Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 ABR 43/98

Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Beschluß vom 10. Februar 1999 - 10 ABR 43/98 -
I. Arbeitsgericht Hannover	Beschluß vom 31. Mai 1996 - 8 BV 10/95 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Beschluß vom 13. Juli 1998 - 4 TaBV 69/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Zustimmungsersetzungsverfahren - Umgruppierung des Arbeitnehmers während des Ersetzungsverfahrens

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 2 und Abs. 4; ArbGG § 83 a Abs. 2 und Abs. 3

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Beschluß vom 10. Februar 1999 - 10 ABR 49/98 - zur Veröffentlichung bestimmt

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

10 ABR 43/98
4 TaBV 69/96 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Februar 1999

Beschluß

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 10. Februar 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Paul beschlossen:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Das Verfahren wird eingestellt.

Von Rechts wegen!

Gründe:

I. Die Antragstellerin (im folgenden: Arbeitgeberin), eine deutsche Großbank, streitet mit dem Betriebsrat ihrer Niederlassung Hannover über die tarifgerechte Eingruppierung der Arbeitnehmerin M

Die Arbeitgeberin veränderte im Jahre 1995 die Konzeption für ihre Geschäftsstellen. Bis zu diesem Zeitpunkt waren diese in der Regel wie folgt besetzt:

- Geschäftsstellenleiter
- Privatkundenbetreuer
- Kundenberater
- Schaltermitarbeiter und
- z.T. Kassierer.

Nach der Umstrukturierung sind die Geschäftsstellen der Arbeitgeberin und die dort beschäftigten Mitarbeiter nur noch für die sog. Privatkunden (PK) zuständig. Für die sog. Vermögensberatungskunden (VK) erledigen sie lediglich noch das Tagesgeschäft. Privatkunden und Vermögensberatungskunden werden danach unterschieden, daß letztere ein erheblich höheres Finanzvolumen mit der Arbeitgeberin abwickeln. Diese werden außerhalb des Tagesgeschäfts durch Vermögensberatungsstellen (VK-Stellen) betreut, die teilweise räumlich in den Geschäftsstellen angesiedelt sind, jedoch nicht dem Geschäftsstellenleiter unterstehen.

In den Geschäftsstellen werden jetzt nur noch folgende Funktionen ausgeübt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- PK-Geschäftsstellenleiter
- ggf. Vertreter des Geschäftsstellenleiters
- Finanzberater
- Servicemitarbeiter.

Für die Finanzberater sind Aufgaben, welche bis 1995 Kundenberater und Schaltermitarbeiter wahrgenommen haben, teilweise zusammengefaßt und in starkem Umfange normiert worden.

Mit Schreiben vom 10. August 1995 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Umgruppierung der Angestellten M als Finanzberaterin in die Tarifgruppe 6 des Manteltarifvertrages vom 24. August 1978 für das private Bankgewerbe in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) in den Grenzen bis zum 2. Oktober 1990 (im folgenden nur: MTV).

Der Betriebsrat verweigerte mit Schreiben vom 17. August 1995 die Zustimmung zur Eingruppierung in die Tarifgruppe 6 MTV mit der Begründung, diese Eingruppierung sei tarifwidrig, weil die Mitarbeiterin tarifgerecht in die Tarifgruppe 7 MTV einzugruppieren sei; sie übe nämlich die Tätigkeit einer Kundenberaterin aus.

Die Arbeitgeberin hatte vor dem Arbeitsgericht beantragt,

> die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin M in die Tarifgruppe 6 MTV zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin M in die Tarifgruppe 6 MTV ersetzt. Dagegen hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt. Im Verlaufe des Beschwerdeverfahrens

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

wurde die Arbeitnehmerin in die Tarifgruppe 8 MTV eingruppiert, da ihr die Funktion einer Verkaufstrainerin im Privatkundengeschäft übertragen worden war.

Die Arbeitgeberin hat im Termin zur Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht am 8. Juni 1998 die Hauptsache für erledigt erklärt. Der Betriebsrat hat der Erledigungserklärung widersprochen und beantragt, den Beschluß des Arbeitsgerichts abzuändern und den Antrag abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag auf Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrages weiter, während die Arbeitgeberin zum einen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt und zum anderen das Verfahren für erledigt erklärt.

II. Das Zustimmungsersetzungsverfahren war vom Senat einzustellen, da es erledigt ist.

1. Die Arbeitgeberin hat in der Anhörung vom 8. Juni 1998 vor dem Landesarbeitsgericht die Hauptsache für erledigt erklärt, weil sie die Arbeitnehmerin M zwischenzeitlich in die Tarifgruppe 8 MTV höhergruppiert habe, nachdem sie als Verkaufstrainerin im Privatkundengeschäft beschäftigt werde. Diese Erledigungserklärung hat die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdeinstanz mit Schriftsatz vom 3. Dezember 1998 wiederholt.

Da der Betriebsrat der Erledigungserklärung widersprochen hat, ist durch den Senat zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist.

2. Erledigende Ereignisse in diesem Sinne sind nach Rechtshängigkeit eingetretene tatsächliche Umstände, auf Grund derer der Antrag des Arbeitgebers als un-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

zulässig oder unbegründet abgewiesen werden müßte, unabhängig davon, ob der Antrag ursprünglich zulässig oder begründet war. Ist ein erledigendes Ereignis eingetreten, so ist ebenso wie bei einer übereinstimmenden Erledigungserklärung (§ 83 a Abs. 2 ArbGG) oder einer fingierten Zustimmung zur Erledigungserklärung (§ 83 a Abs. 3 ArbGG) das Verfahren einzustellen (st. Rechtsprechung seit: BAGE 65, 105 = AP Nr. 3 zu § 83 a ArbGG 1979; zuletzt BAG Beschluß vom 27. August 1996 - 3 ABR 21/95 - AP Nr. 4 zu § 83 a ArbGG 1979).

Eine Erledigungserklärung in der Rechtsbeschwerdeinstanz setzt allerdings voraus, daß die Rechtsbeschwerde zulässig ist. Daß sie erst nach Eintritt des erledigenden Ereignisses eingelegt worden ist, steht dem nicht entgegen (BAGE 77, 165 = AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung).

Vorliegend bestehen gegen die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde keine Bedenken.

3. Die Höhergruppierung der Arbeitnehmerin M in die Tarifgruppe 8 MTV, verbunden mit der Übertragung einer anderen Funktion, stellt ein erledigendes Ereignis dar.

Die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG stellt die Äußerung einer Rechtsansicht dar. Diese ist für die Betriebspartner nur solange von Bedeutung, wie der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist (BAGE 65, 105, aaO).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer zwar noch im Betrieb tätig ist, die streitige Eingruppierung jedoch dadurch beendet worden ist, daß der Arbeitnehmer nunmehr anders eingruppiert ist (BAGE 65, 105, aaO).

Eine solche andere Eingruppierung kann dadurch erfolgt sein, daß der Arbeitgeber die Rechtsansicht des Betriebsrats übernommen oder daß er den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt hat, der eine andere Eingruppierung vorsieht. Wenn eine solche Ein- bzw. Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt ist, spielt die Frage, ob der Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert war, für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander keine Rolle mehr. Sie hat allenfalls Bedeutung für den individualrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe. Dieses Interesse des Arbeitnehmers ist jedoch für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander bedeutungslos. Würde das Gericht noch nach Beendigung der streitigen Eingruppierung darüber entscheiden, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu Recht nach § 99 Abs. 2 BetrVG verweigert hat, d.h. ob der Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers begründet war oder nicht, würde diese Entscheidung dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat lediglich bestätigen, daß er Recht gehabt hat. Dafür ist jedoch das Beschlußverfahren nicht gegeben (BAGE 65, 105, aaO).

4. Die Arbeitnehmerin M ist im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens zur Verkaufstrainerin im Privatkundengeschäft befördert und höhergruppiert worden. Daß diese Versetzung und Umgruppierung betriebsverfassungsrechtlich korrekt nach § 99 Abs. 1 BetrVG mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt ist, ist zu unterstellen, da weder der Betriebsrat Gegenteiliges vorträgt noch aus dem Aktenin-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

halt Anhaltspunkte für die Annahme ersichtlich sind, der Betriebsrat habe der personellen Einzelmaßnahme nicht zugestimmt.

Damit ist das Rechtsschutzinteresse der Arbeitgeberin an der Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin M in die Tarifgruppe 6 MTV in bezug auf deren frühere Tätigkeit entfallen.

Mit ihrem Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG verfolgt die Arbeitgeberin das Ziel, daß durch einen Zustimmungsersetzungsbeschluß die Eingruppierung der Arbeitnehmerin M , deren betriebsverfassungsrechtliche Wirksamkeit wegen der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats in der Schwebe ist, für zulässig erklärt und damit letztlich betriebsverfassungsrechtlich „sanktioniert" wird.

An einer solchen „Sanktionierung" hat ein Arbeitgeber aber regelmäßig dann kein rechtliches Interesse mehr, wenn der Arbeitnehmer, um dessen Ein- oder Umgruppierung gestritten wird, mittlerweile in einem dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechenden Verfahren umgruppiert worden ist. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber besondere Umstände darlegt, aus denen sich für ihn ausnahmsweise ein Feststellungsinteresse an einer gerichtlichen Entscheidung über eine Zustimmungsersetzung ergibt. Ein solches Feststellungsinteresse hat die Arbeitgeberin vorliegend aber nicht behauptet. Vielmehr hat sie durch ihre Erledigungserklärung klargestellt, daß sie kein Interesse mehr an einer gerichtlichen Entscheidung nach § 99 Abs. 4 BetrVG hat.

5. Ob der Betriebsrat seinerseits auf Grund seines Mitbeurteilungsrechts bei der Eingruppierung ein Interesse daran hat, daß festgestellt wird, ob die von der Ar-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitgeberin ursprünglich geplante Eingruppierung der Arbeitnehmerin M zutreffend war, ist entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht von Bedeutung.

Da die Rechtsprechung davon ausgeht, daß ein erledigendes Ereignis dann anzunehmen ist, wenn nach Rechtshängigkeit tatsächliche Umstände eingetreten sind, auf Grund derer der Antrag des Antragstellers als unzulässig oder unbegründet abgewiesen werden müßte, kann es nur darauf ankommen, ob die antragstellende Arbeitgeberin noch ein Rechtsschutzinteresse an der Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens hat, nicht jedoch darauf, ob der beteiligte Betriebsrat seinerseits ein Interesse an der weiteren Durchführung des von der Arbeitgeberin eingeleiteten Verfahrens hat.

Lediglich dann, wenn der Betriebsrat ein Verfahren nach § 101 BetrVG gegen eine vom Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführte personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angestrebt hat, kann sich die auch vom Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 3. Mai 1994 (BAGE 77, 1 = AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung) angesprochene Rechtsfrage stellen, ob der Betriebsrat nach dem Ausscheiden bzw. der Umgruppierung des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers noch ein Interesse an der Durchführung des Verfahrens hat oder ob sich dieses erledigt hat.

Dr. Freitag Hauck Böck

Schmidt Paul

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS