

Aktenzeichen: 1 ABR 101/79

LAG Frankfurt am Main Beschluß des BAG vom 22. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse. Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 77, 87; Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 10. Mai 1966 in der Fassung vom 31. Januar 1979 § 1 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 101/79

4/5 Ta BV 91/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
22. Dezember 1981

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

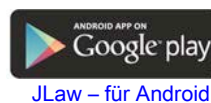
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. Dezember 1981 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Muhr und Dr. Giese beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 8. Mai 1979 - 4/5 Ta BV 91/77 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob dem antragstellenden Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Gehaltserhöhungen für außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) zusteht.

Die Antragsgegnerin ist die inländische Tochtergesellschaft eines multinationalen Unternehmens, dessen Hauptsitz sich in den Vereinigten Staaten von Amerika befindet. Sie stellt elektronische Datenverarbeitungsanlagen, elektrische Hausgeräte, hydraulische Geräte und Landmaschinen her. Der Antragsteller ist der Betriebsrat der eigenständig organisierten Vertriebs- und Kundendienstabteilung ("Marketing und Services") des Geschäftsbereichs "U" der Antragsgegnerin, der das Gebiet der elektronischen Datenverarbeitungsanlagen betrifft. Dieser Betrieb "Marketing und Services" in S, in dem etwa 1.300 Arbeitnehmer beschäftigt sind, besorgt den Vertrieb, die Wartung und die Betreuung der EDV-Anlagen ("Hardware") und teilweise auch die Erstellung von Computerprogrammen ("Software").

Mit ihrem Betrieb "U Marketing und Services" gehört die Antragsgegnerin dem Arbeitgeberverband der Hessischen Metallindustrie e.V. an. Ein Teil der Arbeiter und Angestellten des Betriebes sind Mitglieder der IG Metall. Zwischen dieser Gewerkschaft und dem genannten Arbeitgeberverband sind ein Manteltarifvertrag in der Fassung vom 31. Januar 1979 und ein Lohn tariffvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen abgeschlossen worden.

Die Antragsgegnerin überprüft in jährlichen Abständen die Arbeitsentgelte ihrer Mitarbeiter. Diese Überprüfungen führen häufig zu Gehaltserhöhungen.

Der antragstellende Betriebsrat beansprucht ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung solcher regelmäßigen Gehaltserhöhungen für AT-Angestellte, während die Antragsgeg-

- 3 -



- 3 -

nerin ein derartiges Mitbestimmungsrecht nicht für gegeben hält.

Bereits im Jahre 1975 war es zwischen den Beteiligten zu Meinungsverschiedenheiten darüber gekommen, ob und inwieweit der Antragsteller bei der Regelung der Vergütung der Betriebsangehörigen mitzubestimmen hat. Zur Klärung dieser Frage hatte der Antragsteller beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main ein Beschlußverfahren eingeleitet (6 Bv 9/75), das durch rechtskräftigen Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. Januar 1977 - 5 Ta BV 36/76 - beendet wurde. In jenem Verfahren hatte der Antragsteller vortragen, ihm stehe gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Aufstellung und Änderung von Gehaltsgruppenlisten zur Regelung der Entlohnung aller Arbeitnehmer im Betriebe der Antragsgegnerin zu; er strebe eine Gehaltsfestsetzung für die Arbeitnehmer im Wege des Rangfolgeverfahrens durch Bildung von Gehaltsgruppen aufgrund von Rangvergleichs- und Leistungsbeurteilungsverfahren an; er wolle mitbestimmen bei der Aufstellung der Rangfolge der Arbeitsplätze (Berufsgruppenverzeichnis) und bei der Zuordnung der von der Antragsgegnerin der Höhe nach festgelegten Entgelte zu den einzelnen Leistungskategorien, wobei sich das Mitbestimmungsrecht auch auf das relative Verhältnis der Gehaltsrahmen zueinander sowie auf die Spanne der jeweiligen Gehaltsrahmen beziehen solle. Der Antragsteller hatte in dem damaligen Verfahren zuletzt beantragt,

- "1. die Antragsgegnerin zu verpflichten, bei der Einführung bzw. Aufstellung oder Änderung von Arbeitsbewertungssystemen zur Regelung der Entlohnung bezüglich der außertariflichen Angestellten, außer den Arbeitnehmern gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG und hinsichtlich der absoluten Entgeltshöhe, das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers, das das Initiativrecht einschließt, zu beachten und jede einseitige Einführung bzw. Aufstellung oder Änderung solcher Bewertungssysteme zu unterlassen,

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

hilfsweise,

eine solche Verpflichtung der Antragsgegnerin hinsichtlich der außertariflichen Angestellten festzustellen;

2. a) den Antragsteller bei der Einführung bzw. Aufstellung oder Änderung von allgemeinen Beurteilungssystemen mitwirken zu lassen, soweit es die tariflichen Arbeitnehmer betrifft,
- b) den Antragsteller bei der Einführung bzw. Aufstellung oder Änderung von allgemeinen Beurteilungssystemen mitwirken zu lassen, soweit es sich um außertarifliche Arbeitnehmer handelt (außer solchen gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG)."

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main hat diese Anträge rechtskräftig mit der Begründung zurückgewiesen, die Gehaltsfragen seien durch den auch für den Betrieb der Antragsgegnerin geltenden Manteltarifvertrag für Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 10. Mai 1966 in der Fassung vom 27. März 1976 und durch das entsprechende tarifliche Gehaltsabkommen geregelt, so daß einer betrieblichen Regelung der Gehaltsfestsetzung durch Betriebsvereinbarung die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG entgegenstehe.

In dem vorliegenden Verfahren nimmt der Antragsteller ein Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung der für Gehaltserhöhungen außertariflicher Angestellter zur Verfügung stehenden Geldmittel für sich in Anspruch und meint, die Antragsgegnerin müsse mit ihm Verteilungsrichtlinien erarbeiten und ihn auch beim Vollzug dieser Richtlinien mitwirken lassen.

Der Antragsteller hat in der Beschwerdeinstanz zuletzt beantragt,

die Antragsgegnerin für verpflichtet zu erklären,

1. bei der Verteilung von für Gehaltserhöhungen zur Verfügung stehenden Geldmitteln an außertarifliche Angestellte,



ausschließlich der leitenden Angestellten, das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers zu beachten und jede einseitige Verteilung zu unterlassen;

2. a) mit dem Antragsteller jeweils Verteilungsrichtlinien für allgemeine Gehaltserhöhungen für außertarifliche Angestellte ausschließlich der leitenden Angestellten aufzustellen und jede einseitige Aufstellung und Änderung zu unterlassen;
- b) den Antragsteller bei dem Vollzug dieser Richtlinien mitwirken zu lassen und seine Zustimmung zu den geplanten Maßnahmen einzuholen;

ferner die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller rechtzeitig jede erforderliche Auskunft zu den Maßnahmen zu 1) und 2) zu geben.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung der Anträge gebeten und erwidert:

Aufgrund der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. Januar 1977 stehe bereits rechtskräftig fest, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Lohnfragen im "AT-Bereich" nicht bestehe. Gehaltserhöhungen würden im übrigen auch nicht dergestalt vorgenommen, daß bestimmte Beträge nach einem bestimmten Schlüssel auf die Belegschaft verteilt würden. Die Gehaltserhöhungen für AT-Angestellte erfolgten nach individuellen Gesichtspunkten, wobei die Zielvorstellungen der Geschäftsleitung berücksichtigt würden. Einer betrieblichen Regelung stehe ferner das Tarifvorrangsprinzip des § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen. Schließlich biete die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auch keine gesetzliche Grundlage für ein so weitreichendes Mitbestimmungsrecht, wie es der Antragsteller für sich in Anspruch nehme.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Anträge zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde hat der Antragsteller zunächst seine vorinstanzlichen Anträge in vollem



Umfange weiterverfolgt. Bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat hat er jedoch nur noch den Antrag zu 1) gestellt, wobei die Beteiligten übereinstimmend erklärten, daß sie diesen Antrag als Antrag auf Feststellung des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers bei der Verteilung von für Gehaltserhöhungen zur Verfügung stehenden Geldmitteln und als Antrag auf Unterlassung der einseitigen Verteilung dieser Geldmittel verstehen. Seine weiteren Anträge hat der Antragsteller mit Zustimmung der Antragsgegnerin zurückgenommen.

Die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben das Begehren des Antragstellers, soweit es noch Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist, im Ergebnis mit Recht zurückgewiesen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Begehren des Antragstellers stehe die Rechtskraft des zwischen den Beteiligten ergangenen Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. Januar 1977 - 5 Ta BV 36/76 - nicht entgegen. Durch diesen Beschluß sei nur über das damals geltend gemachte Verlangen des Antragstellers entschieden worden, die Antragsgegnerin zur Beachtung seines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung bzw. Änderung von Arbeitsbewertungssystemen zu verpflichten und den Antragsteller bei der Einführung oder Änderung von Beurteilungssystemen mitwirken zu lassen. In der vorliegenden Sache werde dagegen über eine Mitbestimmung in bezug auf Gehaltserhöhungen gestritten. Das sei ein anderer Verfahrensgegenstand. Daß sich der Antragsteller im vorliegenden Verfahren weitgehend auf dieselben Rechtsnormen wie in dem früheren Verfahren berufe, bewirke keine Identität des Streitgegenstandes. Das Landesarbeitsgericht meint jedoch, das Verfahrensbegehren des Antragstellers scheitere an der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG; denn die Gehaltsfragen, hinsichtlich derer der



- 7 -

Antragsteller ein Mitbestimmungsrecht beanspruche, seien durch den Manteltarifvertrag für Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (MTV) vom 10. Mai 1966 in der Fassung vom 31. Januar 1979 tariflich geregelt. Dieser Tarifvertrag erfasse nach seinem fachlichen Geltungsbereich auch den Betrieb der Antragsgegnerin und nach seinem persönlichen Geltungsbereich sämtliche kaufmännischen und technischen Angestellten. Zwar nehme § 1 Abs. 3 MTV solche Angestellte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe stellt und deren Vertragsbedingungen im ganzen gesehen die tariflichen Bedingungen überschreiten, vom Geltungsbereich des Tarifvertrages aus, sofern diese Herausnahme mit den betreffenden Angestellten einzelvertraglich vereinbart ist. Im Betriebe der Antragsgegnerin gebe es - mit Ausnahme vielleicht der hier nicht interessierenden leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG - jedoch keine außertariflichen Angestellten, weil die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe so hohe Anforderungen stelle, daß sie kaum überschritten werden könne, und weil ferner die Arbeitsverträge, die die Antragsgegnerin mit den von ihr als außertariflich angesehenen Angestellten abgeschlossen habe, nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit deren Herausnahme aus dem persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages erkennen ließen.

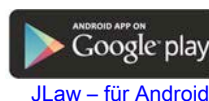
Hiergegen wendet sich die Rechtsbeschwerde des Antragstellers. Sie rügt, daß das Landesarbeitsgericht sich über den insoweit übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten, im Betriebe der Antragsgegnerin gebe es zahlreiche außertarifliche Angestellte, hinweggesetzt hat. Die Antragsgegnerin selbst habe den Anteil der AT-Angestellten mit 40 % der Mitarbeiter angegeben und ihre Zahl auf 320 beziffert. Angesichts dieses übereinstimmenden Vortrags habe das Landesarbeitsgericht davon ausgehen müssen, daß im Betriebe der Antragsgegnerin auch nicht zu den leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG zählende außertarifliche Angestellte beschäftigt seien, die nicht unter den persönlichen

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

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen. Dann aber bestehe für das beanspruchte Mitbestimmungsrecht, das sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ergebe, weder eine Sperre nach § 77 Abs. 3 noch nach § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG.

2. Wie der Senat bereits entschieden hat, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, das sich auf die Festlegung allgemeiner Grundsätze zur Lohn- und Gehaltsfindung bezieht, hinsichtlich außertariflicher Angestellter weder durch § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz noch durch § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen; denn auf außertarifliche Angestellte erstreckt sich eine tarifliche Gehaltsregelung nicht; sie werden vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht erfaßt (Senatsbeschluß vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 -, BAG 32, 350 = [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Der Antragsteller beansprucht das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nur für solche außertariflichen Angestellten, die es auch nach Auffassung der Antragsgegnerin in ihrem Betriebe gibt. Ob das Landesarbeitsgericht das Vorhandensein nicht zum Kreis der leitenden Angestellten gehörender außertariflicher Angestellter im Betriebe der Antragsgegnerin rechtsirrtumsfrei verneint hat, kann jedoch dahingestellt bleiben. Selbst wenn man insoweit der übereinstimmenden Auffassung beider Beteiligten vom Vorhandensein zahlreicher AT-Angestellter folgt und deshalb in der tariflichen Gehaltsregelung keine Sperre für das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht sieht, kann der Antragsteller mit seinem Begehren wegen der Rechtskraftwirkung der in dem früheren Verfahren ergangenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. Januar 1977 keinen Erfolg haben.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt ausgesprochen, daß Beschlüsse im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, durch die eine betriebsverfassungsrechtliche Frage materiellrechtlich entschieden wird, der formellen und materiellen Rechtskraft fähig sind, die bei Identität der Beteiligten



und des Sachverhalts grundsätzlich eine neue Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ausschließt (vgl. zuletzt BAG, Beschluß vom 27. Januar 1981 - 6 ABR 68/79 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1979 [zu II 2 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen).

Die Identität der Verfahrensbeteiligten wird hier nicht dadurch beseitigt, daß der Betriebsrat, der in dem früheren Verfahren Antragsteller war, sich infolge Ablaufs der Wahlperiode nicht mehr im Amt befindet und inzwischen ein neuer Betriebsrat gewählt ist, der das vorliegende Verfahren betreibt. Der Betriebsrat ist Repräsentant der von ihm vertretenen Belegschaft und nimmt auch als Beteiligter in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren Aufgaben als Organ der Belegschaft wahr. Deshalb können die Auswirkungen einer Entscheidung in einem solchen Verfahren nicht auf die Amtsperiode der jeweils beteiligten Betriebsräte beschränkt sein; vielmehr ist wegen des Fortbestehens der Belegschaft über die Amtsperioden des Betriebsrats hinaus auch bei einem Wechsel der Betriebsräte von der Identität der Beteiligten auszugehen. Der jeweils im Amt befindliche Betriebsrat ist als Funktionsnachfolger seines Vorgängers an die diesem gegenüber getroffenen gerichtlichen Entscheidungen gebunden (BAG, aaO [zu II 1 b der Gründe]).

b) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht eine Rechtskraftwirkung der früheren Entscheidung für das vorliegende Verfahren verneint, weil es damals nicht um ein Mitbestimmungsrecht bei Gehaltserhöhungen gegangen sei. Der rechtskräftig zurückgewiesene Antrag des damaligen Verfahrens war denkbar weit gefaßt. Er bezog sich nicht nur auf die Einführung und Aufstellung von Arbeitsbewertungssystemen und allgemeinen Beurteilungssystemen zur Regelung der Entlohnung außertariflicher Angestellter, sondern auch auf die Änderung dieser Systeme. Damit beanspruchte der Betriebsrat in jenem Verfahren ein sein Initiativrecht einschließendes Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Arbeitsbe-



wertungs- und allgemeinen Beurteilungssystemen für den gesamten Bereich der Gestaltung der Gehälter des genannten Personenkreises. Gehaltserhöhungen sind der Sache nach nichts anderes als eine Neufestsetzung der Gehälter. Es muß daher angenommen werden, daß der rechtskräftig zurückgewiesene Antrag des Betriebsrats Gehaltserhöhungen einschloß, zumal ein Arbeitsbewertungs- und Beurteilungssystem, das sich nur auf die erstmalige Festsetzung der Gehälter und nicht auch auf spätere Gehaltserhöhungen bezieht, alsbald durch nachfolgende mitbestimmungsfreie Gehaltserhöhungen obsolet würde und damit unterlaufen werden könnte.

Die rechtskräftig gewordene Zurückweisung des Antrags des Betriebsrats in dem früheren Verfahren bedeutet mithin, daß zwischen den Beteiligten rechtskräftig feststeht, daß der Antragsteller kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung und Änderung von Arbeitsbewertungs- und allgemeinen Beurteilungssystemen zur Regelung der Entlohnung der außertariflichen Angestellten einschließlich der Gehaltserhöhungen hat. Ist hiernach die Arbeitsbewertung und die Leistungsbeurteilung dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers entzogen, dann bleibt für eine sinnvolle Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kein Raum mehr. Zwar können bei der betrieblichen Lohngestaltung auch andere als Arbeitsbewertungs- und Leistungsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Ohne eine Arbeitsbewertung kann aber ein betriebliches Lohnfindungssystem nicht auskommen. Sie ist dessen Kernstück, ohne das innerbetriebliche Lohngerechtigkeit nicht erreicht werden kann. Hiervon geht offenbar auch der Antragsteller aus, dessen Vorsitzender bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat erklärt hat, mit Hilfe des geltend gemachten Mitbestimmungsrechts solle bei Gehaltserhöhungen eine gerechte Berücksichtigung der Leistung erreicht werden.

Hiernach scheitert das Begehren des Antragstellers im vorliegenden Verfahren an der Rechtskraftwirkung der in dem früheren Beschlußverfahren ergangenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main, deren tatsächliche



- 11 -

und rechtliche Grundlagen bislang unverändert geblieben sind.
Insbesondere hat die tarifrechtliche Situation, auf die das
Landesarbeitsgericht seine damalige Entscheidung gestützt
hat, seither keine Änderung erfahren.

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Becker

Muhr

Dr. Giese

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)