

Aktenzeichen: 1 ABR 11/93
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 27. Juli 1993
- 1 ABR 11/93 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 24. April 1992
- 16 BV 25/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 14. Dezember 1992
- 14 TaBV 62/92 -

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

NI

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Eingruppierung und Umgruppierung -
Bestimmung der Fallgruppe einer Lohngruppe

Gesetz:

BetrVG § 99; TV über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II
i.d.F. vom 22. März 1991

Leitsatz:

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen und Umgruppierungen gemäß § 99 BetrVG erstreckt sich bei einer nach Lohn- und Fallgruppen aufgebauten tariflichen Vergütungsordnung (hier gemäß TV über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes - MTB II -) nicht nur auf die Bestimmung der Lohngruppe, sondern auch auf die der richtigen Fallgruppe dieser Lohngruppe, wenn damit unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen verbunden sein können. Hiervon ist auszugehen bei Fallgruppen, aus denen ein sog. Bewährungsaufstieg vorgesehen ist.



1 ABR 11/93

14 TaBV 62/92 Köln

Verkündet am
27. Juli 1993

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom
27. Juli 1993 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die
Richter Professor Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtli-
chen Richter Muhr und Bayer beschlossen:



Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Dezember 1992 - 14 TaBV 62/92 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat zu Recht die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Neueingruppierung eines Arbeitnehmers verweigert hat.

Bei dem Arbeitgeber handelt es sich um eine in der Rechtsform des eingetragenen Vereins betriebene Forschungseinrichtung für Luft- und Raumfahrt. Er wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer u.a. die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes vom 11. Juli 1966 (MTB II) und die diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge an, darunter auch den Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II. Dieser wurde durch Änderungstarifvertrag vom 22. März 1991 mit Wirkung vom 1. Oktober 1990 neu gefaßt.

Anläßlich der Neufassung beabsichtigt der Arbeitgeber u.a. die Neueingruppierung des Arbeitnehmers P . P ist als Gärtner beim Arbeitgeber beschäftigt. Der Beschäftigung liegt zugrunde ein Arbeitsvertrag vom 19. September 1986. P war zunächst eingruppiert in Lohngruppe IV Fallgruppe 1 des TV Lohngruppenverzeichnis a.F. Zum 1. Oktober 1989 wurde er im Wege des



sog. Bewährungsaufstiegs höhergruppiert nach Lohngruppe III Fallgruppe 4 TV Lohngruppenverzeichnis a.F.

P hat eine Ausbildung als Gärtner absolviert. Er wird beschäftigt zum einen mit gärtnerischen Arbeiten bei der Pflege des ca. 45 ha großen Betriebsgeländes, wovon ca. 31 ha auf Grünflächen entfallen. Daneben obliegt der sog. Hofkolonne, zu der P gehört, die Betreuung der auf dem Betriebsgelände befindlichen Wege einschließlich des Winterdienstes. Außerdem werden Möbel- und Gerätetransporte durchgeführt. Seit 1. März 1989 ist P als sog. Vorhandwerker eingesetzt. Ihm sind in dieser Funktion drei Mitarbeiter unterstellt.

Mit Schreiben vom 10. Dezember 1991 beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zur Neueingruppierung des Arbeitnehmers P . In dem Antrag ist ausgeführt, daß P bisher in Lohngruppe III Fallgruppe 4 Teil I MTB eingruppiert gewesen sei und daß die Neueingruppierung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 4 Teil I beabsichtigt sei. Der Betriebsrat verweigerte mit Schreiben vom 12. Dezember 1991 seine Zustimmung. Zur Begründung führte er an, er fordere die tarifgerechte Eingruppierung in "MTB 5 Fallgruppe 1".

Die streitigen Fallgruppen (hier und in der Folge Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II i.d.F. vom 22. März 1991) haben folgenden Wortlaut:

"Lohngruppe 5

- 1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 oder 2, die hochwertige Arbeiten verrichten*



Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 oder 2 üblicherweise verlangt werden kann.

- 4 Arbeiter der Lohngruppe 4 des Allgemeinen Teils und der Sonderverzeichnisse, die in eine Fallgruppe mit dem Hinweiszeichen* eingereiht sind, nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Fallgruppe."

Mit seinem am 31. Januar 1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers P begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die von ihm beabsichtigte Eingruppierung sei tarifgerecht. P erfülle nicht die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 1 der Lohngruppe 5. Die von ihm zu verrichtenden Arbeiten seien keine hochwertigen Arbeiten im Sinne dieser Fallgruppe. Die Bestellung zum Vorarbeiter sei nur erfolgt, um den Unfallverhütungsvorschriften Rechnung zu tragen. Die entsprechende Tätigkeit belaufe sich auch nur auf ca. 10 % der Gesamttätigkeit.

Der Arbeitgeber hat erstinstanzlich beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zu ersetzen zur Umgruppierung des Mitarbeiters Harald P von der Lohngruppe III Fallgruppe 4 MTB II in die Lohngruppe 5 Fallgruppe 4 MTB II.

Der Betriebsrat hat die Zurückweisung des Antrags beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, P erfülle im tariflich hinreichenden Umfang die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 1 der Lohngruppe 5. Als hochwertige Arbeiten in diesem Sinne seien an-



zusehen die gärtnerischen Tätigkeiten, nämlich die Planung und Realisierung der Bepflanzung von Blumenbeeten und anderen Nutzflächen. Diese Tätigkeit mache etwa 40 % der Gesamttätigkeit aus. Hinzu komme die Tätigkeit als Vorarbeiter mit ca. 15 %, so daß von insgesamt ca. 55 % hochwertigen Tätigkeiten auszugehen sei.

Der Betriebsrat hat weiter die Auffassung vertreten, er habe trotz übereinstimmender Beurteilung der Lohngruppe seine Zustimmungsverweigerung darauf stützen können, daß P die Voraussetzungen der Fallgruppe 1 und nicht der Fallgruppe 4 der Lohngruppe 5 erfülle. Da das Lohngruppensystem des MTB II nur aus Fallgruppen bestehe, gebe es keine sonstigen Kriterien, anhand derer sowohl Arbeitgeber wie auch Betriebsrat beurteilen könnten, in welche Lohngruppe der Arbeitnehmer eingruppiert sei. Die Kontrolle der Richtigkeit der Eingruppierung, die Zweck der Mitbestimmung sei, könne deshalb nur durch Mitbeurteilung und Kontrolle der Richtigkeit der Fallgruppen erfolgen. Dies werde auch deutlich aus der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung. Die Fallgruppe 4 Lohngruppe 5 verweise auf die Fallgruppen der Lohngruppe 4, aus denen ein Bewährungsaufstieg möglich sei. Lohngruppe 4 enthalte aber ihrerseits fünf Fallgruppen, wobei die Fallgruppe 5 wieder in 14 Unterfallgruppen aufgeteilt sei. Eine Bewährung sei aus insgesamt 10 Fall- bzw. Unterfallgruppen der Lohngruppe 4 möglich, die sämtlich mit dem Hinweiszeichen "*" versehen seien. Es sei für den Betriebsrat in keiner Weise nachzuvollziehen, von welcher Fallgruppe der Lohngruppe 4 der Arbeitgeber überhaupt ausgegangen sei.



Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gelte. Zweitinstanzlich hat der Betriebsrat seinen Antrag dahin geändert, daß er nur noch die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung in die Lohngruppe 5 beantragt hat ohne Benennung einer Fallgruppe; den erstinstanzlichen Antrag hat er als Hilfsantrag gestellt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die Zurückweisung des Antrags des Arbeitgebers insgesamt.

B. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist der angefochtene Beschluß aufzuheben und die Sache zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Betriebsrat könne seine Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung nicht mit der Begründung verweigern, die vom Arbeitgeber angenommene Fallgruppe 4 der Lohngruppe 5 sei unzutreffend. Dem ist nicht beizupflichten.

I. 1. Der Arbeitgeber hat mit Schreiben vom 10. Dezember 1991 die Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers P von bisher "Lohngruppe III Fallgruppe 4 Teil I MTB" nach "Lohngruppe 5 Fallgruppe 4 Teil I MTB" beantragt. Der Neueingruppierung P liegt keine Änderung seiner Tätigkeit zugrunde. Sie beruht vielmehr auf einer Neufassung des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II durch den Änderungstarifvertrag vom 22. März 1991, der im Betrieb des



Arbeitgebers angewendet wird. Daß bei einer nicht nur redaktionellen Änderung der anzuwendenden Lohngruppenordnung eine Neueingruppierung erforderlich ist, entspricht der ständigen Senatsrechtsprechung (Senatsbeschluß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschluß vom 18. Juni 1991 - 1 ABR 53/90 - EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 100). Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, der Betriebsrat habe die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung - unstreitig innerhalb Wochenfrist nach Unterrichtung - mit beachtlicher Begründung im Sinne des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verweigert.

Eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme ist schon dann ausreichend begründet, wenn die vorgetragenen Einwendungen es als möglich erscheinen lassen, daß einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Die Begründung muß sich einem der gesetzlichen Tatbestände zuordnen lassen. Unbeachtlich ist nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Verweigerungstatbestände Bezug nimmt (ständige Rechtsprechung seit Senatsurteil vom 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242 = AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972).

Diesen Anforderungen genügt die Stellungnahme des Betriebsrats. Er hat die Zustimmung verweigert mit der Begründung, er fordere "die tarifgerechte Eingruppierung in MTB 5 Fallgruppe 1".



Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, diese Begründung sei dem Verweigerungstatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zuzuordnen. Der Betriebsrat macht mit der Rüge der nicht tarifgerechten Eingruppierung geltend, die Maßnahme verstoße gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag. Dies reicht für die Annahme einer beachtlichen Begründung.

Die Beachtlichkeit der Verweigerung steht vorliegend außer Frage, wenn man davon ausgeht, der Betriebsrat könne die fehlerhafte Fallgruppenbestimmung geltend machen. Aber auch wenn man annehmen wollte, daß der Betriebsrat sich hierauf nicht berufen kann, ist mit dem Landesarbeitsgericht die Beachtlichkeit zu bejahen. Ausreichend hierfür ist, daß mit der Geltendmachung der nicht tarifgerechten Eingruppierung jedenfalls der Bezug zum Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG hergestellt ist. Die Frage, welcher Tarifverstoß geltend gemacht werden kann, ist dann ebenso als eine solche der Begründetheit anzusehen wie die weitere Frage, ob überhaupt ein Verstoß vorliegt.

Danach ist also in jedem Fall von einer beachtlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung auszugehen.

II. Nicht zu folgen ist dem Landesarbeitsgericht allerdings, soweit es angenommen hat, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei Eingruppierungen und Umgruppierungen erstrecke sich nicht auf die Fallgruppen innerhalb der Lohngruppen. Der Betriebsrat kann die Unrichtigkeit der vom Arbeitgeber angenommenen Fallgruppe jedenfalls dann einwenden, wenn sich diese auf die Rechtsstellung des Arbeitnehmers auswirken kann. Dies



gilt insbesondere dann, wenn es um die Eröffnung eines Bewährungsaufstiegs geht.

1. Unter Eingruppierung ist die Einordnung des einzelnen Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema zu verstehen. Es geht typischerweise um die - nicht konstitutive - Festlegung der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Vergütungsgruppe der im Betrieb angewandten - in der Regel tariflichen - Vergütungsgruppenordnung. Zu klären ist, welchen Merkmalen dieser Vergütungsgruppenordnung die von dem Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit entspricht (vgl. etwa Senatsbeschuß vom 24. Juni 1986 - 1 ABR 31/84 - BAGE 52, 218 = AP Nr. 37 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 99 Rz 14; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 32 ff.).

Die Eingruppierung verlangt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhalts unter eine vorgegebene Ordnung. Welche Subsumtionsschritte dabei zu vollziehen sind, hängt von der Ausgestaltung der Vergütungsordnung ab. Die vorliegende tarifliche Lohngruppenordnung ist gekennzeichnet dadurch, daß der hier allein in Betracht kommende allgemeine Teil insgesamt 17 Lohngruppen enthält, denen jeweils eine Reihe von Fallgruppen zugeordnet ist. Dies entspricht dem in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes typischen Aufbau. Die Einordnung in die einzelnen Lohngruppen ist abhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgruppe dieser Lohngruppe erfüllt. Der Senat hat dementsprechend schon in seinem Beschuß vom 24. Juni 1986 (1 ABR



31/84 - BAGE 52, 218 = AP Nr. 37 zu § 99 BetrVG 1972) zu der vergleichbaren Gehaltsgruppenordnung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) festgehalten, die Eingruppierung des Angestellten beinhalte nicht nur die Beurteilung und Beantwortung der Frage, ob der Angestellte in eine bestimmte Vergütungsgruppe gehöre, sondern dem vorausgehend die Frage, ob er die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgruppe dieser Vergütungsgruppe erfülle (aaO, zu B II 3 a der Gründe).

Bei einem dem vorliegenden entsprechenden Aufbau der Vergütungsgruppenordnung ist also eine Eingruppierung zwingend mit der Feststellung verbunden, daß der Arbeitnehmer die Tätigkeitsmerkmale einer Fallgruppe der Vergütungsgruppe erfüllt.

Entsprechendes gilt auch für die Umgruppierung. Unter ihr ist die infolge einer Änderung der Tätigkeit oder infolge Änderung der Vergütungsgruppenordnung erforderlich werdende Neueingruppierung des Arbeitnehmers in die Vergütungsgruppenordnung zu verstehen. Sie kann zu einem Wechsel der Vergütungsgruppe führen (Senatsbeschluß vom 20. März 1990, BAGE 64, 254 = AP Nr. 79 zu § 99 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 99 Rz 16; Kraft, aaO, § 99 Rz 40 ff.). Auch diese Neufestlegung kann bei einer Vergütungsordnung wie der vorliegenden nur durch Prüfung der jeweils in Betracht kommenden, sich regelmäßig einander ausschließenden Fallgruppen geschehen (vgl. Senatsbeschluß vom 24. Juni 1986, aaO).

2. Richtig ist, daß es für das Ergebnis der bei Ein- oder Umgruppierung vorzunehmenden Subsumtion im Hinblick auf die dem Ar-



beitnehmer zustehende Vergütung unerheblich sein kann, welche Tätigkeitsmerkmale welcher Fallgruppe erfüllt sind, soweit diese nur derselben Vergütungsgruppe zugeordnet sind. Die Bestimmung der Fallgruppe kann aber darüber hinaus von Bedeutung sein für die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, wenn sie sich unterschiedlich auf die Vergütung auswirken kann. Das gilt insbesondere dann, wenn nach der Vergütungsordnung aus einzelnen Fallgruppen derselben Vergütungsgruppe ein sog. Bewährungsaufstieg vorgesehen ist, aus anderen nicht.

a) Dies ist vorliegend der Fall. Die vom Betriebsrat für richtig befundene Fallgruppe 1 der Lohngruppe 5 eröffnet einen Bewährungsaufstieg nach Lohngruppe 6; die vom Arbeitgeber für richtig befundene Fallgruppe 4 nur einen solchen nach Lohngruppe 5 a. Dies verkennt auch das Landesarbeitsgericht nicht, meint aber, wegen der fehlenden unmittelbaren Auswirkung auf die Vergütungshöhe des Arbeitnehmers P bestehe kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht; ein solches könne allenfalls dann eingreifen, wenn die Bewährungszeit erfüllt sei und eine Höhergruppierung zu erfolgen habe. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts verlangt aber eine Beteiligung des Betriebsrats schon bei erstmaliger Einreihung in die richtige Fallgruppe bzw. bei der Umgruppierung, auch wenn die Bewährungszeit noch nicht erfüllt ist, sich also an der aktuellen Vergütung nichts ändert.

b) Eine bestehende Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung - wie hier der im Betrieb des Arbeitgebers angewendete MTB II - begründet regelmäßig bereits einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers selbst auf Vergütung entsprechend dieser Ordnung und damit auch einen



Anspruch auf Eingruppierung in diese Ordnung. Die Eingruppierung ist dabei keine nach außen wirkende konstitutive Maßnahme, sondern ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung. Der Arbeitnehmer ist eingruppiert, er wird nicht eingruppiert. Es geht um die Kundgabe des bei der Rechtsanwendung gefundenen Ergebnisses, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit entspricht und aus welcher Vergütungsgruppe er dementsprechend zu vergüten ist.

Bei diesem dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Vorgang ist der Betriebsrat nach Maßgabe des § 99 BetrVG zu beteiligen. Da die Eingruppierung kein Gestaltungs-, sondern ein Beurteilungsakt ist, ist auch das Mitbestimmungsrecht nicht als Mitgestaltungs-, sondern als Mitbeurteilungsrecht zu verstehen. Die Beteiligung des Betriebsrats an diesem Akt der Rechtsanwendung soll sicherstellen, daß die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen, damit aber auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen. Überprüft werden soll die tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes. Das Verfahren wahrt demzufolge die Interessen der gesamten Belegschaft. Es dient aber auch den Interessen des betroffenen Arbeitnehmers schon deshalb, weil es trotz fehlender rechtlicher Verbindlichkeit für diesen in vielen Fällen tatsächliche Auswirkungen hat



insoweit, als die Arbeitsvertragsparteien die im Mitbestimmungsverfahren festgestellte Eingruppierung annehmen und es daher eines zusätzlichen Individualverfahrens nicht bedarf (ständige Senatsrechtsprechung, vgl. zuletzt Senatsbeschluß vom 9. Februar 1993 - 1 ABR 51/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Gerade diese Funktion des Mitbestimmungsrechts als Mitbeurteilungsrecht verlangt die Einbeziehung auch der Beurteilung der richtigen Fallgruppe bei Vergütungsordnungen entsprechenden Aufbaus jedenfalls dann, wenn an die Fallgruppen unterschiedliche rechtliche Folgewirkungen geknüpft sind. Es geht um die tarifgerechte Eingruppierung. Diese ist unvollständig, wenn ein rechtlich erheblicher Faktor ungeklärt bleibt.

c) Dem kann nicht entgegengehalten werden, für den betroffenen Arbeitnehmer gewinne der Bewährungsaufstieg erst Bedeutung, wenn er auch die Bewährungszeit erfüllt und sich bewährt habe. Dabei wird verkannt, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht vorrangig auf das Individualinteresse des Arbeitnehmers, sondern kollektiv ausgerichtet ist. Für den Arbeitnehmer ist die Entscheidung ohnehin rechtlich nicht verbindlich. Es geht um die tarifgerechte Bewertung seines Arbeitsplatzes. An dessen korrekter Einreihung in die geltende Vergütungsordnung hat der Betriebsrat unabhängig davon, ob der konkrete Arbeitsplatzinhaber unmittelbare Rechte daraus herleiten kann, ein Interesse jedenfalls dann, wenn von ihr Rechtsfolgen ausgehen können. Mit anderen Worten: Es entspricht dem Zweck des Mitbestimmungsrechts, daß bereits bei der Entscheidung über die Eingruppierung oder Umgruppierung klargestellt wird, ob es sich bei dem Arbeitsplatz um



einen solchen handelt, aus dem ein Bewährungsaufstieg möglich ist oder nicht, wenn die tarifliche Vergütungsordnung eine derartige Unterscheidung trifft.

d) Hiergegen kann auch nicht eingewandt werden, die Entscheidung des Gerichts im Zustimmungsersetzungsverfahren laufe letztlich auf die Erstellung eines bloßen Rechtsgutachtens hinaus, wenn der Arbeitnehmer die Bewährungszeit noch nicht erfüllt habe und es auch nicht sicher sei, ob er sich bei Ablauf der Bewährungszeit überhaupt noch auf diesem Arbeitsplatz befinde. Das Mitbestimmungsverfahren bei Eingruppierung und Umgruppierung ist von seiner Anlage her immer nur ein Mitbeurteilungsverfahren. Insoweit ist ihm ein gutachterliches Element immanent. Dem Betriebsrat soll aber auf diese Weise die Möglichkeit gegeben werden, die richtige Umsetzung der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung zu überwachen. Dazu gehört aber die richtige Festlegung aller Faktoren, die für die Vergütung des Arbeitnehmers rechtlich überhaupt Relevanz haben können.

e) Im übrigen ist die Feststellung der richtigen Fallgruppe für den Arbeitnehmer - unabhängig von ihrer rechtlichen Unverbindlichkeit - auch dann von jedenfalls faktischem Interesse, wenn er die Bewährungszeit noch nicht erfüllt hat. Er hat ein Interesse daran zu wissen, ob er sich überhaupt auf einem tariflich privilegierten Arbeitsplatz befindet, auf dem ein Bewährungsaufstieg möglich ist. Bei offenem Dissens - wie hier - schon zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wäre diese Frage ungeklärt, zumal der



Arbeitnehmer jedenfalls nach der Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts eine entsprechende Feststellungsklage nicht erheben kann (s. dazu BAGE 34, 57 = AP Nr. 14 zu § 23 a BAT; BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 - 4 AZR 216/84 - AP Nr. 10 zu § 24 BAT).

Für den Arbeitnehmer ist neben der grundsätzlichen Vorabklärung von Interesse zu wissen, daß er sich "bewähren" muß im Sinne der tariflichen Bestimmungen, um nicht die tatsächliche Chance des Bewährungsaufstiegs zu gefährden. Dem mag entgegenzuhalten sein, daß grundsätzlich jeder Arbeitnehmer gehalten ist, seine Arbeitsleistung beanstandungsfrei zu erbringen. Es ist aber schon ein gewisser Unterschied, ob der Arbeitnehmer bei der Erbringung seiner Arbeitsleistung sozusagen nur negativ darauf achten muß, daß er keine Pflichtverletzungen begeht, die mit arbeitsvertraglichen Sanktionen - wie etwa Abmahnung oder Kündigung - geahndet werden, oder ob eine mögliche Minderleistung zusätzlich zum Verlust von Rechten führen kann. Die rechtzeitige korrekte Eingruppierungsfeststellung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist also auch insoweit für den Arbeitnehmer von faktischer Bedeutung.

Ein weiteres Interesse liegt in der Feststellung der richtigen Fallgruppe im Hinblick auf Umsetzungen des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz, auf dem der Bewährungsaufstieg nicht möglich ist. Der Arbeitnehmer wird etwa bei einer Entscheidung über eine einvernehmliche Versetzung andere Erwägungen anstellen, wenn er aufgrund der zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffenen Eingruppierung davon ausgehen kann, daß er sich zur Zeit



auf einem durch Bewährungsaufstieg privilegierten Arbeitsplatz befindet. Bei einer Versetzung aufgrund der Ausübung des Direktionsrechts ist die rechtzeitige Klärung der tarifgerechten Eingruppierung des bisherigen Arbeitsplatzes gleichfalls nicht ohne Bedeutung. Zwar wird angenommen, im öffentlichen Dienst berechtige das Direktionsrecht den Arbeitgeber grundsätzlich zur Versetzung innerhalb der ganzen Bandbreite einer Vergütungsgruppe und damit auch zur Versetzung weg von einem Arbeitsplatz mit der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs auf einen anderen Arbeitsplatz, der diese Möglichkeit nicht beinhaltet (BAGE 37, 145, 150 = AP Nr. 6 zu § 75 BPersVG; BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 - 4 AZR 216/84 - AP Nr. 10 zu § 24 BAT). Auch nach dieser Auffassung kann aber die Versetzung z.B. willkürlich sein, wenn sie nur erfolgt, um dem Arbeitnehmer "die Chance zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg" zu nehmen (BAGE 37, 145 = AP Nr. 6 zu § 75 BPersVG). Auch der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts, der eine rechtliche Anwartschaft des Arbeitnehmers verneint, erkennt also zumindest insoweit eine tatsächliche "Chance" an, an die Rechtsfolgen geknüpft sein können. Es bleibt darüber hinaus zu berücksichtigen, daß die Ausübung des Direktionsrechts regelmäßig an die Grundsätze billigen Ermessens im Sinne des § 315 BGB gebunden ist. Bei der danach erforderlichen Abwägung aller beiderseitigen Interessen kann die Frage nicht außer acht gelassen werden, ob dem Arbeitnehmer etwa die Möglichkeit eines - vielleicht sogar kurz bevorstehenden - Bewährungsaufstiegs abgeschnitten wird.

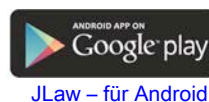
f) Alle diese Überlegungen zeigen, daß die Bestimmung der richtigen Fallgruppe zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auch für



den Arbeitnehmer von Interesse sein kann schon bevor die Bewährungszeit abgelaufen ist und bevor feststeht, daß er bis zu deren Ablauf überhaupt auf diesem Arbeitsplatz verbleibt.

Neben dem grundsätzlich vorhandenen und vorrangig dem Zweck des Mitbestimmungsrechts entsprechenden kollektiven Interesse an der richtigen Bewertung des Arbeitsplatzes hat diese Entscheidung also auch eine tatsächliche Ausstrahlung auf die Rechtsposition des Arbeitnehmers. Von einem bloßen Rechtsgutachten kann auch deshalb nicht die Rede sein.

3. Die vorstehenden Darlegungen machen deutlich, daß eine Beteiligung des Betriebsrats erst dann, wenn die Bewährungszeit erfüllt ist und die Höhergruppierung zu erfolgen hat, der Abdeckung dieser Interessen nicht gerecht wird, weil sie hierfür "zu spät kommt". Es bedarf hier keiner Entscheidung, ob der Betriebsrat erneut zu beteiligen ist unter dem Gesichtspunkt der Umgruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit (so für die Beteiligung des Personalrats Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Januar 1993, § 23 a Rz 50). Selbst wenn man dies bejaht, steht das der hier vertretenen Auffassung nicht entgegen. Die erneute Beteiligung führt nicht zu einer Verdoppelung des Verfahrens. Steht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die richtige Eingruppierung in die Aufstiegsfallgruppe fest, kann diese Frage jedenfalls nicht mehr Streitgegenstand der erneuten Beteiligung sein. Der Betriebsrat ist gegenüber dem Arbeitgeber insoweit an eine gegebene Zustimmung zur Eingruppierung gebunden.



4. Zusammenfassend ist festzustellen, daß der Betriebsrat die Verweigerung der Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung bzw. Umgruppierung auch auf eine abweichende Beurteilung der in Frage kommenden Fallgruppe stützen kann, wenn die angewandte Vergütungsgruppenordnung die Eingruppierung nach Fallgruppen-Tätigkeitsmerkmalen vorsieht und es um Fallgruppen geht, die unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen begründen können (so für § 99 BetrVG ausdrücklich Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 44; ArbG Mannheim Beschluß vom 20. Juli 1990 - 10 BV 13/90 - BB 1991, 1265; eine entsprechende Auffassung vertreten für das Personalvertretungsrecht Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 47; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 7. Aufl., § 75 Rz 18; Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Stand Juni 1993, § 75 Rz 29).

III. Der hier vertretenen Auffassung steht die Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen, wonach eine auf Feststellung der Vergütung nach einer bestimmten Fallgruppe gerichtete Klage des Arbeitnehmers unzulässig ist. Der Vierte Senat hat einer derartigen Klage das gem. § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse abgesprochen, da sich die tarifliche Mindestvergütung und deren weitere rechtliche Konsequenzen im BAT und den diesem nachgebildeten Tarifwerken des öffentlichen Dienstes nach Vergütungsgruppen und nicht nach Fallgruppen richte; bei Zulassung derartiger Klagen vor Ablauf der Bewährungszeit und Erfüllung der Bewährung im tariflichen Sinne würden die Gerichte daher nur über einzelne Anspruchselemente entscheiden und damit in mit dem geltenden Gerichtsverfassungsrecht und Verfahrensrecht nicht vereinbarer Weise Rechtsgutachten



erstatten (BAGE 34, 57 = AP Nr. 14 zu § 23 a BAT; BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 - 4 AZR 216/84 - AP Nr. 10 zu § 24 BAT).

Dem mag für das Individualverfahren des einzelnen Arbeitnehmers zu folgen sein. Wie unter II 2 dargelegt, geht es im Mitbestimmungsverfahren aber nicht um konkrete Rechte des einzelnen Arbeitnehmers, sondern um die tarifgerechte Bewertung eines Arbeitsplatzes. Das Mitbestimmungsrecht ist dabei als reines Mitbeurteilungsrecht zu verstehen. Das rechtliche Interesse an der Durchführung dieser Bewertung hat der Gesetzgeber durch Einbeziehung von Eingruppierung und Umgruppierung in das Mitbestimmungsverfahren des § 99 BetrVG anerkannt. Daß an dieser Mitbeurteilung konkrete kollektive Interessen bestehen und daß von ihr tatsächliche Ausstrahlungen auf die Position des Arbeitnehmers ausgehen können, wurde dargelegt.

IV. Die hier vertretene Auffassung kollidiert auch nicht mit der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Möglichkeit der Einwendung einer fehlerhaften Fallgruppe im personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahren.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts unterliegt die Zuordnung von Angestellten in eine andere Fallgruppe der Vergütungsgruppe nicht der Mitbestimmung des Personalrats. Das Bundesverwaltungsgericht hat auch dann keine Rückgruppierung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NW a.F. bzw. des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG angenommen, wenn dadurch der bisher mögliche Bewährungsaufstieg entfällt (BVerwG Beschluß vom 30. Januar 1979 - 6 P 66.78 - BVerwGE 57, 260 = RiA 1979, 152; BVerwG Beschluß vom



18. Dezember 1979 - 6 P 15.79 - Buchholz 238.3 A § 75 PersVG
Nr. 14; ebenso OVG NW Beschluß vom 30. September 1980 - CL
25/78 - RiA 1981, 78; Hess. VGH Beschluß vom 14. November 1990
- BPV TK 1179/90 - ZTR 1991, 306 zu § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG;
zust. Fischer/Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der
Länder, § 75 Rz 20 a; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, § 22
Rz 106; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand November
1992, § 22 Anm. 14; kritisch hierzu und ein Mitbestimmungsrecht
des Personalrats für den Fall des Wechsels der Fallgruppe jeden-
falls bei Bewährungsaufstieg bejahend Dietz/Richardi, BPersVG,
aaO, § 75 Rz 47; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, aaO,
§ 75 Rz 18; Lorenzen/Haas/Schmitt, aaO, § 75 Rz 29; Menges, Die
Personalvertretung 1980, 233; vgl. auch Standke, RiA 1980, 88).

Mitbestimmungspflichtig nach den entsprechenden personalver-
tretungsrechtlichen Bestimmungen, über die das Bundesverwaltungs-
gericht zu entscheiden hatte, waren - soweit hier von Interesse -
neben der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden
Tätigkeit die Eingruppierung bzw. die Rückgruppierung oder Höher-
gruppierung des Arbeitnehmers (vgl. etwa § 75 Abs. 1 Nr. 2
BPersVG; § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LPVG NW ist übrigens durch Ge-
setz vom 18. Dezember 1984 dahin gefaßt worden, daß nunmehr der
Mitbestimmung auch unterliegt "die Bestimmung der Fallgruppe oder
des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe"). Das
Bundesverwaltungsgericht hat in der Entscheidung vom 30. Januar
1979 (aaO) angenommen, im bloßen Wechsel der Fallgruppe liege
keine Rückgruppierung, weil der Wegfall des Bewährungsaufstiegs



keine unmittelbare Auswirkung auf die dem Arbeitnehmer zu gewährende Vergütung habe. Es hat diese Grundsätze in der Entscheidung vom 18. Dezember 1979 (aaO) zu § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bestätigt und klargestellt, daß die zusätzliche Erfassung der "Eingruppierung" in dieser Vorschrift keine andere Beurteilung rechtfertige; Eingruppierungen, die nicht Ersteingruppierungen seien, würden als Höher- bzw. Rückgruppierungen erfaßt; da eine Änderung der Fallgruppe auf die bestehende Eingruppierung ohne Einfluß bleibe, könne auch im Wechsel der Fallgruppe keine Eingruppierung im Sinne des § 22 BAT und damit auch kein der Beteiligung der Personalvertretung unterliegender Vorgang gesehen werden.

Dies mag vom Wortlaut her naheliegen. Die ausdrückliche Gegenüberstellung von Höhergruppierung und Rückgruppierung läßt die Annahme eher zu, daß nur der echte Wechsel der Vergütungsgruppe erfaßt ist. Das kann dann auch für die Eingruppierung im Sinne der Ersteingruppierung nicht anders gesehen werden. § 99 BetrVG stellt aber nur auf Eingruppierung und Umgruppierung ab. Es fehlt auch der etwa in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG enthaltene Mitbestimmungstatbestand der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Der Begriff der Umgruppierung läßt aber schon vom Wortlaut her eine weitere Auslegung zu, die auch die Neueingruppierung in eine andere Fallgruppe erfassen kann. Der Senat hat zwar in seinem Beschluß vom 20. März 1990 (BAGE 64, 254 = AP Nr. 79 zu § 99 BetrVG 1972) angenommen, eine Umgruppierung sei die Feststellung des Arbeitgebers, daß die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Tätigkeitsmerkmalen derjenigen Vergütungsgruppe entspreche, in die der Arbeitnehmer eingruppiert sei, sondern den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen



- höheren oder niedrigeren - Vergütungsgruppe. In dieser Entscheidung bestand jedoch kein Anlaß, sich mit der hier zu beurteilenden Frage auseinanderzusetzen. Sie ist daher auch nicht abschließend in dem Sinne zu verstehen, daß bei entsprechendem Aufbau der Vergütungsgruppenordnung nicht auch der Fallgruppenwechsel eine Umgruppierung sein kann.

Es ist insoweit auch bemerkenswert, daß das OVG NW in seinem Beschluß vom 30. September 1980 (aaO) den Wechsel der Fallgruppe als "Umgruppierung" bezeichnet und sie als solche gegen Höhergruppierung und Rückgruppierung abgrenzt.

Bereits diese Unterscheidungen im Wortlaut lassen es zu, die Begriffe im personalvertretungsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Sinne unterschiedlich auszulegen.

2. Im übrigen hat schon der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts zu Recht darauf hingewiesen, daß personalvertretungsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung nicht ohne weiteres gleichzusetzen sei: Der Gesetzgeber habe bei der Regelung des Bundespersonalvertretungsgesetzes die Mitbestimmung speziell im öffentlichen Dienst geregelt und dort die Tarifwerke des BAT und der ihm nachgebildeten Tarifverträge vorgefunden; wenn der Gesetzgeber dabei bestimmte Begriffe verwendet habe (also z.B. Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung), wie sie in den beteiligten Kreisen des öffentlichen Dienstes allgemein verstanden werden, müsse mangels anderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden, daß er diese Begriffe auch in diesem Sinne verstanden wissen wollte (BAG Urteil vom 27. November 1991



- 4 AZR 29/91 - AP Nr. 35 zu § 75 BPersVG = DB 1992, 1427; vgl. auch Senatsbeschuß vom 20. März 1990, BAGE 64, 254 = AP Nr. 79 zu § 99 BetrVG 1972). Auch das Bundesverwaltungsgericht stellt in seiner Entscheidung vom 18. Dezember 1979 (aaO) vorrangig auf den "tariflich fest umrissenen" Begriff der Eingruppierung im Sinne des § 22 BAT ab; die Auffassung, zur Eingruppierung zähle nicht nur die Einreihung in eine Vergütungsgruppe, sondern auch die Zuordnung zu einer Fallgruppe, lasse sich aus § 22 BAT nicht rechtfertigen.

Eine derartige Anbindung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes läßt sich für das auf die Privatwirtschaft ausgerichtete Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG aber nicht feststellen. Für sie besteht auch kein Anlaß, ganz abgesehen davon, daß ein entsprechender Aufbau der ganz unterschiedlichen Tarifverträge im Bereich der Privatwirtschaft nicht gegeben ist. Der Umstand allein, daß hier ein privatrechtlich organisierter Arbeitgeber einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anwendet, kann auf die Auslegung des § 99 BetrVG keinen Einfluß haben.

3. Angesichts des unterschiedlichen Wortlauts der einschlägigen Bestimmungen und angesichts der Ausrichtung der personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen an den Besonderheiten der Vergütungsordnungen des öffentlichen Dienstes liegt in der unterschiedlichen Bewertung der Beteiligungsrechte von Betriebsrat und Personalrat im Hinblick auf tarifvertragliche Fallgruppen daher keine Divergenz, die die Anrufung des Gemeinsamen Senats gem.



§§ 2, 11 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes erforderlich machte. Das gilt auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes, daß eine Vorlage auch dann in Betracht kommt, wenn die Rechtsfrage auf der Grundlage von Vorschriften aufgeworfen wird, die zwar in verschiedenen Gesetzen stehen, in ihrem Wortlaut aber im wesentlichen und in ihrem Regelungsinhalt gänzlich übereinstimmen und deswegen nach denselben Prinzipien auszulegen sind (Beschuß des Gemeinsamen Senats vom 12. März 1987 - GmS-OGB 6/86 - AP Nr. 35 zu § 5 BetrVG 1972). Ein gänzlich übereinstimmender Regelungsinhalt läßt sich angesichts der Ausrichtung der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung bei Eingruppierungen an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes nicht feststellen. Auch der Gemeinsame Senat ist aaO im übrigen davon ausgegangen, daß zwischen dem Betriebsverfassungsrecht und dem Personalvertretungsrecht trotz mancher Gemeinsamkeiten wesentliche Unterschiede bestehen; diese ergeben sich daraus, daß das Betriebsverfassungsrecht allein an die persönliche Eingliederung des Arbeitnehmers in einen Betrieb auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses anknüpft, während das Personalvertretungsrecht als Teil des Rechts des öffentlichen Dienstes den kollektivrechtlichen Schutz derjenigen regelt, die in den öffentlichen Dienst eingegliedert sind.

4. Aus den vorstehenden Überlegungen folgt ohne weiteres auch, daß eine Divergenz nicht anzunehmen ist zu der vom Landesarbeitsgericht angesprochenen Entscheidung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. November 1991 (4 AZR 29/91, aaO). Der Vierte Senat verweist dort auf seine ständige Rechtsprechung, wonach unter der Übertragung einer höher oder niedriger zu be-



wertenden Tätigkeit nur die Übertragung einer Tätigkeit zu verstehen ist, die zu einem Wechsel der Vergütungsgruppe führt; unter Höher- oder Rückgruppierung sei die Zuordnung zu einer anderen Vergütungsgruppe zu verstehen. Dies alles wird für das Personalvertretungsrecht ausgesprochen, nicht das Betriebsverfassungsrecht. Soweit der Vierte Senat aaO im Wegfall einer Tätigkeitszulage noch keinen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand im personalvertretungsrechtlichen Sinne gesehen hat, entspricht dies übrigens der Senatsrechtsprechung (vgl. zum Entzug einer Vorarbeiterzulage Senatsurteil vom 10. November 1992 - 1 AZR 185/92 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu II 1 der Gründe).

V. Ist also nach allem davon auszugehen, daß der Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung mit der Begründung verweigern konnte, der Arbeitnehmer P erfülle die Voraussetzungen der einen günstigeren Bewährungsaufstieg eröffnenden Fallgruppe 1 der Lohngruppe 5, kann die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts keinen Bestand haben. Sie ist aufzuheben. Die Sache ist zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da dem Senat eine eigene Sachentscheidung nicht möglich ist.

1. Der Arbeitgeber hat zweitinstanzlich mit seinem Hauptantrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung in Lohngruppe 5 beantragt ohne den erstinstanzlich noch enthaltenen Zusatz "Fallgruppe 4"; den erstinstanzlichen Antrag hat er nur noch hilfsweise gestellt. Ist die Bestimmung der richtigen Fallgruppe bei rechtlicher Relevanz Teil des Mitbestimmungsver-



fahrens, muß konsequenterweise der Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats auch die Fallgruppe benennen. Da der Arbeitgeber diesen Antrag ausdrücklich als Hilfsantrag gestellt hat, kann sein Hauptantrag nicht entsprechend ausgelegt werden. Das Verfahren ist aber auch hinsichtlich des Hauptantrags zurückzuverweisen. Der Arbeitgeber hat das Verfahren mit dem "richtigen" Antrag begonnen. Das Arbeitsgericht hat in seiner Entscheidung dem Antrag sozusagen nur verkürzt entsprochen, indem es die Zustimmung zur Eingruppierung in die Lohngruppe als erteilt ansah. Unter dem Eindruck dieses Beschlusses hat der Arbeitgeber vor dem Landesarbeitsgericht seinen Antrag entsprechend umgestellt. Bei dieser Sachlage ist es angebracht, dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, den Antrag wieder richtigzustellen.

2. Eine eigene Entscheidung in der Sache ist dem Senat nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht hat sich - aus seiner Sicht konsequent - nicht auseinandergesetzt mit der Frage, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers P den Tätigkeitsmerkmalen der Fallgruppe 1 der Lohngruppe 5 entspricht. Voraussetzung hierfür ist, daß P hochwertige Arbeiten im Sinne der Fallgruppe 1 ausübt; diese müßten gem. § 2 Abs. 1 TV Lohngruppenverzeichnis mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmachen. Feststellungen zu Art und Umfang der einzelnen Tätigkeiten des Arbeitnehmers P fehlen ebenso wie eine Bewertung.

Der bisherige Vortrag des Betriebsrats gibt allerdings zu folgendem Hinweis Anlaß: Nach der Darlegung des Betriebsrats be-



trägt der höherwertige Teil der Tätigkeit P 55 %. Hierin
enthalten sind 15 %, welche auf seine Tätigkeit als Vorarbeiter
entfallen sollen. Da der Arbeitgeber den MTB II anwendet, müßte
P an sich eine Vorarbeiterzulage nach § 3 TV Lohngruppen-
verzeichnis zustehen. Danach erhalten Vorarbeiter bzw. Vorhand-
werker zum Lohn "ihrer Lohngruppe" eine nach bestimmten Kriteri-
en zu bemessende Zulage, die mit Entzug der Vorarbeiterstellung
wieder entfällt (vgl. dazu auch Senatsbeschluß vom 10. November
1992 - 1 AZR 185/92 -). Hieraus wird deutlich, daß die Tätigkeit
als Vorarbeiter nicht zugleich eingruppierungsrelevant ist, son-
dern nur zulagepflichtig. Nach Abzug der 15 % Vorarbeitertätig-
keit läge der Anteil der nach bisheriger Darlegung des Betriebs-
rats allein als hochwertig zu beurteilenden Tätigkeiten aber nur
noch bei 40 % und damit unter der maßgebenden Grenze von minde-
stens 50 %.

Es fehlt aber wiederum an Feststellungen, ob P als
Vorarbeiter oder Vorhandwerker im tariflichen Sinne bestellt ist
und ob er eine entsprechende Zulage erhält. Den Beteiligten ist
daher Gelegenheit zu geben, zu dieser Frage Stellung zu nehmen.
Dies gilt auch hinsichtlich der Frage - die bisher keine Rolle
gespielt hat -, ob bei Wegfall der Vorarbeitertätigkeit für die
Bewertung eventuell andere Arbeitsbereiche noch als hochwertig
angesehen werden können.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Muhr

Bayer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)