

Aktenzeichen: 1 ABR 38/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 27. Januar 1998

- 1 ABR 38/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 13. September 1996

- 27 BV 27841/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 25. April 1997

- 6 TaBV 1/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Eingruppierung von AT-Angestellten

Gesetz:

BetrVG § 99; ArbGG §§ 95, 83 a; ZPO § 256

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 38/97
6 TaBV 1/97 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 1998

Beschluß

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 27. Januar 1998 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Bayer und Rose beschlossen:

1. Das Verfahren wird hinsichtlich des Antrags der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Arbeitnehmers Z eingestellt.



2. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Anträge des Betriebsrats werden als unzulässig abgewiesen.

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

G r ü n d e :

- A. Die Beteiligten haben über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers gestritten.

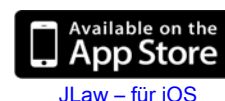
Die Arbeitgeberin unterhält die Verwaltungs- und Vertriebsorganisation eines großen Brauereiverbundes. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb in Berlin 259 Mitarbeiter. Weiterer Verfahrensbeteiligter ist der dort gewählte Betriebsrat. Die Arbeitgeberin ist Mitglied des Brauereiverbandes Berlin/Brandenburg e.V. Sie wendet die einschlägigen Tarifverträge an, darunter den einheitlichen Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in Brauereien, Mälzereien und Bierniederlassungen in Berlin/Brandenburg vom 14. Oktober 1994 (MTV) sowie den einheitlichen Bundesrahmentarifvertrag für Arbeitnehmer in der Deutschen Brauwirtschaft vom 7. November 1991 (BRTV). Gemäß § 1 Ziff. 3 MTV gilt der einheitliche MTV nicht für solche Angestellte, „deren Aufgabenbereich höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Bewertungsgruppe vorsieht“. Gemäß § 5 Ziff. 1.1 MTV richtet sich die Eingruppierung nach den Bestimmungen des einheitlichen BRTV. Dieser enthält nach Tätigkeitsmerkmalen gegliederte Vergütungsgruppen. Die hier streitigen Vergütungsgruppen X und XI verlangen folgende Tätigkeitsmerkmale:

Bewertungsgruppe X

Ausführen von schwierigen Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse oder umfangreiche einschlägige Erfahrungen sowie Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätig-



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



keitsgebieten erfordern. Diese Tätigkeiten werden nach allgemeinen Richtlinien selbständig ausgeführt.

Bewertungsgruppe XI

Ausführen von Tätigkeiten mit größerer Leitungs- und Dispositionsbefugnis, die vielseitige Fachkenntnisse sowie Kenntnisse in den angrenzenden Arbeitsgebieten erfordern. Diese Tätigkeiten werden selbständig und verantwortlich ausgeführt.

Mit Schreiben vom 21. März 1995 beantragte die Arbeitgeberin formularmäßig die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Mitarbeiters Z als sog. Key-Account-Manager (KAM). Unter der Rubrik „vorgesehene Vergütung lt. Tarifgruppe/außertariflich“ war vermerkt: „AT“. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Einstellung zu, widersprach aber der vorgesehenen Eingruppierung als außertariflichem Angestellten.

Der Key-Account-Manager (KAM) betreut Großkunden. Die Arbeitgeberin hat den Vorstandsbereich Marketing/Vertrieb unterteilt in die Bereiche Gastronomie, Handel und Versand-/Getränkegroßhandel. Die Bereiche werden jeweils von einem Hauptverkaufsleiter (Verkaufsdirektor) geleitet. Diesem unterstellt sind - gleichgeordnet - Verkaufsleiter und die KAM. Im Bereich Handel, in dem auch der Angestellte Z eingesetzt war, gibt es vier Verkaufsleiter, denen jeweils weitere Mitarbeiter unterstehen, sowie drei KAM, denen keine Mitarbeiter nachgeordnet sind. Insgesamt beschäftigt die Arbeitgeberin elf Verkaufsleiter und fünf KAM. Alle KAM werden als AT-Angestellte geführt. Die von den Verkaufsleitern und KAM verwalteten Budgets liegen zwischen 900.000,- DM und 5,9 Mio. DM. Der Angestellte Z hatte das höchste Budget.



Die Arbeitgeberin hatte zunächst Feststellung begehrt, daß dem Betriebsrat bei der außertariflichen Entlohnung des Angestellten Z ein Mitbestimmungsrecht nicht zustehe. Erstinstanzlich hat sie zuletzt Ersetzung der Zustimmung zur außertariflichen Eingruppierung begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Aufgaben eines KAM gingen nach Verantwortung und Selbständigkeit über eine Tätigkeit mit den Merkmalen der VergGr. XI BRTV hinaus. In den AT-Bereich fielen auch Tätigkeiten, die sich dem groben Raster der tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht zuordnen ließen. Dies sei hier der Fall. Der Tarifvertrag erfasse Arbeitnehmer der Vertriebsorganisation nur in höchst unvollkommener Weise. Die Tätigkeit Z werde geprägt dadurch, daß er Großkunden von äußerster Wichtigkeit betreue und Absatzverantwortung für über eine halbe Million Hektoliter Bier trage. Er habe eine akademische Ausbildung und erhebliche Berufserfahrung. Seine Gesprächs- und Verhandlungspartner auf der Kundenseite seien gleichfalls Führungskräfte. Großes Gewicht komme auch der an ihn gezahlten Vergütung zu. Die Tatsache, daß KAM erheblich mehr verdienen, als die höchste Tarifgruppe vorsehe, belege die Bewertung des Marktes, daß die diesen Mitarbeitern abgeforderten Tätigkeiten mehr wert seien, als durch ein Gehalt der höchsten Vergütungsgruppe abgegolten werden könne.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats hinsichtlich der Eingruppierung des Arbeitnehmers Z als außertariflicher Angestellter in der Funktion als Key-Account-Manager zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeiten des Angestellten Z seien in die VergGr. X BRTV, allenfalls XI einzugruppieren. Ein KAM habe keine Leitungs-



befugnis im Sinne der VergGr. XI. Auch die Kriterien der Selbständigkeit und Verantwortlichkeit im Sinne dieser Gruppe seien nicht erfüllt. Preisabsprachen mit den Großkunden würden erst nach Rücksprache mit dem Hauptverkaufsleiter getroffen, dieser sei oftmals auch bei Besprechungen anwesend. Die KAM könnten auch nicht selbst über bestimmte Budgets entscheiden. Solche Budgets bezogen auf Großkunden würden in der Regel unter Beteiligung des Hauptverkaufsleiters bzw. eines Hauptverantwortlichen der Muttergesellschaft ausgehandelt.

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt, das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats durch den angefochtenen Beschluß vom 25. April 1997 zurückgewiesen.

Dem Angestellten Z ist mit Wirkung vom 1. Oktober 1997 die Funktion des Hauptverkaufsleiters Handel übertragen worden. Im Hinblick darauf haben die Beteiligten in der Anhörung vor dem Senat den Ersetzungsantrag der Arbeitgeberin übereinstimmend für erledigt erklärt.

Der Betriebsrat beantragt nunmehr

festzustellen, daß die Ausgruppierung der bei der Beteiligten zu 1. beschäftigten Key-Account-Manager (KAM) mit dem Aufgabengebiet Betreuung von Großkunden bzw. Schlüsselkunden gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstößt bzw. eine ungerechtfertigte Benachteiligung im Sinne des § 99 Abs. 2 Ziffer 4 BetrVG darstellt,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Ausgruppierung des Key-Accounters Handel mit der Tätigkeit

- Beobachtung und Analyse der Markt- und Wettbewerbssituation,



- Durchführung kundenbezogener Analysen,
- Planung/Erarbeitung kundenbezogener Zielsetzung,
- Betreuung des Lebensmittel-Einzelhandels auf Zentralebene,
- Akquirierung von Neukunden,
- Umsetzung der definierten Distributionsziele,
- Führung von Quartals-/Jahresgesprächen auf Entscheidungsebene des Lebensmittel-Einzelhandels,
- Entwicklung/Umsetzung von Tailormade-Promotions

gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstößt bzw. eine ungerechtfertigte Benachteiligung im Sinne des § 99 Abs. 2 Ziffer 4 BetrVG darstellt,

hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Hilfsantrages,

es wird festgestellt, daß dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG bei der Ausgruppierung von Key-Accountern zusteht.

Er trägt dazu vor, es sei nach wie vor im Betrieb streitig, ob in der Vergütung des KAM außerhalb des Tarifgefüges ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege, der ihn berechtige, die Zustimmung zu verweigern. Ein fortbestehendes Feststellungsinteresse sei jedenfalls für die bisher von Z eingenommene Position des KAM - Handel gegeben. Diese Position solle jetzt mit dem Angestellten B besetzt werden, bezüglich dessen ein neues Zustimmungsbegehren der Arbeitgeberin vorliege. Jedenfalls sei der zweite Hilfsantrag begründet, da die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht bei einer Ausgruppierung offensichtlich jetzt wieder bestreite.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge des Betriebsrats als unzulässig, hilfsweise als unbegründet zurückzuweisen. Sie sieht in ihnen eine in der Rechtsbe-



schwerdeinstanz unzulässige Antragsänderung. Für die Anträge sei auch ein Feststellungsinteresse nicht gegeben.

B. I. Einzustellen war das Verfahren hinsichtlich des den Gegenstand der angefochtenen Entscheidung bildenden Antrags der Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Angestellten Z zu ersetzen. Das ist geboten, nachdem die Beteiligten übereinstimmend die Erledigung dieses Antrags erklärt haben (§ 95 Satz 4 ArbGG i. V. m. § 83 a Abs. 2 ArbGG).

II. Die erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Anträge des Betriebsrats sind unzulässig. Dies gilt für den Hauptantrag und den ersten Hilfsantrag schon deshalb, weil sie eine in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr zulässige Antragsänderung darstellen. Unabhängig davon fehlt es für alle drei Anträge am erforderlichen Feststellungsinteresse.

1. Der Antragstellung steht allerdings nicht entgegen, daß der Betriebsrat bisher keinen eigenen Sachantrag gestellt, sondern lediglich Abweisung des Zustimmungsersetzungsantrags der Arbeitgeberin begehrt hatte. Grundsätzlich kann selbst Sachanträge stellen und sich damit zum Antragsteller machen, wer in einem durch einen anderen Antragsteller eingeleiteten Verfahren zunächst nur Beteiligter war (Senatsbeschluß vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 60/87 - AP Nr. 12 zu § 81 ArbGG 1979, zu B I 2 der Gründe).

2. Der Hauptantrag und jedenfalls auch der erste Hilfsantrag sind jedoch bereits deshalb unzulässig, weil sie erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellt worden sind. Die Stellung dieser Anträge hat eine Antragsänderung zur Folge. Eine solche liegt immer dann vor, wenn der Streitgegenstand des Verfahrens geändert

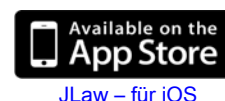


oder erweitert wird. Das gilt auch dann, wenn ein bisher am Verfahren Beteiligter nunmehr einen eigenen Sachantrag stellt. Auch diese Änderung ist an die allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Antragsänderung gebunden

(Senatsbeschluß vom 31. Januar 1989, aaO).

Eine Antragsänderung in der Rechtsbeschwerdeinstanz ist grundsätzlich unzulässig. Das gilt insbesondere für den Übergang von einem auf einen konkreten, aber erledigten Einzelfall gerichteten Antrag zu einem allgemeinen Feststellungsantrag, der eine Streitfrage losgelöst von dem konkreten Ausgangsfall zum Inhalt hat (Senatsbeschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979, zu B II 1 der Gründe im Anschluß an BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979). Das ist hier geschehen. Der Betriebsrat stellt nach Erledigung des Einzelfalles Z mit dem Hauptantrag und dem ersten Hilfsantrag allgemeine Feststellungsanträge zur Klärung der Frage, wie KAM einzugruppieren sind.

Allerdings ist eine derartige Änderung aus prozeßökonomischen Gesichtspunkten ausnahmsweise zulässig, wenn der geänderte Sachantrag sich auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten Sachverhalt stützen kann (vgl. etwa Senatsbeschluß vom 5. November 1985 - 1 ABR 49/83 - BAGE 50, 85 = AP Nr. 2 zu § 98 BetrVG 1972; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 94 Rz 13). Das führt hier aber zu keinem anderen Ergebnis. Für den Hauptantrag folgt das schon daraus, daß er sich auf alle KAM bezieht; Gegenstand der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war aber allenfalls die Tätigkeit des KAM Z. Von einer abschließenden Feststellung der Tatsachen kann also nicht die Rede sein, zumal nicht geklärt ist, inwieweit es einen einheitlichen Arbeitsposten KAM überhaupt gibt. Da-



gegen sprechen schon deren unterschiedliche Budgets, die zwischen ca. 1 Mio. und nahezu 6 Mio. DM liegen.

Nichts anderes gilt für den ersten Hilfsantrag, der sich auf die Position des KAM - Handel bezieht. Auch hier war der Antrag bisher allein auf die Person Z gerichtet, so daß insoweit kein Anlaß zu weiteren Tatsachenfeststellungen bestand. Der abstrakte Antrag bezieht sich demgegenüber auf eine allgemeine Position „KAM - Handel“. Es ist aber nicht geklärt, ob sich eine solche Position von der Person des sie jeweils einnehmenden Angestellten abstrahieren läßt.

3. Selbst wenn man diese Bedenken zurückstellte, fehlte es dem Hauptantrag und dem ersten Hilfsantrag am erforderlichen Feststellungsinteresse. Beide laufen auf eine abstrakte Arbeitsplatzbewertung hinaus, die für die Eingruppierung einzelner KAM nicht verbindlich wäre. Der Arbeitgeber ist zur Eingruppierung des einzelnen Arbeitnehmers verpflichtet, wenn er diesem erstmals eine Tätigkeit zuweist oder eine neue Tätigkeit überträgt. Diese personelle Einzelmaßnahme ist es, die das Mitbestimmungsrecht auslöst. Die Richtigkeit der Eingruppierung ist jeweils neu bezogen auf die Person des Arbeitsplatzinhabers zu überprüfen. Die mitbestimmte Eingruppierung eines vergleichbaren Arbeitnehmers kann zwar ein Indiz bieten, aber die Eingruppierungsentscheidung nicht entbehrlich machen. Die Durchführung eines abstrakten Eingruppierungsverfahrens hätte also keine rechtliche Bindungswirkung für künftige Besetzungen der entsprechenden Arbeitsplätze (Senatsbeschuß vom 12. Dezember 1995 - 1 ABR 31/95 - AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung, zu B 4 der Gründe).



Das wird besonders deutlich am Hauptantrag, der sich auf die Eingruppierung aller KAM richtet, ohne daß es überhaupt einen einheitlichen Arbeitsposten gibt. Ein Feststellungsinteresse ist aber auch für den ersten Hilfsantrag (KAM - Handel) nicht zu erkennen. Wenn der bisher vom Angestellten Z innegehabte Arbeitsplatz nunmehr mit dem Arbeitnehmer B besetzt werden soll, wie der Betriebsrat behauptet, ist ein neues Verfahren über die Eingruppierung dieses Arbeitnehmers einzuleiten. Das hat die Arbeitgeberin in der ersten Stufe (Einholung der Zustimmung des Betriebsrats) offensichtlich auch schon getan. Soweit sie noch kein Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet hat, stehen dem Betriebsrat die Rechte aus § 101 BetrVG zu.

4. Der zweite Hilfsantrag ist gleichfalls unzulässig. Für ihn fehlt es jedenfalls am Feststellungsinteresse. Es kann zwar angenommen werden, daß er noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellt werden kann, weil er nur eine Beschränkung gegenüber dem bisherigen (von der Arbeitgeberin gestellten) Leistungsantrag bedeutet. Die Frage, ob bei Eingruppierung eines Angestellten als „AT“ überhaupt ein Eingruppierungsverfahren durchzuführen ist, war als Vorfrage bereits Gegenstand des bisherigen Verfahrens (vgl. auch Senatsbeschuß vom 31. Oktober 1995 - 1 ABR 5/95 - AP Nr. 5 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung, zu B II 2 der Gründe). Ferner liegt eine hinreichende Tatsachenfeststellung vor, da es hier nicht um die Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsplätze und auch nicht um einzelne Personen geht.

Die Frage, ob der Arbeitgeber ein Eingruppierungsverfahren durchzuführen hat, wenn er zu dem Ergebnis kommt, die zu bewertende Tätigkeit übersteige die Qualifikationsmerkmale der obersten Vergütungsgruppe, wäre als solche auch einer abstrakten Feststellung zugänglich. Sie ist nicht an einzelne Arbeitsplätze gebunden



und stellt insoweit keine bloße Arbeitsplatzbewertung dar. Bei entsprechendem Streit zwischen den Betriebspartnern wäre das Feststellungsinteresse an einem derartigen Antrag also zu bejahen.

Vorliegend ist diese Frage zwischen den Betriebspartnern aber nicht (mehr) streitig. Die Arbeitgeberin hat im Falle Z ihre ursprünglich gegenteilige Auffassung aufgegeben und ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich einer Eingruppierung als „AT“ anerkannt. Sie hat dementsprechend bereits erstinstanzlich einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung Z als AT gestellt. Die Arbeitgeberin hat ferner - wie der Betriebsrat selbst vorträgt - im Falle des möglichen Nachfolgers B die Zustimmung des Betriebsrats zu dessen Eingruppierung beantragt. Wenn die Arbeitgeberin nach Verweigerung der Zustimmung bisher noch kein Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet hat, läßt sich dem allein noch nicht entnehmen, daß sie nunmehr die grundsätzliche Frage der Mitbestimmungspflicht in solchen Fällen wieder streitig stellen will.

Im übrigen hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 31. Oktober 1995 (aaO) festgestellt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht deshalb entfällt, weil der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommt, die zu bewertende Tätigkeit liege oberhalb der Qualifikationsmerkmale der obersten Vergütungsgruppe. Die Frage ist also rechtsgrundsätzlich geklärt.

Dieterich

Wißmann

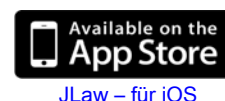
Rost

Bayer

Rose



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](#)