

Aktenzeichen: 1 ABR 5/95
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 31. Oktober 1995
- 1 ABR 5/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 21. Dezember 1993
- 4 BV 13/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 05. Oktober 1994
- 5 TaBV 3/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierung von über-
tariflichen Angestellten

Gesetz:

BetrVG § 99; ArbGG § 81

Leitsatz:

Wird ein Arbeitnehmer eingestellt oder versetzt, der vom Gel-
tungsbereich einer für den Betrieb maßgebenden Vergütungsord-
nung erfaßt wird, so muß ihn der Arbeitgeber eingruppieren
und dabei den Betriebsrat beteiligen (§ 99 Abs. 1 BetrVG).
Das Mitbestimmungsrecht entfällt nicht deshalb, weil der Ar-
beitgeber bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, daß die
zu bewertende Tätigkeit Anforderungen stellt, die die Quali-
fikationsmerkmale der obersten Vergütungsgruppe übersteigen.



1 ABR 5/95

5 TaBV 3/94 Hamburg

Verkündet am
31. Oktober 1995

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Oktober 1995 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Wisskirchen beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 2) und zu 3) wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. Oktober 1994 - 5 TaBV 3/94 - teilweise aufgehoben:

Die Feststellungsanträge des Betriebsrats werden sowohl nach ihrer Hauptfassung (betr. die Angestellten S , K und B) als auch nach ihrer hilfsweisen Fassung (betr. die Angestellten S und K) zurückgewiesen.

2. Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Beteiligten zu 2) und 3), Eingruppierungsverfahren hinsichtlich dreier von ihnen als außertariflich eingestufte Arbeitnehmer durchzuführen.

Bei den Beteiligten zu 2) und 3) handelt es sich um Unternehmen des Zeitschriftenverlagsgewerbes. Sie bilden zusammen mit weiteren Arbeitgebern einen gemeinsamen Betrieb. Antragsteller ist der in diesem Betrieb gewählte Betriebsrat. Die Beteiligten zu 2) und 3) wenden u.a. den Gehaltstarifvertrag für Angestellte



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



[JLaw – für Android](#)



– [JLaw – für iOS](#)

- 3 -

des Zeitschriftenverlagsgewerbes (GTVA) in Hamburg und Schleswig-Holstein und den Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure (GTVR) an Zeitschriften an. Im GTVA vom 29. April 1993 ist u.a. folgendes geregelt:

"§ 1

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses tariflichen Abkommens entspricht dem § 1 des Manteltarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2

Gehaltsregelung

A. ...

B. Gehaltsgruppeneinteilung

...

Gruppe 7

Selbständige Tätigkeiten, die Spezialkenntnisse erfordern und begrenzte Entscheidungsbefugnis beinhalten."

Der in Bezug genommene Manteltarifvertrag für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in der vorliegend maßgebenden Fassung vom 24. September 1991 regelt den Geltungsbereich in § 1 wie folgt:

"Der Manteltarifvertrag gilt...

2. persönlich für alle Angestellten einschließlich der Auszubildenden (Arbeitnehmer). Nicht als Arbeitnehmer i.S. dieses Vertrages gelten leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 des BetrVG und Journalisten."

Der GTVR vom 12. Mai 1993 bestimmt u.a.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

"§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

... persönlich: für alle hauptberuflich festangestellten Redakteurinnen/Redakteure (Wort und Bild) und für Redaktionsvolontärinnen/Redaktionsvolontäre.

Redakteurin/Redakteur ist, wer - ... - überwiegend an der Erstellung des redaktionellen Teils regelmäßig in der Weise mitwirkt, daß sie/er

1. Wort- und Bildmaterial sammelt, sichtet, ordnet, dieses auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet und/oder
2. mit eigenen Wort- und/oder Bildbeiträgen zum redaktionellen Teil der Zeitschrift beiträgt und/oder
3. die Gestaltung des redaktionellen Teils der Zeitschrift (...) journalistisch plant und bestimmt und/oder ...

§ 2

Tarifsätze

- (1) Redakteurinnen/Redakteure der Gehaltsgruppe I

(Es folgt eine Staffelung nach Berufsjahren)

- (2) Redakteurinnen/Redakteure der Gehaltsgruppe II

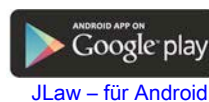
Redakteurinnen/Redakteure in besonderer Stellung, insbesondere ...
(es folgen einzelne Beispiele)

- (3)a) Die Gehälter der Chefredakteurinnen/Chefredakteure, ... sowie von Redakteurinnen/Redakteuren mit vergleichbaren Funktionen sind frei zu vereinbaren."

Mit Schreiben vom 19. Mai 1993 informierte die Beteiligte zu
2) den Betriebsrat über ihre Absicht, Frau Katrin S. zum
1. Juni 1993 als kaufmännische Assistentin der Chefredaktion einzustellen. Eine Eingruppierung in die bestehende Tarifgruppenord-



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



- 5 -

nung nach dem GTVA erfolgte nicht. Unter "Tarifgruppe" war statt dessen "AT" angegeben. Die Beteiligte zu 2) begründete dies damit, daß Frau S Aufgaben wahrnehme, die bei weitem das in der Tarifgruppe 7 des GTVA angegebene Anforderungsprofil überstiegen. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung zu, nicht hingegen der vorgesehenen Einstufung "AT", da nach seiner Auffassung die Mitarbeiterin S aufgrund ihrer Tätigkeit in die bestehende Tarifgruppenordnung - Gehaltsgruppe 7 des GTVA - einzugruppieren sei. Die Beteiligte zu 2) lehnte dies ab. Sie leitete trotz Aufforderung des Betriebsrats kein Zustimmungsersetzungsverfahren zur Eingruppierung von Frau S ein.

Mit Wirkung zum 1. Mai 1994 wurde Frau S innerhalb des Betriebes versetzt. Sie nimmt nunmehr Aufgaben als Assistentin der Verlagsleitung wahr. In dem dem Betriebsrat am 24. März 1994 zugegangenen Unterrichtungsschreiben vom 23. März 1994 wurde unter "Tarifgruppe" wiederum "AT" angegeben. Der Betriebsrat stimmte der Versetzung zu, verweigerte jedoch auch hier seine Zustimmung zu der vorgesehenen Eingruppierung. Auch insoweit leitete die Beteiligte zu 2) kein Zustimmungsersetzungsverfahren ein.

Mit Schreiben vom 5. August 1993 beantragte die Beteiligte zu 2) die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Mitarbeiters B als PR-Assistent. Unter Tarifgruppe war für Herrn B "AT" angegeben. Der Betriebsrat erteilte seine Zustimmung zur Einstellung, rügte jedoch wiederum die unterlassene Eingruppierung in den seiner Auffassung nach anzuwendenden GTVR. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren leitete die Beteiligte zu 2) auch



hier nicht ein. Herr B ist inzwischen zum 30. Juni 1995 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Unter dem 3. September 1993 schließlich unterrichtete die Beteiligte zu 3) den Betriebsrat über die vorgesehene Einstellung des Mitarbeiters Stefan K als kaufmännischen Assistenten in der Zentral-Redaktion. Auch bei ihm wurde unter Tarifgruppe lediglich "AT" angegeben. Der Betriebsrat stimmte wiederum nur der Einstellung zu, verweigerte jedoch die Zustimmung zur "Nichtein-
gruppierung in den GTVA". Herr K war zuvor ab 1. Mai 1993 in demselben Aufgabenbereich für die Beteiligte zu 2) tätig gewesen, wobei der Betriebsrat der "AT-Einstufung" zugestimmt hatte. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren hatte die Beteiligte zu 3) nicht eingeleitet, als Herr K zum 1. Juli 1994 aus dem Arbeitsverhältnis ausschied.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, sowohl die Mitarbeiterin S als auch der Mitarbeiter K seien aufgrund der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in die Tarifgruppe 7 der bestehenden Tarifgruppenordnung des GTVA einzugruppieren. Sie seien keine außertariflichen Angestellten, da ihnen in ihrem Aufgabenbereich nur begrenzte oder gar keine Entscheidungsbefugnisse zuständen. Zumindest sei in der Einordnung der beiden Mitarbeiter als AT-Angestellte ein Eingruppierungsvorgang zu sehen, an dem er hätte beteiligt werden müssen. Entsprechendes gelte im Falle des Mitarbeiters B. Für diesen sei der GTVR einschlägig, da B zu mehr als 50 % seiner Arbeitszeit mit Arbeiten beschäftigt sei,



- 7 -

die dem Tarifvertrag für Redakteure unterfielen. Sofern eine Eingruppierung in den GTVR nicht in Betracht kommen sollte, sei B ebenfalls in den GTVA - Tarifgruppe 7 - einzugruppieren.

Der Betriebsrat hat hinsichtlich der Mitarbeiter S und K zuletzt beantragt,

1. Der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau Katrin S bezüglich der Versetzung zum 1. Mai 1994 beim Arbeitsgericht Hamburg einzuleiten;
2. festzustellen, daß die Beteiligte zu 2) verpflichtet gewesen ist, ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Katrin S bezüglich ihrer Einstellung zum 1. Juni 1993 beim Arbeitsgericht Hamburg einzuleiten;

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beteiligte zu 2) durch die nicht erfolgte Einholung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Katrin S bezüglich ihrer Einstellung zum 1. Juni 1993 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG verletzt hat;

3. festzustellen, daß die Beteiligte zu 3) verpflichtet gewesen ist, ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters Stefan K beim Arbeitsgericht einzuleiten;

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beteiligte zu 3) durch die nicht erfolgte Einholung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters Stefan K das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG verletzt hat.

Hinsichtlich des Angestellten B hat der Betriebsrat, soweit hier noch von Interesse, beantragt, der Beteiligten zu 2)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

aufzugeben, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Mitarbeiters durch Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens gem. § 99 Abs. 4 BetrVG einzuholen.

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben beantragt, die sie betreffenden Anträge zurückzuweisen.

Sie haben die Ansicht vertreten, die Einordnung der Mitarbeiter als außertarifliche Angestellte sei keine Eingruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Alle drei Mitarbeiter erbrächten Tätigkeiten, die von den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen nicht erfaßt seien. Eine Vergütungsordnung für die Angestellten sei daher nicht gegeben. Ihre Vergütung richte sich nach freier einzelvertraglicher Vereinbarung.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats im wesentlichen stattgegeben. Gegen diese Entscheidung haben die Beteiligten zu 2) und 3) Beschwerde eingelegt. Nachdem alle Beteiligten die erstinstanzlich gestellten Anträge hinsichtlich der Mitarbeiter S und K für erledigt erklärt hatten, hat das Landesarbeitsgericht den zweitinstanzlich neugestellten Hauptanträgen stattgegeben. Die den Angestellten B betreffende Beschwerde der Beteiligten zu 2) hat es zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehren die Beteiligten zu 2) und 3) die gänzliche Abweisung der sie jeweils betreffenden Anträge. Nachdem der Angestellte B nach Einlegung der Rechtsbeschwerde aus dem Arbeitsverhältnis zur Beteiligten zu 2)



ausgeschieden ist, haben die Beteiligten den ihn betreffenden Leistungsantrag für erledigt erklärt. Der Betriebsrat beantragt nunmehr auch insoweit Feststellung, daß die Beteiligte zu 2) zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens verpflichtet war.

B. Die Rechtsbeschwerde hat nur teilweise Erfolg. Sie ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Verpflichtung der Beteiligten zu 2) richtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (I). Hingegen ist sie begründet, soweit das Landesarbeitsgericht Feststellungsanträgen stattgegeben hat (II).

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Beteiligte zu 2) im Ergebnis zu Recht verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, soweit die Eingruppierung der Arbeitnehmerin S ab 1. Mai 1994 im Streit ist. Eine Eingruppierungsentscheidung ist deshalb erforderlich, weil die Arbeitnehmerin vom persönlichen Geltungsbereich des von der Beteiligten zu 2) angewandten Gehaltstarifvertrages erfaßt wird.

1. Nach ständiger Senatsrechtsprechung ist unter einer Eingruppierung die Zuordnung der von einem Arbeitnehmer vertragsgemäß auszuübenden Tätigkeiten zu einer bestimmten Vergütungsgruppe der maßgebenden Vergütungsordnung zu verstehen. Dabei ist unerheblich, ob die Vergütungsordnung kraft Tarifbindung wirkt, auf einer Betriebsvereinbarung beruht, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde. Die Beteiligung des Be-



- 10 -

etriebsrats an diesem Akt der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber soll sicherstellen, daß die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats dient damit der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen, es bewirkt innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen (vgl. nur Senatsbeschluß vom 23. November 1993 - 1 ABR 34/93 - AP Nr. 111 zu § 99 BetrVG 1972, m.w.N.).

2. Nach diesen Grundsätzen stellt die Entscheidung darüber, ob die Arbeitnehmerin S von den Tätigkeitsmerkmalen des angewandten Gehaltstarifvertrages erfaßt wird oder nicht, eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierungsentscheidung dar.

a) Die Beklagte wendet unstreitig auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. den Gehaltstarifvertrag für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes (GTVA) in Hamburg und Schleswig-Holstein in seiner jeweils geltenden Fassung an. Gem. § 1 GTVA entspricht der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrages. Dieser erfaßt alle Angestellten einschließlich der Auszubildenden; nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Tarifvertrages gelten nur leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG und Journalisten (§ 1 Nr. 2 MTV i.d.F. vom 24. September 1991).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

- 11 -

Frau S ist nicht als Journalistin tätig, sie ist auch in ihrer neuen Tätigkeit keine leitende Angestellte. Danach unterfällt sie dem persönlichen Geltungsbereich des Gehaltstarifvertrages. Die Beteiligte zu 2) ist daher zur Prüfung verpflichtet, ob die der Angestellten zugewiesenen neuen Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen einer der Gehaltsgruppen dieser Vergütungsordnung entsprechen. Eine solche Prüfung hat die Beteiligte zu 2) auch durchgeführt. Sie ist dabei allerdings zu der Auffassung gelangt, daß die Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit noch über denjenigen der obersten Gehaltsgruppe (Tarifgruppe 7) liegen. Das ändert aber nichts an dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Der mitbestimmungspflichtige Eingruppierungsvorgang im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Prüfung der maßgebenden Gehaltsgruppe ohne Rücksicht auf das Prüfungsergebnis. Nur diese Auslegung entspricht dem Zweck des Mitbestimmungsrechts als Mitbeurteilungsrecht. Es soll die Beteiligung des Betriebsrats bei der Auslegung und Anwendung der maßgeblichen Vergütungsordnung sichern. Darum geht es aber auch dann, wenn sich herausstellt, daß ein vom Geltungsbereich der Vergütungsordnung erfaßter Angestellter Tätigkeiten ausübt, deren Merkmale diejenigen der obersten Qualifikationsstufe noch übersteigen. Diese Schlußfolgerung setzt nämlich voraus, daß die niedrigeren Gehaltsgruppen des Tarifvertrages zunächst ausgeschlossen werden, und das ist eine Entscheidung, die der Arbeitgeber nicht allein vornehmen soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

Will der Arbeitgeber feststellen, daß der Arbeitnehmer nicht in eine der Gehaltsgruppen der nach ihrem Geltungsbereich maßgeblichen Vergütungsordnung einzugruppieren ist, weil die vorgesehene Tätigkeit höherwertige Qualifikationsmerkmale aufweist, so hat er gem. § 99 Abs. 4 BetrVG dazu die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung (etwa mit der Begründung, daß die vorgesehene Tätigkeit geringere Qualifikationsmerkmale aufweise oder daß der Tarifvertrag mit der obersten Gehaltsstufe auch höherwertige Tätigkeiten erfasse), so hat der Arbeitgeber ein entsprechendes Ersetzungsverfahren durchzuführen. In diesem ist die Richtigkeit der Beurteilung zu überprüfen.

b) Im Falle der Angestellten S liegt eine solche Meinungsverschiedenheit vor. Die Beteiligte zu 2) hat dem Betriebsrat als Ergebnis ihrer Eingruppierungsprüfung mitgeteilt: "AT". Dies begründet sie damit, daß Frau S (nach wie vor) Tätigkeiten oberhalb der Qualifikationsstufe der Tarifgruppe 7 wahrnehme. Da der Betriebsrat dieser Bewertung nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts form- und fristgerecht widersprochen hat, kann er nunmehr nach § 101 BetrVG die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens verlangen (Senatsbeschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972). In diesem wird dann ggf. auch zu prüfen sein, ob die Tarifgruppe 7 GTVA abschließend alle Angestellten erfaßt, die eine höhere Qualifikation benötigen als in Tarifgruppe 6 vorausgesetzt wird, oder ob zwischen der Tarifgruppe 7 und den leitenden Angestellten, die vom persönlichen Gel-



tungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen sind, noch Raum bleibt für übertarifliche Angestelltentätigkeiten.

II. Die Rechtsbeschwerde ist hingegen begründet, soweit das Landesarbeitsgericht auch den Feststellungsanträgen stattgegeben hat. Diese sind unzulässig. Gleiches gilt auch für die dem Senat zur Entscheidung angefallenen Hilfsanträge sowie für den erst in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Feststellungsantrag betreffend den Angestellten B

1. Die Feststellungsanträge beziehen sich jeweils auf Maßnahmen, die gegenstandslos geworden sind. Die Arbeitnehmer K und B sind ganz aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, die Arbeitnehmerin S nimmt seit dem 1. Mai 1994 eine neue Tätigkeit wahr, wegen derer der Betriebsrat zu Recht die Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens begehrt (s. dazu unter I der Gründe). Die Leistungsanträge sind von den Beteiligten übereinstimmend für erledigt erklärt worden. Der Betriebsrat hat dementsprechend seine Anträge umgestellt und begehrt nicht mehr die Verpflichtung der Beteiligten zu 2) bzw. der Beteiligten zu 3), ein entsprechendes Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten, sondern nur noch die Feststellung, daß die Beteiligten zu dieser Leistung verpflichtet waren.

An dieser Feststellung besteht aber nach dem Ausscheiden der Angestellten bzw. nach der Versetzung kein rechtserhebliches Interesse. Für die Rechtsbeziehungen der Beteiligten spielt es keine Rolle mehr, ob die Arbeitgeberinnen hinsichtlich dieser



- 14 -

drei Arbeitnehmer Eingruppierungsverfahren hätten durchführen müssen. Das Gericht könnte hier nur noch folgenlos feststellen, ob die vom Betriebsrat vertretene Rechtsauffassung zutreffend gewesen war. Für die Erstattung eines derartigen Rechtsgutachtens ist das Beschlußverfahren jedoch nicht gegeben (Senatsbeschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979; BAG Beschluß vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 - BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979).

2. Richtig ist allerdings, daß mit dem Ausscheiden der Arbeitnehmer bzw. deren Versetzung die zwischen den Beteiligten generell bestehende Streitfrage nicht gegenstandslos geworden ist. Der Betriebsrat hat jedoch keinen Antrag gestellt, der diese Frage von den Anlaßfällen losgelöst einer Klärung zugeführt hätte. Alle drei Feststellungsanträge sind vielmehr nach wie vor nur auf die konkreten (erledigten) Einzelmaßnahmen gerichtet. Es ist auch nicht möglich, einen von der konkreten Maßnahme losgelösten allgemeinen Antrag durch Auslegung zu ermitteln (vgl. BAG Beschluß vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 - BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979). Dagegen spricht hier, daß der Betriebsrat ausdrücklich hinsichtlich jedes Arbeitnehmers einen gesonderten Feststellungsantrag stellt. Bei dieser Sachlage kann eine mit dem Wortlaut der Anträge noch zu vereinbarende verallgemeinernde Auslegung nicht vorgenommen werden.

Dies gilt nicht nur für die bereits zweitinstanzlich umgestellten Feststellungsanträge betreffend die Arbeitnehmer S und K , sondern auch für den erst in der Rechtsbeschwer-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

deinstanz umgestellten Feststellungsantrag betreffend den Arbeitnehmer B . Insoweit ist allerdings von einer zulässigen Antragsänderung in der Rechtsbeschwerdeinstanz auszugehen, da es sich lediglich um eine Beschränkung des bisherigen Leistungsantrages handelt (Senatsbeschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979).

3. Da die in der Hauptsache gestellten Feststellungsanträge zurückzuweisen sind, fallen die hinsichtlich der Angestellten K und S hilfsweise gestellten Feststellungsanträge der Entscheidung des Senats an. Für sie gelten aber die gleichen Erwägungen wie für die Hauptanträge. Mit beiden Hilfsanträgen begehrt der Betriebsrat die Feststellung, daß die Beteiligten zu 2) bzw. zu 3) durch die unterlassene Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt haben. Dies ist in der Sache nur eine Wiederholung der Hauptanträge mit anderen Worten. Wie die Hauptanträge sind außerdem auch die Hilfsanträge auf die konkreten Einzelmaßnahmen gerichtet, die erledigt sind, so daß das erforderliche Feststellungsinteresse fehlt.

Dieterich

Wißmann

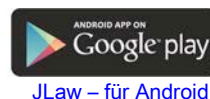
Rost

K. H. Janzen

Wisskirchen



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](#)