

Aktenzeichen: 1 ABR 6/93

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 02. November 1993

- 1 ABR 6/93 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Beschluß vom 13. Mai 1992

- 2 BV 2/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 10. November 1992

- 6 (7) TaBV 45/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Rechtsschutzinteresse für Antrag nach § 101 BetrVG

Gesetz:

BetrVG §§ 101, 99

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 6/93

6 (7) TaBV 45/92 Niedersachsen

Verkündet am
2. November 1993

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 2. November 1993 durch den Präsidenten Prof. Dr. Kissel, die Richter Prof. Dr. Weller und Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Bayer und Dr. Wohlgemuth beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. November 1992 - 6 (7) TaBV 45/92 - wird 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 darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmerin Rita W neu einzugruppieren und dazu nach § 99 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Der Arbeitgeber ist ein bundesweit tätiges Versicherungsunternehmen. Er betreibt in Hannover eine Bezirksdirektion mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Antragsteller ist der in dieser Bezirksdirektion gewählte Betriebsrat.

Der Arbeitgeber ist tarifgebunden. Auf die Arbeitsverhältnisse finden die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe Anwendung. Am 1. Januar 1991 trat der neue Manteltarifvertrag vom 25. Oktober 1990 nebst neuer Gehaltsgruppenregelung in § 4 in Kraft, der den MTV vom 1. April 1986 ablöste.

Der MTV 1986 enthielt sieben Gehaltsgruppen. Im neuen MTV, der acht Gehaltsgruppen aufweist, ist zwischen die bisherigen Gehaltsgruppen V und VI (alt) eine neue Gehaltsgruppe VI eingefügt,



weil nach Auffassung der Tarifvertragsparteien der Abstand zwischen den Vergütungsgruppen V und VI zu groß gewesen ist. Dazu sieht die Tarifvereinbarung vom 25. Oktober 1990 eine Übergangsregelung vor, die bestimmt, wie "bei der Einstufung der Arbeitnehmer in die neue Gehaltsgruppe VI ... zu verfahren" ist.

Außerdem enthält § 4 MTV 1990 zahlreiche Änderungen der abstrakten Gehaltsgruppenmerkmale; daneben sind Tätigkeitsbeispiele zum Teil gestrichen, zum Teil sprachlich neu gefaßt, vor allem aber sind in einem ganz erheblichen Maße neue hinzugekommen.

Die Gehaltsgruppe II (alt) lautet:

"Arbeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine Zweckausbildung, eine längere Einarbeitung oder eine abgeschlossene Ausbildung nach dem Berufsbild Bürogehilfin erworben werden."

Demgegenüber hat die Gehaltsgruppe II (neu) folgenden Wortlaut:

"Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden."

Die Gehaltsgruppe III (alt) hieß wie folgt:

"Arbeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung (als Versicherungskaufmann oder in einem anderen gleichwertigen, auch gewerblichen Ausbildungsberuf) oder Fachschulausbildung erworben werden, oder Arbeiten, die neben den Anforderungen der Gruppe II eine einschlägige Erfahrung voraussetzen."



Beispiele:

...

Fernsprech- und Fernschreibdienst."

Die Gehaltsgruppe III (neu) ist folgendermaßen gefaßt:

"Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einschlägige Erfahrung erworben werden.

Beispiele:

...

Fernsprech- und Fernschreibarbeiten."

In der Gehaltsgruppe IV (neu) ist als neues Tätigkeitsbeispiel aufgeführt:

"Fernsprech- und Fernschreibarbeiten mit erhöhten Anforderungen."

Die "Protokollnotiz" zur Tarifvereinbarung zur Einführung einer neuen Gehaltsstruktur vom 25. Oktober 1990, die von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichnet ist, lautet wie folgt:

"In mehrjährigen Verhandlungen haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Neufassung der Gehaltsstruktur geeinigt. Dabei ist die Zahl der Gehaltsgruppen durch die Schaffung einer Zwischengruppe zwischen den bisherigen Gehaltsgruppen V und VI (jetzt VII) von 7 auf 8 erhöht worden. Durch die Gehaltsgruppe VI (neu) wollen die Tarifparteien der Tatsache Rechnung tragen, daß der Abstand zwischen den bisherigen Gruppen V und VI unverhältnismäßig groß war, was eine der konkreten Tätigkeit entsprechende Eingruppierung in diesem Bereich erschwerte. Der Gehaltsgruppe VI (neu) werden Tätigkeiten zugeordnet, die über die Anforderungen der Gruppe V hinausgehen, ohne diejenigen der Gruppe VII (bisher VI) zu erreichen.



Die Gehaltsgruppen I bis V sowie VII und VIII (bisher VI und VII) wurden unter Beibehaltung ihrer Dotierung und ihres wesentlichen Inhalts präziser und aktueller definiert. Die Tätigkeitsbeispiele wurden nach Bezeichnung und Inhalt der heutigen Unternehmenspraxis angepaßt und in eine systematische Reihenfolge gebracht.

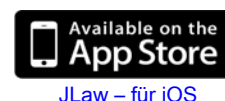
Die Neufassung der Gehaltsstruktur soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien kostenneutral sein. Das bedeutet, daß aus Anlaß dieser Gehaltsstrukturänderung weder eine Höhergruppierung noch eine Herabgruppierung von Arbeitnehmern, abgesehen von den durch die neue Gehaltsgruppe VI erfaßten Tätigkeiten, vorzunehmen ist. Dies unterstellt die richtige tarifliche Eingruppierung."

Die Arbeitnehmerin W ist als Telefonistin in der Telefonzentrale eingesetzt. Sie hat den Telefoncomputer für alle fünf Schwesterfirmen des Arbeitgebers zu bedienen sowie Telefaxe entgegenzunehmen und abzusenden. Ferner muß sie beratende Schaltergespräche führen und erforderlichenfalls Versorgungsdienstleistungen ausüben. Die Mitarbeiterin W wird aus der Gehaltsgruppe III vergütet.

Der antragstellende Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber müsse die Arbeitnehmerin W aus Anlaß des Inkrafttretens des MTV 1990 neu eingruppieren und dazu seine Zustimmung einholen. Der Betriebsrat ist der Ansicht, der Mitarbeiterin W stehe zumindest Vergütung aus der Vergütungsgruppe V zu.

Der Betriebsrat hat beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, die bisher gemäß § 4 des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe vom 1. April 1986, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland und der Gewerk-



schaft Handel, Banken und Versicherung eingruppierte Mitarbeiterin der Bezirksdirektion Hannover, Frau Rita W , gemäß § 4 des MTV für das Versicherungsgewerbe vom 25. Oktober 1990, abgeschlossen zwischen denselben Tarifvertragsparteien, neu einzugruppieren und dazu die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und, falls diese Zustimmung nicht erteilt wird, das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, zu einer Neueingruppierung der Arbeitnehmerin W nicht verpflichtet zu sein. Mit Beschluß vom 13. Mai 1992 hat das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Arbeitgebers den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats war zurückzuweisen, weil der Antrag des Betriebsrats nachträglich unzulässig geworden ist.

I. Ursprünglich war der Antrag des Betriebsrats zulässig und auch begründet.

1. Eine bestehende Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung begründet regelmäßig 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 gestaltende Maßnahme, sondern ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung. Der Arbeitnehmer



ist eingruppiert, er wird nicht eingruppiert. Es geht also 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.

2. 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 hier nicht als Mitgestaltungs-, sondern als Mitbeurteilungsrecht zu verstehen. Die Beteiligung des Betriebsrats an diesem Akt der Rechtsanwendung soll sicherstellen, daß die angesichts der allgemeinen und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Das Beteiligungsgerecht dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen, damit auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen. Der Arbeitgeber hat dementsprechend - wie bei den anderen Mitbestimmungstatbeständen des § 99 BetrVG auch - die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung einzuholen und bei Weigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren zu betreiben, will er seine Eingruppierung aufrechterhalten. Er kann die Schutzfunktion des Mitbestimmungsrechts nicht dadurch unterlaufen, daß er die gebotene Eingruppierung überhaupt oder bei Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung die



Durchführung des Ersetzungsverfahrens unterläßt und den Arbeitnehmer damit darauf verweist, seine zutreffende Eingruppierung selbst geltend zu machen. Der Betriebsrat kann zwar in diesem Fall nicht die "Aufhebung" der falschen Eingruppierung bzw. "Nichteingruppierung" verlangen, da ein aufzuhebender Gestaltungsakt nicht vorliegt. § 101 BetrVG ist aber seinem Sinn und Zweck entsprechend so auszulegen, daß sein Ziel auch bei Eingruppierungen erreicht wird. Das Verfahren nach § 101 BetrVG dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts bei personellen Einzelmaßnahmen. Diese Sicherung kann bei Eingruppierungen nur dadurch geschehen, daß der Arbeitgeber, sofern er die vorgenommene Eingruppierung weiterhin für richtig ansieht und eine neue Eingruppierungsentscheidung nicht für erforderlich hält, vom Gericht angehalten wird, die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen bzw. - falls der Betriebsrat diese nicht erteilt - das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen (ständige Senatsrechtsprechung seit den Senatsbeschlüssen vom 22. März 1983, BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972 mit Anm. Löwisch und vom 31. Mai 1983, BAGE 43, 35 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972 mit Anm. Misera - zuletzt Senatsbeschluß vom 9. März 1993 - 1 ABR 48/92 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Da der Arbeitgeber sich ursprünglich weigerte, trotz der Veränderung der tariflichen Gehaltsgruppenordnung für die Arbeitnehmerin W eine neue Eingruppierungsentscheidung zu treffen, hatte der Betriebsrat ein Rechtsschutzinteresse für seinen Antrag nach § 101 BetrVG.



3. Dieser Antrag war auch begründet, da die Gehaltsgruppenordnung in dem neuen Manteltarifvertrag von 1990 sich grundlegend geändert hat. Die Tarifvertragsparteien haben nicht nur eine neue Tarifgruppe zwischen die alte Gehaltsgruppe V und VI eingefügt, sondern in allen Gehaltsgruppen die abstrakten Tätigkeitsmerkmale und eine Vielzahl von Tätigkeitsbeispielen verändert, die Tätigkeitsbeispiele insbesondere erheblich erweitert und zum Teil anderen Gehaltsgruppen zugeordnet. Dementsprechend war und ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei allen Arbeitnehmern, die unter diesen Manteltarifvertrag fallen, zu prüfen, ob die bisherige Eingruppierung noch zutreffend ist oder ob der Arbeitnehmer in eine andere Gehaltsgruppe eingruppiert ist. Dies ist aber eine Eingruppierungsentscheidung, bei der der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist. Der Senat hat in mehreren Entscheidungen zwischen der V AG und Betriebsräten verschiedener Bezirksdirektionen dieses Arbeitgebers diese Rechtsfrage entschieden, u.a. im Senatsbeschuß vom 12. Januar 1993 - 1 ABR 42/92 - und in den Senatsbeschlüssen vom 9. März 1993 - 1 ABR 46, 48 und 54/92 -. Diese Entscheidungen sind den Verfahrensbevollmächtigten dieses Verfahrens bekannt.

II. Der Verfahrensbevollmächtigte des Arbeitgebers hat mit Schreiben vom 10. Mai 1993 mitgeteilt, er habe schon unter dem 8. April 1993 den Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierung der Frau W in die Gehaltsgruppe III gebeten. Der Betriebsrat habe die Zustimmung verweigert, weshalb das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht eingeleitet werde. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats hat dann bestätigt, daß zwischenzeitlich der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht Hannover das



Zustimmungsersetzungsverfahren unter dem Aktenzeichen 5 BV 5/93 eingeleitet habe. Der Betriebsrat hat aber Bedenken geäußert, daß der Arbeitgeber dieses Zustimmungsersetzungsverfahren zurücknehme, falls er den vorliegenden Rechtsstreit für erledigt erkläre. Hierfür bestehen keine Anhaltspunkte: Der Verfahrensbevollmächtigte des Arbeitgebers hat versichert, er führe das Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht durch, dort sei auch schon die Sache auf den 8. November 1993 terminiert.

Da der Arbeitgeber aufgrund der Entscheidungen des Senats nicht mehr der Auffassung ist, zu einer Eingruppierung unter Beteiligung des Betriebsrats nicht verpflichtet zu sein, sondern in dem hier vorliegenden Falle den Betriebsrat inzwischen um die Zustimmung zur Eingruppierung der Angestellten W in die Gehaltsgruppe III gebeten hat und nach der Zustimmungsverweigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht in Hannover eingeleitet hat, hat der Betriebsrat das bereits erreicht, was er mit dem Antrag begehrt. Damit ist sein Rechtsschutzinteresse nachträglich entfallen. Dies ist auch vom Rechtsbeschwerdegericht noch festzustellen, da es sich bei dem Rechtsschutzinteresse um eine sachliche Prozeßvoraussetzung handelt. Fehlt es an dieser Prozeßvoraussetzung, ist der Antrag unzulässig geworden mit der Folge, daß vorliegend die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

Bayer

Dr. Wohlgemuth



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

