

Aktenzeichen: 1 ABR 8/84

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 28. Januar 1986
- 1 ABR 8/84 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 29. Juni 1983
Ulm - 1 b BV 1/83 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 23. Dezember 1983
Baden-Württemberg - 1 Ta BV 4/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Umgruppierung eines AT-Angestellten

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1, § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4, § 99
Abs. 3 Satz 1, § 99 Abs. 4, § 102 Abs. 1

Leitsätze:

1. Das Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) bezieht sich nicht nur auf tarifliche Vergütungsordnungen, sondern auch auf eine vom Arbeitgeber einseitig geschaffene Vergütungsordnung.
2. Beschreibt diese vom Arbeitgeber einseitig geschaffene Vergütungsordnung die Voraussetzungen, unter denen dem Stelleninhaber eine außertarifliche (übertarifliche) Vergütung zu zahlen ist, dann ist die beabsichtigte Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, seine Tätigkeit rechtfertige nur noch die Bezahlung nach der höchsten Tarifgruppe, eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.
3. Der Betriebsrat kann der beabsichtigten Umgruppierung mit der Begründung widersprechen, die Tätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers erfülle entgegen der Annahme des Arbeitgebers die Voraussetzungen für eine übertarifliche Vergütung nach der vom Arbeitgeber geschaffenen Vergütungsordnung. Dies ist ein Widerspruch nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.
4. Die Absicht des Arbeitgebers, eine Gehaltsvereinbarung im Wege der Änderungskündigung an die betriebsverfassungsrechtlich zutreffende Vergütungsgruppe anzupassen, steht einer Sachentscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nicht entgegen. Im Zustimmungsersetzungsverfahren geht es nicht nur um Interessen des von der Umgruppierung betroffenen



- 2 -

Arbeitnehmers, sondern auch um die betriebsverfassungsgesetzlich zutreffende Bewertung der auszuübenden Tätigkeit. Das liegt im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 8/84

1 Ta BV 4/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
28. Januar 1986

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

.

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 28. Januar 1986 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Münzer beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Baden-Württemberg vom 23. Dezember 1983
- 1 Ta BV 4/83 - aufgehoben.

Das Verfahren wird zur anderweiten Verhandlung 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. Der Arbeitgeber will erreichen, daß die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung eines Arbeitnehmers ersetzt wird.

Der Arbeitnehmer Friedrich H ist beim Arbeitgeber seit 1961 beschäftigt. Seit 1976 ist er in der Abteilung "DV-Dienste" tätig und arbeitet an einem Programmierpool. Aus Anlaß dieser Versetzung wurde eine Tätigkeit als Chefprogrammierer mit außertariflicher Bezahlung vereinbart.

Der Arbeitgeber hat für den Abschluß und die Durchführung der sogenannten "AT-Verträge" am 9. Februar 1979 eine Richtlinie (Z 41/041 - 1) erlassen. Darin heißt es:



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



"1.2.2.

AT-Verträge sollen nur diejenigen Mitarbeiter erhalten, die aufgrund ihrer Qualifikation und Leistung eine wichtige Funktion als Führungskraft oder als Spezialist ausüben.

1.2.3.

Das Einkommen der AT-Angestellten ist im Rahmen des jeweils geltenden AT-Einkommensbandes festzulegen."

Mit Schreiben vom 3. Mai 1983 beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat, der Umgruppierung des Arbeitnehmers von AT nach K 7 zuzustimmen. Gleichzeitig hörte er den Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu einer geplanten Änderungskündigung an. Er beabsichtigte, das Arbeitsverhältnis zu kündigen und dem Arbeitnehmer ab 1. Januar 1984 einen Arbeitsvertrag mit der Vergütung nach K 7 anzubieten. Der Betriebsrat antwortete mit einem am 10. Mai 1983 beim Arbeitgeber eingegangenen Schreiben:

"Mit Schreiben vom 3.5.83 schlagen Sie für Herrn H eine Rückgruppierung von AT nach K7 ab dem 1.1.84 vor.

Sie begründen diese beabsichtigte Maßnahme damit, daß nach Ihrer Ansicht Herr H in seiner Funktion als Gruppenleiter "DV-Dienste" abgelöst wurde, andererseits aber auch damit, daß die bei ihm vorliegende Leistungsfähigkeit keine Übernahme von Tätigkeiten rechtfertige, die eine Bezahlung nach AT ermöglichen.

Nach Rücksprache mit Herrn H nehmen wir dazu wie folgt Stellung:

Bereits 1978 wurde Herrn H die Aufgabenstellung "DV-Dienste" innerhalb der Abteilung AlK42 als Gruppenleiter übertragen. Dies wurde mit den Geschäftsbereichsrundschreiben 68/81 vom 23.12.81 und 17/82 vom 24.5.82 bestätigt. Eine Ablösung von Herrn



H als Gruppenleiter wurde in der Zwischenzeit nicht durchgeführt, wie auch aus dem von Ihnen erstellten Zwischenzeugnis vom 17.12.82 zu ersehen ist.

Ebenfalls dem Zwischenzeugnis kann entnommen werden, daß Herr H die ihm übertragenen Aufgaben zur vollen Zufriedenheit ausgeführt hat. Die von Ihnen angeführte unzureichende Leistungsfähigkeit kann sich somit nicht auf seine bisherigen Aufgabengebiete, die in der Vergangenheit eine AT-Eingruppierung rechtfertigten, beziehen.

Aus den o.a. Gründen verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung zu der von Ihnen vorgeschlagenen Rückgruppierung nach § 99, Abs. 2, Ziff. 4 BetrVG."

Daraufhin leitete der Arbeitgeber das vorliegende Beschlußverfahren ein. Er hat behauptet, daß der Arbeitnehmer H zunächst als Gruppenleiter eine Gruppe von vier weiteren Mitarbeitern zu führen hatte. Wegen Reduzierung des Arbeitsanfalls und Umorganisation sei diese Arbeitsgruppe aufgelöst worden. Alle Führungs- und Kontrollfunktionen des Mitarbeiters seien weggefallen. Die Voraussetzungen für eine außertarifliche Vergütung lägen daher nicht mehr vor. Der Arbeitgeber hat deshalb beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers von einer außertariflichen Bezahlung in die Tarifgruppe K 7 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, diesen Antrag abzuweisen. Er hat behauptet, die Arbeitsgruppe, die der Arbeitnehmer leite, sei nicht aufgelöst worden. Der Arbeitnehmer verrichte nach wie vor die gleiche Arbeit. Führungsaufgaben fielen auch dann an, wenn diesem Arbeitnehmer nur ein weiterer Mitarbeiter unterstellt sei.



Im übrigen sei die Rückgruppierung für den Arbeitnehmer mit finanziellen Nachteilen verbunden; sie sei weder durch persönliche noch durch betriebliche Gründe gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht diesen Beschluß abgeändert; es hat dem Antrag stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, mit der er die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung erstrebt.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat insoweit Erfolg, als die angefochtene Entscheidung aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muß.

1. Der Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Umgruppierung.

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Zustimmung des Betriebsrats zu einer geplanten Umgruppierung einzuholen. Die Voraussetzungen, unter denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsteht, sind erfüllt. Im Betrieb des Arbeitgebers sind mehr als 20 zum Betriebsrat wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Die geplante Maßnahme ist eine Umgruppierung. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ausgegangen.

a) Die beabsichtigte Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, dieser erfülle mit seiner jetzt ausgeübten und geschuldeten Tätigkeit nicht mehr die Voraussetzungen, unter denen eine außertarifliche Vergütung gezahlt werde, seine Tätigkeit rechtfertige nur noch eine Vergütung nach K 7, ist eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Arbeitgeber will gegenüber dem Arbeitnehmer festlegen, welche Merkmale einer Vergütungsordnung die ausgeübte Tätigkeit erfüllt. Diese Festlegung der entsprechenden Vergütungsgruppe betrifft die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und kann die Lohnfindung beeinflussen. Dabei handelt es sich um die Anwendung von Rechtsnormen auf einen vorgegebenen Sachverhalt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist deshalb kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht (vgl. BAG 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe; BAG 43, 35, 42 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 b aa der Gründe). Es dient der Richtigkeitskontrolle im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor einer unzutreffenden Eingruppierung.

Von der Umgruppierung zu unterscheiden ist die vom Arbeitgeber gewünschte Änderung der vertraglichen Bedingungen. Im Ein- oder Umgruppierungsverfahren wird nur festgestellt, wie die Tätigkeit des Arbeitnehmers innerhalb einer Vergütungsordnung zu bewerten ist. Mögliche Konsequenzen kann der Arbeitgeber dann - nur - mit den allgemeinen Mitteln des Arbeitsvertragsrechts



ziehen. Im vorliegenden Fall käme eine Änderung der Vergütungsabrede im Wege der Änderungskündigung in Betracht, wie die gleichzeitige Anhörung des Betriebsrats zu einer geplanten Änderungskündigung (§ 102 Abs. 1 BetrVG) zeigt.

b) Dem Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) des Betriebsrats unterliegen auch Ein- oder Umgruppierungen in eine vom Arbeitgeber geschaffene betriebliche Vergütungsordnung. Zwar werden sich Ein- und Umgruppierungen häufig auf tariflich festgelegte Lohn- und Gehaltsgruppen beziehen. Ein- oder umgruppiert werden kann aber nicht nur in tarifliche Vergütungsordnungen. Da, wo ein Tarifvertrag nicht üblich ist, können Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vergütungsordnung schaffen. Schließlich sind auch einseitig vom Arbeitgeber geschaffene Vergütungsordnungen tatsächlich möglich, wie der vorliegende Fall zeigt. Dabei kann offenbleiben, ob die Richtlinie, auf die sich der Arbeitgeber beruft, betriebsverfassungsrechtlich ordnungsgemäß zustande gekommen ist.

Eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf die Richtigkeitskontrolle bei der Anwendung von Tarifverträgen ist weder mit dem Wortlaut des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch mit Sinn und Zweck dieser Bestimmung zu vereinbaren. Auch bei einseitig geschaffenen Vergütungsordnungen besteht ein Bedürfnis nach einer Richtigkeitskontrolle durch den Betriebsrat. Die den Vergütungsgruppen zugeordneten Tätigkeitsmerkmale sind häufig sehr allgemein gehalten. Es werden weitgehend unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Einzelfall schwierig



ist und die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen. Hier soll die gesetzlich vorgeschriebene Mitbeurteilung des Betriebsrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten (BAG 42, 121, 127). Das alles gilt für die Eingruppierung in tarifliche Vergütungsordnungen ebenso wie für die Eingruppierung in eine innerbetriebliche Lohn- oder Gehaltsordnung. Dabei kann es nicht auf den Rechtscharakter dieser Lohn- und Gehaltsordnung ankommen. Es ist deshalb unerheblich, ob sich die Lohngruppenmerkmale aus einer Betriebsvereinbarung oder einer einseitig vom Arbeitgeber erlassenen Lohn- oder Gehaltsordnung ergeben.

Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Überwiegenden Auffassung in der Literatur. Der Senat hat bereits im Beschluß vom 22. März 1983 (BAG 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972) unter Eingruppierung die "Zuordnung des Arbeitnehmers zu der für ihn nach seiner vertraglich auszuübenden Tätigkeit maßgeblichen Vergütungsgruppe des einschlägigen Tarifvertrags oder eines sonstigen für den Betrieb geltenden Vergütungsgruppenschemas" verstanden. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts bejaht ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei einer Eingruppierung in eine betriebliche Ordnung und aufgrund eines ministeriellen Vergütungserlasses (Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 80/83 und 4 ABR 7/85, zur Veröffentlichung vorgesehen). Der Beschluß des Senats vom 31. Mai 1983 (BAG 43, 35, 40 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe) steht dem nicht entgegen. In jenem Falle wurde dem Betriebsrat nur mitgeteilt, der Angestellte könne keiner tarifli-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

chen Gehaltsgruppe zugeordnet werden, mit ihm sei ein übertarifliches Gehalt frei vereinbart worden. Um eine Eingruppierung in eine betriebliche Vergütungsordnung ging es dabei nicht. Eine Übersicht über den Meinungsstand in der Literatur geben Fitting/Auffarth/Kaiser (BetrVG, 14. Aufl., § 99 Rz 14). Schließlich ist auch der Arbeitgeber selbst, wie sein Antrag zeigt, von einer mitbestimmungspflichtigen Umgruppierung ausgegangen.

c) Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber eine solche Vergütungsordnung in seiner Richtlinie aufgestellt. Er hat unterschieden zwischen Arbeitnehmern, die AT-Verträge erhalten sollen und damit eine Vergütung nach einem AT-Einkommensband, und solchen Arbeitnehmern, die nur Anspruch auf eine tarifliche Vergütung haben. Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung als AT-Angestellter sind in der Richtlinie – wenn auch mit Hilfe sehr allgemein gehaltener Merkmale – beschrieben. Die beabsichtigte Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, dieser solle statt der außertariflichen nur eine tarifliche Vergütung nach K 7 erhalten, ist daher eine Umgruppierung.

2. Der beabsichtigten Umgruppierung hat der Betriebsrat form- und fristgerecht widersprochen. Er hat den Widerspruch insbesondere ausreichend begründet (§ 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). In seinem Widerspruch hat er darauf hingewiesen, daß der Arbeitnehmer nach wie vor als Gruppenleiter beschäftigt werde und damit die Voraussetzungen erfülle, die für die Eingruppierung in den Kreis der AT-Angestellten maßgebend gewesen seien. Die ihm übertragenen Aufgaben erfülle der Arbeitnehmer zur vollen Zufriedenheit; von



einer unzureichenden Leistungsfähigkeit könne nicht die Rede sein.

Mit dieser Begründung hat der Betriebsrat den Widerspruchsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Anspruch genommen. Er hat zwar Bezug genommen auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Das ist aber unschädlich; die falsche Bezeichnung einer Rechtsnorm schadet nicht. Der Arbeitgeber konnte erkennen, worauf der Betriebsrat mit seinem Widerspruch abstellen wollte.

Der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist immer dann zu prüfen, wenn der Betriebsrat - wie hier - geltend macht, die vorgesehene Eingruppierung entspreche nicht den in der Vergütungsordnung vorgesehenen Merkmalen. Im Falle einer tariflichen Eingruppierung ist zu prüfen, ob die Maßnahme gegen einen Tarifvertrag verstößt. Entsprechendes gilt bei einer Vergütungsordnung, die in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt wurde. Die Bestimmung ist aber auch - entsprechend - anzuwenden, wenn der Arbeitgeber eine Eingruppierung in eine einseitig geschaffene Vergütungsordnung vornimmt und der Betriebsrat nicht einverstanden ist. In allen drei Fällen handelt es sich um Normenvollzug im weiteren Sinne, bei dem der Betriebsrat im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers zu beteiligen ist, und bei dem der Widerspruch zu einer gerichtlichen Entscheidung darüber führt, ob der Arbeitgeber die Vergütungsordnung zutreffend auf den Sachverhalt (ausgeübte Tätigkeit) angewendet hat. Zugleich steht damit fest, daß es nur um eine Richtigkeitskontrolle geht, nicht um die Prüfung und Würdigung von Nachtei-



len, die dem von der Eingruppierung betroffenen Arbeitnehmer entstehen. Ist die Eingruppierung zutreffend, entstehen keine Nachteile; der Arbeitnehmer muß jede sachlich richtige Eingruppierung hinnehmen.

3. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die geplante Umgruppierung des Arbeitnehmers in die Gehaltsgruppe K 7 seiner ausgeübten Tätigkeit entspricht.

Das Landesarbeitsgericht hat dies nicht geprüft. Es hat angenommen, bei Ein- und Umgruppierungen käme es nicht auf mögliche Nachteile für den betroffenen Arbeitnehmer an. Das folge daraus, daß die Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren für die Parteien des Arbeitsvertrags und für das Änderungskündigungsschutzverfahren nicht verbindlich seien. Es gebe keinen Sinn, im Zustimmungsersetzungsverfahren die Berechtigung der Maßnahme, die schon im Kündigungsschutzverfahren geprüft werde, erneut zu prüfen. Das Recht des Betriebsrats, nach § 99 Abs. 2 BetrVG der Umgruppierung widersprechen zu können, könne kein größeres Gewicht haben als das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Änderungskündigung. Die Kontrollfunktion des Betriebsrats brauche nicht verdoppelt zu werden.

Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird jedoch dem Zweck des Mitbeurteilungsverfahrens und dem berechtigten Interesse des Betriebsrats, das er mit seinem Widerspruch verfolgt, nicht gerecht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Mitbeurteilungsverfahren dient der betrieblichen Lohn-gerechtigkeit und nicht nur dem Interesse des einzugruppierenden Arbeitnehmers. Deshalb hat es auch keine unmittelbaren rechtli-chen Auswirkungen auf Rechte und Pflichten der Parteien des Ar-beitsvertrags. Der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer wird deshalb am Zustimmungsersetzungsverfahren nicht beteiligt (vgl. BAG 42, 121, 123 ff. = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972, zu B I der Gründe). Ob es nach dem durchgeführten Zustimmungser-setzungsverfahren zu einer Änderungskündigung kommt, ist noch offen. Der Streitgegenstand dieses Änderungskündigungsschutzverfahrens ist jedenfalls ein anderer als der des Zustimmungsersetzungsver-fahrens. In den beiden Verfahren wird nicht dieselbe Rechtsfrage geprüft.

Zudem geht es - wie bereits dargelegt (Abschnitt B 2) - in diesem Verfahren nur um eine Richtigkeitskontrolle im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG und nicht um die Prüfung und Würdigung von möglichen nachteiligen Auswirkungen der geplanten personellen Maßnahme im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

Das Landesarbeitsgericht hätte deshalb prüfen müssen, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers es rechtfertigt, ihn als Mitarbeiter zu bezeichnen, der aufgrund seiner Qualifikation und Leistung eine wichtige Funktion als Führungskraft oder als Spezialist wahrnimmt. Das ist nicht geschehen. Der Sachverhalt ist insoweit nicht geklärt. Die Behauptungen des Arbeitgebers und des Be-triebsrats zum Inhalt der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit wi-dersprechen sich. Nach Auffassung des Arbeitgebers sind Füh-



rungsaufgaben und Aufgaben als Spezialist weggefallen. Nach der Darstellung des Betriebsrats ist der Arbeitnehmer unverändert mit solchen Aufgaben betraut. Was wahr ist, muß das Landesarbeitsgericht prüfen.

Die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung ersetzt hat, hält damit einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Der angefochtene Beschluß muß deshalb aufgehoben werden. Zugleich ist das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da geklärt werden muß, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer ausübt.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Gnade

Dr. Münzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)