

Aktenzeichen: 4 ABR 32/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 7. September 1988
- 4 ABR 32/88 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Beschluß vom 6. August 1987
- 2 BV 2/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 24. Februar 1988
- 7 Ta BV 66/87 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Absenkungserlaß

Gesetz: BetrVG § 99, § 87 Lohngestaltung, § 118

Leitsatz:

Stellt das Landesarbeitsgericht bindend fest, daß sich die Vergütung der Angestellten eines Zuwendungsempfängers stets nach der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst, insbesondere des Bundes richten soll, gleichgültig auf welcher Rechtsgrundlage diese Vergütung beruht, wird mit der Anwendung des sog. Absenkungserlasses kein neuer Entlohnungsgrundsatz aufgestellt, der mitbestimmungspflichtig wäre.

Hinweise des Senats:

Feststellung eines von 1 ABR 66/85 vom 27. Januar 1987 abweichenden Sachverhalts führt zu einem abweichenden Ergebnis für dieselbe Fraunhofer-Gesellschaft.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 32/88

7 Ta BV 66/87 Köln

Verkündet am
7. September 1988

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

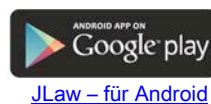
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 7. September 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die



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



ehrenamtlichen Richter Preuße und Wehner beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln
vom 24. Februar 1988 - 7 Ta BV 66/87 - wird
zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

Die Antragstellerin betreibt in mehreren Instituten naturwissenschaftliche Forschungen. Die einzelnen Institute sind selbständige Betriebe, die jeweils einen Betriebsrat gewählt haben. Antragsgegner des vorliegenden Verfahrens ist der Betriebsrat des Instituts für Naturwissenschaftlich-Technische Trendanalysen (INT). Die Aufwendungen der Antragstellerin werden im wesentlichen aus Mitteln des Bundes und der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland finanziert. Die jeweiligen Zuwendungsmittel des Bundes werden durch Bescheid des Bundesministers für Forschung und Technologie bewilligt. In diesen Bescheiden heißt es jeweils:

"Für die Bewirtschaftung gelten die Bewirtschaftungsgrundsätze, die in der jeweils geltenden Fassung Ihrem Wirtschaftsplan vorangestellt sind, sowie darüber hinaus die im Ministerialblatt des Bundesministers der Finanzen und des Bundesministers für Wirtschaft ... veröffent-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lichten 'Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Institutionellen Förderung (AN Best-I)'. Die für die Bewirtschaftung geltenden Vorschriften sind Bestandteil dieses Bescheides."

In den angeführten Bewirtschaftungsgrundsätzen heißt es u.a.:

"6. Stellenplan und Vergütungen

...

Verträge mit höheren Vergütungen als nach dem BAT sowie die Gewährung sonstiger über- und außertariflicher Leistungen bedürfen im Einzelfalle der vorherigen Zustimmung der Zuwendungsgeber, soweit die Zustimmung nicht allgemein erteilt worden ist (Nr. 5.3.2 VV zu § 44 BHO)."

In den AN Best-I heißt es u.a.:

"1. Anforderungen und Verwendung der Zuwendung

...

1.3 Der Zuwendungsempfänger darf seine Beschäftigten finanziell nicht besserstellen als vergleichbare Bundesbedienstete. Höhere Vergütungen als nach dem BAT oder MTB sowie sonstige über- oder außertarifliche Leistungen dürfen nicht gewährt werden. Sind im Wirtschaftsplan Stellen oberhalb BAT ohne Angaben der Höhe der Vergütung ausgebracht (...), bedarf die Festsetzung der Vergütung in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung der Bewilligungsbehörde."

Die Antragstellerin ist weder Mitglied einer Tarifvertragspartei noch Partei eines Firmentarifvertrags. Mit ihren Mitarbeitern vereinbart sie einzelvertraglich die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT). In den Formulararbeitsver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

trägen heißt es hierzu:

"...

2. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für vergleichbare Angestellte des Bundes maßgebenden Fassung. Außerdem finden die für vergleichbare Angestellte des Bundes jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

...

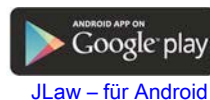
3. Der/die Angestellte wird in die Vergütungsgruppe BAT ..."

Nach der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 teilte der Bundesminister des Innern den obersten Bundesbehörden und auch den von der öffentlichen Hand getragenen privatrechtlich organisierten wissenschaftlichen Gesellschaften wie der Antragstellerin durch Rundschreiben vom 27. Dezember 1983 mit, nunmehr seien wissenschaftliche Angestellte mit Forschungsaufgaben, deren Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspreche, zunächst in die VergGr. III BAT einzugruppieren und erst nach vier Jahren in die VergGr. II a BAT höherzugruppieren. Diese Mitteilung entsprach dem Inhalt entsprechender allgemeiner Richtlinien über die Absenkung der Eingangsvergütung im Bereiche des BAT.

Mit Schreiben vom 2. Oktober 1986 bat die Antragstellerin den Antragsgegner um seine Zustimmung zur Einstellung (Umwandlung eines Zeitvertrags in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis) der wissenschaftlichen Mitarbeiterin H zum 1. November



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



1986 und zu deren Eingruppierung. Dazu heißt es in dem Schreiben:

"Beabsichtigte Eingruppierung:

Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 Teil I
der Anlage 1 a zum BAT

und

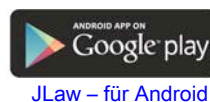
die Eingangsvergütung muß gemäß Haushaltsbe-
gleitgesetz 1984 auf BAT III abgesenkt werden."

Der Antragsgegner stimmte der Einstellung zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Eingruppierung mit Schreiben vom 7. Oktober 1986 wegen angeblichen Verstoßes gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 in Verb. mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und gegen § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

Die Antragstellerin hat daraufhin mit Schriftsatz vom 5. November 1986 das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht. Sie ist der Ansicht, die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat sei nicht berechtigt. Durch die Eingruppierung der Mitarbeiterin H entsprechend dem Absenkungserlaß werde nicht gegen ein Gesetz oder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Anwendung des Absenkungserlasses bedürfe nicht der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Es handele sich dabei nicht um Fragen der Lohngestaltung, sondern um die Anwendung bereits bestehender Entlohnungsgrundsätze. Die Vergütung ihrer Angestellten habe sich stets nach der Vergütung der Angestellten des öffentlichen Dienstes gerichtet, gleichgültig, auf welcher Rechtsgrundlage diese Vergütung beruht habe. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungs-



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



grundsatz liege nicht vor, da alle ab dem 1. Januar 1984 neu eingestellten Angestellten entsprechend dem Absenkungserlaß behandelt würden. Soweit nicht jeder dieser Mitarbeiter eine abgesenkte Vergütung erhalte, beruhe dies auf der Anwendung des Rundschreibens des Bundesministers des Innern vom 19. Februar 1985 und der Erlasse des Bundesministers der Finanzen vom 23. Dezember 1975 und des Bundesministers des Innern vom 3. November 1970 in der Fassung des Gemeinsamen Rundschreibens des Bundesministers des Innern und des Bundesministers der Finanzen vom 27. November 1981. Danach könnten zur Gewinnung und Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiter von der Absenkung der Eingangsvergütung abgesehen und Zulagen gewährt werden.

Demgemäß hat die Antragstellerin beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin Beate H in VergGr. III der Anlage 1 a zum BAT zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hält die Eingruppierung der Angestellten H in die VergGr. III BAT für unzulässig, weil mit der Anwendung des sogenannten Absenkungserlasses ein neuer Entlohnungsgrundsatz eingeführt würde, der nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei, womit die Antragstellerin wegen fehlender Beteiligung des Betriebsrats gegen ein Gesetz verstoße (Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG), und weil die Eingruppierung der Angestellten H nach VergGr. III BAT wegen Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbe-



handlungsgrundsatz (gleiche Vergütung für gleiche Arbeit) eine unzulässige Benachteiligung der Angestellten darstelle (Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG).

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter. Die Antragstellerin beantragt Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung einer Eingruppierung der Arbeitnehmerin Beate H in VergGr. III BAT mit Recht ersetzt. Die Angestellte H ist gemäß dem Absenkungserlaß des Bundesministers des Innern zutreffend in VergGr. III BAT eingruppiert. Es liegt hierbei weder ein Verstoß gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag vor (Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) noch eine ungerechtfertigte Benachteiligung der Angestellten H (Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG).

Die Eingruppierung der Angestellten H bedarf nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Auch wenn es sich bei der Antragstellerin um ein Tendenzunternehmen im Sinne



von § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handelt, das überwiegend wissenschaftlichen Bestimmungen dient, ist § 99 BetrVG vorliegend anwendbar. Auf Tendenzunternehmen finden zwar die Bestimmungen des BetrVG keine Anwendung, soweit die Eigenart ihres Unternehmens dem entgegensteht (§ 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Wenn aber ein Unternehmer eine zutreffende tarifliche Eingruppierung seiner Arbeitnehmer erstrebt, nimmt er den Tendenzcharakter seines Unternehmens gerade nicht für eine Sonderstellung seiner Arbeitnehmer in Anspruch. Deshalb muß er dann auch eine gerichtliche Überprüfung seiner Eingruppierungsentscheidung hinnehmen (BAGE 50, 241, 245 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972). Dem Antragsgegner steht deshalb ein gerichtlich durchsetzbares Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu.

Bei der von der Antragstellerin beabsichtigten Vergütung der Angestellten H nach VergGr. III BAT handelt es sich um eine Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 ^{Satz} ~~Nr.~~ 1 BetrVG. Eine Eingruppierung im Sinne von § 99 BetrVG liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Tätigkeit seiner Arbeitnehmer einer allgemeinen Lohn- oder Gehaltsordnung zuordnet, gleichgültig auf welcher Rechtsgrundlage diese Lohn- oder Gehaltsordnung beruht. Das kann z. B. in der Weise geschehen, daß der Arbeitgeber - wie es vorliegend die Antragstellerin mit dem BAT praktiziert - schlechthin in seinem Betrieb die Vergütungsordnungen von Lohn- oder Gehaltstarifverträgen ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit der Arbeitnehmer im Sinne einer allgemeinen betrieblichen Lohn- oder Gehaltsordnung anwendet und demgemäß mit den Arbeitnehmern in aller Regel entsprechende einzelvertragliche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vereinbarungen trifft. Die allgemeine betriebliche Lohn- oder Gehaltsordnung kann ihren Grund aber auch - wie vorliegend bei den seit dem 1. Januar 1984 neu eingestellten wissenschaftlichen Angestellten - in der Anwendung von Erlassen oder Richtlinien vorgeordneter Dienststellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts haben (BAGE 50, 258, 265 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT).

Der danach mitbestimmungspflichtigen Eingruppierung der Angestellten H hat der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber form- und fristgerecht widersprochen (§ 99 Abs. 3 BetrVG). Die Zustimmung des Betriebsrats war aber zu ersetzen, weil ihm kein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG zusteht.

Die Voraussetzungen der vom Antragsgegner geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe liegen nicht vor. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern, wenn sie gegen ein Gesetz verstößt. Dies trifft vorliegend nicht zu. Entgegen der Auffassung des Antragsgegners verstößt die Eingruppierung der Angestellten H nicht gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Danach kann die Anwendung des Absenkungserlasses einen Entlohnungsgrundsatz darstellen, bei dessen Einführung der An-



tragsgegner zu beteiligen gewesen wäre, was unstreitig nicht geschehen ist (vgl. BAG Beschluß vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 -, AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972). Insoweit kann nicht der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts gefolgt werden, daß unter Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - ebenso wie im Personalvertretungsrecht - nur die Aufstellung allgemeiner Regeln zu verstehen sei, die die Technik bestimmten, nach der die Lohnfindung zu erfolgen habe. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedeutet "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturform des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen (BAGE 45, 91 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, mit weiteren Nachweisen). Daran ist festzuhalten. Auch wenn sich die Vergütung der Angestellten der Antragstellerin an die Vergütung im öffentlichen Dienst anlehnt, besteht insoweit kein Anlaß, den § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einengend im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Personalvertretungsrecht auszulegen. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist einheitlich auszulegen.

Im vorliegenden Fall stellt jedoch die Anwendung des Absenkungserlasses keinen neuen Entlohnungsgrundsatz dar. Vielmehr bedeutet die Anwendung des Absenkungserlasses nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur die Vollziehung des bereits bisher geltenden Entlohnungsgrundsatzes, daß sich die Vergütung der Angestellten stets nach der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst, insbesondere des Bundes, richten soll, gleichgültig, auf welcher Rechtsgrundlage diese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vergütung beruht, so daß kein neuer Entlohnungsgrundsatz zur Anwendung gekommen ist, der mitbestimmungspflichtig wäre. Diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Antragsgegner nicht mit zulässigen Verfahrensrügen angegriffen. Sie sind für den Senat daher bindend. Damit liegt für das Rechtsbeschwerdegericht bindend ein anderer Sachverhalt zugrunde, als ihn der Erste Senat am 27. Januar 1987 zu entscheiden hatte. Auch der Erste Senat führt in seiner Entscheidung aus, daß es möglich ist, eine Änderung der Vergütungsordnung abzulehnen "wenn - wie in dem vom Vierten Senat am 3. Dezember 1985 entschiedenen Fall der Max-Planck-Gesellschaft (- 4 ABR 60/85 - zur Veröffentlichung vorgesehen) - schon bislang der Entlohnungsgrundsatz praktiziert worden wäre, daß sich die Vergütung der Angestellten stets nach der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst, insbesondere des Bundes, richten soll, gleichgültig, auf welcher Rechtsgrundlage diese Vergütung beruht". Diese entscheidende Feststellung vermißt der Erste Senat dann in der Vorentscheidung. Im vorliegenden Fall hat aber das Landesarbeitsgericht als Beschwerdegericht ausdrücklich auf S. 7 seines Beschlusses genau diese Feststellung mit denselben Worten getroffen "daß sich die Vergütung der Angestellten stets nach der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst, insbesondere des Bundes, richten soll, gleichgültig, auf welcher Rechtsgrundlage diese Vergütung beruht" und bezieht sich dazu auf die auch vom Ersten Senat für zutreffend gehaltenen Entscheidungen vom 3. Dezember 1985, BAGE 50, 241 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972, BAGE 50, 277 = AP Nr. 1 zu § 74 BAT, BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT, vom 13. August 1986 - 4 ABR 2/86 - AP Nr. 1 zu § 2 MTV Ang-DFVLR, und



vom 27. Mai 1987 - 4 AZR 613/86 - AP Nr. 6 zu § 74 BAT. Damit liegt entgegen der Auffassung des Beschwerdegerichts keine Divergenz, sondern ein anderer Sachverhalt vor, auch wenn er für dieselbe Antragstellerin getroffen wurde. Auf die Gründe dieser unterschiedlichen Feststellungen kommt es nicht an, sie können im Vortrag der Beteiligten, in den Ermittlungen der Vorinstanzen oder in einer fehlenden zweiten Tatsacheninstanz in dem einen Verfahren liegen.

Das Landesarbeitsgericht hat seine tatsächlichen Feststellungen mit Erwägungen begründet, die diesen Schluß als rechtlich möglich erscheinen lassen. Es hat ausgeführt, die Vereinbarung der Anwendung des BAT in den Formalarbeitsverträgen der Antragstellerin dürfe nicht im buchstäblichen Sinne des Ausdrucks als eine Beschränkung auf den Tarifzustand im öffentlichen Dienst verstanden werden, sondern sei lediglich die Konkretisierung des übergeordneten Entlohnungsgrundsatzes, der aus den allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur institutionellen Förderung abzuleiten sei, in denen es heißt, der Zuwendungsempfänger (Antragstellerin) dürfe seine Beschäftigten finanziell nicht besser stellen als vergleichbare Bundesbedienstete. Dies werde dadurch bestätigt, daß die Antragstellerin auch sonst nicht nur tarifvertragliche Regelungen, sondern ministerielle Bestimmungen angewandt habe, z. B. bei Zulagen gemäß ministeriellen Erlassen. Diese Umstände allein reichen zwar nach Auffassung des Ersten Senats (BAG Beschluß vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) nicht aus, um auf den praktizierten



Entlohnungsgrundsatz zu schließen, daß sich die Vergütung der Angestellten einer drittmittelfinanzierten Einrichtung stets nach der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst, insbesondere des Bundes, richten solle, gleichgültig, auf welcher Rechtsgrundlage diese Vergütung beruht. Das Landesarbeitsgericht hat aber darüber hinaus noch festgestellt, daß der Gesamtbetriebsrat von der Antragstellerin ebenfalls nicht nur die Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes verlangt habe, sondern auch die Anwendung ministerieller Erlasse. Er habe mit Schreiben vom 11. Februar 1983 den Vorstand gebeten, zu veranlassen, daß der Erlaß über die Fürsorge für Schwerbehinderte im Geschäftsbereich des Bundesministers des Innern in allen Einrichtungen der Antragstellerin zur Anwendung gebracht werde. Daraus und im Zusammenhang mit den angeführten Umständen, die dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts allein nicht zur Annahme des angeführten Entlohnungsgrundsatzes ausreichen, konnte das Landesarbeitsgericht bei einer Gesamtbetrachtung den Schluß ziehen, daß jedenfalls seit 1983 der von ihm angenommene Entlohnungsgrundsatz bei der Antragstellerin praktiziert wurde. Damit stellt die Anwendung des Absenkungserlasses durch die Antragstellerin keinen neuen Entlohnungsgrundsatz dar.

Die Eingruppierung der Angestellten H nach VergGr. III BAT stellt auch keine ungerechtfertigte Benachteiligung der Angestellten im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar. Insoweit hat die Antragstellerin entgegen der Meinung des Antragsgegners nicht gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Der An-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tragsgegner sieht eine Benachteiligung der Angestellten H

darin, daß die Antragstellerin nicht bei allen nach dem 1. Januar 1984 neu eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern nach dem Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 27. Dezember 1983 verfahren sei.

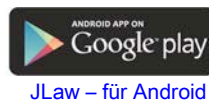
Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, der Antragsgegner habe weder im Widerspruch noch im vorliegenden Verfahren konkret dargelegt, in welchen Fällen die Antragstellerin den Absenkungserlaß nicht angewendet habe bzw. die finanziellen Folgen der Absenkung der Eingangsvergütung durch die Gewährung von Zulagen ausgeglichen habe. Ohne eine solche Konkretisierung sei aber die Feststellung einer sachlich ungerechtfertigten Ungleichbehandlung nicht möglich.

Die Rechtsbeschwerde rügt, durch diese Ausführungen habe das Landesarbeitsgericht seine im Beschlußverfahren bestehende Aufklärungspflicht verletzt. Das Gericht hätte die Beteiligten zu einer weiteren Konkretisierung ihres Vorbringens auffordern müssen, wenn ihm die vorgebrachten Angaben nicht ausreichten.

Dieses Vorbringen ist unbegründet. Nach § 87 Abs. 2, § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG haben im Beschlußverfahren die Beteiligten an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Sie haben dem Gericht die Tatsachen zu unterbreiten, auf die das Begehren gestützt wird (vgl. BAGE 17, 165, 169 = AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG; BAGE 34, 230, 237 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG 1972). Dem ist vorliegend der Antragsgegner nicht nachgekommen. Der arbeitsrecht-



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



liche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nach der Senatsrechtsprechung dann verletzt, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Senatsurteil vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 - AP Nr. 13 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Um prüfen zu können, ob die Antragstellerin bei den nach dem 1. Januar 1984 neu eingestellten Mitarbeitern den Absenkungserlaß aus unsachlichen oder sachfremden Gründen nicht einheitlich angewandt und damit die Mitarbeiterin H benachteiligt hat, müssen diese Fälle aber vom Antragsgegner konkret benannt werden. Nur so kann das Gericht über die Rechtmäßigkeit der Zustimmungsverweigerung entscheiden. Fehlt es aber schon an der Darlegung dieser Tatsachen, bestand für das Landesarbeitsgericht auch keine rechtliche Verpflichtung, die Beteiligten auf eine Konkretisierung ihres Vorbringens hinzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

Preuße

Wehner



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](#)