

Aktenzeichen: 4 ABR 86/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 1. Februar 1989
- 4 ABR 86/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 3. Februar 1988
Oberhausen - 4 BV 36/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 27. April 1988
Düsseldorf - 14 TaBV 25/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Absenkung der Vergütung - Feststellungsantrag

Gesetz: BetrVG § 99; BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V c
(Abgesenkte Vergütung); ZPO § 256

Leitsatz:

Auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren kann
ein allgemeiner Zwischenfeststellungsantrag zur
generellen Klärung betriebsverfassungsrechtlicher
Fragen (hier: Widerspruch gegen abgesenkte Vergütung)
gestellt werden.

Hinweise des Senats:

Absenkungserlaß bei Max-Planck-Gesellschaft wirksam;
kein Widerspruchsrecht des Betriebsrates; Zwischen-
feststellungsantrag im Beschlußverfahren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 86/88

14 TaBV 25/88 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Februar 1989

Beschluß

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



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



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 1. Februar 1989 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße und Schmalz beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. April 1988 - 14 TaBV 25/88 - teilweise aufgehoben und der Beschluß des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 3. Februar 1988 - 4 BV 36/87 - teilweise abgeändert.

Der Antrag auf Feststellung, daß es künftig bei solchen Zustimmungsverweigerungen der arbeitsgerichtlichen Ersetzung der Zustimmung nicht mehr bedarf, wird zurückgewiesen.

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 :

Die Antragstellerin, deren Zweck die Wissenschaftsförderung ist, ist rechtlich als eingetragener Verein des Bürgerlichen Gesetzbuches organisiert. Sie ist Trägerin von etwa 60 rechtlich unselbständigen Forschungsinstituten, die jeweils einen Betriebsrat gewählt haben. Antragsgegner des vorliegenden Verfahrens ist der Betriebsrat des Max-Planck-Institutes für Strahlenchemie. Die Aufwendungen der Antragstellerin werden überwiegend aus Mitteln des Bundes und der Bundesländer finanziert. Sie ist aufgrund des ihr in ihren Bewirtschaftungsgrundsätzen von Bund und Ländern

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



auferlegten Besserstellungsverbot verpflichtet, ihre Angestellten nicht besser zu stellen als vergleichbare Bundesbedienstete. Deshalb vereinbart die nicht tarifgebundene Antragstellerin mit ihren Mitarbeitern einzelvertraglich für den überwiegenden Teil der Angestellten die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT), für die Arbeiter die Geltung des Manteltarifvertrages für die Arbeiter des Bundes (MTB II) sowie für Angestellte mit beamtenrechtsähnlichen Verträgen die Anwendung der Beamtengrundsätze der Bund-Länder-Kommission.

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, modifiziert durch das Rundschreiben vom 19. Februar 1985, mit, nunmehr seien Angestellte, deren Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. V a/V b BAT entspreche, für die Dauer von drei Jahren in die VergGr. V c BAT einzugruppieren. Angestellte, deren Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspreche, seien 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 Bereich des BAT. Spätestens ab der zweiten Jahreshälfte 1984 bezahlte die Antragstellerin neu eingestellte Mitarbeiter entsprechend diesem Absenkungserlaß des Bundesministers des Innern.



Mit Schreiben vom 22. September 1987, beim Antragsgegner am selben Tage eingegangen, bat die Antragstellerin den Antragsgegner um seine Zustimmung zur Einstellung der Diplom-Bibliothekarin A W zum 1. November 1987 und zu deren Vergütung nach VergGr. V c BAT. Der Antragsgegner stimmte mit dem am 29. September 1987 bei der Antragstellerin eingegangenen Schreiben vom selben Tage der Einstellung zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur abgesenkten Vergütung wegen angeblichen Verstoßes gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG i.V. mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und §§ 22 - 24 BAT sowie gegen § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

Gleichwohl stellte die Antragstellerin Frau Wolowski zum 1. Oktober 1987 ein. Sie schloß mit ihr einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem es u.a. heißt:

"(2)

Es wird vereinbart, daß für das Arbeitsverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961 und die den BAT ändernden und ergänzenden bzw. ersetzenden Tarifverträge in der Fassung für die Angestellten des Bundes gelten. Soweit im BAT auf Bestimmungen für Beamte verwiesen ist, werden sie in der Fassung für Bundesbeamte angewendet.

(3)

Entsprechend den Merkmalen der überwiegend auszuübenden Tätigkeit erfolgt die Einstufung gemäß § 22 BAT in die Vergütungsgruppe V b BAT. Die jeweilige Fallgruppe wird im Zusammenhang mit der Tätigkeitsbeschreibung festgelegt, die von beiden Vertragspartnern zu unterzeichnen ist. Aufgrund des Erlasses des Bundesministers des Innern vom 27.12.1983 wird die Vergütung nach V c BAT bemessen. ..."

Die Antragstellerin hat mit Schriftsatz vom 23. Dezember 1987 das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht. Sie begehrt damit nicht nur die Ersetzung der Zustimmung des Antrags-



gegners zur Eingruppierung der Angestellten W , sondern über diesen Einzelfall hinaus eine generelle Klärung der Frage, ob der Antragsgegner mit der gegebenen Begründung auch in anderen Fällen der beabsichtigten Eingruppierung in eine abgesenkte Vergütungsgruppe wirksam widersprechen könne mit der Folge, daß die Antragstellerin gezwungen sei, jeweils das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten.

Die Antragstellerin hat vorgetragen, der Antragsgegner und Betriebsräte anderer Forschungsinstitute verweigerten weiterhin in einer Vielzahl gleichgelagerter personeller Einzelmaßnahmen mit stets der gleichen Begründung die Zustimmung zur Eingruppierung entsprechend dem Schreiben des Bundesministers des Innern. Im Interesse aller Beteiligten sei es sachdienlich, die Berechtigung der Zustimmungsverweigerung durch die Betriebsräte nicht in einer Vielzahl von gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren, sondern in einem generellen Feststellungsverfahren zu klären. Durch die Eingruppierung der Mitarbeiterin W und anderer neu eingestellter Mitarbeiter entsprechend dem Absenkungserlaß werde nicht gegen ein Gesetz oder eine tarifliche Bestimmung oder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Anwendung des Absenkungserlasses bedürfe nicht der Zustimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Insoweit habe nämlich das Landesarbeitsgericht München mit Beschluß vom 4. Juni 1986 - 9 TaBV 8/85 - rechtskräftig entschieden, daß dem Gesamtbetriebsrat bei der Einführung der Absenkung ein Mitbestimmungsrecht nicht zustehe. Damit könne auch in einzelnen Zustimmungsersetzungsverfahren der örtliche Betriebsrat seine Zu-



stimmung zur Eingruppierung entsprechend dem Absenkungserlaß nicht mehr mit der Begründung verweigern, ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei verletzt. Zudem handele es sich bei der Umsetzung des Absenkungserlasses nicht um Fragen der Lohngestaltung, sondern um die Anwendung bereits bestehender Entlohnungsgrundsätze. Ihre Angestellten seien nämlich immer so vergütet worden wie entsprechende Bedienstete des öffentlichen Dienstes. Das ergebe sich nicht nur aus den Einzelarbeitsverträgen selbst, sondern vielmehr aus der gesamten tatsächlich geübten Entlohnungspraxis. Neben der einzelvertraglichen Vereinbarung der Geltung des BAT bzw. MTB II oder des Beamtenrechtes wende sie - was zwischen den Beteiligten unstrittig ist - die den BAT bzw. MTB II ergänzenden Tarifverträge über vermögenswirksame Leistung, Urlaubsgeld und Zulagen, über Beihilfe und über die Versorgung der Arbeitnehmer bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie die Rundschreiben des Bundesministers des Innern betreffend die Eingruppierung der Angestellten in der Datenverarbeitung von 1975 bis 1983, den Rechtsschutz in Strafsachen für Bundesbedienstete, die Anrechnung von Zeiten auf die Bewährungszeit, die Wohnungsfürsorge, den Zuschuß zur Gemeinschaftsverpflegung, die Richtlinien über die Gewährung von Schulbeihilfen im Inland, die Richtlinien über die Gewährung von Schul- und Reisebeihilfen an Bundesbedienstete im Ausland, die Richtlinien für Billigkeitszuwendungen bei Sachschäden, die im Dienst entstanden sind, sowie die über Fahrtkostenzuschüsse an.

Die Antragstellerin hat beantragt:



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



1. Es wird festgestellt, daß der Antragsgegner der Eingruppierung von Arbeitnehmern seine Zustimmung nicht mit der Begründung verweigern kann, die Eingruppierung entsprechend dem Rundschreiben des Bundesministers (D III 1 - 220 200/21) vom 27.12.1983, modifiziert durch das Rundschreiben vom 19.02.1985, in eine "abgesenkte" Vergütungsgruppe sei unzulässig oder verstoße gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder § 22 BAT oder den Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit eine Verletzung im Hinblick auf die noch vor dem 30.06.1984 eingestellten Arbeitnehmer gerügt wird.

Es wird weiter festgestellt, daß es künftig bei solchen Zustimmungsverweigerungen der arbeitsgerichtlichen Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners nicht mehr bedarf.

2. Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung von Frau A W in die VergGr. V c BAT mit Wirkung zum 01.10.1987 zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Er hält die gestellten Feststellungsanträge für unzulässig. Eine generelle Feststellung, in bestimmten Fällen künftig auf Zustimmungsersetzungsverfahren zu verzichten, sei nach dem Gesetz nicht vorgesehen. Zudem sei die Eingruppierung neu eingestellter Mitarbeiter entsprechend dem Absenkungserlaß - und damit auch die Eingruppierung der Angestellten W in die VergGr. V c BAT - unzulässig, weil mit der Anwendung dieses Erlasses ein neuer Entlohnungsgrundsatz eingeführt werde, der nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei, womit die Antragstellerin wegen fehlender Beteiligung des Betriebsrates gegen ein Gesetz verstoßen habe. Diesen Gesetzesverstoß der Antragstellerin könne er auch im vorliegenden Verfahren rügen. Dem stehe insbesondere die Rechtskraft des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts München vom 4. Juni 1986 - 9 TaBV 8/85 - nicht entgegen, da sie nur zwi-



schen den an diesem Verfahren Beteiligten wirke. Zudem verstoße die Anwendung des Absenkungserlasses gegen § 22 BAT und den Gleichbehandlungsgrundsatz. So habe die Antragstellerin durch Rundschreiben vom 9. Mai 1985 an die Direktoren und Leiter der Institute und Forschungsstellen auf die vorgesehenen Ausnahmetatbestände hingewiesen. Dies habe in der Praxis dazu geführt, daß im gesamten Bereich der Antragstellerin nahezu kein neu eingestellter Mitarbeiter, dessen Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT erfüllt habe, nach VergGr. III BAT abgesenkt worden sei. Ähnliches gelte auch für die Absenkung nach VergGr. V c BAT.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Antragstellerin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter.

Die statthafte form- und fristgerecht und damit zulässig eingelegte Rechtsbeschwerde hatte nur teilweise Erfolg und mußte im übrigen zurückgewiesen werden.

Zwar hat der Rechtsbeschwerdeführer keinen ausdrücklichen Antrag gestellt, obwohl dies nach der auch für das Rechtsbeschwerdeverfahren maßgeblichen Vorschrift des § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO vorgeschrieben ist. Das ist aber dann nicht schädlich, wenn



auch ohne ausdrücklichen Antrag im Einzelfall ersichtlich ist, welches Begehren der Rechtsbeschwerdeführer in der Rechtsbeschwerdeinstanz geltend machen will (BAGE 1, 36, 38 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 44, 268, 270 = AP Nr. 1 zu § 20 BMT-G II; BAGE 45, 11, 13 ff. = AP Nr. 60 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau). Ebenso wie für die Rechtsbeschwerde die Vorschriften über die Revisionsbegründung anzuwenden sind (BAG Beschluß vom 27. Oktober 1987 - 1 ABR 9/86 - AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt -), gilt auch für das Erfordernis eines ausdrücklichen Antrages, daß es ausreicht, wenn aus der Begründung klar ersichtlich ist, inwieweit der zweitinstanzliche Beschluß angegriffen wird. So liegt der Fall hier. Die Antragstellerin hat drei Anträge gestellt, denen das Arbeitsgericht stattgegeben hatte und für die das Landesarbeitsgericht die Beschwerde insgesamt zurückgewiesen hat. Die Rechtsbeschwerdebegründung weist aus, daß sich der Antragsgegner mit allen rechtlichen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts inhaltlich auseinandersetzt und darlegt, warum der Beschluß des Arbeitsgerichts insgesamt keinen Bestand haben könne. Damit ist in der notwendigen Deutlichkeit und Klarheit sichtbar, daß der Antragsgegner mit der Rechtsbeschwerde die vollständige Abänderung der vorinstanzlichen Beschlüsse und Zurückweisung der Anträge verlangt. Die Rechtsbeschwerde ist daher zulässig.

Die Rechtsbeschwerde ist jedoch unbegründet, soweit die Parteien darüber streiten, ob der Antragsgegner die Zustimmung zur Bezahlung der Angestellten W nach Vergütung entsprechend VergGr. V c BAT gemäß dem Rundschreiben des Bundesministers des



Innern vom 27. Dezember 1983, d. h. dem sogenannten Absenkungserlaß, zu Recht verweigert hat und er der geringeren Vergütung nach dem Absenkungserlaß aus den angeführten Gründen wirksam widersprechen kann. Zutreffend haben nämlich die Vorinstanzen festgestellt, daß dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nicht zusteht und deshalb die Zustimmung des Betriebsrates zu ersetzen ist. In Übereinstimmung mit dem Beschluß des Senats vom 3. Dezember 1985 (- 4 ABR 60/85 - BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 71 BAT) stellen die Vorinstanzen fest, daß die in Anwendung des Absenkungserlasses vorgenommene Vergütung weder gegen ein Gesetz noch gegen einen Tarifvertrag verstößt und auch keine Benachteiligung der Angestellten vorliegt, so daß der Betriebsrat zu Unrecht seine Zustimmungsverweigerung auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 BetrVG stützt. Das ist im Senatsbeschluß vom 7. September 1988 (- 4 ABR 32/88 - zur Veröffentlichung bestimmt) nochmals in vollem Umfange bestätigt worden.

Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern, wenn sie gegen ein Gesetz verstößt. Der Antragsgegner ist der Auffassung, Eingruppierungen aufgrund des Absenkungserlasses - und damit auch die Eingruppierung der Angestellten W - würden gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoßen. 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

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



Antragsgegner bzw. der im Unternehmen der Antragstellerin errichtete Gesamtbetriebsrat zu beteiligen gewesen wäre, was unstreitig nicht geschehen ist (vgl. BAG Beschluß vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - BAGE 54, 147 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972).

Das Landesarbeitsgericht München hat rechtskräftig entschieden, daß der Gesamtbetriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hatte bei der Einführung des Absenkungserlasses als neuen Entlohnungsgrundsatz. Ob diese Entscheidung auch im vorliegenden Verfahren zu beachten ist mit der Folge, daß der Senat von der rechtswirksamen Einführung des Absenkungserlasses ausgehen muß (vgl. zur Wirkung von Entscheidungen über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten BAG Urteil vom 10. November 1987 - 1 AZR 360/86 - AP Nr. 15 zu § 113 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt), kann hier dahingestellt bleiben. Mit der Anwendung des Absenkungserlasses hat die Antragstellerin keinen neuen Entlohnungsgrundsatz eingeführt.

Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Beschluß des Arbeitsgerichts ausdrücklich festgestellt, daß die Antragstellerin beim Abschluß von Arbeitsverträgen nach Maßgabe des Absenkungserlasses keine neu eingeführten Entlohnungsmethoden praktiziert, sondern sich an den bei ihr schon immer geltenden und ständig angewendeten Grundsatz hält, daß die Angestellten nicht nur nach dem BAT, sondern darüber hinaus auch faktisch immer so zu vergüten sind wie entsprechende Angestellte des allgemeinen öffentlichen Dienstes. Ausdrücklich wird im vorliegenden



Fall anhand des insoweit als unstreitig anzusehenden Sachverhalts festgestellt, daß bei der Antragstellerin schon bislang der Entlohnungsgrundsatz praktiziert worden ist, 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 tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit den Feststellungen des Arbeitsgerichts übereinstimmen, hat der Antragsgegner nicht mit zulässigen Verfahrensrügen angegriffen. Damit steht für das Rechtsbeschwerdegericht bindend fest, daß die Anwendung des Absenkungserlasses keinen neuen Entlohnungsgrundsatz darstellt, der mitbestimmungspflichtig wäre. Damit liegt hier ein anderer Sachverhalt zugrunde, als ihn der Erste Senat in dem vom Antragsgegner zitierten Beschluß vom 27. Januar 1987 (aaO) zu beurteilen hatte. Eine rechtliche Divergenz zu diesem Beschluß besteht deshalb nicht, so daß es auch der von der Rechtsbeschwerde geforderten Vorlage des Rechtsstreits an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht bedarf (vgl. dazu auch Senatsbeschluß vom 7. September 1988 - 4 ABR 32/88 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Das Landesarbeitsgericht hat seine tatsächlichen Feststellungen auch mit Erwägungen begründet, die diesen Schluß als rechtlich möglich und zutreffend erscheinen lassen. Unter Bezugnahme auf den Beschluß des Arbeitsgerichts hat das Gericht die Auffassung vertreten, schon die für die Antragstellerin geltenden Bewirtschaftungsgrundsätze einschließlich des Besserstellungsverbot, wonach sie ihre Angestellten finanziell nicht besser als

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



vergleichbare Bundesbedienstete stellen dürfe, sprächen dafür, daß die Antragstellerin sämtliche Vergütungsregelungen - gleich welcher Rechtsqualität - quasi als "Gesamtpaket" übernommen und zur Richtschnur der eigenen Vergütungspraxis gemacht habe. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Antragstellerin über die arbeitsvertraglich vereinbarte Anwendung des BAT und der den BAT ändernden und ergänzenden bzw. ersetzenden Tarifverträge hinaus auch die Runderlasse des Bundesministers des Innern über Rechtsschutz in Strafsachen für Bundesbedienstete, die Gewährung von Schulbeihilfen im Inland, Richtlinien über die Gewährung von Schul- und Reisebeihilfen an Bundesbedienstete im Ausland, Richtlinien für Billigkeitszuwendungen bei Sachschäden, die im Dienst entstanden sind, sowie über Fahrtkostenzuschüsse anwendet. Darüber hinaus habe die Antragstellerin auch weitere Rundschreiben und Richtlinien des Bundesministers über die Eingruppierung der Angestellten in der Datenverarbeitung von 1975 bis 1983, den Zuschuß zur Gemeinschaftsverpflegung bis 31. Dezember 1983, die Wohnungsfürsorge in der jeweiligen Fassung sowie über die Anrechnung von Zeiten auf die Bewährungszeit auf ihre Mitarbeiter angewendet. Aus alledem konnte das Landesarbeitsgericht mit Recht den Schluß ziehen, daß bei der Antragstellerin unverändert der Entlohnungsgrundsatz "Entlohnung wie vergleichbare Bedienstete des Bundes" praktiziert wird und nicht etwa nur der Entlohnungsgrundsatz "BAT einschließlich ergänzender Regelungen" bestanden hat.

Zutreffend gehen die Vorinstanzen auch weiter davon aus, daß weder ein Verstoß gegen § 22 BAT noch gegen den Gleichbehand-



lungsgrundsatz vorliegt. § 22 BAT ist die Grundnorm, auf der die Vergütungsordnung zum BAT und deren Anwendung beruhen. Dementsprechend wird in § 22 Abs. 1 BAT bestimmt, daß sich die Eingruppierung der tarifunterworfenen Angestellten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) richtet. Alsdann wird die Zuordnung der einzelnen Angestellten zu den konkreten Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung in detaillierter Weise nach den Arbeitsvorgängen bestimmt. Damit normiert § 22 BAT lediglich die allgemeinen Voraussetzungen für die Anwendung der darin in Bezug genommenen Vergütungsordnung zum BAT, während der Vergütungsordnung im Verhältnis dazu der Charakter eines stark differenzierten Gehaltstarifvertrages mit Katalog der Tätigkeitsmerkmale zukommt. Damit kann nach Kündigung der Vergütungsordnung von einem Verstoß gegen § 22 BAT nicht die Rede sein (vgl. im einzelnen BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT).

Entsprechend dieser Entscheidung des Senats liegt auch im vorliegenden Falle kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Zwar können auch Verstöße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vom Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG geltend gemacht werden (BAG Beschluß vom 6. Oktober 1978 - 1 ABR 51/77 - AP Nr. 10 zu § 99 BetrVG 1972). Ein rechtserheblicher Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt aber nur dann vor, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. BAG Urteil vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 - AP Nr. 13 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT).

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



m. w. N.). Ein solcher Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz scheidet aber aus, wenn nach Erlaß des Absenkungserlasses sämtliche Angestellte nach Maßgabe dieses Runderlasses durchweg nur eine abgesenkte Vergütung erhalten, soweit keine Ausnahmetatbestände vorliegen. Deshalb können die vor Erlaß des Absenkungserlasses Eingestellten anders behandelt werden als danach eingestellte Angestellte. Auch insoweit werden vom Rechtsbeschwerdeführer keine neuen Gründe eingeführt, die zu einer Änderung der Rechtsprechung des Senats führen könnten, so daß im einzelnen auf BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT Bezug zu nehmen ist.

Ist aber damit die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Angestellten W zutreffend von den Vorinstanzen ersetzt worden und liegt damit kein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder § 22 BAT oder den Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich früher und neu eingestellter Arbeitnehmer vor, konnten diese Gründe auch in Form einer Zwischenfeststellung entsprechend § 256 Abs. 2 ZPO gemäß dem Feststellungsantrag der Antragstellerin bindend für die Beteiligten festgestellt werden. In Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen und hinsichtlich der Freistellung nach § 38 BetrVG der Antragsteller nicht darauf beschränkt ist, einen konkreten, allein den Einzelfall abdeckenden Antrag zu stellen, wenn es um die generelle Klärung einer dahinterstehenden betriebsverfassungsrechtlichen Frage geht (BAG Beschluß vom 6. Oktober 1978 - 1 ABR 75/76 - AP Nr. 2 zu § 101 BetrVG 1972; BAGE 35, 228, 229 = AP



Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972; BAGE 39, 259, 267 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979), kann in entsprechender Anwendung von § 256 Abs. 2 ZPO auch ein solcher allgemeiner Zwischenfeststellungsantrag im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren gestellt werden. Wie der Erste Senat bereits in seinem Beschluß vom 16. Juli 1985 (- 1 ABR 35/83 - BAGE 49, 180 = AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972) ausgeführt hat, kann die Frage, ob der Betriebsrat in einer Vielzahl gleichgelagerter Einzelmaßnahmen stets mit der gleichen Begründung seine Zustimmung verweigern kann oder nicht, in einem generellen Feststellungsantrag zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden, um die Rechtsunsicherheit zu vermeiden, die sich aus einer Vielzahl von anhängigen Verfahren und deren möglicherweise unterschiedlichen Ergebnissen ergeben könnte. Auch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht hinsichtlich des Zustimmungserfordernisses bei der Einstellung und der Eingruppierung nach bestimmten Vergütungsgruppen aufgrund des Absenkungserlasses ein Rechtsverhältnis, das für die immer wiederkehrend - hier im Fall W - zu entscheidenden Gründe nur einheitlich entschieden werden sollte. Ein solches Rechtsverhältnis einheitlich und rechtskräftig zwischen den Beteiligten zu entscheiden, ist Sinn und Zweck der Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO. Wenn auch ausdrücklich ein solches Verfahren vom Gesetzgeber im Beschlußverfahren nach §§ 80 ff. ArbGG nicht besonders vorgesehen ist und auch eine etwa dem § 9 TVG entsprechende Vorschrift eine Ausdehnung der Rechtskraft fehlt, gilt doch auch im Beschlußverfahren der allgemeine Grundsatz der im übrigen anwendbaren Vorschriften der Zivilprozeßordnung, so daß insoweit auch § 256 Abs. 2 ZPO entsprechend gelten muß. Nur so wird erreicht, daß in

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



Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit gleichgelagerte Fälle nicht unterschiedlich bei gleichermaßen begründetem Widerspruch des Betriebsrates bei gleichgelagerten Einstellungen unterschieden werden können. Es steht dann zwischen den Beteiligten mit genereller Rechtswirkung fest, daß aus diesen Gründen die Zustimmung vom Betriebsrat nicht verweigert werden kann.

Zutreffend gehen daher die Vorinstanzen davon aus, daß ein solcher Feststellungsantrag, mit dem die Antragstellerin über den konkreten Einzelfall hinaus die generelle Klärung, ob der Antragsgegner aus diesen jeweils vorgebrachten Gründen einer Vergütung nach dem Absenkungserlaß seine Zustimmung verweigern kann, zulässig ist. Die Antragstellerin hat ausdrücklich dargelegt, daß von der Vergütung nach der niedrigeren Gruppe gemäß dem Absenkungserlaß nicht nur die Angestellte W , sondern sämtliche seit der zweiten Jahreshälfte 1984 neu eingestellten Mitarbeiter betroffen sind und daß in all diesen Fällen der Antragsgegner mit der gleichen Begründung seine Zustimmung verweigert hat. Deshalb wird erwartet, daß der Antragsgegner auch bei künftiger Vereinbarung abgesenkter Vergütung nach dem Absenkungserlaß mit derselben Begründung widersprechen werde. Eine entsprechende Zwischenfeststellung kann damit der Antragstellerin nicht nur eine Klärung im Einzelfall, sondern auch eine Klarstellung der generellen Berechtigung des Antragsgegners, aus den angegebenen Gründen in künftigen Fällen die Zustimmung zu verweigern, bewirken. Damit wird eine endgültige Klärung zwischen den Beteiligten über die betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen und damit auch der Wiederherstellung des Betriebsfriedens und Rechtsfriedens gedient



(vgl. BAGE 3, 288, 292 = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG).

Daran vermag auch die Aufhebung der Absenkung der Eingangsbesoldung in den Besoldungsgruppen A 9/A 10 zum 1. Januar 1989 nichts zu ändern (Art. 2 § 1 Nr. 2 a in Verbindung mit Art. 10 § 4 Abs. 2 a Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz vom 20. Dezember 1988, BGBl I S. 2363). Zwar findet aufgrund dieser Gesetzesänderung der Absenkungserlaß für die Vergütungsgruppen V a, V b BAT und damit auf die Angestellte W keine Anwendung mehr. Er gilt aber weiter bis zum 31. Dezember 1989 für die Absenkung der Eingangsbesoldung im höheren Dienst. Damit bleibt auch für die Zukunft bis Ende 1989 die Möglichkeit bestehen, daß der Antragsgegner einer Eingruppierung seine Zustimmung mit der genannten Begründung verweigert. Dem Antrag der Antragstellerin festzustellen, daß der Antragsgegner einer Eingruppierung auf der Grundlage des Absenkungserlasses seine Zustimmung nicht mit der Begründung verweigern könne, diese verstoße gegen ein Gesetz im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, war daher stattzugeben.

Dagegen ist der weitere Feststellungsantrag, daß es künftig bei solchen Zustimmungsverweigerungen der arbeitsgerichtlichen Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners nicht mehr bedarf, unbegründet. Bereits gesetzlich geregelt ist in § 99 BetrVG, daß es bei einer Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates des gerichtlichen Ersetzungsverfahrens dann nicht bedarf, wenn die fehlende Zustimmung wegen Fristversäumnis als erteilt gilt (§ 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Das gilt auch, wenn der Betriebsrat seine

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



Zustimmungsverweigerung mit einer Begründung versieht, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG Bezug nimmt. Eine solche Begründung ist unbeachtlich (BAGE 48, 351 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn; BAG Urteil vom 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - zur Veröffentlichung bestimmt). Auch eine Verweigerung der Zustimmung durch den Antragsgegner zur Eingruppierung auf der Grundlage des Absenkungserlasses mit der genannten Begründung kann daher unbeachtlich sein. Daraus folgt jedoch nicht, daß es in keinem Falle mehr der Durchführung eines Ersetzungsverfahrens bedarf. Darauf zielt aber der Antrag der Antragstellerin ab. Er bezieht sich auf alle Fälle einer Zustimmungsverweigerung mit der genannten Begründung. Ob die vom Antragsgegner gegebene Begründung für seine Zustimmungsverweigerung unbeachtlich ist, kann jedoch immer nur im jeweiligen Einzelfall geprüft werden. Die Verweigerung der Zustimmung kann zusätzlich auf andere Gründe gestützt sein. Auch bei Anwendung des Absenkungserlasses kann die geplante Eingruppierung gegen die geltende Eingruppierungsordnung verstoßen. Ist damit auch nur ein Fall denkbar, in dem es der Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens noch bedarf, so ist ein Antrag auf Feststellung, daß es dieses Verfahrens in keinem Falle bedarf - weil zu weitgehende - unbegründet (vgl. zuletzt BAG Beschluß vom 28. September 1988 - 1 ABR 37/87 - AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Antragstellerin bleibt es unbenommen, in jedem Einzelfall selbst zu prüfen, ob der Antragsgegner seine Zustimmung ausschließlich mit einer unbeachtlichen Begründung verweigert hat, und ob davon ausgegangen werden kann, daß die Zustimmung



deshalb als erteilt gilt. Der weitergehende Feststellungsantrag war daher zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Freitag

Preuße

Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)