Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Beschluss vom 19. April 2012 - 7 ABR 53/10 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Beschluss vom 26. Mai 2009 - 4 BV 560/08 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Beschluss vom 29. April 2010 - 5 TaBV 166/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Umgruppierung

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 2 Nr. 1; Vergütungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Federal Express Europe, Inc. *(Deutsche Niederlassung)* vom 17. Dezember 2010 *(VTV 2010)* § 2 Nr. 1 und Nr. 2 Satz 3, § 3 iVm. Anlage 2

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 ABR 52/10 -

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

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

BUNDESARBEITSGERICHT

7 ABR 53/10
5 TaBV 166/09
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. April 2012

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 19. April 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Prof. Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Dr. Rose beschlossen:

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

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

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 29. April 2010 - 5 TaBV 166/09 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG über die zutreffende tarifliche Eingruppierung von zuletzt noch 17 Arbeitnehmern. 1

Die antragstellende Arbeitgeberin ist Teil eines international tätigen Kurierdienstes mit mehreren Betrieben in Deutschland. Die im Rhein-Main-Gebiet bestehenden Betriebsstätten wurden zu einem von K aus geleiteten Betrieb zusammengefasst. Dessen Belegschaft wählte den zu 2. beteiligten Betriebsrat. 2

Die Vergütung der Arbeitnehmer bestimmt sich nach einem tariflichen Entgeltsystem. Bis zum 30. September 2005 galt der Vergütungstarifvertrag vom 31. März 2004 *(VTV 2003)*. Die Tarifvertragsparteien einigten sich im September 2005 auf einen neuen Vergütungstarifvertrag, der am 20. Juli 2006 unterzeichnet wurde und rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat *(VTV 2005)*. Durch den VTV 2005 sollte die Eingruppierung der deutschen Arbeitnehmer an die Eingruppierung *(das sog. Grading)* der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens in Europa, dem Nahen Osten, dem indischen Subkontinent und Afrika angeglichen werden. Diese Maßnahme wurde in Deutschland als Einführung der EMEA-Grading-Struktur bezeichnet. Der VTV 2005 wurde durch den Vergütungstarifvertrag der Arbeitnehmer der Federal Express Europe, Inc. *(Deutsche Niederlassung)* vom 28. Februar 2008 abgelöst, der rückwirkend zum 1. Oktober 2007 in Kraft trat *(VTV 2007)*. Inzwischen gilt der rückwirkend ab 1. Dezember 2010 wirksame Vergütungstarifvertrag vom 17. Dezember 2010 *(VTV 2010)*. 3

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

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

Während der VTV 2003 sieben allgemeine Tarifgruppen und zwei Tarifgruppen für den Bereich Verkauf enthielt, sehen der VTV 2005, VTV 2007 und VTV 2010 elf Tarifgruppen sowie die Tarifgruppen S0 und S1 für den Verkaufsbereich vor, insgesamt also dreizehn Vergütungsgruppen. 4

§ 2 VTV 2007 und VTV 2010 regelt folgende „Eingruppierungsgrundsätze“: 5

> „1. Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend.
>
> 2. Für die Eingruppierung in eine der nachgenannten Vergütungsgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Hierbei wird ein Bewertungszeitraum von mindestens 4 Wochen zugrunde gelegt. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen.“

Nach § 3 VTV 2007 und VTV 2010 sind ua. folgende Vergütungsgruppen gebildet: 6

> „Tarifgruppe 2:
>
> Einfache Tätigkeiten, die mit aufgabenbezogenen Fachkenntnissen nach kurzer Anlern- und Einarbeitungszeit ausgeführt werden können.
>
> Tarifgruppe 3:
>
> Tätigkeiten, für deren Ausübung grundlegende Fachkenntnisse benötigt werden, welche die sachgemäße Erledigung von Routineabläufen gewährleisten. In der Regel sind grundlegende Sprachkenntnisse in Englisch und gute Deutsch-Kenntnisse in Wort und Schrift erforderlich.
>
> Tarifgruppe 4:
>
> Tätigkeiten, für deren Ausübung Fachkenntnisse benötigt werden, welche die sachgemäße Erledigung von Routineabläufen, sowie immer wiederkehrenden Problemen durch Auswahl der geeigneten Verfahrensweisen ermöglichen. Grundlegende Sprachkenntnisse in Englisch und gute Deutschkenntnisse sind erforderlich.
>
> …

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

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

Tarifgruppe 9:

Komplexe Tätigkeiten, für deren Ausübung detaillierte Fach- und übergreifende Branchenkenntnisse notwendig sind.
Anwendung von Methoden und Normen in der Umsetzung von in der Regel regionalen Managemententscheidungen und/oder Unterstützung des Managements auf Teamleader-Ebene.
Gute Kommunikationsfähigkeiten in Englisch und Deutsch unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede."

§ 3 VTV 2005 ordnete im Anschluss an den Satz „Folgende Tätigkeiten werden in diese Vergütungsgruppen eingruppiert" die sich aus der Vergleichsliste ergebenden Stellenbezeichnungen jeweils einer Vergütungsgruppe zu. Diese Zuordnung findet sich in den Vergütungstarifverträgen 2007 und 2010 nicht mehr in § 3 selbst, sondern in der in Bezug genommenen Anlage 2. In der in Anlage 2 zu dem Vergütungstarifvertrag enthaltenen „Tabelle der Tätigkeiten, die in Deutschland ausgeübt werden (gültig ab 1. Oktober 2008)" finden sich ua. folgende Regelungen: 7

Tarifgruppe	Stellenbezeichnung
1	GSP Processor/Sorter Associate
2	GSP Processor/Sorter
4	GSP Processor/Sorter Advanced

Die Arbeitgeberin beabsichtigte, die aufgrund der Ablösung des VTV 2005 durch den VTV 2007 erforderlichen Umgruppierungen vorzunehmen. Am Standort in K unterhält sie ua. die Abteilung „Global Service Participants *(GSP)* Handling". In der Abteilung GSP Handling führte das sog. Grading teilweise zu neuen Stellenbezeichnungen bzw. sog. Jobtiteln und teilweise zu einer im Vergleich zu dem VTV 2005 geänderten Eingruppierung. Soweit die Tätigkeiten der Arbeitnehmer zu neuen Jobtiteln zusammengefasst wurden, lagen diesen jeweils Stellenbeschreibungen zugrunde, durch die der Aufgabenkreis präziser abgebildet werden sollte. Die von den Arbeitnehmern tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten blieben unverändert. Die Jobtitel wurden in der Abteilung GSP Handling wie folgt geändert: 8

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

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

Station Handler, GSP-Handling, zu GSP Processor/Sorter

Hub Operations Agent Advanced, GSP-Handling, zu GSP Processor/Sorter Advanced

Mit jeweils wortgleichen Schreiben vom 5. März 2008 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die aus der „Umsetzung des neuen Tarifvertrages“ „resultierende Eingruppierung“ der Arbeitnehmer B, C, D, I, K, M, N, A, G *(geb. O)*, P, F, S, L, J, T sowie V. Die Arbeitgeberin ging jeweils davon aus, die Arbeitnehmer würden anstelle der bisherigen Stellenbezeichnung „Station Handler, GSP-Handling“ nunmehr den Jobtitel „GSP Processor/Sorter“ tragen und seien nunmehr in die Tarifgruppe 2 - anstelle bisher Tarifgruppe 1 - einzugruppieren. Der Betriebsrat widersprach der „Umgruppierung“ jeweils mit Schreiben vom 10. März 2008, die der Arbeitgeberin per Fax am 11. März 2008 zugingen. Er vertrat darin die Auffassung, dass die von den Arbeitnehmern jeweils erbrachten Tätigkeiten höherwertiger seien als diejenigen Tätigkeiten, die in der Stellenbeschreibung „GSP Processor/Sorter“ angegeben sind. 9

Durch weiteres Schreiben vom 2. April 2008 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die aus der „Umsetzung des neuen Tarifvertrages“ „resultierende Eingruppierung“ des Arbeitnehmers H, der anstelle der Stellenbezeichnung „Hub Operations Agent Advanced, GSP-Handling“ nunmehr den Jobtitel „GSP Processor/Sorter Advanced“ trage und deshalb in die Tarifgruppe 4 anstelle bisher Tarifgruppe 3 einzugruppieren sei. Der Betriebsrat widersprach der beabsichtigten „Umgruppierung“ des Arbeitnehmers H durch Telefaxschreiben am 8. April 2008 mit der Begründung, die von ihm erbrachten Tätigkeiten seien höherwertiger als diejenigen Tätigkeiten, die in der Stellenbeschreibung „GSP Processor/Sorter Advanced“ angegeben seien. Daher sei die Tarifgruppe 9 einschlägig. 10

Mit beim Arbeitsgericht am 1. August 2008 eingegangenem Antrag hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats bezüglich der Arbeitnehmer der Abteilung GSP Handling begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, selbst wenn sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer nicht ändere, müsse der Betriebsrat einer Umgruppierung in die Vergü- 11

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

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

tungsordnung eines veränderten Tarifvertrags nach Maßgabe des § 99 BetrVG zustimmen. § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2007, wonach die Eingruppierung der Arbeitnehmer nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen könne, schließe das gesetzlich geregelte Zustimmungsverfahren nicht aus. Die Tarifparteien hätten mit „Einvernehmen“ nichts anderes gemeint als „Zustimmung“ iSv. § 99 BetrVG. Im Übrigen seien die vom Betriebsrat verweigerten Zustimmungen zu den beantragten Umgruppierungen zu ersetzen, da diese in der Sache zutreffend seien. Die umzugruppierenden Arbeitnehmer übten unveränderte Tätigkeiten aus. Die Tarifvertragsparteien hätten die Jobtitel auf der Grundlage der Stellenbeschreibungen verbindlich festgelegt. Die Arbeitnehmer D und G *(geb. O)* übten die gleichen Tätigkeiten aus wie die anderen GSP Processor/Sorter. Sie würden allenfalls ausnahmsweise die Urlaubsvertretung für die Teamleiter übernehmen.

Die Arbeitgeberin hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt, 12

> die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmer der Abteilung GSP Handling wie folgt zu ersetzen:
>
> Eingruppierung in Tarifgruppe 2:
>
> - B
> - C
> - D
> - I
> - K
> - M
> - N
> - A
> - G (geb. O)
> - P
> - F
> - S
> - L

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

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

- J
- T
- V

Eingruppierung in Tarifgruppe 4:

- H

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, für das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG bestehe nach § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2007 kein Raum. Im Falle eines Streits um die richtige Ein- oder Umgruppierung könne anstelle des Gerichts die Einigungsstelle angerufen werden. Die Arbeitgeberin habe die Umgruppierungen der Sache nach unzutreffend vorgenommen. Für die richtige Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmer seien die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze in § 2 VTV 2007 und die in § 3 VTV 2007 genannten allgemeinen Merkmale der einzelnen Vergütungsgruppen ergänzend heranzuziehen, während etwaige Berufsbezeichnungen nicht maßgeblich seien. 13

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Arbeitgeberin abgewiesen. Auf ihre Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 14

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsanträgen der Arbeitgeberin zu Recht und mit zutreffender Begründung entsprochen. 15

I. Die Anträge sind zulässig. 16

1. Die in der Rechtsbeschwerde aktualisierten Anträge der Arbeitgeberin sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 17

a) Nach dieser Vorschrift muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung iSv. 18

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

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

§ 322 Abs. 1 ZPO zwischen den Parteien entschieden werden kann. Der Antrag muss aus sich heraus verständlich sein. Nur dann kann eine der materiellen Rechtskraft zugängliche Sachentscheidung ergehen. Die Gerichte sind dabei gehalten, Anträge nach Möglichkeit so auszulegen, dass eine Sachentscheidung über sie ergehen kann. Dabei ist gegebenenfalls die Antragsbegründung heranzuziehen *(vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 28, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 48 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 21)*.

b) Diesen Anforderungen werden die Zustimmungsersetzungsanträge der Arbeitgeberin gerecht. Über sie kann mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden. Es ist genau bezeichnet, gegen wen sich die Anträge richten, um welche personellen Einzelmaßnahmen es sich handelt, auf welcher Rechtsgrundlage die Umgruppierungen in welche Tarifgruppe vorgenommen werden und für welche umzugruppierenden Arbeitnehmer die Zustimmungen des Betriebsrats ersetzt werden sollen. Die Bestimmtheit des Antrags verlangt nicht zusätzlich eine Bezeichnung der Jobtitel. 19

2. Der Umstand, dass die Arbeitgeberin mit dem im Rechtsbeschwerdeverfahren zuletzt gestellten Antrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmer in den VTV 2010 - und nicht mehr, wie bei Einleitung des Verfahrens in den VTV 2007 - begehrt, führt nicht zu einer unzulässigen Antragsänderung. Das Tarifschema des VTV 2010 entspricht demjenigen des VTV 2007. Die Jobtitel für die vorzunehmenden Umgruppierungen haben sich nicht verändert. Der Gegenstand der zukunftsbezogenen Zustimmungsanträge ist damit derselbe geblieben. Der Prüfung, ob eine Antragsänderung im Rechtsbeschwerdeverfahren ausnahmsweise zulässig wäre, bedarf es nicht *(vgl. dazu BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 24 ff.)*. 20

3. Die Arbeitgeberin verfügt über das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Bei der Zuordnung der im Antrag bezeichneten Arbeitnehmer zu den geänderten Vergütungsgruppen zunächst des VTV 2007 und nunmehr des VTV 2010 handelt es sich um mitbestimmungspflichtige Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und nicht nur um abstrakte Arbeitsplatzbewertungen. Die Arbeit- 21

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

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

geberin benötigt daher die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen in den maßgeblichen VTV 2010.

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat ua. vor jeder Eingruppierung und Umgruppierung zu unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Das „Mitbestimmungsrecht“ besteht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung nicht in einem Mitgestaltungs-, sondern in einem Mitbeurteilungsrecht. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vornehmen will *(vgl. für die st. Rspr. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 30; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 22, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 50 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7)*. 22

b) Eingruppierung ist die erstmalige Einreihung, Umgruppierung die Änderung der Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung kann in der Feststellung bestehen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen. Anlass für eine Änderung der bisherigen Einreihung kann auch - wie hier - die Änderung des bisher geltenden Vergütungsschemas bei unveränderter Tätigkeit des Arbeitnehmers sein *(vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 31; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 23, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 50 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7)*. 23

c) Ein- oder Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind stets personenbezogene Einzelmaßnahmen. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mitzubeurteilende Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe einer Vergütungsordnung betrifft einzelne Arbeitnehmer. Davon zu unterscheiden sind personenunabhängige Bewertungen von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten. Sie können maßgebliche Vorgaben für die Eingruppierung des Arbeitnehmers enthalten, der auf dem bewerteten Arbeitsplatz tätig ist oder die bewertete 24

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

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

Tätigkeit ausübt. Die abstrakte Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist jedoch keine personelle Einzelmaßnahme iSv. § 99 BetrVG. Sie ist unabhängig vom Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand der Beurteilung ist nicht - wie bei der Eingruppierung - der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitsplatz *(vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 32; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 24, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 50 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7).*

d) Mit der Anlage 2 zu § 3 VTV 2010 haben die Tarifvertragsparteien - wie bereits in § 3 VTV 2005 und mit der Anlage 2 zu § 3 VTV 2007 - die bezeichneten Jobtitel verbindlich konkreten Tarifgruppen des § 3 VTV 2010 zugeordnet. Die Voraussetzungen für die Jobtitel ergeben sich aus den Stellenbeschreibungen, die die Tarifvertragsparteien ihrer Bewertung zugrunde gelegt haben. Die vom Betriebsrat mitzubeurteilende Rechtsanwendung der Arbeitgeberin ist danach eingeschränkt. Sie entfällt aber nicht vollständig. Die Vergütungsgruppenzuordnung in § 3 iVm. Anlage 2 VTV 2010 ist nicht auf Einzelfälle zugeschnitten. Die Regelung ordnet lediglich bestimmte Stellen für potenzielle Stelleninhaber bestimmten Entgeltgruppen des VTV 2010 zu. Die Arbeitgeberin hat zu beurteilen, ob der einzelne Arbeitnehmer die konkrete in Anlage 2 des VTV 2010 genannte Stelle tatsächlich innehat und die dort zu leistenden Tätigkeiten der Stellenbezeichnung entsprechen. Bei dieser Beurteilung ist der Betriebsrat zu beteiligen. Ihm bleiben für eine mögliche Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG zwar nur wenige in Betracht kommende Gründe. Sein Mitbeurteilungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wird aber als solches nicht ausgeschlossen. Die notwendige Rechtsanwendung im Einzelfall wird auch durch die Regelung in § 2 Nr. 1 VTV 2010 verdeutlicht. Danach sind für die Eingruppierung allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgeblich. Das bedeutet nicht, dass die in Anlage 2 zu § 3 VTV 2010 geregelte Zuordnung von Stellenbezeichnungen zu bestimmten Tarifgruppen gegenstandslos ist, weil es nur auf die Subsumtion der auszuführenden Tätigkeit unter die abstrakten Tarifmerkmale in § 3 25

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

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

VTV 2010 ankäme. § 2 Nr. 1 VTV 2010 behält trotz der Zuordnung der Stellenbezeichnungen zu den Tarifgruppen einen sinnvollen Anwendungsbereich. Zu prüfen bleibt, ob die den abstrakten Stellenbezeichnungen zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale von den umzugruppierenden Arbeitnehmern tatsächlich auszufüllen sind *(so bereits in den beiden Vorverfahren zum VTV 2007 bzw. 2010 BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 34; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 26 ff., AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 50 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7)*.

e) Davon ist das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Verfahren zutreffend ausgegangen. Es hat angenommen, die Tarifvertragsparteien hätten die neuen Jobtitel konkret den neuen Tarifgruppen zugeordnet, so dass der Betriebsrat bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts auf die Kontrolle der zutreffenden Umsetzung der Zuordnungsnorm und auf die Prüfung beschränkt ist, ob die Arbeitnehmer die entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausüben. 26

II. Die Zustimmungsersetzungsanträge der Arbeitgeberin sind begründet. Dem Antrag auf Ersetzung der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4 BetrVG steht nicht entgegen, dass eine Eingruppierung nach § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 „nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ erfolgen kann. Die Arbeitgeberin hat die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch ordnungsgemäße Unterrichtungsschreiben in Lauf gesetzt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung form- und fristgemäß verweigert. Die Ersetzung der Zustimmung durch das Landesarbeitsgericht in die von der Arbeitgeberin beantragten Vergütungsgruppen lässt Rechtsfehler nicht erkennen. 27

1. Der Begründetheit des Antrags steht entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht bereits § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 entgegen. Nach der Tarifbestimmung, die wortgleich in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005 und VTV 2007 enthalten war, kann die Eingruppierung der Arbeitnehmer nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Die Regelung erweitert das gesetzliche Beteiligungsverfahren bei Ein- oder Umgruppierungen nicht im Sinne eines Konsensualver- 28

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

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

fahrens der Betriebsparteien. Sie verweist lediglich auf das Mitbeurteilungsverfahren des § 99 BetrVG. Das ergibt die vom Landesarbeitsgericht zutreffend vorgenommene Auslegung der Tarifvorschrift.

a) Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist nicht eindeutig. Mit der in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 gebrauchten Formulierung, die Eingruppierung könne „nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ erfolgen, wird lediglich ausgedrückt, dass die Eingruppierung - und gegebenenfalls auch die Umgruppierung - die Zustimmung des Betriebsrats verlangt. Die Regelung behandelt die Folgen einer vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung dagegen nicht *(BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 37)*. 29

b) Aus Zusammenhang, Sinn und Zweck der Tarifbestimmung sowie dem Grundsatz möglichst gesetzeskonformer Auslegung folgt, dass die gesetzliche Konzeption des § 99 Abs. 1 bis Abs. 4 BetrVG durch § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 nicht insgesamt oder teilweise verdrängt oder ersetzt werden soll. Es handelt sich lediglich um eine deklaratorische Verweisung auf die gesetzliche Mitbestimmung. Der Tarifvertrag enthält keine Regelungen über das Verfahren, in dem das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ herbeigeführt werden soll. Er regelt weder die Anforderungen an die Unterrichtung des Betriebsrats noch mögliche Gründe für dessen Zustimmungsverweigerung. Der Tarifvertrag sieht keine Rechtsfolge für ein Schweigen des Betriebsrats vor. Er regelt vor allem nicht, wie im Fall einer Zustimmungsverweigerung zu verfahren ist. Insbesondere dieser fehlende Konfliktlösungsmechanismus zeigt, dass die gesetzliche Konzeption des § 99 Abs. 1 bis Abs. 4 BetrVG durch den einfachen Hinweis auf das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ nicht geändert werden soll *(BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 38 mwN)*. 30

2. Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wurde in Lauf gesetzt. 31

a) Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Um diesem Erfordernis zu 32

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

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

genügen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu informieren. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Der Umfang der vom Arbeitgeber geforderten Unterrichtung des Betriebsrats bestimmt sich nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme. In den Fällen der Ein- und Umgruppierung besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle. Bei Umgruppierungen gehört daher zu einer vollständigen Unterrichtung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist. Die konkrete Informationspflicht des Arbeitgebers richtet sich nach der Ausgestaltung der Vergütungsordnung. Bei einer tariflichen Vergütungsordnung sind die Angaben mitteilungsbedürftig, auf die die Tarifvertragsparteien abgestellt haben. Durfte der Arbeitgeber davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig informiert zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte zu bitten *(BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 40; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 34, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 50 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7 mwN)*.

b) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, genügte die Arbeitgeberin den Mitteilungspflichten. Mitteilungsbedürftig waren neben dem Tarifvertrag die bisherige und die neue Vergütungsgruppe der jeweils betroffenen Arbeitnehmer, die Person des betroffenen Arbeitnehmers und die Mitteilung der jeweiligen Tätigkeit. Die betroffenen Arbeitnehmer waren in den Zustimmungsanträgen namentlich unter Angabe ihrer Personalnummer genannt und demnach individualisierbar. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat die bisherige Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer mit und gab an, welcher Vergütungsgrup- 33

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

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

pe sie nach dem ursprünglich geltenden VTV 2005 und dem neuen VTV 2007 zugeordnet werden sollten. Darüber hinaus informierte sie den Betriebsrat über die Jobtitel und gab dabei die Tätigkeiten des betreffenden Arbeitnehmers schlagwortartig an.

3. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zutreffend angenommen, dass die Zustimmung zu den verfahrensgegenständlichen Umgruppierungen nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt. 34

a) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. 35

b) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmungen jeweils innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG frist- und formgerecht verweigert. 36

aa) Die Widersprüche sind jeweils schriftlich erfolgt. Zur Erfüllung des Schriftlichkeitserfordernisses ist die Wahrung der Textform von § 126b BGB ausreichend *(BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 48 mwN)*. Hieran besteht im vorliegenden Fall kein Zweifel. Die Widersprüche erfolgten schriftlich und waren auch von dem Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet. 37

bb) Die Stellungnahmen gingen der Arbeitgeberin jeweils innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu. 38

cc) Der Betriebsrat hat seine Zustimmung ordnungsgemäß „unter Angabe von Gründen“ verweigert. 39

(1) Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur aus den im Gesetz abschließend genannten Gründen verweigern. Er genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich gegebenen Begründung 40

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

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

einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend macht. Eine Begründung, die sich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder in der Wiederholung von deren Wortlaut erschöpft, ist unbeachtlich. Gleiches gilt für eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden *(vgl. für die st. Rspr. BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 35/08 - Rn. 12, BAGE 131, 250)*.

(2) Die Stellungnahmen des Betriebsrats werden den Anforderungen an die gesetzliche Begründungspflicht gerecht. Sie geben in ausreichender Weise Gründe für die Verweigerung der Zustimmung zu den beabsichtigten Umgruppierungen an. Der Betriebsrat listete in jedem Fall die aus seiner Sicht von den Arbeitnehmern erbrachten Tätigkeiten auf und erachtete dafür jeweils eine höhere tarifliche Vergütung als zutreffend. Die Arbeitgeberin konnte den Grund für die verweigerte Zustimmung jeweils zweifelsfrei § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG *(Verstoß gegen einen Tarifvertrag)* zuordnen. 41

4. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich ohne Rechtsfehler erkannt, dass die von der Arbeitgeberin beabsichtigten Umgruppierungen zutreffen und die vom Betriebsrat verweigerten Zustimmungen deshalb zu ersetzen sind. 42

a) Nach § 2 Nr. 2 Satz 1 VTV 2010 kommt es für die Eingruppierung in die zutreffende Tarifgruppe auf die „überwiegend“ ausgeübte Tätigkeit an. Alle nach den jeweiligen Jobtiteln vorausgesetzten Tätigkeiten müssen von den Arbeitnehmern erfüllt werden und insgesamt mindestens die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Ein Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale scheidet aus, soweit die Tarifvertragsparteien selbst die konkrete Stelle nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen den Tarifgruppen der Vergütungsordnung des VTV 2007 *(nunmehr VTV 2010)* verbindlich zugeordnet haben. Diese Grundsätze des Landesarbeitsgerichts lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen. 43

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

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

aa) Nach § 2 Nr. 1 VTV 2010 sind für die tarifliche Bewertung allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten maßgebend. Auf etwaige Berufsbezeichnungen kommt es nicht an. Setzt sich die auszuübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers aus Teiltätigkeiten zusammen, die unterschiedlichen Entgeltgruppen nach § 3 VTV 2010 zuzuordnen sind, kommt es nach § 2 Nr. 2 Satz 1 VTV 2010 auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit für die Eingruppierung an. Die allgemeinen Voraussetzungen der Tarifgruppen des VTV 2010 sind unter § 3 geregelt. 44

bb) In der Anlage 2 haben die Tarifvertragsparteien darüber hinaus geregelt, welche Stellen im Unternehmen welcher Vergütungsgruppe zuzuordnen sind. Damit findet keine Eingruppierung nach Berufsbezeichnungen statt. Vielmehr haben die Tarifparteien in der Anlage 2 auf die im Unternehmen geltenden Stellenbeschreibungen *(Jobtitel)* Bezug genommen und anhand der dort geregelten Voraussetzungen eine verbindliche Zuordnung in das Entgeltschema des VTV 2010 vorgenommen. In der Tarifsystematik von allgemeinen Merkmalen und abschließend konkretisierenden Jobtiteln liegt kein Widerspruch. Auf die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale ist weiterhin - aber auch nur dann - zurückzugreifen, wenn einzelne Stellen nicht in der Anlage erfasst wurden oder neue Stellen später hinzukommen. Die Tarifpartner wollten mit der Bezeichnung der Jobtitel nicht nur die Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu einer Tarifgruppe erleichtern, sondern diese selbst vornehmen. Sie ist damit auch dann maßgeblich, wenn die Anwendung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem anderen Ergebnis führen würde *(vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 27, BAGE 118, 141; 21. Oktober 2009 - 4 ABR 40/08 - Rn. 25, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 42)*. Zu prüfen bleibt aber, ob die den abstrakten Stellenbezeichnungen zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale von den umzugruppierenden Arbeitnehmern tatsächlich ausgefüllt werden *(BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 34; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 28, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 50 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7)*. 45

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

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

cc) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Entscheidung zutreffend zugrunde gelegt, dass die Voraussetzungen eines Jobtitels nur erfüllt sind, wenn der Arbeitnehmer sämtliche dort genannten Tätigkeiten erfüllt. Die von den Tarifpartnern verwandten Jobtitel bauen aufeinander auf. Die in den aufeinander aufbauenden Jobtiteln genannten Tätigkeiten sind zu einem nicht unerheblichen Teil identisch. Diese Jobtitel unterscheiden sich im Wesentlichen dadurch, dass der eine höhere Eingruppierung rechtfertigende Jobtitel gegenüber demjenigen, der zur niedrigeren Eingruppierung führt, weitere zusätzliche Tätigkeiten oder solche mit gesteigerten Anforderungen bezeichnet. Für die Zuordnung zu dem die höhere Eingruppierung rechtfertigenden Jobtitel genügt es daher nicht, dass ein Arbeitnehmer eine der dort genannten Tätigkeiten - und sei es auch zu mehr als der Hälfte seiner Arbeitszeit - ausführt. Voraussetzung ist vielmehr, dass er alle Tätigkeiten dieses Jobtitels ausführt und das mehr als die Hälfte seiner Arbeitszeit ausmacht. 46

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise bezogen auf den Einzelfall festgestellt, dass die Arbeitnehmer der Abteilung GSP Handling tatsächlich die in den Unterrichtungsschreiben dargelegten Tätigkeiten ausüben und die Arbeitgeberin diese den jeweiligen Jobtiteln des VTV 2007 - jetzt VTV 2010 - zutreffend zugeordnet hat. Diese Subsumtion lässt Rechtsfehler nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat die Zuordnung zu den Jobtiteln widerspruchsfrei und ohne Denkfehler geprüft und in jedem Einzelfall eine Feststellung getroffen. Es hat für jeden der betroffenen Arbeitnehmer begründet, warum die vom Betriebsrat für richtig gehaltene höhere Tarifgruppe nicht zutrifft. Dabei hat es insbesondere zu Recht darauf abgestellt, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht alle Tätigkeiten eines Jobtitels ausüben, der eine höhere Eingruppierung rechtfertigen würde. Die vom Betriebsrat wegen Verletzung rechtlichen Gehörs erhobene Verfahrensrüge ist unbegründet. 47

aa) Will der Rechtsbeschwerdeführer geltend machen, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, weil es Ausfüh- 48

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

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

rungen nicht berücksichtigt habe, muss er konkret dartun, welches wesentliche Vorbringen das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung übergangen haben soll. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Gericht den Vortrag der Beteiligten zur Kenntnis genommen und in Erwägung gezogen hat. Die Gerichte müssen nicht jedes Vorbringen in den Entscheidungsgründen ausdrücklich behandeln. Allein der Umstand, dass sich die Gründe einer Entscheidung mit einem bestimmten Gesichtspunkt nicht ausdrücklich auseinandersetzen, rechtfertigt nicht die Annahme, das Gericht habe diesen Gesichtspunkt bei seiner Entscheidung nicht erwogen. Vielmehr bedarf es hierzu besonderer Umstände *(vgl. BVerfG 8. Oktober 2003 - 2 BvR 949/02 - zu II 1 a der Gründe mwN, EzA GG Art. 103 Nr. 5; BAG 22. März 2005 - 1 ABN 1/05 - zu II 3 a der Gründe mwN, BAGE 114, 157)*. Darüber hinaus hat der Rechtsbeschwerdeführer die Entscheidungserheblichkeit der Gehörsverletzung darzutun. Hierzu muss nachvollziehbar dargelegt werden, dass das Landesarbeitsgericht nach seiner Argumentationslinie unter Berücksichtigung des entsprechenden Gesichtspunkts möglicherweise anders entschieden hätte *(BAG 22. März 2005 - 1 ABN 1/05 - aaO)*.

bb) Diesen Anforderungen ist nicht dadurch genügt, dass der Betriebsrat mit der Begründung der Rechtsbeschwerde auf seinen zweitinstanzlichen Vortrag im Schriftsatz vom 10. November 2008 *(Seiten 2 bis 6)* Bezug genommen und geltend gemacht hat, dort habe er die Gründe vorgetragen, aus denen er der jeweiligen Umgruppierung „vorsorglich“ widersprochen habe. Die pauschale Unterstellung, das Landesarbeitsgericht habe sich mit diesen Ausführungen nicht befasst, ist ungerechtfertigt. Besondere Umstände, die diesen Schluss nahelegen, sind weder dargelegt noch ersichtlich. Die Begründung lässt erkennen, dass sich das Landesarbeitsgericht mit den Tätigkeiten jedes nach der Anlage 2 zum VTV 2007 - jetzt VTV 2010 - zuzuordnenden Arbeitnehmers befasst hat, ausgehend von den individuellen Begründungen der verweigerten Zustimmung. So hat das Landesarbeitsgericht insbesondere zu Recht ausgeführt, nach der Tarifsystematik genüge es nicht, jeweils weitere Tätigkeiten vorzutragen, wenn nicht erkennbar sei, dass damit sämtliche Vo- 49

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

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

raussetzungen eines eine höhere Eingruppierung rechtfertigenden Jobtitels erfüllt seien. Vor diesem Hintergrund hätte der Betriebsrat in seiner Rechtsbeschwerde einzelfallbezogen ausführen müssen, unter Berücksichtigung welchen *(angeblich)* übergangenen Vortrags das Landesarbeitsgericht auf seiner Begründungslinie möglicherweise zu dem Ergebnis gelangt wäre, dass die Voraussetzungen eines höheren Jobtitels erfüllt gewesen wären. Daran fehlt es.

Linsenmaier Zwanziger Kiel

Bea Rose

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

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

JLaw – für Android JLaw – für iOS