

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Stichwörter:**

Eingruppierung, Umgruppierung, Mitbestimmung, Zulage als Eingruppierung

**Hinweis des Bearbeiters:**

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Die Entscheidung über die Gewährung einer Zulage ist als Ein- oder Umgruppierung nach § 99 BetrVG nur dann mitbestimmungspflichtig, wenn die Zulage eine Zwischenstufe zwischen Vergütungsgruppen darstellt. Das ist nicht der Fall, wenn die Zulage nur in „angemessener“ Höhe für eine unspezifische Kombination von Tätigkeiten geschuldet wird, deren Wertigkeit in beliebiger Weise die Merkmale einer tariflichen Vergütungsgruppe übersteigt.**

Bundesarbeitsgericht  
Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 -

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Hamm  
Beschluss vom 04.07.1995 – 13 TaBV 175/94 -

**Tenor:**

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Juli 1995 - 13 TaBV 175/94 - aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 15. September 1994 - 1 BV 31/94 - abgeändert, soweit dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben wurde.

Insoweit wird der Antrag des Betriebsrats ebenfalls abgewiesen.

		<b>Gründe:</b>
1		A. Die Beteiligten streiten noch darüber, ob eine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung vorliegt, wenn der Arbeitgeber eine Tätigkeitszulage gewährt, die im Tarifvertrag für höherwertige Tätigkeit neben dem normalen Tarifgehalt vorgesehen ist.
2		Der Arbeitgeber betreibt ein Versicherungsunternehmen mit etwa 5.800 Arbeitnehmern, die auf zahlreiche Betriebe verteilt sind. Einer dieser Betriebe ist die Außenstelle in B. mit über 40 Arbeitnehmern und einem dreiköpfigen Betriebsrat. Auf die Arbeitsverhältnisse findet der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (MTV) Anwendung. § 4 MTV bestimmt für die Eingruppierung der Arbeitnehmer folgendes:  § 4  .. 2. Eingruppierung

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		a) Für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I - VIII ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Umfasst diese mehrere Einzeltätigkeiten, die für sich allein betrachtet jeweils unterschiedlichen Gehaltsgruppen zuzuordnen wären, richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegenden Einzeltätigkeit oder, wenn keine überwiegt, nach derjenigen Einzeltätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt ...“
	3	<p>§ 6 MTV enthält folgende Regelung:</p> <p style="text-align: center;">„§ 6 Tätigkeitszulage</p> <p>Zu den Bezügen der Gehaltsgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, wird eine angemessene Tätigkeitszulage gewährt;</p> <p>a) mit Beginn des Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist, dauernd Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet;</p> <p>b) mit Beginn des 3. Kalendermonats, von dem ab der Arbeitnehmer neben der Tätigkeit, nach der er eingruppiert ist, vorübergehend, aber länger als 2 Monate, Arbeiten einer höher bewerteten Gehaltsgruppe verrichtet. Dieser Anspruch erlischt mit Ende des Kalendermonats, in dem die Voraussetzung wegfällt.“</p>
	4	In der Außenstelle B erhalten drei Arbeitnehmerinnen eine Tätigkeitszulage nach § 6 MTV. Sie beträgt in einem Fall 250,00 DM und in den beiden anderen 150,00 DM monatlich. Bei der Entscheidung über die Gewährung der Zulagen wurde der Betriebsrat nicht beteiligt. Der Arbeitgeber lehnte auch in der Folgezeit die Forderung des Betriebsrats ab, ein Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG einzuleiten.
	5	Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, in der Vergabe der Zulage liege eine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung. Auch wenn es hier formal nicht um den Wechsel von einer Vergütungsgruppe in eine andere gehe, so handele es sich in der Sache doch um die Einordnung in ein kollektives Entgeltschema. Diese löse das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG aus. Erstinstanzlich hat sich der Betriebsrat außerdem auf den Standpunkt gestellt, bei der Gewährung der Zulage bestehe auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

6	Der Betriebsrat hat beantragt  festzustellen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht bei der Gewährung von Tätigkeitszulagen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 und/oder § 99 Abs. 1 BetrVG zusteht.
7	Der Arbeitgeber hat beantragt,  den Antrag des Betriebsrats abzuweisen.
8	Nach seiner Auffassung hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG, da es sich bei der Gewährung der Zulage nicht um eine Ein- oder Umgruppierung handele. § 6 MTV führe keine Zwischengruppe ein, denn die Eingruppierung sei abschließend in § 4 MTV geregelt. Eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung liege nur vor, wenn sämtliche Tätigkeitsmerkmale einer anderen als der bisher für einschlägig gehaltenen Tarifgruppe erfüllt seien. Das sei beim Anspruch auf die Zulage aber gerade nicht der Fall. Sofern insoweit überhaupt ein Mitbestimmungsrecht in Betracht komme, könne es ausschließlich auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gestützt werden. Dann sei aber nicht der beteiligte Betriebsrat, sondern der Gesamtbetriebsrat zuständig.
9	Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass für die als Umgruppierung zu bewertende Gewährung von Tätigkeitszulagen die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen sei. Den auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gerichteten weitergehenden Antrag des Betriebsrats hat es mit der Begründung abgewiesen, insoweit komme nur eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Betracht. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweiserungsantrag weiter. Der Betriebsrat bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.
10	B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Zu Unrecht haben die Vorinstanzen angenommen, der Betriebsrat habe bei der Entscheidung darüber, ob ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Tätigkeitszulage nach § 6 MTV hat, nach § 99 BetrVG mitzubestimmen.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	11	I. Der Antrag des Betriebsrats ist allerdings zulässig.
	12	1. Er genügt dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar könnten sich Zweifel daraus ergeben, dass er nach seinem Wortlaut auf die "Gewährung von Tätigkeitszulagen" gerichtet ist, ohne dass näher ausgedrückt wird, welche Zulagen damit gemeint sind. Aus dem Vortrag des Betriebsrats ergibt sich jedoch, dass es ihm nur um die Mitbestimmung bei der Vergabe von Tätigkeitszulagen nach § 6 MTV geht. Nur hierüber streiten die Beteiligten im vorliegenden Verfahren, und derart eingeschränkt haben auch die Vorinstanzen den Antrag verstanden, ohne dass sich der Betriebsrat hiergegen gewandt hätte.
	13	2. Für den Antrag besteht das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über das Bestehen und den Inhalt von Beteiligungsrechten mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Das Feststellungsinteresse ist hier auch nicht etwa deshalb entfallen, weil die Entscheidung des Arbeitgebers über die Gewährung der Zulage in den Fällen, die das vorliegende Verfahren ausgelöst haben, bereits vor längerer Zeit getroffen wurde. Es handelt sich dennoch nicht um einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Tatbestand, weil die streitige Zulage gegenwärtig noch gezahlt wird. Außerdem können jederzeit neue gleichartige Fälle auftreten.
	14	II. Soweit der Betriebsrat seinen Antrag in den Rechtsmittelinstanzen noch weiterverfolgt, ist er aber nicht begründet.
	15	1. Der Betriebsrat hat bei der Entscheidung des Arbeitgebers darüber, ob einem Arbeitnehmer eine Tätigkeitszulage nach § 6 MTV zu gewähren ist, nicht mitzubestimmen. Insoweit handelt es sich nicht um eine Eingruppierung oder Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG.
<i>Rechtscharakter einer Eingruppierung</i>	16	a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht allerdings von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		ausgegangen. Danach handelt es sich um ein Mitbeurteilungsrecht und nicht um ein Mitgestaltungsrecht. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb angewandte Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. <u>Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, dass diese Rechtsanwendung möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt.</u> Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen, damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (BAG Beschluss vom 09.02.1993 – 1 ABR 51/92 - BAGE 72, 187, 191 f. = <b>EEöD Nr. 512</b> , zu 3 II 2 der Gründe; Senatsbeschluss vom 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 – <b>EEöD Nr. 547</b> , zu B II 1 a der Gründe).
<i>Umgruppierung</i>	17	Dabei ist es ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Eingruppierung zum Gegenstand hat oder eine Umgruppierung (BAG Beschluss v. 27.07.1993 – 1 ABR 11/93 - BAGE 74, 10, 16 = <b>EEöD Nr. 517</b> , zu B II 1 der Gründe). <b>Unter einer Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG ist die Feststellung des Arbeitgebers zu verstehen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht - oder nicht mehr - den Tätigkeitsmerkmalen derjenigen Kategorie entspricht, in die er eingruppiert ist. Anlass für diese Feststellung kann eine Änderung der Tätigkeit sein, eine Änderung des Entgeltschemas oder aber eine veränderte Einschätzung der Rechtslage durch den Arbeitgeber</b> (BAG Beschluss v. 20.03.1990 – 1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254, 258 = <b>EEöD Nr. 463</b> zu 3 II 2 b der Gründe). Umgruppierungen unterliegen nach § 99 BetrVG in gleicher Weise der Mitbestimmung des Betriebsrats wie Eingruppierungen.
	18	<b>Gegenstand der Ein- oder Umgruppierung ist die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema</b> (vgl. BAG Beschluss v. 27.07.1993 – 1 ABR 11/93 - BAGE 74, 10, 15 f. = <b>EEöD Nr. 517</b> , zu B II 1 der Gründe). Ein solches Schema ist dadurch charakterisiert, dass es die einzelnen Tätigkeiten in verschiedene Kategorien einteilt und dabei eine Bewertung vornimmt, die sich in der Höhe des Arbeitsentgelts äußert.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		Nach dem dargestellten Zweck des Mitbestimmungsrechts kann es für die Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung vorliegt, nicht darauf ankommen, wie die einzelnen Stufen oder Kategorien des Vergütungsschemas bezeichnet sind. Nicht nur die Zuordnung zu ausdrücklich so genannten Vergütungs-, Lohn- oder Gehalts-“gruppen“ kann eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG darstellen, sondern auch die Feststellung, dass ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine bestimmte Zusatzleistung erfüllt, die nach dem Entgeltschema wegen der höheren Bewertung seiner Tätigkeit zu zahlen ist. Ein in mehrere Gehaltsgruppen untergliedertes Vergütungssystem kann durch Zulagen, die jeweils einen Teil des zwischen zwei Vergütungsgruppen bestehenden Abstandes ausgleichen, faktisch um Zwischengruppen erweitert werden. Die Feststellung, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine solche Zulage hat, ist nichts anderes als eine Eingruppierung (Senatsbeschluss vom 24. Juni 1986 – 1 ABR 31/84 - BAGE 52, 218, 221 ff. = <b>EEöD Nr. 382</b> , zu B II der Gründe).
	19	b) Aus den dargestellten Grundsätzen folgt allerdings, dass bei weitem nicht in jedem Fall die Entscheidung über die Gewährung einer Zulage als Eingruppierung anzusehen ist. So hat der Senat (aaO) bereits darauf hingewiesen, <b>dass eine Zulage dann keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung voraussetzt, wenn sie nichts über die Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der Vergütungsordnung aussagt. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf die Zuordnung zu bestimmten Vergütungsgruppen generell für bestimmte Erschwernisse gezahlt wird, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Das gleiche gilt für eine Zulage, die nach dem BAT allen Angestellten derselben Fallgruppe einer Vergütungsgruppe zu zahlen ist, ohne dass es noch auf weitere Voraussetzungen ankäme.</b>
<i>Zulage als Eingruppierung</i>	20	Eine Eingruppierung liegt in der Gewährung einer Zulage nur dann, wenn diese in das Vergütungsgruppensystem eingebunden ist. Dafür ist zu fordern, dass die Voraussetzungen der Zulage an diejenigen anknüpfen, die für das bewertende Entgeltschema maßgebend sind, z.B. an die Lohn- oder Gehaltsgruppenmerkmale. Nur dann

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		beruht nämlich die Entscheidung über die Gewährung der Zulage in gleicher Weise wie die Zuordnung zur Tarifgruppe auf der für die Eingruppierung charakteristischen Subsumtion einer Tätigkeit unter abgrenzende und abstufende Tatbestandsmerkmale. Hinzukommen muss ferner, dass die Zulage die Funktion einer Zwischengruppe erfüllt, indem sie eine Bewertungsstufe zum Ausdruck bringt. Wesensmerkmal eines Eingruppierungssystems ist nämlich die schematische Zuordnung von Tätigkeiten zu bestimmten Vergütungsstufen, zwischen denen mehr oder weniger große Abstände bestehen.
	21	c) Nach diesen Grundsätzen liegt hier entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in der Gewährung der Tätigkeitszulage nach § 6 MTV keine Einordnung in ein kollektives Entgeltschema. Zwar ist die Zulage in das tarifliche Vergütungsgruppensystem eingebunden, denn sie wirkt ähnlich einer Zwischengruppe ausgleichend in den Fällen, in denen das in § 4 MTV enthaltene System der Hauptgruppen als ungenügend differenziert und damit unbillig erscheint (vgl. Mussil/Seifert, Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe, Kommentar, 5. Aufl., Stand 1. Juli 1992, § 6 Rz 1). Dies folgt daraus, dass sie nur dann zu gewähren ist, wenn ein Arbeitnehmer neben der für seine Eingruppierung nach § 4 MW maßgeblichen Tätigkeit auch Arbeiten einer nach § 4 MTV höher zu bewertenden Gehaltsgruppe verrichtet. Mit diesem Kriterium macht § 6 MTV den Anspruch auf die Tätigkeitszulage von Voraussetzungen abhängig, die dem für die Eingruppierung nach § 4 MTV maßgeblichen Bewertungssystem entnommen sind.
	22	Die Zulage erfüllt aber im vorliegenden Fall deshalb nicht die Funktion einer Zwischengruppe, weil sie in ihrer Ausformung durch den Tarifvertrag nicht als Bestandteil eines gestuften Entgeltschemas angesehen werden kann. Die Zulage deckt sowohl hinsichtlich ihrer Voraussetzungen als auch nach ihrer Höhe jeweils den gesamten Zwischenraum zwischen zwei tariflichen Vergütungsgruppen ab und stellt dadurch einen gleitenden Übergang zwischen ihnen her. So umfasst der Anspruch auf Tätigkeitszulage nach § 6 MW alle Tätigkeitsformen und -kombinationen zwischen einem minimalen und einem hälftigen Anteil höherwertiger Arbeiten. Da § 6 MW für



<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 669</b>
BAG Beschluss vom 02.04.1996 – 1 ABR 50/95 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		die Höhe der Tätigkeitszulage lediglich verlangt, dass sie "angemessen" sein müsse, kann sie auch tatsächlich den gesamten Zwischenraum zwischen zwei Vergütungsgruppen stufenlos ausfüllen.
	23	Es kann dahinstehen, ob die Entscheidung über die Gewährung der Zulage jedenfalls dann eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung darstellt, wenn Voraussetzungen und Höhe der Zulage durch eine ergänzende betriebliche Regelung so festgelegt sind, dass sie ein gestuftes System bilden. Eine derartige ergänzende Regelung liegt hier nicht vor.
	24	2. Über den weitergehenden Antrag des Betriebsrats auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der Höhe der Tätigkeitszulage hatte der Senat nicht zu entscheiden. Das prozessuale Verhalten des Betriebsrats in den Rechtsmittelinstanzen ist dahin zu verstehen, dass er diesen Antrag nicht mehr weiterverfolgt.
	25	Das Arbeitsgericht hat den ursprünglichen Antrag des Betriebsrats dahin ausgelegt, dass er zum einen die Feststellung begehre, die Gewährung der Zulage sei als Umgruppierung nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig, und dass er zum anderen bei der Gestaltung der Zulagen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG festgestellt haben wolle, weil sich die Höhe der Zulage nicht unmittelbar aus dem Tarifvertrag ergebe und daher ebenso wie die Voraussetzungen für verschiedene denkbare Zulagenstufen einer betrieblichen Regelung bedürfe. Der Betriebsrat hat sich nicht gegen diese Auslegung seines Antrags gewandt. Er hat im Übrigen den Beschluss des Arbeitsgerichts, mit dem sein Antrag auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Gestaltung der Zulagen abgewiesen wurde, nicht mit Rechtsmitteln angegriffen.