

6 (8) TaBV 26/01

1 BV 6/00

(Bayreuth)



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

in dem Beschlussverfahren

A...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

g e g e n

B...

- ... -

Prozessbevollmächtigte: ...

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg **V e t t e r** als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig und Maschke aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24.06.2003

für Recht erkannt:

- I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 08.05.2001, Az. 1 BV 6/00, wird zurückgewiesen.

- II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat vor einer Ausgruppierung eines bisherigen Tarifangestellten in den außertariflichen Bereich zu beteiligen und ein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht durchzuführen.

Antragsteller – Beteiligter zu 1.) – ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2.) in Mistelgau gebildete Betriebsrat. Die Antragsgegnerin – Beteiligte zu 2.) – betreibt einen Betrieb zur Herstellung von Hartmetallerzeugnissen. Mittels eines Anerkennungstarifvertrages finden im Betrieb die Tarifverträge der bayerischen Metallindustrie Anwendung. In § 1 Geltungsbereich des im Zeitraum 01.01.1998 bis 30.06.2002 geltenden Manteltarifvertrages für die Angestellten der bayerischen Metallindustrie vom 01.11.1997 (TR 5/10 – 300 b 114) ist hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches Folgendes geregelt:

„3. Persönlich:

(I)

Für alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, soweit für sie die in der Gruppeneinteilung dieses Vertrages aufgeführten Tätigkeitsmerkmale zutreffen, ferner für die kaufmännischen und technischen Auszubildenden.

(II)

Nicht als Angestellte i.S. dieses Vertrages gelten:

- a) Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten;

- b) Geschäftsführer und Betriebsleiter, die selbständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt sind;
- c) leitende Angestellte, denen Prokura oder Handlungsvollmacht erteilt ist;
- d) sonstige Angestellte, deren Gehalt auf außertariflicher Grundlage über den Rahmen des höchsten Tarifsatzes der Gruppe VII um 25 v.H. hinausgehend geregelt ist.,,

„Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d

Unter dem höchsten Tarifsatz der Gruppe VII ist das höchste Tarifgehalt der Gehalts-
tafel zu verstehen, der die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 3 Ziff. 1 Abs. (I)
zugrunde liegt.

Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird
das höchste Tarifgehalt nach der Formel gem. § 6 Ziff. 1 zugrunde gelegt.,,

Im Betrieb der Antragsgegnerin in Mistelgau ist der Angestellte C... seit 01.09.1995
als Konstruktions- und Fertigungsingenieur beschäftigt. Er war zuletzt Leiter der SK-
Gelenkkonstruktion und –disponierung. Gemäß Anstellungsvertrag vom 21.07.1995
(Anlage zum Schriftsatz der Antragsgegnervertreter vom 24.01.2001, Bl. 37 f. d.A.)
erhielt der Angestellte C... Gehalt nach Tarifgruppe VI/4 nebst übertariflichen Lei-
stungen.

Mit Schreiben vom 16.06.2000 (Anlage 1 zur Antragschrift) unterrichtete die An-
tragsgegnerin den Betriebsrat über die geplante Umgruppierung des Angestellten
C.... Des weiteren heißt es dort:

„Wir beabsichtigen, folgenden Mitarbeiter umzugruppieren:

C..., Personal-Nr. 51517, Umgruppierungstermin 01.07.2000, derzeitige Eingruppie-
rung G VI/4, vorgesehene Eingruppierung AT.

Weitere Angaben: Siehe Anlage!

Gem. § 99 Abs. 3 BetrVG gilt Ihre Zustimmung als erteilt, wenn Sie uns nicht inner-
halb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitteilen, dass Sie die Zustimmung
verweigern.

Unterschrift der Personalabteilung: i.V. D..., i.V. E.....,

Der Betriebsrat bestätigte, das Schreiben am 19.06.2000 erhalten zu haben. Dem
Schreiben war eine Anlage (Anlage zum Schriftsatz der Antragstellervertreterin vom
07.03.2001, Bl. 52 d.A.) beigelegt, in der auf die Veränderung der Aufgaben in der
Konstruktion durch das neue „Global Turning Programm,, hingewiesen wurde. Der
Angestellte C... solle die Entwicklung vorantreiben, die Pulverherstellung und die
Presstechnologie weltweit verbessern und hierfür mit den entsprechenden Stellen in

den USA zusammenarbeiten. Hierdurch werde die organisatorische Zuordnung der Stelle geändert, wodurch der Angestellte C... künftig fachlich direkt an den Werkleiter berichten solle.

Der Betriebsrat teilte der Antragsgegnerin mit Schreiben vom 21.06.2000, der Werkleitung ausgehändigt am selben Tag, folgendes mit (Anlage 2 zur Antragsschrift, Bl. 10 d.A.):

„der Betriebsrat hat sich in seiner Sitzung vom 19.06.2000 mit der geplanten Umgruppierung von Hrn. C... befasst und ist zu folgendem Ergebnis gekommen:

Der Betriebsrat kann den gestellten Antrag nicht ordnungsgemäß behandeln, da die uns zur Verfügung gestellten Unterlagen nicht ausreichend sind, für eine Entscheidung des Betriebsrats.

Es liegt für den Betriebsrat kein ordnungsgemäßer Antrag vor.

Begründung:

1. Zu der Umgruppierung fehlt ebenfalls eine entsprechende Stellenbeschreibung bzw. Qualifizierungsmatrix.
2. Aus dem beigelegten Schreiben ist nicht ersichtlich, wer dieses verfasst hat.
3. Seit wann erfüllt Hr. C... diese neuen Aufgaben?
4. Wie sieht das neue Organigramm aus?
5. Es liegt dem Betriebsrat für die Umgruppierung keine genaue Gehaltsangabe vor.

Bevor diese ganzen Punkte nicht vollständig geklärt sind, kann der Betriebsrat seine Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht wahrnehmen.,,

Die Personalabteilung antwortete unter dem 26.06.2000, dem Betriebsrat übergeben am 28.06.2000 (Anlage 3 zur Antragsschrift, Bl. 11 f. d.A.):

„bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 21.06.2000 fügen wir Ihnen hier noch die Ihrerseits benötigten Informationen zur ordnungsgemäßen Beurteilung unseres Antrags wie folgt bei:

1. Als Anlage zu unserem Schreiben erhalten Sie die im Bereich der Organisation sowie der Aufgabenschwerpunkte durch uns entsprechend überarbeitete Stellenbeschreibung des Leiters SK-Gesenkkonstruktion und –disponierung MQE05410/01.01.

Da es sich hierbei um im wesentlichen organisatorische und weniger operative Tätigkeiten handelt, haben wir für diese Kategorie an Stellenbeschreibungen keine Qualifikationsmatrix vorgesehen. Die Aufgabenschwerpunkte dieser Stellenbeschreibung setzen voraus, dass sich der Stelleninhaber, bezogen auf individuelles Fachwissen, ständig auf dem aktuellen Stand hält und damit den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung trägt.

2. Das unserem Antrag beigefügte Schreiben ist Bestandteil unseres Antrags, welcher durch die Herren D... und E... unterschrieben ist. Gleiches gilt natürlich auch für beigefügte Anlagen.

Der Inhalt dieses Schreibens sowie die entsprechenden Begründungen wurden mit den Verantwortlichen inhaltlich besprochen und formuliert.

3. Aufgrund der im Anhang unseres Antrags geführten Begründung ist zu ersehen, dass sich die Aufgabenveränderung des Leiters SK Gesenkkonstruktion aufgrund eines neuen Produktprogramms, was unternehmensweit platziert werden soll, entstanden ist.

Mit diesem Programm haben sich Zielsetzung und Aufgaben dieser Stelle situativ und dem Umsetzungsgrad dieses Projekts entsprechend seit Beginn dieses Jahres schrittweise verändert.

Die daraus resultierende Veränderung der Stellenbeschreibung liegt Ihnen nun vor und soll mit dem 01.07.2000 auch seine organisatorische Platzierung erhalten.

4. Bezogen auf die Tatsache, dass durch die Maßnahme keine neue Stelle entsteht, wird sich auch die Darstellung des Organigramms nur geringfügig ändern. Ändern wird sich das Organigramm ganz konkret in der Tatsache, dass nun Herr C... statt Herrn F... direkt an den Werkleiter für die SK-Produktion, Herrn G..., berichten wird.

Herr F... berichtet somit ausschließlich dem Bereich R&D, und hier an Herrn Dr. H....

Nach entsprechendem Vollzug dieser organisatorischen Veränderung werden wird dies auch im Organigramm entsprechend darstellen.

5. Bezogen auf die Gehaltsfestsetzung für Herrn C... haben wir die Richtlinien des § 1/3 II.d des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Metall- und Elektroindustrie entsprechend angewendet.

Die genaue Gehaltsfestsetzung können Sie, wie dies in der Vergangenheit auch üblich war, selbstverständlich jederzeit über unsere Personalabteilung in Fürth, Frau I..., abfragen, was im Laufe der Fristenregelung des § 99 BetrVG durchaus möglich ist.

Sollten Sie noch weitere fachliche oder organisatorische Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung."

Der Betriebsrat antwortete mit Schreiben vom 04.07.2000, bei der Werkleitung eingegangen am 04.07.2000 (Anlage 4 zur Antragsschrift, Bl. 13 f. d.A.). Darin heißt es:

„Der Betriebsrat lehnt die Umgruppierung von Hrn. C... nach BetrVG § 99 Abs. 2, Ziff. 1+3 ab.

Begründung:

Unserer Meinung nach rechtfertigen die von Hrn. C... zu verrichtenden Tätigkeiten lediglich eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 7 des Tarifvertrags. Daher sehen wir in der von Ihnen beabsichtigten Eingruppierung in die Gehaltsgruppe AT einen Verstoß gegen den geltenden Tarifvertrag.

Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Eingruppierung in vergleichbaren Fällen und damit der innerbetrieblichen Lohn- und Gehaltsgerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Entlohnungspraxis.

Arbeitnehmer, die eine mit der Tätigkeit von Hrn. C... vergleichbare Arbeit ausführen, werden lediglich nach der Gehaltsgruppe 6 des MTV bezahlt. Daher verstößt es gegen die Entlohnungsgerechtigkeit, wenn Hr. C... in die höhere Gehaltsgruppe eingestuft wird. Für die vergleichbaren Arbeitnehmer wäre ein solcher Schritt nicht nachvollziehbar. Vielmehr würde der Verdacht aufkommen, dass die Bezahlung im Unternehmen willkürlich erfolgt. Daran können auch Sie kein Interesse haben.

Wie bereits ausgeführt, würde eine Bezahlung gemäß der Gehaltsgruppe AT auch nicht dem geltenden Tarifvertrag entsprechen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 28. April 1998 unter dem Aktenzeichen 1 ABR 50/97 entschieden, dass der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG seine Zustimmung zu einer Eingruppierung mit der Begründung verweigern kann, nur eine niedrigere als die vorgesehene Vergütungsgruppe sei zutreffend. Von dieser Möglichkeit machen wir Gebrauch.

Wir bitten Sie, unsere Argumente zu berücksichtigen und Hrn. C... im Sinne einer durchschaubaren Gehaltspolitik in die Gehaltsgruppe 7 einzustufen.,,

Die Antragsgegnerin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 06.07.2000 mit, dass sie den Angestellten C... gleichwohl künftig als AT-Angestellten einstufen und vergüten werde. Mit „außertariflichem Arbeitsvertrag“, vom 17.07.2000 (Anlage zum Schriftsatz der Antragsgegnervertreter vom 24.01.2001, Bl. 39 ff. d.A.) übertrug sie dem Angestellten C... die Tätigkeit als Leiter SK-Gesenkkonstruktion und – disponierung im Werk

Mistelgau. Als Vergütung wurde ein festes Jahresgehalt vereinbart in Höhe von 116.000,- DM brutto, das in zwölf gleichen Teilbeträgen zur Auszahlung kommen und jährlich überprüft werden sollte. Mehrarbeit sollte hierdurch abgegolten sein.

Mit am 05.09.2000 beim Arbeitsgericht Bayreuth eingegangenen Antrag hat der Betriebsrat zunächst begehrt, der Antragsgegnerin zu untersagen, die Umgruppierung aufrechtzuerhalten, ohne die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Er hat geltend gemacht, es liege ein Verstoß gegen § 99 BetrVG vor. Werde ein Angestellter befördert, indem der Arbeitgeber feststelle, dass die zu bewertende Tätigkeit Anforderungen stelle, die über den Qualifikationsmerkmalen der obersten Vergütungsgruppe lägen, dann sei dies nach der Rechtsprechung des BAG, Beschluss vom 31.10.1995, mitbestimmungspflichtig.

Der Betriebsrat hat dann im Verfahren vor dem Arbeitsgericht folgende Anträge gestellt:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, zur Eingruppierung des Mitarbeiters C... die Zustimmung des Antragstellers einzuholen und bei Ablehnung das Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten.

Die Antragsgegnerin, Beteiligte zu 2.), hat beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Antrag sei schon deswegen abzuweisen, weil der Vorgang nicht mitbestimmungspflichtig sei. Der Angestellte C... falle nunmehr im Gegensatz zum der Entscheidung des BAG vom 31.10.1995 zugrunde liegenden Sachverhalt nicht mehr unter den Tarifvertrag. Er unterfalle damit auch keiner Vergütungsgruppe, so dass eine Zuordnung zu einer solchen nicht in Betracht komme. Damit scheidet auch die Eingruppierungspflicht aus.

Der Antragsteller hat eingewandt, es komme für die Frage der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer im Ergebnis nach der Umgruppie-

nung nicht mehr in die Tarifordnung einzugruppieren sei. Entscheidend sei, dass geprüft werden müsse, ob er nach der Tarifsystematik tatsächlich dem bisherigen Tarifsysteem wirksam entzogen worden sei. Im übrigen sei es falsch, dass der Arbeitnehmer C... in seiner nunmehrigen Position nicht mehr dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages unterfalle. Weiterhin sei auf ihn § 1 Ziff. 3 (I) anzuwenden. § 1 Ziff. 3 (II) enthalte demgegenüber nur eine erläuternde Konkretisierung. Entscheidend sei nach systematischer Auslegung, dass der „sonstige Angestellte,, nach Buchstabe d) den in Buchstaben a) bis c) aufgeführten Personengruppen vergleichbar sein müsse. Dort seien Organvertreter, Angestellte mit selbständiger Einstellungs- und Entlassungsbefugnis und Prokuristen aufgeführt. Buchstabe d) meine in Fortschreibung dieser Reihe Angestellte, die sonstwie regelmäßig Tätigkeiten ausübten, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung seien und die dementsprechend vergütet würden. Es könne sich nur um Angestellte handeln, die auch nach ihrer Position die Tätigkeiten der Vergütungsgruppenordnung nicht mehr ausfüllten, weil sie diese überstiegen. Dies werde durch den Zweck der Vorschrift bestätigt, Lohngerechtigkeit und Transparenz herzustellen. Zweck sei nicht, es dem Arbeitgeber zu gestatten, sich durch ein Gehalt mit 25% oberhalb der höchsten Vergütungsgruppe von der Anwendung des Tarifvertrages freizukaufen. Außertariflich könne ein Mitarbeiter nur sein, wenn zuvor die niedrigeren Tarifgruppen ausgeschlossen seien, weil deren Qualifizierungsmerkmale übertroffen würden.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit Beschluss vom 08.05.2001 in vollem Umfang zurückgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, eine Eingruppierung sei nicht gegeben, weil es sich nicht um die erstmalige Einstufung in eine bestimmte Gehaltsgruppe handle. Unter Umgruppierung verstehe man jede Änderung der Einreihung in die Gehaltsgruppenordnung, also eine „Neu-Eingruppierung,,. Diese liege ebenfalls nicht vor, weil der Angestellte C... nunmehr dem Tarifvertrag nicht mehr unterfalle, also auch nicht in eine Vergütungsgruppe eingestuft werden könne. Aufgrund der vertraglichen Vereinbarung und aufgrund der Gehaltshöhe sei erwiesen, dass der Angestellte C... nicht mehr unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages falle. Für die Ansicht des Antragstellers, entscheidend sei, dass der Angestellte bisher der Vergütungsordnung unterlegen habe, fänden sich im Tarifvertrag und im BetrVG keine Anhaltspunkte. Die Formulierung in Buchstabe d) zeige, dass allein das Gehalt für den persönlichen Geltungsbereich entscheidend sei. Eine Eingrenzung dahingehend, dass nur Angestellte gemeint seien, welche die in der Gruppeneinteilung aufgeführten Tätigkeitsmerkmale überstiegen, lasse sich der Formulierung nicht entnehmen. Sie würde zudem zu einer von den Tarifparteien unerwünschten Vorprüfung führen.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist dem Antragsteller ausweislich des Empfangsbekennnisses seiner Vertreter am 23.05.2001 zugestellt worden. Die Beschwerde des Antragstellers vom 19.06.2001 ist beim Landesarbeitsgericht am selben Tag eingegangen. Er hat seine Beschwerde mit – nach bis 20.08.2001 verlängerter Begründungsfrist – am 20.08.2001 eingegangenem Schriftsatz selben Tages begründet.

Der Antragsteller begründet seine Beschwerde unter Wiederholung und Vertiefung der vor dem Arbeitsgericht vorgebrachten Argumente im wesentlichen damit, auch bei einer Berufung eines Angestellten zum außertariflichen Mitarbeiter sei der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Außerdem unterliege der Angestellte C... auch weiterhin dem persönlichen Anwendungsbereich des

Tarifvertrages, weil nach Ziff. 3 (I) des Geltungsbereiches die Vergütungsgruppenordnung noch auf ihn zutrefte. Die Tatsache, dass er ein diese um 25% übersteigendes Gehalt beziehe, sei zur Verneinung des Geltungsbereiches nicht genügend. Dem Arbeitgeber solle nach der Tarifbestimmung nur ermöglicht werden, besonders qualifizierte und deswegen besonders vergütete Arbeitnehmer von den Tarifbestimmungen auszunehmen. Selbst wenn die Auslegung des Arbeitsgerichts zutrefte, sei die Beklagte zur Beachtung des § 99 BetrVG verpflichtet, weil die Prüfung erforderlich sei, ob der Angestellte die Merkmale des bisherigen Vergütungssystems nicht doch noch erfülle. Umgruppierung sei auch die Feststellung, ob der Arbeitnehmer die Merkmale der Vergütungsgruppe noch oder nicht mehr erfülle.

Der Antragsteller stellt als Beschwerdeführer daher folgende Anträge:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 08.05.2001, Az. 1 BV 6/00, wird abgeändert.
2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, zur Eingruppierung des Mitarbeiters C... die Zustimmung des Antragstellers einzuholen und bei Ablehnung das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht einzuleiten.

Die Antragsgegnerin stellt den Antrag,
die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie bezieht sich auf den Beschluss des Arbeitsgerichts und ihre erstinstanzlichen Ausführungen und meint, ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bestehe nicht.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Gründe des Beschlusses des Erstgerichts vom 08.05.2001 (Bl. 86 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 24.06.2003 (Bl. 161 ff. d.A.) und die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig (§§ 87 ff. ArbGG). Sie ist insbesondere in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 89, 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 518, 519 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG, jeweils in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung, vgl. § 26 Nr. 5 EG-ZPO).

2. Die Beschwerde ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den geltend gemachten Anspruch des Betriebsrats zu Recht abgewiesen, weil ein solcher Anspruch vorliegend nicht gegeben ist. Die Beschwerdekammer folgt zunächst den sorgfältigen Ausführungen des Erstgerichts, so dass insoweit auf eine nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (entsprechend § 543 Abs. 1 ZPO in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung; zur entsprechenden Geltung dieser Vorschrift im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren vgl. BAG vom 31.01.1985, AP Nr. 2 zu § 92 ArbGG 1979; Grunsky, ArbGG, 7. Aufl. 1995, § 91 Rn. 3).

3. Mit Recht hat das Arbeitsgericht angenommen, dass die Bestimmung des § 1 Ziff. 3 (II) d) über den Geltungsbereich des in Frage stehenden Tarifvertrages allein auf die Höhe des Arbeitsentgelts abstellt. Die vom Antragsteller angenommene zusätzliche – negative - Voraussetzung der besonderen Qualifikation der vom Arbeitnehmer eingenommenen Position verlangt der Tarifvertrag nicht.
 - a. Das Arbeitsgericht hat die in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Tarifverträgen vertretenen Grundsätze richtig zugrunde gelegt und angewandt. Danach ist vom Wortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Wortlaut zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm ist mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrags ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (so zuletzt für die Tarifverträge der Metallindustrie BAG vom 16.10.2002, Az. 4 AZR 429/01, EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 126 m.w.N.; Wank in Wiedemann, TVG, 6. Aufl. 1999, § 1 Rn. 781 ff.). Dem folgt auch die Berufungskammer.

 - b. Im Wortlaut des § 1 Ziff. 3 (II) d) des Tarifvertrages wird nur auf zwei Gesichtspunkte abgestellt: Auf die „außertarifliche Grundlage,, und auf das Gehalt. In der Bestimmung selbst finden sich keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass darüber hinaus zusätzliche Qualifizierungsanforderungen an Stel-

lung, Qualifizierung und Verantwortung des Arbeitnehmers von Bedeutung sein könnten. Dasselbe gilt für die von den Tarifparteien verfassten „Anmerkung“, zu dieser Bestimmung. Sie legt allein fest, worauf beim Gehalt abzustellen ist bzw. wie das Gehalt zu berechnen ist. Auch in dieser Bestimmung finden sich keinerlei zusätzliche Merkmale.

- c. Auch aus dem systematischen Zusammenhang lässt sich ein anderes Verständnis, wie es der Antragsteller vertritt, nicht entnehmen. Zwar eröffnet § 1 Ziff. 3 (I) des Tarifvertrages den Anwendungsbereich für alle Angestellten, soweit für sie die in der Gruppeneinteilung des Tarifvertrages aufgeführten Tätigkeitsmerkmale zutreffen. Dies führt jedoch entgegen der Auffassung des Antragstellers nicht dazu, dass jeder Angestellte, auf den diese Tätigkeitsmerkmale zutreffen, auch von (II) erfasst sein muss. Dem steht schon der Wortlaut des (II) entgegen. Wenn dieser besagt, dass bestimmte Personenkreise gar nicht als „Angestellte“, im Sinne des Tarifvertrags gelten, dann bezieht sich diese Ausnahme sprachlich und systematisch auch auf die „Angestellten“, nach (I). Wer die Voraussetzungen des (II) erfüllt, ist nicht „Angestellter“, auch nicht „Angestellter“, im Sinne des Absatzes (I). Damit ist der Anwendungsbereich des Absatzes (I) von vornherein nicht eröffnet. Mangels Erfüllung dieses Tatbestandsmerkmals kommt es auf die in der Gruppeneinteilung aufgeführten Tätigkeitsmerkmale nicht mehr an.
- d. Für die Auffassung des Antragstellers, dass die Tarifparteien mit dem Begriff „sonstige Angestellte“, eine weitere Einschränkung in dem Sinn vorgenommen hätten, dass es sich um den Buchstaben a) bis c) vergleichbare Personengruppen handeln müsse, bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Bei den Ausnahmetatbeständen in Buchstaben a) bis c) handelt sich um eine abgestufte Regelung: Zunächst sind – das versteht sich mangels Arbeitnehmereigenschaft fast von selbst – gesetzliche Vertreter ausgenommen. Dann – hierbei handelt es sich zwar um Arbeitnehmer, aber solche, die typischerweise wesentliche Teile der Arbeitgeberfunktion ausüben – zur selbständigen Einstellung und Entlassung befugte Geschäftsführer und Betriebsleiter. Buchstabe c) lässt dann leitende Angestellte genügen, denen allerdings Prokura oder Handlungsvollmacht erteilt sein muss. Buchstabe d) stellt dann an die nächste Gruppe der ausgenommenen Personen noch geringere Anforderungen. Da die Buchstaben a) bis c) keine gleichwertigen Personengruppen auführen, sondern da sie schon abgestuft sind, lässt sich eine bestimmte Ebene gerade nicht entnehmen. Die Regelungen in den Buchstaben a) und c) besagen nichts dafür, wie und in welchem Umfang die letzte Stufe in Buchstabe d) von den anderen Stufen abweicht. Soweit sich der Antragsteller auf den Begriff „sonstige“, Angestellte bezieht und meint, dies könnten nur besonders qualifizierte Personen sein, gibt es auch dafür keine Anhaltspunkte. Der Antragsteller bezieht

sich offenbar auf die ähnlich aufgebaute Regelung des § 5 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 BetrVG, der bestimmte Personengruppen vom Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausnimmt. In der Tat nimmt der Gesetzgeber in dieser Vorschrift eine ähnliche Abstufung vor – die Tarifparteien haben diese aber gerade nicht übernommen, sondern in vielerlei Hinsicht eigene Tatbestandsmerkmale gebildet. Dies gilt für alle Ausnahmen. Insbesondere haben sie nicht, was nahe gelegen hätte, für Buchstabe d) den Begriff „leitende„ Angestellte verwendet, wie dies § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG tut. Damit liegt weit eher der Gegenschluss nahe: Hätten die Tarifparteien gewollt, dass sich Buchstabe d) nur auf leitende Angestellte bezieht, hätten sie diesen Begriff oder ein entsprechendes Adjektiv – etwa sonstige „vergleichbare„ Angestellte – verwendet. Die Tatsache, dass sie insoweit von der Begrifflichkeit des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG abgewichen sind, spricht dafür, dass sie diese Anforderungen nicht aufnehmen wollten.

- e. Aus Sinn und Zweck der Regelung lässt sich, worauf schon das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat, nichts erkennen. Die Tarifparteien haben mit der hier umstrittenen Regelung bestimmte Personen vom Geltungsbereich des Tarifvertrages freigestellt, wenn sie zwei Voraussetzungen erfüllen: Zum einen muss diese „Außertariflichkeit„ vereinbart sein, zum anderen muss eine bestimmte Gehaltsgrenze überschritten sein. Wenn dies der Fall ist, fällt ein Arbeitnehmer nicht mehr unter den Schutz des Tarifvertrages. In der Anmerkung haben die Tarifparteien klargestellt, dass die – deutliche – Abgrenzung nach dem Gehalt nicht dadurch unterlaufen werden kann, dass der Arbeitnehmer sich dieses höhere Gehalt durch eine ausufernde Arbeitszeitmenge erkaufen muss. Die Tarifparteien haben damit eine klare und einfach handhabbare Abgrenzungsregel aufgestellt. Sie haben damit erlaubt, dass sich der Arbeitgeber durch ein sehr hohes Entgelt von den Regelungen des Tarifvertrages, wie es der Antragsteller formuliert hat, „freikauf„. Für die Kammer ist nicht ersichtlich, warum dies angreifbar oder sinnwidrig sein sollte. Wer wirklich ein derart hohes, den höchsten Tariflohn um ein Viertel übersteigendes Gehalt bezieht, von dem kann erwartet werden, dass er seine sonstigen Bedingungen zusammen mit dem Arbeitgeber nach eigenen Vorstellungen regelt. Er bedarf des Schutzes des Tarifvertrages nicht. Ob er auch noch eine besonders verantwortliche Stellung im Betrieb innehat, ändert hieran nichts. Sinn und Zweck der Regelung erfordern also keine Auslegung in dem Sinn, wie sie der Antragsteller vorträgt. Im übrigen bestehen erhebliche Zweifel, ob ein in dieser Weise in die Vorschrift interpretierter Sinn und Zweck in ausreichender Weise in der Bestimmung seinen Niederschlag gefunden hätte, dass diese zusätzliche Anforderung noch vom Wortlaut der Bestimmung gedeckt wäre.

- f. Mit Recht hat das Arbeitsgericht auch ausgeführt, dass die sich aus dem Wortlaut ergebende Auslegung zu einer klaren, praktisch handhabbaren Regelung führt – im Gegensatz zu der vom Antragsteller propagierten Auslegung, bei der schon bei der Prüfung des persönlichen Geltungsbereiches umfangreiche, in der Regel schwierige Überlegungen unter Abgrenzung der Vergütungsgruppenordnung anzustellen wären. Auch dies spricht dafür, es beim Wortlaut zu belassen.
 - g. Nach alledem steht für die Kammer fest, dass eine Überprüfung der Qualifizierung und der Stellung des Angestellten von Buchstabe d) nicht gefordert – und damit bei einer „Ausgruppierung“, auch nicht zu überprüfen - ist.
4. Unter diesen Voraussetzungen besteht ein Anspruch des Betriebsrates auf Beteiligung wegen „Umgruppierung“, im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Ausgruppierung von Angestellten im Bereich des vorliegenden Tarifvertrages nicht.
- a. Das Arbeitsgericht führt richtig aus, dass unter Umgruppierung allgemein die Feststellung des Arbeitgebers zu verstehen ist, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht – oder nicht mehr – den Tätigkeitsmerkmalen entspricht, die bisher als zutreffend angesehen werden (vgl. etwa BAG vom 12.08.1997, 1 ABR 13/97, EzA § 99 BetrVG 1972 Umgruppierung Nr. 1; Fitting u.a., BetrVG, 21. Aufl. 2002, § 99 Rn. 86; Richardi/Thüsing in Richardi, BetrVG, 8. Aufl. 2002, § 99 Rn. 83, jeweils mit weiteren Nachweisen). Die Beteiligung des Betriebsrats bei dieser – als Rechtsanwendung anzusehenden – Feststellung soll dazu beitragen, möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen.
 - b. Die Notwendigkeit einer solchen Feststellung und dem folgend die Notwendigkeit der Betriebsratsbeteiligung setzt dabei voraus, dass der Arbeitnehmer in eine Vergütungsgruppe eingestellt werden muss. Ist eine Zuordnung zu einer bestimmten Tarifgruppe nicht notwendig, dann bedarf es einer Rechtsfeststellung in diesem Sinn nicht. Die durch die Kammer getroffene Auslegung des Tarifvertrages hat wie dargestellt ergeben, dass die – unterstellt, der Tarifvertrag wäre anwendbar – für den Arbeitnehmer hypothetisch maßgebliche Tarifgruppenzuordnung unerheblich ist. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf außertariflicher Basis ein bestimmtes

Entgelt vereinbart, braucht nach dem Tarifvertrag eine Zuordnung nicht mehr zu erfolgen, dann verzichten die Tarifparteien auf eine solche Zuordnung. Dann scheidet eine Notwendigkeit der Prüfung aus – und zwar sowohl derjenigen Prüfung, welcher Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer nunmehr zuzuordnen ist, als auch derjenigen Prüfung, welcher er bisher zuzuordnen war. Letztere Prüfung hätte ja nur den Sinn, festzustellen, ob er die Anforderungen dieser Gruppe noch erfüllt. Nachdem dies hier dahinstehen kann, bedarf es auch der Überprüfung nicht.

- c. Anderes ergibt sich nicht aus der Entscheidung des BAG vom 31.10.1995 (Az. 1 ABR 5/95, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 131). Zwar hat das BAG in der dortigen Konstellation die Notwendigkeit der Betriebsratsbeteiligung bei der dortigen Ausgruppierung bejaht. Ausgangslage für diese Entscheidung war jedoch eine Ausgruppierung, deren Merkmale nicht allein die Höhe des Gehalts war, sondern eine vom Arbeitgeber angenommene Qualifizierung der übertragenen Stelle, die die in der Vergütungsordnung aufgeführten Gruppen übersteigen sollte. Die Entscheidung betraf einen Tarifvertrag mit einem persönlichen Geltungsbereich, der ausnahmslos alle Angestellten erfasste (BAG vom 31.10.1995, a.a.O., unter B.I.2.a) der Gründe). Im Gegensatz zur vorliegenden Konstellation unterfiel die Arbeitnehmerin also grundsätzlich dem Tarifvertrag. Aus diesem Grund war der Arbeitgeber vor Abschluss eines Vertrages als außertariflich zur Prüfung verpflichtet, ob die der Angestellten zugewiesenen neuen Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen einer der Gehaltsgruppen der Vergütungsordnung entsprach. War dies der Fall, so bestand nach den oben dargestellten Grundsätzen auch die Pflicht, den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Es bedurfte ja einer Rechtsanwendung und entsprechender Zuordnung bzw. Nicht-Zuordnung zu den vorgegebenen Vergütungsgruppen; ist eine solche Zuordnung unerheblich, bedarf es auch der Beteiligung nach § 99 BetrVG nicht (so auch BAG vom 30.10.2001, 1 ABR 8/01, EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 75; ebenso Richardi/Thüsing, a.a.O., § 99 Rn. 67; Fitting u.a., a.a.O., § 99 Rn. 80). Dies entspricht der vorliegenden Konstellation (weitergehend mit vollständiger Ablehnung des Ansatzes des BAG Berger-Delhey, Anmerkung zu BAG vom 31.10.1995, EzA § 99 BetrVG 1972; auch Kraft in GK-BetrVG, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Bd. II, 7. Aufl. 2002, § 99 Rn. 38a). Dementsprechend hat das BAG die Mitbestimmungspflicht nach § 99 BetrVG auch in dem Fall verneint, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Zulagen ohne Rücksicht auf ein Gehaltsschema versprochen hatte – mit der Begründung, eine Zulage besage dann nichts über die Eingruppierung, wenn sie nichts über die Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der Vergütungsordnung aussage, wenn sie dem Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Vergütungsgruppen gezahlt werde (vgl. Beschluss vom 02.04.1996, 1 ABR 50/95, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 137).

- d. Würde man in der vorliegenden Konstellation eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG verlangen, entstünde ein Wertungswiderspruch insoweit, als das Entgelt als solches bzw. die Höhe des Entgelts der Mitbestimmung des Betriebsrats insgesamt entzogen ist. Zumindest im Rahmen des § 99 BetrVG spielt die Höhe des dem Arbeitnehmer geschuldeten Entgelts keine Rolle, ist es dem Betriebsrat im Rahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG nicht einmal mitzuteilen (BAG vom 18.10.1988, 1 ABR 33/87, und vom 03.10.1989, 1 ABR 73/88, EzA § 99 BetrVG 1972 Nrn. 68 und 77). Auch handelt es sich bei der Festlegung einer individualrechtlichen Vergütung nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 99 BetrVG (ganz h.M., vgl. etwa GK-Kraft, a.a.O., § 99 Rn. 39). Auch von daher verbietet es sich, im vorliegenden Fall der Ausgruppierung, bei der als alleinige Zulässigkeitsvoraussetzung auf die Höhe des Entgelts abstellen ist, entgegen dieser allgemeinen Regeln nunmehr diese Entgelt-höhe zum Maßstab der Unterrichtung und Mitbestimmung zu machen.
5. Letztlich kann dies jedoch vorliegend dahinstehen. Denn selbst wenn man von einem grundsätzlichen Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG im vorliegenden Fall ausginge, wäre dieses Beteiligungsrecht allein darauf bezogen, ob der Angestellte ein 25 vom Hundert die Tarifgruppe VII übersteigendes Entgelt zu beanspruchen hat. Andere Voraussetzungen sind an die Ausgruppierung wie dargestellt nicht zu stellen. Dann würde sich auch die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers an den Betriebsrat auf diese Tatsache beschränken; der Betriebsrat könnte allein mit der Begründung widersprechen, die „Nicht-Eingruppierung,, also die Behandlung als außertariflicher Mitarbeiter, verstoße gegen den Tarifvertrag, weil die Voraussetzungen – 25% übersteigendes Gehalt – nicht erfüllt seien.
- a. Ginge man von dieser Auffassung aus, dann gälte die Zustimmung des Betriebsrats vorliegend nach § 99 Abs. 3 Halbsatz 2 BetrVG als erteilt.
- b. Die Antragsgegnerin hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 16.06.2000 über die geplante Umgruppierung unterrichtet. Dieses Schreiben ist – obwohl es mit „Unterrichtung,, überschrieben ist – erkennbar auf die Erteilung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG gerichtet; ein anderes Verständnis verbietet sich angesichts des im Schreiben enthaltenen Satzes „Gem. § 99 Abs. 3 BetrVG gilt Ihre Zustimmung als erteilt, wenn Sie uns nicht innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitteilen, dass Sie die Zustimmung verweigern.,,

- c. Geht man davon aus, dass die Mitbestimmung in diesem Fall den Sinn hat, das Übersteigen der Gehaltshöhe um 25% zu überprüfen, dann ist diese Unterrichtung zunächst nicht ausreichend, weil die Gehaltshöhe dem Betriebsrat nicht mitgeteilt ist. Dementsprechend hat der Betriebsrat mit seinem Schreiben vom 21.06.2000 in Ziff. 5 seiner Begründung die fehlende Mitteilung des Gehalts gerügt. Jedenfalls ein solches Auskunftsbegehren unterbricht die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG und hindert die Fiktion der Zustimmung (BAG vom 14.03.1989, 1 ABR 80/87, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 71).
- d. Die Antragsgegnerin hat diese Angabe mit Schreiben vom 26.06.2000 in ausreichendem Maß nachgeholt. Sie hat unter Ziff. 5 erklärt, wie sie das Gehalt errechnet hat, und angeboten, dass der Betriebsrat die genaue Höhe an der dort genannten Stelle erfahren könne, mit dem Zusatz, dass dies auch bisher so „üblich„ gewesen sei. Es kann dahinstehen, ob die bloße Mitteilung, man habe die 25%-Grenze überschritten, ausreichend ist. Jedenfalls mit dem Zusatz und dem Angebot der Nachfrage war die Unterrichtung zunächst ausreichend. Der Betriebsrat hat diesen Punkt auch nicht mehr gerügt. Er nimmt im Schreiben vom 04.07.2000 auf eine angeblich fehlende Gehaltsangabe nicht mehr Bezug. Da er eine ganze Reihe von Punkten angesprochen hat, durfte und musste die Antragsgegnerin davon ausgehen, dass er sich an die bisherigen „Üblichkeiten„ halten würde, dass er bei Bedarf das Entgelt erfragen und dass er im Falle einer nunmehr abweichenden Handhabung mitteilen würde, er wolle die Angaben konkret mitgeteilt bekommen. Angesichts dieser gegenseitigen Erklärungen wäre es treuwidrig, wenn sich der Betriebsrat nunmehr auf eine fehlende Mitteilung der exakten Entgelthöhe berufen würde. Dies gilt erst recht, wenn man davon ausgeht, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber von sich aus immer auf ihm bekannte Mängel hinweisen muss (dies verlangt das BAG im Beschluss vom 28.01.1986, 1 ABR 10/84, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 48).
- e. Letztlich kann auch dies dahinstehen. Denn die Antragsgegnerin hat die begehrte Auskunft spätestens mit Übermittlung des Anstellungsvertrages im vorliegenden Verfahren erfüllt. Sie hat die Auskunft damit erteilt, die Unterrichtung in jedem Fall vervollständigt. In einem solchen Fall muss der Betriebsrat, wenn die Unterrichtung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG abgeschlossen ist, nunmehr innerhalb einer Woche die Zustimmung verweigern (BAG vom 20.12.1988, 1 ABR 68/87, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 70). Dies hat er nicht mehr getan, hat weitere zusätzliche Zustimmungsverweigerungsgründe über die in seinen Schreiben vom 21.06.2000 und vom 04.07.2000 genannten Angaben hinaus nicht mehr gemacht.

- f. Diese Angaben stellen keine ausreichenden Verweigerungsgründe im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG dar. Angesichts der Tarifsystematik, die allein auf das Entgelt abstellt, ist eine Stellenbeschreibung bzw. eine Qualifizierungsmatrix nicht erforderlich. Im übrigen gilt das unter d. Ausgeführte, weil der Betriebsrat nach der Antwort des Arbeitgebers den Einwand offenbar aufgegeben hat. Die anderen im Schreiben vom 21.06.2000 aufgeworfenen Fragen hat die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 26.06.2000 beantwortet. Im Schreiben vom 04.07.2000 führt der Betriebsrat aus, die Tätigkeiten erfüllten die Anforderungen an Vergütungsgruppe VII. Dieser Einwand ist jedoch nicht geeignet, die Ausgruppierung des Angestellten C... zu verhindern. Auf Anforderungen von Vergütungsgruppen kommt es wie dargestellt in keiner Weise an. Ähnliches gilt für die vom Betriebsrat angesprochene Entlohnungsgerechtigkeit. Diese ist im Rahmen des § 99 BetrVG zu beachten. Sie bedeutet in diesem Zusammenhang aber nur, dass der Arbeitgeber vorgegebene Eingruppierungsschemata einhalten muss. Sie bedeutet nicht, dass er gehindert ist, einem Arbeitnehmer ein übertarifliches Entgelt zu zahlen. Da zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vertragsfreiheit in der Frage besteht, welches Entgelt über eine Entgeltgruppe hinaus letztlich – wenn es denn mehr ist als im Tarifvertrag verlangt – gezahlt werden soll, hat dies mit der Eingruppierung als solches und der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG hierzu nichts zu tun. Rechtsfolge einer solchen Entgeltvereinbarung ist nach den Bestimmungen des Tarifvertrags, dass der Arbeitnehmer nunmehr keiner Vergütungsgruppe mehr unterfällt. Dann ist auch eine Einstufung nicht mehr möglich. Anderes würde nur gelten, wenn es auch für solche Mitarbeiter noch ein Vergütungssystem im Betrieb gäbe. Dies ist nach dem Vorbringen der Beteiligten jedoch nicht der Fall. Die weiteren Argumente des Betriebsrats beziehen sich sämtlich darauf, dass eine andere Vergütungsgruppe angemessen sei. Hierauf kommt es jedoch wie dargestellt nicht an.
- g. Im Ergebnis sind sämtliche Einwendungen des Betriebsrats auf den ersten Blick nicht als Zustimmungsverweigerungsgründe geeignet. Der Betriebsrat hätte – wenn man überhaupt von einer Mitbestimmungspflicht nach § 99 BetrVG ausgeht – allenfalls die Möglichkeit gehabt, sich nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG darauf zu berufen, die vereinbarte Gehaltshöhe übersteige nicht die erforderlichen 25% der Gehaltsgruppe VII des Tarifvertrages. Allein dies sind die Anforderungen der Tarifsystematik. Sind diese Anforderungen erfüllt, ist die Einstufung als außertariflich zulässig. Allein mit dieser Begründung hätte der Betriebsrat eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung erklären können. Da er dies nicht getan hat, gilt die Zustimmung des Betriebsrats vorliegend als erteilt nach § 99 Abs. 3 BetrVG (so schon BAG vom 20.12.1988, a.a.O.).

6. Nachdem die Antragsgegnerin unzweifelhaft die Zustimmung des Betriebsrats mit Schreiben vom 16.06.2000, konkretisiert mit Schreiben vom 26.06.2000, begehrt hat, ist der erste Teil des gestellten Antrags ohnehin in keiner Weise verständlich. Es wird etwas verlangt, was der Arbeitgeber bereits getan hat. Gründe hierfür sind weder ersichtlich noch in irgendeiner Weise vorgetragen. Nachdem die Zustimmung aber auch als erteilt gilt, besteht auch ein Anspruch auf Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG nicht. Der Anspruch des Betriebsrats erweist sich als insgesamt nicht begründet.

7. Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden. Einer Kostenentscheidung bedurfte es im Hinblick auf § 12 Abs. 5 ArbGG nicht.

8. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst, da die Entscheidung nicht auf der Frage beruht, ob eine Ausgruppierung grundsätzlich mitbestimmungspflichtig ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 92a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Ludwig, Ehrenamtlicher Richter

Maschke, Ehrenamtlicher Richter