

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 17. November 2021
- 7 ABR 41/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:171121.B.7ABR41.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 30. April 2018
- 13 BV 203/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 1. Oktober 2019
- 15 TaBV 123/18 -

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei Eingruppierung - Zustimmungsersetzung - Erledigung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 ABR 39/19 -

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 41/19
15 TaBV 123/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2021

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. November 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Steininger und Welzel für Recht erkannt:

Das Verfahren wird hinsichtlich der Anträge der Arbeitgeberin festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer R C, H I, H Z, K H, A H, S K, L K, A M, S H, K L, N R, M W, A T, N D, M We, A G, B S, S Y, F C, V D, M G, A Ge, A K, N N, E M, S P, M B, A Gh, P H, M F, S J, R M und Z S in die Entgeltgruppe 2 TVöD-V (VKA) als erteilt gilt, hilfsweise, die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe 2 der Entgelttabelle TVöD-V (VKA) zu ersetzen, eingestellt.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 1. Oktober 2019 - 15 TaBV 123/18 - zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten haben in den Vorinstanzen darüber gestritten, ob die Zustimmungen des Betriebsrats zu Eingruppierungen von einer Vielzahl von Arbeitnehmern zu ersetzen ist. Nunmehr streiten sie in erster Linie darüber, ob sich das vorliegende Verfahren erledigt hat. 1
- Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin, Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e.V. (KAV Hessen), beschäftigt in ihrem Unternehmen regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer. In ihrem Betrieb auf dem Flughafen F bietet sie überwiegend von sog. Service Agenten geleistete Betreuungsdienste für hilfsbedürftige Fluggäste an. Der Beteiligte zu 2. ist der in diesem Betrieb gebildete Betriebsrat. 2
- Mit Schreiben vom 10. Februar 2017, 10. März 2017, 5. April 2017 und 26. April 2017 erbat die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zu den Einstellungen von einer Vielzahl von Arbeitnehmern in die Funktion von Service Agenten jeweils unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 2 Stufe 1 3

TVöD-V (VKA) 2017. Der Betriebsrat stimmte den Einstellungen jeweils zu, verweigerte aber die Zustimmung zu den Eingruppierungen mit der Begründung, zutreffend seien die Service Agenten in EG 4, hilfsweise EG 3 TVöD-V (VKA) 2017 eingruppiert.

Die Arbeitgeberin hat daraufhin das vorliegende Verfahren eingeleitet und die Auffassung vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats zu den beabsichtigten Eingruppierungen gelte als erteilt; jedenfalls sei sie zu ersetzen. 4

Sie hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse - zuletzt beantragt, 5

1. festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

R C

H I

H Z

K H

A H

S K

L K

A M

S H

K L

N R

M W

A T

N D

M We

A G

B S

S Y

F C

V D
M G
A Ge
A K
N N
E M
S P
M B
A Gh
P H
M F
S J
R M
Z S

in die Entgeltgruppe 2 TVöD-V (VKA) als erteilt gilt;

2. hilfsweise die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung der unter Ziff. 1 aufgeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe 2 der Entgelttabelle TVöD-V (VKA) zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den Eingruppierungen der von den Anträgen betroffenen Arbeitnehmer als erteilt gilt, wogegen sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats richtet. 7

Die Beschäftigten K H, N R, A T, N D und S Y sind inzwischen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Sämtliche anderen von den Anträgen betroffenen Beschäftigten sind mittlerweile höheren Stufen der Entgelttabelle aufgrund der Stufenlaufzeit zugeordnet. Die Arbeitgeberin hat das Verfahren für erledigt 8

erklärt. Der Betriebsrat hat innerhalb von zwei Wochen mitgeteilt, der Erledigterklärung nicht zuzustimmen.

Der Betriebsrat begehrt die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung und beantragt für den Fall, dass „das Gericht die Einstellung des Verfahrens durch Erledigung in Erwägung zieht“, 9

festzustellen, dass die von der Arbeitgeberin vorgenommenen Eingruppierungen der noch im Streit befassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die begehrte Entgeltgruppe der Entgelttabelle des TVöD (VKA) 2017 unzutreffend ist, hilfsweise war;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem vorgenannten Antrag festzustellen, dass er zu Recht seine Zustimmung zu den von der Arbeitgeberin vorgenommenen Eingruppierungen hinsichtlich der noch im Streit befassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die begehrte Entgeltgruppe der Entgelttabelle des TVöD (VKA) 2017 verweigert hat.

Die Arbeitgeberin beantragt sinngemäß, das Verfahren hinsichtlich ihrer Sachanträge einzustellen und die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats im Übrigen zurückzuweisen. 10

B. In Bezug auf die Sachanträge der Arbeitgeberin ist das Verfahren einzustellen. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen. 11

I. Das Verfahren ist auf die Erledigterklärung der Arbeitgeberin hinsichtlich ihrer Sachanträge in entsprechender Anwendung von § 95 Satz 4, § 83a Abs. 2 ArbGG einzustellen. 12

1. Nach § 95 Satz 4, § 83a Abs. 2 ArbGG ist ein Beschlussverfahren in der Rechtsbeschwerdeinstanz einzustellen, wenn die Beteiligten es für erledigt erklärt haben. Hat der Antragsteller das Verfahren für erledigt erklärt und widersprechen andere Verfahrensbeteiligte der Erledigungserklärung, hat das Gericht zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Ist dies der Fall, ist das Verfahren einzustellen. Ein erledigendes Ereignis sind tatsächliche Umstände, die nach Anhängigkeit des Beschlussverfahrens eingetreten sind und dazu führen, dass das Begehren des Antragstellers jedenfalls nunmehr als unzulässig 13

oder unbegründet abgewiesen werden müsste. Anders als im Urteilsverfahren kommt es nicht darauf an, ob der gestellte Antrag bis dahin zulässig und begründet war (*st. Rspr., zB BAG 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 8; 29. Juli 2020 - 7 ABR 27/19 - Rn. 24 mwN*).

2. Danach ist das Verfahren hinsichtlich der Sachanträge der Arbeitgeberin einzustellen. Die Arbeitgeberin hat als Antragstellerin das Verfahren einseitig für erledigt erklärt. Ihre Anträge festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung der im Tenor genannten Arbeitnehmer in die EG 2 TVöD-V (VKA) als erteilt gilt, hilfsweise zu ersetzen ist, haben sich erledigt. Diese Anträge wären nunmehr mangels Rechtsschutzinteresses unzulässig. 14

a) Das Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Antrag als unzulässig abzuweisen. Während das Rechtsschutzbedürfnis bei Feststellungsanträgen in Gestalt des rechtlichen Interesses an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung nach § 256 Abs. 1 ZPO stets gesondert geprüft werden muss, ist es bei Leistungs- und Gestaltungsklagen regelmäßig gegeben. Es folgt in der Regel aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Besondere Umstände können aber bereits das Verlangen, in die materiellrechtliche Sachprüfung einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, wenn der Antragsteller offensichtlich gerichtlicher Hilfe zur Erreichung seines Ziels nicht (mehr) bedarf (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 22*). Der Antrag eines Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich zu ersetzen - einschließlich der Frage, ob die Zustimmung bereits als erteilt gilt -, setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahme noch beabsichtigt (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 24*). Dies ist bei einem auf eine Ein- oder Umgruppierung bezogenen Zustimmungsersetzungsverfahren nur so lange der Fall, wie der betroffene Arbeitnehmer im Betrieb mit unveränderter Eingruppierung beschäftigt ist (*BAG 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 10 mwN*). 15

- b) Sämtlichen Sachanträgen der Arbeitgeberin mangelte es nunmehr am Rechtsschutzinteresse. 16
- aa) Das gilt zunächst für die Anträge, die sich auf die mittlerweile aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer beziehen. Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG - einschließlich der Frage, ob die Zustimmung bereits als erteilt gilt - ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, die beabsichtigte personelle Maßnahme auf der Grundlage eines bestimmten Zustimmungsersuchens gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG auch angesichts der vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig durchzuführen. Nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmer stellt sich diese Frage nicht mehr (*vgl. BAG 1. August 2018 - 7 ABR 63/16 - Rn. 23; 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 24 f.*). 17
- bb) Auch die Eingruppierungen der von den Anträgen noch betroffenen weiteren Service Agenten in die EG 2 Stufe 1 TVöD-V (VKA) 2017 beabsichtigt die Arbeitgeberin nicht mehr. 18
- (1) Die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung beschränkt sich nicht auf die bloße Einreihung der Tätigkeit des entsprechenden Arbeitnehmers in eine bestimmte Vergütungsgruppe. Das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG ist ein einheitliches Verfahren, das die Ein- oder Umgruppierung in allen ihren Teilen erfasst. Umfasst die Eingruppierungsentscheidung mehrere Fragestellungen, kann der Arbeitgeber das Mitbestimmungsverfahren nicht auf einzelne Teile beschränken. Eine Eingruppierung, hinsichtlich derer die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzt werden könnte, liegt nur dann vor, wenn alle Teilfragen zutreffend beurteilt worden sind. Eine „Teileingruppierung“ steht einer unrichtigen, unzutreffenden Eingruppierung gleich. Dementsprechend umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats alle Faktoren, die im Zusammenhang mit einer Eingruppierung zu einem unterschiedlichen Entgelt führen können (*st. Rspr., zB BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 19 [auch zu den prozessualen Möglichkeiten der Fortführung eines anhängigen Zustimmungsersetzungsverfahrens Rn. 20], BAGE 169, 351;*) 19

19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 - Rn. 20). Das gilt beispielsweise für die Zuordnung der Anzahl der Berufsjahre zu einer bestimmten Vergütungsgruppe (vgl. dazu BAG 26. April 2017 - 4 ABR 37/14 - Rn. 10) oder die zutreffende Beschäftigungszeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe, wenn sich daraus ein unterschiedliches Entgelt ergibt (BAG 13. November 2013 - 4 ABR 16/12 - Rn. 13). Gleiches gilt bei einer Änderung der Stufen einer Entgelttabelle, wie sie zB § 16 Abs. 3 TVöD (VKA) vorsieht, weil sich daraus ein unterschiedliches Entgelt im Vergleich zur niedrigeren Stufe ergibt. Dies gilt selbst dann, wenn eine Höherstufung allein durch Zeitablauf erfolgt (BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 19, aaO; 6. April 2011 - 7 ABR 136/09 - Rn. 29, BAGE 137, 260). In all diesen Fällen gibt die Arbeitgeberin mit ihrem Antrag nach § 99 Abs. 1 BetrVG eine rechtliche Einschätzung über die aus ihrer Sicht zutreffende Eingruppierung nach der betrieblichen Vergütungsordnung ab, hinsichtlich derer dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Erst wenn der Betriebsrat dieses Recht ausgeübt hat, ist geklärt, ob zwischen den Betriebsparteien Streit über die zutreffende, je nach Vergütungsordnung ggf. aus mehreren Elementen bestehende Eingruppierung besteht (BAG 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 11).

(2) Die Arbeitgeberin hatte - wie die Auslegung der Anträge ergibt - jeweils die Feststellung begehrt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu der Eingruppierung der im Tenor genannten Arbeitnehmer in die EG 2 Stufe 1 TVöD-V (VKA) 2017 als erteilt gilt, hilfsweise zu ersetzen ist, und damit die gesamte Eingruppierung, bestehend aus Entgeltgruppe und Stufe der Entgelttabelle, zum Gegenstand des Verfahrens nach § 99 BetrVG gemacht. Das Fehlen der Stufenangabe in den zuletzt im Beschwerdeverfahren gestellten Anträgen beruht erkennbar auf einem Versehen. So hatte die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zu der Eingruppierung in die EG 2 Stufe 1 TVöD-V (VKA) 2017 ersucht und dieses Begehren mit dem vorliegenden Verfahren weiterverfolgt. Entsprechend war die Stufenangabe in den erstinstanzlich gestellten ebenso wie in den mit der Beschwerdebegründung angekündigten Anträgen enthalten. Aus dem Vorbringen der Arbeitgeberin ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass sie diese Anträge zuletzt begrenzen oder modifizieren wollte. Die Beschäftigten haben jeweils nach § 16 Abs. 3 iVm. § 17 TVöD (VKA) eine höhere Stufe erreicht, die zu

20

Entgeltänderungen führte. Sie wurden nicht mehr mit einer unveränderten Eingruppierung iSd. § 99 BetrVG beschäftigt. Diese Stufenänderungen lösten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus und stellten ihrerseits Umgruppierungen iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar. Ab dem Zeitpunkt der Stufenerhöhung war die zuvor von der Arbeitgeberin beabsichtigte Maßnahme - die Eingruppierung unter Einstufung in eine niedrigere Stufe der Entgelttabelle - nicht mehr beabsichtigt. Gegenteiliges folgt nicht aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat bislang nicht bei diesen Umgruppierungen beteiligt hat; vielmehr kann dieser Umstand einen Antrag nach § 101 BetrVG begründen. Das Festhalten an den ursprünglich beabsichtigten Maßnahmen durch die Arbeitgeberin wäre im Übrigen auch tarifwidrig gewesen.

(3) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ändert der Umstand, dass über die Erhöhung der Stufen der Entgelttabelle zwischen den Beteiligten kein Streit besteht, hieran nichts (*vgl. hierzu schon BAG 6. April 2011 - 7 ABR 136/09 - Rn. 29, BAGE 137, 260*). Maßgeblich für eine Erledigung ist allein, ob es sich noch um die ursprünglich vom Arbeitgeber beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme handelt. Dies ist nicht der Fall. Auch scheidet im Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG - wie dargelegt - eine Entscheidung über eine „Teileingruppierung“, hier also nur über die zutreffende Entgeltgruppe, aus. Es würde sich um eine unzutreffende Eingruppierung iSd. § 99 BetrVG handeln (*BAG 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 13*). 21

(4) Eine andere Beurteilung ist nicht im Hinblick auf den Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes geboten. Die Beteiligten können einer Stufenänderung im Verfahren jedenfalls noch in der Beschwerdeinstanz dadurch Rechnung tragen, indem sie die angekündigten Anträge im Beschwerdeverfahren übereinstimmend für erledigt erklären und die Arbeitgeberin nach erneuter Unterrichtung des Betriebsrats den Antrag auf Ersetzung der wieder verweigerten Zustimmung in das Verfahren einführt (*BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 20, BAGE 169, 351*). 22

- II. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen. 23
Die mit der Einstellung des Verfahrens hinsichtlich der Sachanträge der Arbeitgeberin zur Entscheidung angefallenen Wideranträge des Betriebsrats bleiben ohne Erfolg.
1. Die Wideranträge sind mit der Einstellung des Verfahrens hinsichtlich der Sachanträge der Arbeitgeberin zur Entscheidung angefallen. Soweit der Betriebsrat ausgeführt hat, die Anträge seien für den Fall gestellt, dass das Gericht „die Einstellung des Verfahrens durch Erledigung in Erwägung zieht“, ist damit erkennbar der Fall der Einstellung des Verfahrens in Bezug auf die Sachanträge der Arbeitgeberin gemeint. Diese innerprozessuale Bedingung ist eingetreten. 24
2. Die Erhebung von Wideranträgen in der Rechtsbeschwerdeinstanz ist grundsätzlich unzulässig (*vgl. BAG 1. August 2018 - 7 ABR 63/16 - Rn. 26*). Ungeachtet dessen sind die Anträge bereits aus anderen Gründen unzulässig. 25
- a) Die Wideranträge bedürfen der Auslegung. 26
- aa) Mit dem Hauptwiderantrag geht es dem Betriebsrat um die Feststellung, dass die Eingruppierungen von Service Agenten in die EG 2 TVöD (VKA) 2017 unzutreffend sind (soweit die Beschäftigten noch als Service Agenten tätig sind) bzw. unzutreffend waren (soweit die Beschäftigten inzwischen ausgeschieden oder in anderen Funktionen tätig sind). Dem Betriebsrat geht es also um eine Klärung, ob Eingruppierungen in die zutreffende EG erfolgt sind; die jeweilige Stufe ist nicht Gegenstand des Antrags. 27
- bb) Mit dem Hilfswiderantrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass er berechtigt war, seine Zustimmung zu den von der Arbeitgeberin beabsichtigten Eingruppierungen der von den Anträgen noch betroffenen Arbeitnehmer in die EG 2 der Entgelttabelle des TVöD (VKA) 2017 zu verweigern. 28
- b) Die so verstandenen Anträge genügen nicht den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 29

- aa) Nach dieser auch im Beschlussverfahren anwendbaren Vorschrift kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an der entsprechenden richterlichen Entscheidung hat. Ein Rechtsverhältnis ist jede durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Der Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich dabei nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Rechtspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist (*BAG 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 16*). Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht regelmäßig kein besonderes rechtliches Interesse. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er im Recht war, oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (*ausf. BAG 15. April 2008 - 1 ABR 14/07 - Rn. 17 mwN*). 30
- bb) Diesen Anforderungen werden die Anträge nicht gerecht. 31
- (1) Der Hauptwiderantrag ist bereits nicht auf die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses gerichtet. Mit ihm geht es dem Betriebsrat nicht um die Klärung der sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergebenden Pflichten der Arbeitgeberin, sondern um die Klärung der zwischen den Beteiligten streitigen Vorfrage einer Berechtigung der Arbeitgeberin zur Vornahme - ohnehin nicht mehr beabsichtigter - personeller Einzelmaßnahmen. 32
- (2) Der Hilfsantrag ist auf die Feststellung vergangener Rechtsverhältnisse gerichtet. Aus der begehrten Feststellung ergeben sich keine Rechtsfolgen für die Zukunft. Die Prüfung, ob der Betriebsrat zu Recht - also mit Zustimmungsverweigerungsgrund - die Zustimmung zu den in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch streitigen Eingruppierungen verweigert hat, liefe letztlich nur darauf hinaus, 33

einem Beteiligten im Sinne eines Rechtsgutachtens die Richtigkeit seiner Rechtsauffassung zu bestätigen.

Schmidt

Waskow

M. Rennpferdt

Steininger

Welzel