

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Beschluss vom 1. Juli 2026
- 4 ABR 32/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:010726.B.4ABR32.25.0

I. Arbeitsgericht Bielefeld

Beschluss vom 10. Januar 2024
- 4 BV 64/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Beschluss vom 9. Mai 2025
- 12 TaBV 6/24 -

Entscheidungssichworte:

Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdiens - Zustimmungserset-
zungsverfahren - einseitige Erledigungserklärung im Beschlussverfahren -
Erledigung des Verfahrens - Widerantrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz

BUNDEARBEITSGERICHT



4 ABR 32/25
12 TaBV 6/24
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Juli 2026

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 1. Juli 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Gey-Rommel und Günther für Recht erkannt:

Das Verfahren wird eingestellt.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Erledigung des Verfahrens. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt ein gemeinnütziges Unternehmen, das soziale Dienstleistungen erbringt und an verschiedenen Standorten Werkstätten für behinderte Menschen unterhält. Sie ist an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) gebunden. 2
- Mit Schreiben vom 31. Juli 2023 ersuchte sie den bei ihr gebildeten Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmer K in die Entgeltgruppe S 4 Stufe 4, H in die Entgeltgruppe S 4 Stufe 1 und W in die Entgeltgruppe S 4 Stufe 3 TVöD/VKA. 3
- Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung jeweils mit Schreiben vom 7. August 2023 mit der Begründung, die Arbeitnehmer seien der Entgeltgruppe S 7 TVöD/VKA zuzuordnen. 4
- Die Arbeitgeberin hat das vorliegende Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet und in der Beschwerdeinstanz zuletzt in der Sache beantragt, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von K in die Entgeltgruppe S 4 Stufe 4, von H in die Entgeltgruppe S 4 Stufe 1 und von W in die Entgeltgruppe S 4 Stufe 3 des TVöD/VKA zu ersetzen. 5
- Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. 6
- Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. 7
- Die Arbeitgeberin hat das Verfahren in der Rechtsbeschwerdeinstanz für erledigt erklärt. Der Arbeitnehmer H hatte bereits zuvor zum 1. Januar 2025 die Stufe 3 erreicht. Herrn W hat die Arbeitgeberin zum 1. Mai 2026 der Stufe 4 der 8

Entgeltgruppe S 4 TVöD/VKA zugeordnet und die Arbeitnehmerin K zum 1. Juni 2025 der Entgeltgruppe S 8a Stufe 4 TVöD/VKA.

Der Betriebsrat hat der Erledigungserklärung widersprochen und beantragt 9

festzustellen, dass die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 7 der Anlage C zum TVöD (Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst) unabhängig von der Frage, ob die in der Protokollnotiz Nr. 17 für die Tarifgruppe geforderte Zusatzqualifikation bereits zum Zeitpunkt der Eingruppierung vorliegt, zu erfolgen hat, und dass diese Zusatzqualifikation zu einem späteren Zeitpunkt, spätestens aber bis zum 31. Dezember 2029 abgeschlossen werden sein kann.

B. Das Verfahren ist auf die einseitige Erledigungserklärung der Arbeitgeberin in entsprechender Anwendung von § 95 Satz 4, § 83a Abs. 2 ArbGG einzustellen. 10

I. Nach § 95 Satz 4, § 83a Abs. 2 ArbGG ist ein Beschlussverfahren in der Rechtsbeschwerdeinstanz einzustellen, wenn die Beteiligten es für erledigt erklärt haben. Hat die Antragstellerin 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 der Antragstellerin jedenfalls nunmehr als unzulässig 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 22. April 2026 - 4 ABR 25/25 - Rn. 9; 17. November 2021 - 7 ABR 40/19 - Rn. 13; 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 8; zur Einstellung in der Beschwerdeinstanz sh. BAG 25. Februar 2025 - 1 ABR 18/24 - Rn. 10*). 11

II. Das ursprüngliche Zustimmungsbegehren der Arbeitgeberin hat sich erledigt. Der Antrag wäre nunmehr mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. 12

1. 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 Gestaltungsanträgen regelmäßig gegeben. Es folgt in der Regel aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Besondere Umstände können aber das Verlangen, in die materiellrechtliche Sachprüfung einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, wenn die Antragstellerin offensichtlich gerichtlicher Hilfe zur Erreichung ihres Ziels nicht (mehr) bedarf. Der Antrag einer Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich zu ersetzen, setzt deshalb voraus, dass die Arbeitgeberin die Durchführung dieser Maßnahme noch beabsichtigt (*vgl. BAG 22. April 2026 - 4 ABR 25/25 - Rn. 11; 25. Februar 2025 - 1 ABR 18/24 - Rn. 12; 17. November 2021 - 7 ABR 40/19 - Rn. 15; 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 10*). 13
2. Die Arbeitgeberin beabsichtigt die Eingruppierung der genannten Arbeitnehmer nicht mehr nach Maßgabe ihrer Antragstellung. 14
- a) 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 die Arbeitgeberin 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 unter- 15

schiedlichen Entgelt führen können. Das gilt auch bei einer Änderung der Stufen einer Entgelttabelle, weil sich daraus ein unterschiedliches Entgelt im Vergleich zur niedrigeren Stufe ergibt, auch wenn die Höherstufung allein durch Zeitablauf erfolgt. Die Arbeitgeberin gibt 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 Mitbeurteilungsrecht zusteht. Erst wenn der Betriebsrat dieses Recht ausgeübt hat, ist geklärt, ob die Betriebsparteien über die zutreffende, je nach Vergütungsordnung ggf. aus mehreren Elementen bestehende Eingruppierung streiten (*BAG 22. April 2026 - 4 ABR 25/25 - Rn. 13 mit umfangr. Nachw.*).

b) Die Arbeitgeberin hat mit ihrem Antrag zutreffend die gesamte Eingruppierung, bestehend aus Entgeltgruppe und Stufe der Entgelttabelle, zum Gegenstand des Verfahrens nach § 99 BetrVG gemacht. Die Stufenänderung hinsichtlich der Arbeitnehmer H und W hat ein (neues) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgelöst und stellt ihrerseits eine Umgruppierung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar (*BAG 22. April 2026 - 4 ABR 25/25 - Rn. 15*). Seit dem Eintritt der Stufenerhöhung ist die ursprüngliche Eingruppierung der beiden Arbeitnehmer nicht mehr beabsichtigt. Gleiches gilt für die Arbeitnehmerin K, welche die Arbeitgeberin mittlerweile der Entgeltgruppe S 8a Stufe 4 TVöD/VKA zugeordnet hat. 16

C. Der erhobene Widerantrag des Betriebsrats fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 17

I. Ein Widerantrag ist - ebenso wie eine Antragserweiterung oder eine sonstige Antragsänderung - in der Rechtsbeschwerde nach § 559 Abs. 1 ZPO grundsätzlich nicht möglich. Der Schluss der Anhörung vor dem Beschwerdegericht bildet nicht nur hinsichtlich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch in Bezug auf die Anträge der Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für das Rechtsbeschwerdegericht. Antragserweiterungen und -änderungen können nur ausnahmsweise aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn sich der neue Sachantrag auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten oder von den Beteiligten übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, 18

sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Beteiligten durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden. Dies gilt für einen Widerantrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz entsprechend (*BAG 1. August 2018 - 7 ABR 63/16 - Rn. 26 mwN*).

II. Danach war über den Widerantrag nicht zu entscheiden. Dies würde ein 19
verändertes Prüfprogramm erfordern. Der Senat müsste den Antrag zunächst auslegen und sodann prüfen, ob er hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und auf ein klärungsfähiges und klärungsbedürftiges Rechtsverhältnis nach § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet ist (*vgl. dazu BAG 1. August 2018 - 7 ABR 63/16 - Rn. 27*). Allein der Umstand, dass die Auslegung dazu führen dürfte, dass der Widerantrag nicht auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses, sondern auf die Beantwortung einer abstrakten Rechtsfrage und damit letztlich auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens abzielen dürfte, wozu die Gerichte nicht berufen sind (*vgl. etwa BAG 17. November 2021 - 7 ABR 40/19 - Rn. 30; 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 16; 1. Juli 2009 - 4 ABR 8/08 - Rn. 12*), führt nicht dazu, dass die Veränderung des Prüfprogramms als unwesentlich anzusehen ist.

Treber

M. Rennpferdt

Betz

S. Gey-Rommel

Günther