

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG §§ 60 ff, 54; TVG § 9

Leitsatz: Das personelle Mitwirkungsrecht des Betriebsrats gilt auch dann, wenn ganz allgemein auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene eine neue Lohn- bzw. Gehaltsgruppeneinteilung vereinbart wird und jetzt die ganze Arbeitnehmerschaft eines Betriebs neu eingestuft (umgruppiert) werden muß, z.B. weil die bisherige Zahl der Lohnstufen erhöht oder vermindert wird.

Aktenzeichen: 1 ABR 16/60

Beschluß des BAG vom 6. Juli 1962

LAG Berlin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Verkündet
am 6. Juli 1962
gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1962 durch die Bun-
desrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Hilger sowie die
Bundesarbeitsrichter Riedel und Neumann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin
vom 15. November 1960, 5 Ta BV 2/60, wird zurück-
gewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



G r ü n d e :

I.

Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Diese beschäftigt 92 Angestellte. Unter ihnen befinden sich fünf außertarifliche Angestellte, vier Vertreter und fünf Lehrlinge. Von diesen Ausnahmen abgesehen, richteten sich die Gehälter der Angestellten bis zum 31. Januar 1959 nach dem Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 1. Juni 1954 in der Fassung des Tarifvertrages vom 6. Dezember 1954. Am 1. Februar 1959 trat der Gehaltstarifvertrag für die Angestellten der Berliner Metallindustrie vom 20. Februar 1959 in Kraft. Dieser unterschied sich in der Gruppeneinteilung der Angestellten von dem früheren Tarifvertrag. Der Unterschied bezog sich insbesondere auf die Gehaltsgruppen, auf die Tätigkeitsmerkmale, auf die Tätigkeitsbeispiele, auf die Gruppengliederung, auf die Vorschriften über das Erreichen des End-Grundgehalts und auf die Gehaltssätze.

In Ausführung des Gehaltstarifvertrages aus 1959 stufte die Antragsgegnerin eine Anzahl von Angestellten neu ein. Der Betriebsrat sah darin eine Umgruppierung, die seiner Mitwirkung und Mitbestimmung unterliege. Er bat mehrfach erfolglos die Antragsgegnerin um Aushändigung einer Liste, aus der die jeweilige Gehaltsgruppe der Angestellten ersichtlich war. Am 8. März 1960 machte er beim Arbeitsgericht ein Beschlußverfahren anhängig, in dessen Verlauf er beantragte,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller darüber Auskunft zu erteilen, in welche tariflichen Gehaltsgruppen die bei der Antragsgegnerin beschäftigten Angestellten anlässlich der nach dem Gehaltstarifvertrag in der Berliner Metallindustrie



vom 20. Februar 1959 vorgenommenen Neugruppierungen eingruppiert worden sind mit Ausnahme derjenigen Angestellten, die nach § 4 Abs. 2 BetrVG nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG gelten sowie im Sinne von § 1 Ziff. 3 b des Tarifvertrages für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 20. Februar 1959 nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Die Antragsgegnerin hat gebeten, den Antrag zurückzuweisen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben gemäß dem Antrag des Betriebsrats erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt die Antragsgegnerin ihr Ziel auf Zurückweisung des Antrags weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II.

1. Nach § 82 Abs. 1 i BetrVG sind die Arbeitsgerichte zuständig für die Entscheidung über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und die Tätigkeit des Betriebsrats. Eine gleichlautende Vorschrift enthält § 2 Abs. 1 Nr. 4 i ArbGG. Nach § 8 Abs. 1 in Verbindung mit § 80 Abs. 1 ArbGG findet in Fällen der vorgenannten Art das Beschlußverfahren statt. Diese Grundsätze sind von beiden Vorinstanzen richtig angewendet worden.

Die Aktivlegimitation und das Antragsrecht des Betriebsrats ergeben sich aus § 10 ArbGG. Außer ihm ist am Verfahren die Arbeitgeberin, hier die Antragsgegnerin, beteiligt. Diese beiden Beteiligten sind in allen Instanzen gehört worden.

Mit Recht weist die Antragsgegnerin darauf hin, daß auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ein Rechtsschutzinteresse auf Seiten des Antragstellers erforderlich ist. Wenn es sich wie hier um eine Frage über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und die Tätigkeit des Be-



etriebsrats handelt, so ist ein solches Rechtsschutzinteresse aber in aller Regel zu bejahen; denn das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren dient vornehmlich der Abgrenzung der beiderseitigen Kompetenzen der sozialen Gegenspieler im Betrieb (BAG 4, 217 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG). Taucht, wie es hier der Fall ist, ein Zweifel über den Umfang dieser Kompetenzen auf, so ist eine gerichtliche Klärung geboten.

Weiter meint die Antragsgegnerin, das Recht des Betriebsrats sei im Streitfall verwirkt, und zwar deshalb, weil zwischen der Einführung des neuen Tarifvertrages und der Anrufung des Arbeitsgerichts eine Zeitspanne von mehr als 13 Monaten verstrichen sei. Es kann unerörtert bleiben, ob in Fällen dieser Art überhaupt von einer Verwirkung gesprochen werden kann. Verwirkung tritt nicht bereits durch Zeitablauf ein. Vielmehr müßte hinzukommen, daß der Betriebsrat sich so verhalten hätte, daß die Antragsgegnerin nicht mehr damit rechnen konnte, er werde auf Auskunftserteilung bestehen, und daß sie sich darauf eingerichtet hätte. Für das Vorliegen dieser beiden Erfordernisse ist nichts dargetan. Zudem scheitert im Streitfall der Eintritt einer Verwirkung schon daran, daß das Landesarbeitsgericht ausdrücklich feststellt, der Betriebsrat habe sich nach Inkrafttreten des Gehaltstarifvertrages aus 1959 mehrfach erfolglos bei der Antragsgegnerin um Aushändigung einer Liste bemüht, aus der die jeweilige Gehaltsgruppe der Angestellten ersichtlich war. Wenn die Antragsgegnerin diese Aufforderungen des Betriebsrates unbeachtet gelassen hat, so kann sie sich nicht auf Verwirkung berufen.

Kann sich die Antragsgegnerin somit nicht auf eine Verwirkung berufen, so kann auch ihre Berufung auf die im Gesetz genannten Fristen keinen Erfolg haben. Wie bereits in BAG 2, 159 = AP Nr. 1 zu § 61 BetrVG ausgesprochen worden ist, beginnt der Lauf der Wochenfrist des § 61 BetrVG mit



dem Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat über die geplante Maßnahme. Eine solche Mitteilung hat die Antragsgegnerin jedoch unterlassen, und sie leugnet auch im Verfahren noch ihre Verpflichtung, dem Betriebsrat hierüber Auskunft zu erteilen. Die im Gesetz genannte Frist hat also schon deshalb nicht zu laufen begonnen, weil die die Frist in Lauf setzende Handlung der Arbeitgeberin bisher nicht vorgenommen worden ist.

Die Antragsgegnerin kann sich schließlich auch nicht auf die tarifliche Ausschußfrist des § 14 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Berliner Metallindustrie vom 9. November 1956 berufen, die nur die arbeitsvertraglichen Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers betrifft. Auf diesen Punkt kommt die Rechtsbeschwerde mit Recht nicht mehr zurück.

2. Die Berechtigung des vom Betriebsrat gestellten Antrags ergibt sich aus den Vorschriften der §§ 60 ff. BetrVG.

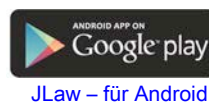
In § 60 Abs. 1 BetrVG ist bestimmt, daß der Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern nach Maßgabe der Vorschriften des 3. Abschn. in personellen Angelegenheiten mitzuwirken und mitzubestimmen hat. Abs. 2 aaO nennt als personelle Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen. § 61 Abs. 1 aaO bestimmt, daß der Arbeitgeber bei jeder geplanten Einstellung dem Betriebsrat rechtzeitig den für den Bewerber in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen und Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben hat. Nach Abs. 2 aaO hat der Betriebsrat gegen eine Einstellung bestehende Bedenken unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Wenn keine Verständigung erfolgt, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Einstellung berechtigt. Der Betriebsrat kann jedoch innerhalb von zwei Monaten auf Feststellung klagen,



daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Nach § 63 finden die §§ 61 und 62 sinngemäß Anwendung auf Umgruppierungen mit der Maßgabe, daß mit Ablauf der in § 62 Abs. 1 BetrVG bezeichneten Frist die vorläufigen Maßnahmen des Arbeitgebers als rückgängig gemacht gelten.

Die Antragsgegnerin will diese Vorschriften auf den Streitfall deshalb nicht angewendet wissen, weil es sich hier, wie sie meint, nicht um Einzelmaßnahmen handele, also um Umgruppierungen nur einzelner Arbeitnehmer, sondern um die Neueingruppierung der gesamten Angestellten-schaft. Sie beruft sich dazu auf die Entscheidung BAG 2, 147 = AP Nr. 1 zu § 63 BetrVG, in der es heißt: "Im übrigen hat § 54 Abs. 1 b vornehmlich die generelle Durchführung der Gesetze usw. im Auge, während es sich im § 61 Abs. 3 um bestimmte Einzelmaßnahmen im Hinblick auf bestimmte einzelne Arbeitnehmer handelt." Die Antragsgegnerin mißversteht jedoch diesen Ausspruch. Einzelmaßnahme ist die auf einen individuellen (im Gegensatz zum gruppenmäßig bestimmten) Sachverhalt bezogene Maßnahme, bei der eine einzelne Person um individueller Eigenschaften willen erfaßt wird. Einstufungen sind - ebenso wie alle personellen Tatbestände des § 60 Abs. 2 - wesensmäßig Einzelmaßnahmen; denn es handelt sich um die Einstufung eines oder mehrerer einzelner Arbeitnehmer. Das gilt auch dann, wenn Masseneinstufungen vorgenommen werden. Dadurch, daß die Zahl der von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer groß ist, wird die Maßnahme noch nicht zu einer generellen. (Vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., Vorbem. 7 vor § 56 und 13 vor § 60; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., Vorbem. 2 vor § 60).

Die Antragsgegnerin meint weiter, eine Mitwirkung komme hier deshalb nicht infrage, weil es sich nur um eine Subsumtion, einen Normenvollzug handele. Dieser Ansicht ist der Senat bereits in BAG 2, 147 = AP Nr. 1 zu



§ 63 BetrVG entgegengetreten. Es besteht kein Anlaß, von dieser Auffassung des Senats abzugehen. Zudem greift dieser Einwand der Antragsgegnerin hier schon deshalb nicht durch, weil es sich in den Fällen der §§ 60 ff. BetrVG durchweg um Subsumtionen handelt. Denn das Mitbestimmungsrecht bezieht sich hier nicht auf die Zweckmäßigkeitsfrage, ob die vom Arbeitgeber in Aussicht genommene personelle Maßnahme durchgeführt werden soll, sondern der Betriebsrat kann lediglich geltend machen, daß einer der gesetzlichen Einspruchstatbestände aus § 61 Abs. 3 BetrVG gegeben sei. Das gilt ganz besonders im Fall des § 61 Abs. 3 Buchst. a, der hier vornehmlich in Betracht kommt. Bei § 61 Abs. 3 Buchst. a kann es nur darum gehen, ob die personelle Maßnahme gegen eine der/dort genannten Normen verstößt, also bei Eingruppierungen oder Umgruppierungen, ob die Maßnahme mit den Bestimmungen des Tarifvertrages im Einklang steht. Gleichwohl aber hat das Gesetz hier dem Betriebsrat das Mitwirkungsrecht eingeräumt.

Hiernach bleibt durchaus auch im vorliegenden Fall ein Anwendungsbereich für das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats. Es kann aber auch nicht gesagt werden, daß durch die Einschaltung des Betriebsrats die Durchführung der Tarifnormen in der Praxis lahmgelegt würde. Wenn, wie hier, ein neuer Tarifvertrag es erforderlich macht, Umgruppierungen in nicht unerheblichem Umfang vorzunehmen, so steht es dem Arbeitgeber zunächst frei, die notwendigen Maßnahmen vorläufig zu treffen, wenn aus zeitlichen Gründen das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats noch nicht sofort voll verwirklicht werden kann. Die notwendig werdenden Korrekturen können dann immer noch vorgenommen werden.

Es darf auch nicht verkannt werden, daß dem Betriebsrat bei den personellen Maßnahmen des Arbeitgebers kein Mitbestimmungs-, sondern nur ein Mitwirkungsrecht zusteht,



dessen Ausübung zudem noch durch § 61 Abs. 3 BetrVG nicht unerheblich eingeschränkt ist. Ein solches Recht anzuerkennen, bedeutet keinesfalls eine unzumutbare Einengung der unternehmerischen Initiative des Arbeitgebers. Im Gegenteil wird dem verständigen Arbeitgeber daran liegen, die Mitverantwortung des Betriebsrats bei notwendig werdenden Neu-Gruppierungen oder Umgruppierungen herbeizuführen, damit Einzelstreitigkeiten nach Möglichkeit vermieden werden und der Betriebsfriede erhalten bleibt.

Kommt es jedoch zu einem Verfahren nach § 63 i.V.m. § 61 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, so schafft zwar der in ihm ergehende Beschluß, soweit es sich um das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern handelt, keine erweiterte Rechtskraftwirkung etwa i.S. des § 8 TVG; gleichwohl aber ist auch insoweit seine rein faktische Wirkung nicht zu verkennen. Auch sie ist geeignet, einer größeren Anzahl von Rechtsstreitigkeiten von vornherein den Boden zu entziehen.

Die Berechtigung der Rechtsauffassung des Antragstellers folgt aber auch aus der Vergleichbarkeit zwischen Ersteinstufungen und Umgruppierungen. Es ist zu beachten, daß bei Vorhandensein tariflicher oder betrieblicher kollektiver Lohn- und Gehaltsregelungen zu jeder Neueinstellung eine Ersteinstufung gehört. Würde in einem Betrieb eine neue Betriebsabteilung aufgemacht, in der eine größere Anzahl von neu eingestellten Arbeitnehmern beschäftigt wird, so handelt es sich bei ihnen um Ersteinstufungen, die dem Mitwirkungsrecht des Betriebsrats unterliegen, obwohl es sich nicht nur um einen einzelnen Arbeitnehmer handelt, sondern u.U. um eine große Anzahl von Arbeitnehmern. Ein solcher Fall unterscheidet sich keineswegs wesentlich von dem vorliegenden, in dem ein neuer Tarifvertrag eine Neuregelung für nahezu die gesamte Belegschaft erforderlich macht. Deshalb liegt es nahe, den Streitfall so zu behandeln, als ob



es sich um Ersteinstufungen handelte. Es gilt also hier das gleiche wie in einem Betrieb, für den bisher kein Tarifvertrag galt, weil etwa der Arbeitgeber nicht tariflich gebunden war. Dann müßte bei einem Eintritt der Tarifbindung des Arbeitgebers nunmehr eine Einstufung der Belegschaft nach den Grundsätzen des Tarifvertrages erfolgen. Ebenso wäre es, wenn es sich um einen Betrieb in einer Branche handelte, für die bisher ein Tarifvertrag nicht galt. Wird nunmehr ein solcher abgeschlossen, so sind auch hier Neueinstufungen vorzunehmen. Es besteht kein Grund für die Annahme, daß daran der Betriebsrat nicht den Vorschriften des Gesetzes entsprechend mitwirken sollte.

Aus alledem folgt, daß das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats auch dann gilt, wenn ganz allgemein auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene eine neue Lohn- bzw. Gehaltsgruppeneinteilung vereinbart wird und jetzt die ganze Arbeitnehmerschaft eines Betriebs neu eingestuft (umgruppiert) werden muß, z.B. weil die bisherige Zahl der Lohnstufen erhöht oder vermindert wird. Diese Auffassung wird auch vertreten von Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II Seite 845; Maus, Handbuch, § 60 BetrVG, Anm. 25; Hilger, BB 1956 Seite 999; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht Seite 512; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 60 Anm. 13; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 60 Anm. 7 und 17; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 60 Anm. 13 d. Anderer Ansichten sind vor allem Nikisch, Betrieb 1952 Seite 844; Molitor, Betrieb 1954 Seite 390; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 60 Anm. 9.

Der Senat schließt sich also mit seiner Auffassung der durchaus herrschenden Ansicht an. Sie findet auch ihre Stütze, wie Galperin-Siebert aaO ausführen, in den Gesetzesmaterialien. Sie stimmt weiter überein mit der bisherigen Rechtsprechung des Senats, insbesondere in



BAG 2, 147 = AP Nr. 1 zu § 63 BetrVG. Danach ist unter Umgruppierung jede Änderung in der tariflichen Stellung der Arbeitnehmer zu verstehen. Nicht nur tarifliche Änderungen, die auf einer Veränderung der Tätigkeit beruhen, sondern auch Eingruppierungen in eine andere Tariflohngruppe sind danach als Umgruppierung anzusehen. Es besteht kein Anlaß, von dieser Rechtsprechung abzugehen, zumal sie inzwischen fast Allgemeingut auch der Rechtslehre geworden ist.

Folgt somit im Streitfall das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats aus den Vorschriften der §§ 60 ff. BetrVG, so setzt dieses Mitwirkungsrecht voraus, daß der Betriebsrat durch den Arbeitgeber unterrichtet wird. Die Antragsgegnerin hat dies bisher verweigert. Deshalb ist der Betriebsrat berechtigt, Auskunft zu verlangen. Denn nur auf Grund einer solchen Auskunft ist er in der Lage, seine im Gesetz verankerten Rechte auszuüben.

Es geht insbesondere nicht an, hinsichtlich dieser notwendigen Auskünfte den Betriebsrat an die einzelnen Angestellten zu verweisen. Das würde ihn nicht nur in der Erledigung seiner gesetzlichen Verpflichtungen unnötig belasten, sondern würde auch sein Ansehen bei der Belegschaft untergraben. Vor allem geht es nicht an, dem Betriebsrat ein Tätigwerden nur in den Fällen zu gestatten, in denen ein einzelner Arbeitnehmer Beschwerde eingelegt hat. Wie der Senat früher schon betont hat (BAG 4, 217 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG), handelt es sich bei den Befugnissen des Betriebsrats um eigenständige Rechte, deren Ausübung nicht davon abhängig ist, daß sich zunächst ein Arbeitnehmer beschwerdeführend an den Betriebsrat gewandt hat. Deshalb kann der Antragsgegnerin nicht gefolgt werden, wenn sie ausführt, der Betriebsrat solle zunächst eine solche Beschwerde abwarten, dann könne er im Rahmen des § 54 BetrVG tätig werden.



Unter diesen Umständen kommt es nicht darauf an, ob es sich bei den im Betrieb der Antragsgegnerin neu einzustufenden Angestellten um 91 oder 74 oder gar nur um 23 handelt. Vielmehr ist die Antragsgegnerin in jedem Falle zur Auskunftserteilung verpflichtet. Andererseits ergibt sich aus dem gestellten Antrag in Verbindung mit dem vom Landesarbeitsgericht gebilligten Ausspruch der ersten Instanz, daß sich das Begehren des Betriebsrats nur auf die dem Tarifvertrag kraft Organisationszugehörigkeit oder einzelvertraglicher Vereinbarung unterworfenen Angestellten richtet. Es ist deshalb unerheblich, ob ein Teil der Angestellten gar nicht tarifgebunden ist.

Da bereits die §§ 60 ff. BetrVG eine ausreichende Grundlage für den vom Betriebsrat gestellten Antrag bieten, ist nicht zu prüfen, ob sein im Streitverfahren geltend gemachter Anspruch nicht auch aus dem Gesichtspunkt des § 54 BetrVG begründet ist.

gez. Dr. Schröder

Riedel

Hilger

Neumann

Wichmann

