

Aktenzeichen: 1 ABR 17/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluß vom 17. März 1987 - 1 ABR 17/86 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart	Beschluß vom 20. Mai 1985 - 6 BV 1/85 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Beschluß vom 10. Januar 1986 - 5 Ta BV 7/85 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für das Bundesarchiv:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 4, § 77 Abs. 4; Lohnrahmentarifvertrag für die Arbeiter der Druckindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 6. Juli 1984

Leitsätze:

K e i n e



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



1 ABR 17/86

5 Ta BV 7/85 Baden-Württemberg

Verkündet am
17. März 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 17. März 1987 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Heisler beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Baden-Württemberg vom 10. Januar 1986
- 5 Ta BV 7/85 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen der Druckindustrie. Für die Arbeiter der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland trat am 1. Oktober 1984 ein neuer Lohnrahmentarifvertrag vom 6. Juli 1984 in Kraft (im folgenden LRTV), der eine Neueingruppierung der beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeiter erforderlich machte. Der Arbeitgeber teilte dem Betriebsrat mit, daß er die Arbeiter Le. und Lo., die bei ihm als Kopierer beschäftigt sind, in die Lohngruppe V eingruppieren wolle, und erbat die Zustimmung des Betriebsrats. Dieser verweigerte seine Zustimmung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung, die beiden Arbeiter gehörten nach der Art der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Lohngruppe VI. Die Betriebspartner haben im Anschluß daran den in § 6 Abs. 3 LRTV vorgesehenen Ausschuß angerufen, in dem es zu einer Einigung nicht gekommen ist.

Der Arbeitgeber hat daraufhin das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeiter Le. und Lo. in die Lohngruppe V LRTV zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet.

I.1. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Zustimmung zur Eingruppierung nicht ersetzt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß jedenfalls dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden seien, sich



die Eingruppierung des Arbeiters in die zutreffende Lohngruppe automatisch ohne einen Gestaltungsakt des Arbeitgebers vollziehe. Die zutreffende Eingruppierung sei in einem Eingruppierungsprozeß zwischen Arbeiter und Arbeitgeber zu prüfen. In diesen Fällen sei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Eingruppierung nach § 99 BetrVG schon dann erschöpft, wenn der Betriebsrat seine Ansicht zur Eingruppierung mitgeteilt habe. Beurteile der Betriebsrat die Rechtslage anders als der Arbeitgeber, so würde eine Entscheidung dieser Frage im Zustimmungsersetzungsverfahren auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens ohne irgendwelche Rechtsfolgen hinauslaufen. Für die Erstattung eines solchen Rechtsgutachtens fehle es am erforderlichen Feststellungsinteresse. In einem solchen Fall könne nur festgestellt werden, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erschöpft sei, sobald die Betriebspartner festgestellt hätten, daß sich unterschiedliche Rechtsansichten unvereinbar gegenüberstünden. Daher könne der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Eingruppierung nicht verweigern, so daß das Arbeitsgericht im Ergebnis die Zustimmung des Betriebsrats zu Recht ersetzt habe.

2. Mit dieser Entscheidung setzt sich das Landesarbeitsgericht in Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Senats. Danach ist die Eingruppierung - ebenso die Umgruppierung - eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber Rechtsanwendung und kein Akt rechtlicher Gestaltung. Das gilt unabhängig davon, ob die Eingruppierung in eine tarifliche Vergütungsordnung erfolgt, an die die Arbeitsvertragsparteien kraft Tarifbindung gebunden sind, oder in eine sonstige



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vergütungsordnung, die kraft vertraglicher Vereinbarung oder auch betrieblicher Übung Anwendung findet (Beschuß des Senats vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG ist daher kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mit Rücksicht auf die häufig tatsächlich schwierige Eingruppierung gemeinsam entscheiden, welcher Vergütungsgruppe die auszuübende Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, um so eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung zu bieten und eine einheitliche Handhabung der Vergütungsordnung im Betrieb zu gewährleisten (Beschuß des Senats vom 22. März 1983, BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; Beschuß des Senats vom 31. Mai 1983, BAGE 43, 35 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972).

Verweigert der Betriebsrat form- und fristgerecht seine Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung, so muß der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG die verweigernde Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen. Die in diesem Zustimmungsersetzungsverfahren ergehende Entscheidung des Arbeitsgerichts, die die Zustimmung ersetzt, berechtigt den Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich, die Eingruppierung wie beabsichtigt vorzunehmen. Zutreffend an der Argumentation des Landesarbeitsgerichts ist allein, daß diese Entscheidung keine unmittelbaren rechtlichen Auswirkungen auf das Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer hat. Sie betrifft lediglich das Verhältnis Arbeitgeber/Betriebsrat und die von beiden gemeinsam vorzunehmende Rechtsanwendung. Es geht dabei um die zutreffende



- tarifgerechte - Bewertung des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers durch Arbeitgeber und Betriebsrat, nicht aber um seinen individualrechtlichen Anspruch auf tarifgerechte Vergütung. Dieser Sinn der gesetzlichen Regelung in § 99 Abs. 4 BetrVG kann nicht mit der Begründung ignoriert werden, es sei nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte, Rechtsgutachten zu erstatten. § 99 Abs. 4 BetrVG nimmt Fälle, in denen der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Ein- oder Umgruppierung verweigert hat, nicht vom Zustimmungsersetzungsverfahren aus. Damit wird zugleich deutlich, daß in diesem Verfahren darüber zu entscheiden ist, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu Recht verweigert hat oder nicht.

Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, der Betriebsrat könne die Zustimmung schon deswegen nicht verweigern, weil es sich bei der Eingruppierung nicht um einen Akt der Gestaltung handele, die Zustimmung müsse daher schon aus diesem Grunde ersetzt werden, so kann dem nicht gefolgt werden. Das Zustimmungsersetzungsverfahren verlöre jeden Sinn, wenn die Zustimmung auf jeden Fall ersetzt werden müßte, weil der Betriebsrat sie nicht verweigern könne.

3. Das Landesarbeitsgericht meint, die Rechtslage wäre anders und das Zustimmungsersetzungsverfahren behalte einen Sinn, wenn die Vergütungsgruppenordnung nicht kraft Tarifbindung gelte, sondern einzelvertraglich vereinbart sei oder sich aus einer Betriebsvereinbarung oder betrieblichen Übung ergebe. In diesen Fällen liege in der Eingruppierung eine Gestaltung durch den Arbeitgeber. An diesem Gestaltungsakt mitzuwirken sei Aufgabe des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Betriebsrats. Das ist nicht richtig.

Beruhet die Vergütungsgruppenordnung auf einer Betriebsvereinbarung, so wirkt auch diese ebenso wie ein Tarifvertrag normativ auf die Arbeitsverhältnisse ein (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Die Rechtslage ist daher nicht anders als bei einer tariflichen Vergütungsgruppenordnung. Aber auch dann, wenn die maßgebende Vergütungsgruppenordnung lediglich einzelvertraglich vereinbart ist, ist und bleibt die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine bestimmte Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale der von ihm vertraglich auszuübenden Tätigkeit entsprechen, ein reiner Akt der Rechtsanwendung, nicht aber handelt es sich - wie das Landesarbeitsgericht meint - um einen rechtsgestaltenden Akt, bei dem eine Mitbestimmung des Betriebsrats einen Sinn habe.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beruht nach allem auf einem unzutreffenden Verständnis der Regelung in § 99 Abs. 1 und 4 BetrVG und muß daher aufgehoben werden.

II. Der Senat kann in der Sache nicht selbst entscheiden.

Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, welche Tätigkeiten die Arbeiter Le. und Lo. verrichten. Der Senat kann daher nicht abschließend entscheiden, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung in die Lohngruppe V deswegen zu Recht verweigert hat, weil die von den genannten Arbeitern auszuübenden Tätigkeiten nicht den Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppe V, sondern einer anderen Lohn-



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



gruppe entsprechen. Der Rechtsstreit muß daher an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dieses die entsprechenden Feststellungen treffen und über den Antrag des Arbeitgebers in der Sache entscheiden kann.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Becker

Koerner

Heisler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)