

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

103

- 2. OKT 1970

Gesetz BetrVG §§ 54, 60 ff., 82 Abs. 1 1, ArbGG § 2 Abs. 1
Nr 4 1, § 8 Abs 1, §§ 9, 68, 80 Abs. 1, §§ 81,
83 Abs 1 Satz 1, ZPO § 561 Abs 2, § 300 Abs 1,
§ 256

Leitsätze

- 1 Es wird dabei verblieben, daß das personelle Mitwirkungsrecht des Betriebsrats auch dann zu beachten ist, wenn ganz allgemein auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene eine neue Lohngruppeneinteilung vereinbart wird und dadurch die Notwendigkeit entsteht, die gesamte Belegschaft oder eine ganze Gruppe in einem Betrieb neu einzustufen (umzugruppieren) (wie BAG 13, 182 = AP Nr 2 zu § 63 BetrVG).
- 2 Ein Antrag des Betriebsrats, der dahin geht, daß gerichtlich festgestellt werde, in welche Lohn- oder Gehaltsgruppe ein Arbeitnehmer nach dem neuen Tarifvertrag einzustufen ist, ist unzulässig
- 3 Der einzelne Arbeitnehmer ist befugt, durch Klage und bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 256 ZPO auch durch Feststellungsklage Ansprüche aus der für ihn zutreffenden tariflichen Lohn- oder Gehaltsgruppe geltend zu machen, selbst wenn er ohnehin infolge übertariflicher Bezahlung einen höheren Lohn oder ein höheres Gehalt erhält, als ihm nach der von ihm für zutreffend gehaltenen Lohn- oder Gehaltsgruppe zustände.
4. Zur Auslegung der Anträge im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren.

Aktenzeichen 1 ABR 18/69

Beschluß des BAG vom 9. Oktober 1970 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. ADE 18/69

9 BV Ta 110/68 Düsseldorf

Verkündet
am 9. Oktober 1970

gez. Henkelmann,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

103

B e s c h l u ß

In Sachen

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

103

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

103

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

~ ~ ~

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

103

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Urteilsammlung

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Oktober 1970 durch die Bundesrichter Wichmann, Wendel und Dr. Groninger sowie die Bundesarbeitsrichter Wittholz und Dr. Winkler beschlossen

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Juni 1969 - 9 BV Ta 110/68 - aufgehoben, soweit in ihm die Beschwerden des Antragstellers hinsichtlich des Antrags zu 1

- 12 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

zurückgewiesen worden sind. Insoweit wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Antrag zu 2 als unzulässig verworfen wird.

V o n R e c h t s w e g e n '

G r u n d e _ _

I

Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Die 181 beteiligten Betriebsangehörigen sind bei der Antragsgegnerin als gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt. Für sie gelten die zwischen den Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster der IG Metall und dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen Lohntarifverträge teils kraft Verbandzugehörigkeit, teils kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung. Das für diesen Bereich geltende, mit Wirkung vom 1. April 1968 in Kraft getretene Lohnrahmenabkommen vom 26. September 1967 sieht im Gegensatz zu dem vorhergehenden Lohnrahmenabkommen vom 5. Dezember 1952 nicht mehr sieben (unter Berücksichtigung der ergänzenden Tarifvereinbarung vom 3. Juni 1969 neun) Lohngruppen vor, sondern zehn Lohngruppen.

Die Antragsgegnerin teilte dem Antragsteller ihre Eingruppierungsvorschläge nach dem neuen Lohnrahmenabkommen für die Zeitlohnner am 11. März 1968,

- 13 -



für die Akkordlöhner am 21. März 1968 mit In den Fällen, in denen der Antragsteller mit den einzelnen Eingruppierungsvorschlägen nicht einverstanden war, erhob er für die Zeitlöhner am 15. März 1968, für die Akkordlöhner am 28. März 1968 Einspruch bei der Betriebsleitung. Der Einspruch blieb ohne Erfolg. Die Antragsgegnerin gruppierte die einzelnen Arbeitnehmer schriftlich am 30. März 1968 ein, die Schreiben gingen den Arbeitnehmern in den folgenden Tagen zu.

Der Antragsteller sieht in der Überführung in die neuen Lohngruppen eine Umgruppierung, die seiner Mitbestimmung unterliege. Er hat diese "Umgruppierungen" in zunächst 213 Fällen für unrichtig gehalten und daher mit Schriftsätzen vom 30. Mai 1968 213 Beschlußverfahren anhängig gemacht mit dem Antrag,

festzustellen, daß gemäß § 61 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit § 63 BetrVG ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung des Antragstellers zur Umgruppierung des beteiligten Arbeitnehmers nach den Bestimmungen des neuen Lohnrahmenabkommens für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 26. September 1967 vorliegt, und der Antragsgegnerin zu untersagen, die personelle Maßnahme aufrechtzuerhalten.

Später, nämlich im Termin vom 28. August 1968, hat er weiter, und zwar unter Ziffer 2, beantragt

festzustellen, daß der beteiligte Arbeitnehmer in die in der Begründung des Antrags bezeichnete Lohngruppe bzw. Stammlohngruppe einzugruppieren ist.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit der Begründung zurückgewiesen, ein Fall der Umgruppierung im Sinne des § 63 BetrVG sei nicht gegeben. Die dagegen



- 14 -

gerichteten Beschwerden des Antragstellers haben keinen Erfolg gehabt, das Landesarbeitsgericht hat, nachdem sich 32 Verfahren erledigt hatten und die restlichen 181 Verfahren miteinander verbunden worden waren, die Beschwerden zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt der Antragsteller seine Anträge weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet, und zwar mit der Maßgabe, daß die Anträge unter Aufhebung der insoweit ergangenen Vorentscheidungen als unzulässig verworfen werden.

II

1 Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag, festzustellen, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, und der Antragsgegnerin zu untersagen, die personelle Maßnahme aufrechtzuerhalten (im folgenden Antrag zu 1), deshalb abgewiesen, weil ihm nach Ansicht des Beschwerdegerichts keine selbständige Bedeutung zukomme. Es meint, eigentliches Ziel des Verfahrens sei das im folgenden als Antrag zu 2 bezeichnete Begehren des Betriebsrats, daß durch gerichtlichen Beschluß für jeden einzelnen der beteiligten Arbeitnehmer die tariflich zutreffende Gehaltsgruppe festgestellt werde. Da ein solches Verfahren im Gesetz nicht vorgesehen sei, könne auch dem lediglich zur Begründung des gerichtlichen Eingruppierungsausspruchs gestellten Antrag auf Feststellung und Untersagung nicht entsprochen werden. Weiter scheint das Landesarbeitsgericht die Ansicht vertreten zu wollen, es handele sich nicht um Umgruppierungen i. S. des § 60 Abs. 2 und des § 63 BetrVG. Jedenfalls könne der Betriebsrat nur Bedenken i. S. von § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG

- 15 -



geltend machen, nicht aber das Verfahren gemäß § 61 Abs 2 Satz 3 in Verbindung mit § 64 Abs. 1 BetrVG betreiben

a) Die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht den gestellten Anträgen gibt, ist, wie die Rechtsbeschwerde mit Recht ausführt, nicht zu halten. Zwar sind die Gerichte befugt, die von den Beteiligten gestellten Anträge auszulegen. Eine solche Auslegung darf sich jedoch nicht völlig vom Wortlaut und Sinn der Anträge sowie vom erklärten Willen des Antragstellers entfernen. Das gilt auch für das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren, in dem eine großzügigere Auslegung der Anträge als im Urteilsverfahren geboten ist (BAG 14, 164 [166] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung, BAG 15, 235 [236] = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG)

Insbesondere ist es den Gerichten bei der Auslegung der Anträge nicht gestattet, von ihrer eigenen Rechtsauffassung ausgehend zu unterstellen, die Beteiligten könnten mit ihren Anträgen nur erstrebt haben, das zu erreichen, was aufgrund jener Rechtsauffassung zu erreichen rechtlich möglich sei. Die Auslegung der Anträge muß sich vielmehr, von deren Wortlaut ausgehend, vor allem mit ihrer Begründung und mit der Lage befassen, die für die Beteiligten, als sie ihre Anträge stellten, vorlag.

b) Bei Berücksichtigung dieser Grundsätze deutet nichts auf die vom Landesarbeitsgericht angenommene Abhängigkeit des Feststellungs- und Untersagungsantrags von dem Eingruppierungsantrag hin. Das Verfahren ist zunächst lediglich mit dem Feststellungs- und Untersagungsantrag eröffnet worden, was bereits für dessen Selbständigkeit spricht. Als nach Monaten der Eingruppierungsantrag zusätzlich gestellt wurde, hat der Betriebsrat mit keinem Wort zum Ausdruck gebracht,



- 16 -

nunmehr solle in dem ursprünglichen Antrag nur eine Begründung des ersteren ohne eigenen Antragscharakter gesehen werden. Auch das spricht gegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts

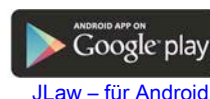
In der Folgezeit hat der Betriebsrat ebenfalls nichts vorgetragen, was zu der Annahme verleiten konnte, er messe seinem seit Beginn des Verfahrens gestellten Antrag keine selbständige Bedeutung mehr bei. Im Gegenteil Als das Arbeitsgericht zuungunsten des Betriebsrats erkannt hatte, und zwar mit der Begründung, es liege ein Fall der Umgruppierung im Sinne der §§ 60, 63 BetrVG nicht vor, hat der Betriebsrat in seiner Beschwerdebegründung sich mit dieser Rechtsansicht des Arbeitsgerichts eingehend auseinandergesetzt und damit zu erkennen gegeben, daß er Wert darauf legt, festgestellt zu wissen, es handele sich im Streitfall um Umgruppierungen im Sinne der §§ 60 ff BetrVG Wenn er im Zusammennang damit nach wie vor den Antrag stellte, wie er in den §§ 61 und 64 BetrVG formuliert ist, so hat er damit die Eigenständigkeit des Antrags auf Feststellung und Untersagung betont

Auch äußerlich hat der Betriebsrat kenntlich gemacht, daß er zwei selbständige Anträge stellen wollte Er hat sie durch Ziffern voneinander abgetrennt Dabei stellte der Antrag zu 1 ein Minus gegenüber dem Antrag zu 2 dar Nichts spricht dafür, daß der Betriebsrat jemals die Ansicht vertreten hatte, es bedurfe, falls sein Antrag zu 2 nicht durchginge, keiner Entscheidung über seinen Antrag zu 1 Da sowohl im Urteils- wie im Beschlußverfahren über jeden einzelnen Antrag zu entscheiden ist, es sei denn, daß unzweideutig gesagt wäre, eine solche Entscheidung werde hinsichtlich des einen von mehreren

- 17 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

getrennt gestellten Anträgen nicht erwartet, hätte das Landesarbeitsgericht mindestens, bevor es seine überraschende Entscheidung erließ, den Betriebsrat auf etwa bestehende Zweifel hinweisen und dadurch Klarheit schaffen müssen. Das hat es nicht getan.

Auf diese Unterlassung ist es zurückzuführen, daß der Betriebsrat erst mit seinem Berichtigungsantrag darauf hinweisen konnte, das Landesarbeitsgericht habe seine Anträge falsch ausgelegt. Dieser Antrag war verspätet, weil der angefochtene Beschluß erst mehr als drei Monate nach seiner Verkündung zugestellt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat den Berichtigungsantrag gleichwohl sachlich beschieden, es hat ihn aus Rechtsgründen zurückgewiesen. Das durfte es nicht, da er wegen Verspätung unzulässig war. Immerhin zeigt die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht den Berichtigungsantrag zurückgewiesen hat, daß es als maßgeblich für die von ihm vorgenommene Antragsauslegung nicht den erklärten Willen des Betriebsrats, sondern seine eigene Rechtsauffassung angesehen hat, was – wie schon erwähnt – rechtlich verfehlt ist.

c) Die Antragsauslegung des Landesarbeitsgerichts ist vom Rechtsbeschwerdegericht frei nachprüfbar, Verfahrensrügen wären insoweit nicht einmal erforderlich, da es sich nicht um auf tatsächlichem Gebiet liegende Feststellungen i. S. von § 561 Abs. 2 ZPO handelt. Die Auslegung des Antrags des Betriebsrats führt aus den vorstehend erörterten Gründen zu der Annahme, daß es sich um zwei selbständige, voneinander unabhängige Anträge handelt, die deshalb auch getrennt voneinander auf ihre Zulässigkeit und Begründetheit hin zu prüfen sind.



- 18 -

2 a) Der Antrag zu 1 entspricht der Formulierung des § 61 Abs 2 Satz 3 und des § 64 Abs 1 BetrVG. Beide Vorschriften sind enthalten im Dritten Abschnitt des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes, der die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in den personellen Angelegenheiten betrifft. Dabei handelt es sich um Gesetzesvorschriften, die die Abgrenzung der gegenseitigen Kompetenzen des Arbeitgebers und des Betriebsrats betreffen. Auf diese Vorschriften nehmen § 2 Abs 1 Nr 4 1 ArbGG, § 82 Abs. 1 1 BetrVG bezug. Daraus folgen die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen, die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens (§ 8 Abs 1, § 80 Abs. 1 ArbGG) und, da der Arbeitgeber im Streitfall dem Betriebsrat ein von diesem beanspruchtes Mitwirkungsrecht streitig macht, auch das Rechtsschutzinteresse für den Antrag zu 1 (BAG 4, 217 = AP Nr. 1 zu § 54 BetrVG, BAG AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG).

Im vorliegenden Fall herrscht kein Streit darüber, daß die großemäßigen und zeitlichen Voraussetzungen für den Antrag zu 1 vorliegen. Für 67 Beteiligte ergibt sich das aus der Zahl der beteiligten Arbeitnehmer und aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten, von der Rechtsbeschwerdeerwidernng nicht beanstandeten Daten sowie aus den Gerichtsakten. Hinsichtlich der weiteren 114 Beteiligten - in diesen Fällen tragen die Antragsschriften den Eingangsstempel vom 4 Juni 1968 (Pfungstdienstag) - wird das Landesarbeitsgericht, an das die Sache aus den unten angeführten Gründen ohnehin zurückverwiesen werden muß, die Einhaltung der Frist des § 61 Abs 2 Satz 3 BetrVG noch nachprüfen müssen. Ob die ubrigen 32 Verfahren ordnungsgemäß erledigt worden sind - wogegen

- 19 -



- 19 -

Bedenken bestehen könnten -, kann nicht mehr geprüft werden, insoweit sind in der Rechtsbeschwerdebegründung keine Beanstandungen geltend gemacht worden

Darauf, ob alle beteiligten Arbeitnehmer im Verfahren ordnungsgemäß vertreten waren, kommt es nicht an. Wer Beteiligter an einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ist, ergibt sich aus § 83 Abs 1 Satz 1 ArbGG (BAG AP Nr 14 zu § 2 TVG). Beteiligte verlieren ihre Eigenschaft als solche nicht dadurch, daß sie im Verfahren nicht ordnungsgemäß vertreten sind, sie können sich, ohne ihre Beteiligteneigenschaft zu verlieren, überhaupt nicht vertreten lassen und sich am Verfahren überhaupt nicht beteiligen.

Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der Betriebsrat. Daß er durch Gewerkschaftsvertreter ordnungsgemäß vertreten werden kann, ist seit langem anerkannt (BAG 1, 196 [198 f.] = AP Nr 7 zu § 11 ArbGG). Voraussetzung ist, daß mindestens ein Mitglied des Betriebsrats der betreffenden Gewerkschaft angehört. Das Landesarbeitsgericht stellt das ausdrücklich fest, ohne daß dagegen von der Rechtsbeschwerdeerwiderung Bedenken geäußert werden. Deshalb muß davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat den das Verfahren eröffnenden Antrag wirksam gestellt hat, wie auch die von ihm eingelegte Beschwerde statthaft und zulässig gewesen ist.

b) Liegen hiernach die Verfahrensvoraussetzungen vor, so ist der Antrag zu 1 auch schlussig. Daß seine Formulierung dem Gesetz entspricht, ist schon ausgeführt. Der Antrag kann ferner nicht, wie die Rechtsbeschwerdeerwiderung meint, daran scheitern, daß die Maßnahme, hinsichtlich derer der Betriebsrat eine Verletzung seines Mitwirkungsrechts geltend macht, keine Umgruppierung im Sinne des § 60 Abs 2 und des § 6, BetrVG wäre.

- 20 -



- 20 -

Der Senat hat sich mit der hier zu entscheidenden Frage wiederholt befaßt (BAG 2, 147 = AP Nr. 1 zu § 63 BetrVG, BAG 13, 182 = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG, AP Nr. 3 zu § 61 BetrVG). In gleichbleibender Rechtsprechung hat er sich der sog. tariflichen Auffassung angeschlossen und ausgesprochen, daß das personelle Mitwirkungsrecht des Betriebsrats auch dann gilt, wenn ganz allgemein auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene eine neue Lohngruppeneinteilung vereinbart wird und jetzt die ganze Arbeitnehmerschaft eines Betriebs neu eingestuft (umgruppiert) werden muß, z. B. weil die bisherige Zahl der Lohngruppen erhöht oder vermindert wird. Die Ansicht des Senats wird von der durchaus herrschenden Lehre geteilt (Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 60 Anm. 13 d und e, Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 60 Anm. 7 - 17, Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 9. Aufl., § 60 Anm. 13, Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 512, Gerhard Müller, Gedanken zur Mitwirkung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, in: Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht (Schriftenreihe Der Betrieb) S. 77 [85], derselbe, Der Betrieb 62, 771, derselbe, RdA 69, 227 [229], Gaul, Die Arbeitsbewertung und ihre rechtliche Bedeutung, 3. Aufl., S. 377, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, Halbbd. II, S. 1418 ff., Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, Teil VIII, Betriebsverfassungsrecht, § 60 Anm. 25, Hilger, Betriebsberater 56, 999, Kuchenhoff, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 63 BetrVG, anderer Ansicht vor allem die ältere Literatur: Erdmann, Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., § 60 Anm. 9, Vielhaber, Betriebsberater 53, 981, Mollat, Der Betrieb 54, 390, Seibertz SAE, 56, 28). Die

- 21 -



- 21 -

herrschende Lehre entspricht dem Wortlaut des Gesetzes und dessen Entstehungsgeschichte. Es besteht kein Grund, von dieser Ansicht abzugehen.

Die abweichende, einzelvertragliche Auffassung wird vor allem noch von Nikisch vertreten (Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 3, S. 449 f., Anm. zu AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG). Seine Argumente überzeugen jedoch nicht. Er muß zugeben, daß der Wortlaut des Gesetzes gegen seine Ansicht spricht. Wenn er ausführt, der Gesetzgeber könne nicht gemeint haben, was der Wortlaut des Gesetzes besage, so bleibt er den Beweis dafür schuldig. Die Gleichstellung der Eingruppierung mit der Umgruppierung und die ausdrückliche Erwähnung der tariflichen Stellung des Arbeitnehmers im Ausschlußbericht, BT-Drucksache 1. Wahlperiode Nr. 3585 S. 11, sprechen entschieden gegen die Auffassung von Nikisch, wobei zu berücksichtigen ist, daß die Drucksache Nr. 3585 Grundlage für die Beratung des Gesetzes im Plenum war und das Plenum alle gegen den Ausschlußbericht gerichteten Änderungsvorschläge abgelehnt, diesen also vollumfänglich gebilligt hat.

Auch der Einwand, es handele sich um einen reinen Normenvollzug (Tarifautomatik), beweist nichts. Schon in BAG 2, 165 [173 f.] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG hat der Senat ausgeführt, es bestehe kein Grund anzunehmen, dort, wo nur eine einzige richtige Entscheidung in Betracht komme, könne keine Mitbestimmung stattfinden. Mitbestimmung bedeutet auch Mitverantwortung. Diese sowohl dem Arbeitgeber wie dem Betriebsrat aufzuerlegen, ist durchaus sinnvoll und sogar eher eine Gewähr dafür, daß die Maßnahme richtig getroffen wird. Der Arbeitgeber, der allein ein-

- 22 -



- 22 -

gruppiert, wird naturgemäß geneigt sein, die Dinge aus seiner Sicht zu beurteilen, das gilt selbstverständlich auch für den Betriebsrat. Aber gerade das Zusammentreffen dieser verschiedenen Betrachtungsweisen ist durchaus geeignet, zu dem richtigen Ergebnis zu führen.

Gegen die Überbewertung der Gesichtspunkte des Normenvollzugs und der Tarifautomatik sprechen auch die Gegebenheiten der Praxis. Die große Anzahl der Einstufungsprozesse im öffentlichen Dienst mit ihrer zum Teil abweichenden Beurteilung in den verschiedenen Instanzen zeigt, wie theoretisch jene Auffassung ist. Hinzu kommt die Haufung unbestimmter, zum Teil kaum noch justitierbarer Rechtsbegriffe in verschiedenen Tarifverträgen (vgl. vor allem beispielsweise den TV AL), die zeigt, wie groß der hier zur Anwendung kommende Beurteilungsspielraum ist. Es besteht deshalb angesichts der gesetzlichen Regelung kein Anlaß, die Beurteilung durch den Arbeitgeber für die allein maßgebliche zu halten (vgl. dazu insbesondere auch Botticher, RdA 69, 194 [197 f]).

Auf die Bedenken, die sich nach der Ansicht von Schmidt (Der Betrieb 69, 1060 [1061 linke Spalte]) aus der Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts ergeben, braucht in diesem Zusammenhang nicht eingegangen zu werden. Die Regelung des Personalvertretungsgesetzes weicht von der des Betriebsverfassungsgesetzes ab. Es besteht daher für den erkennenden Senat kein Grund, im Streitfall den Großen Senat anzurufen.

Aus der Ansicht des erkennenden Senats entstehen aber auch prozessual keine Schwierigkeiten. Durch den Antrag gemäß § 61 Abs. 2 Satz 3, § 64 Abs. 1 BetrVG

- 23 -



wird das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, seinen tariflichen Lohn ex tunc durch Klage bei dem Arbeitsgericht geltend zu machen, nicht berührt. Rechtskraft greift nur insoweit ein, als der Beschluß, daß die Eingruppierung in eine bestimmte Lohngruppe tarifwidrig ist, auch gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer wirkt, da dieser im Beschlußverfahren beteiligt ist (BAG AP Nr. 1 zu § 83 ArbGG)

Erght ein Beschluß der vorgenannten Art, so wird dadurch nicht etwa, wie das Arbeitsgericht für den analogen Fall der Einstufung meint, das Arbeitsverhältnis beendet, das wäre nicht eine sinnngemäße Anwendung, wie sie § 63 BetrVG vorschreibt, sondern eine sinnwidrige. Auch tritt in einem solchen Fall nicht automatisch an die Stelle der rechtskräftig als tarifwidrig festgestellten Lohngruppe diejenige, nach der der Arbeitnehmer vor Einführung der neuen Tariflohngruppen entlohnt wurde, diese besteht nicht mehr. Vielmehr erwacht für den Arbeitgeber, wenn seine Maßnahme gerichtlich für tarifwidrig erklärt worden ist, die Pflicht, erneut eine Eingruppierung vorzunehmen.

Allerdings kann der Fall eintreten, daß die neue Einstufung nach Ansicht des Betriebsrats ebenfalls tarifwidrig ist. Dann kann dieser ein neues Verfahren in Gang setzen. Wie insbesondere die geringe Zahl der Eingruppierungsstreitigkeiten in der privaten Wirtschaft zeigt, wird dieser Fall jedoch nicht häufig sein, im allgemeinen kann damit gerechnet werden, daß der Arbeitgeber und der Betriebsrat bestrebt sein werden, so schnell wie möglich die zutreffende Tariflohngruppe zu finden. Zudem zeigt der Streitfall, daß die Ansichten der Betriebspartner meist nur um eine einzige Lohngruppe, weniger



- 24 -

häufig um zwei und verhältnismaßig selten um drei oder vier Lohngruppen differieren. Der Fall der Haufung von Beschlußverfahren, deren Wiederholung wegen eines einzelnen Arbeitnehmers erforderlich wird, wird also in der Praxis nicht oft eintreten.

Aber selbst wenn ein solcher Fall eintrete, wäre dadurch der einzelne Arbeitnehmer nicht benachteiligt. Sein Lohnanspruch beruht auf dem Tarifvertrag, wobei es nicht entscheidend ist, ob dieser kraft Tarifbindung oder kraft einzelvertraglicher Vereinbarung oder kraft betrieblicher Regelung (Arbeitsordnung) Anwendung findet (Dietz, aaO, Anm. 14 mit weiteren Nachweisen). Deshalb kommt es entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin nicht auf die Organisationszugehörigkeit der einzelnen beteiligten Arbeitnehmer an, zumal der Betriebsrat kein Organ der Gewerkschaft ist. Der einzelne Arbeitnehmer kann seinen tariflichen Lohnanspruch, und zwar rückwirkend, jederzeit geltend machen, indem er beim Arbeitsgericht eine Klage einreicht. Daß neben einem solchen Urteilsverfahren noch das Beschlußverfahren des § 61 Abs. 2 Satz 3 und des § 64 Abs. 1 BetrVG zulässig ist, erklärt sich aus der verschiedenen Zielsetzung beider Verfahren. Im Urteilsverfahren geht es um den individuellen Lohnanspruch des einzelnen Arbeitnehmers, im Beschlußverfahren dagegen um die Bestimmung der Grenzen des kollektivrechtlichen Mitwirkungsrechts des Betriebsrats.

c) Ist nach alledem bei der schon bisher vom Senat vertretenen Auffassung zu verbleiben, so kann doch zu Z. 2 darüber, ob der Antrag zu 1 begründet ist, d. h. ob die von der Antragsgegnerin vorgenommenen Eingruppierungen tarifwidrig sind und der vom Betriebsrat behauptete Verstoß gegen § 61 Abs. 3 mit dem BetrVG somit vorliegt, noch nicht endgültig entschieden werden.

- 25 -



Eine solche Entscheidung setzt voraus, daß die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen beteiligten Arbeitnehmer festgestellt sind. An dieser Feststellung fehlt es im Streitfall. Da sie auf tatsächlichem Gebiet liegt, kann sie nicht durch den erkennenden Senat getroffen werden. Deshalb muß hinsichtlich des Antrags zu 1 der angefochtene Beschluß aufgehoben und die Sache insoweit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht, wie sie die Rechtsbeschwerdeerwiderung angeregt hat, verbietet sich allerdings nach dem Grundgedanken der §§ 9, 10, 68 ArbGG (BAG AP Nr. 45 zu § 256 ZPO).

3 Dagegen ist der vom Betriebsrat gestellte Antrag zu 2 unzulässig. Er ist im Gesetz nicht vorgesehen. Das Verfahren, das sich aus einer angeblichen Verletzung des personellen Mitwirkungsrechts des Betriebsrats ergibt, ist in § 61 Abs. 2 Satz 3, § 64 Abs. 1, § 82 Abs. 1 Buchst. 1 BetrVG, § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. 1 ArbGG abschließend geregelt. Dort ist ein Antrag des Betriebsrats auf Eingruppierung eines Arbeitnehmers nicht erwähnt. Ein solches Verfahren ist auch entbehrlich, da, wie wiederholt betont, durch das Beschlußverfahren vorliegender Art das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, auf tarifgerichte Entlohnung zu klagen, nicht berührt wird.

Der Betriebsrat ist darüber hinaus nicht Vertreter des einzelnen Arbeitnehmers. Sollte er gleichwohl befugt sein, sei es auch nur im Wege des Feststellungsprozesses, einen Lohnanspruch des einzelnen Arbeitnehmers geltend zu machen, so mußte das im Gesetz erwähnt sein. Das gilt vor allem dann, wenn für Fälle dieser Art das Beschlußverfahren zulässig sein soll, da in diesem Verfahren die außergerichtlichen



- 26 -

Kosten im allgemeinen dem Arbeitgeber selbst dann zur Last fallen, wenn er in der Sache obsiegt. Das ist unvereinbar mit einem Verfahren, in dem es letzten Endes doch um die Geltendmachung von Lohnansprüchen geht, die nicht im Zusammenhang mit einem Betriebsratsamt stehen.

Somit ist die Ansicht des Betriebsrats, sein Antrag zu 2 sei begründet, mit dem Gesetz nicht zu vereinbaren. Wenn der Betriebsrat dagegen einwendet, bei der Auslegung des Gesetzes, wie sie vorstehend vertreten wird, ergebe sich ein Zustand weitgehender Rechtlosigkeit, und in diesem Zusammenhang auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. Juli 1969, Aktenzeichen 7 Sa 326/69, hinweist, so kann dem nicht gefolgt werden. Es geht nicht an, dem einzelnen Arbeitnehmer das Recht, auf Feststellung zu klagen, daß ihm die Ansprüche nach der von ihm für zutreffend gehaltenen Lohngruppe zustehen, allein deshalb zu versagen, weil er ohnehin infolge ubertariflicher Bezahlung einen höheren Lohn erhalte, als ihm nach der von ihm für zutreffend gehaltenen Lohngruppe zustünde. Vielmehr darf die Frage, welche Lohngruppe die zutreffende ist, nicht nur von der Lohnseite her gesehen werden, sie kann auch in anderer Hinsicht für den Arbeitnehmer von Bedeutung sein.

Nach dem tariflichen Lohn richten sich häufig die Zuschläge und Zulagen (vgl. z. B. § 4 des Manteltarifvertrages vom 3. Dezember 1969, § 4 des Lohnrahmenabkommens vom 26. September 1967 und § 3 des Abkommens vom 19. Januar 1968). Weiter ist es für die Stellung des Arbeiters im Betrieb nicht ohne Bedeutung, ob ihm - wenn auch nur deklaratorisch - vom Arbeitgeber gemäß §§ 2 und 3 des Lohnrahmenabkommens vom 26. September 1967 die richtige Lohngruppe

- 27 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

"zugewiesen" ist. Wird seine Tätigkeit vom Arbeitgeber unterbewertet, so kann er deshalb, und zwar schon, damit ihm später nicht vorgeworfen werden kann, er habe seine Rechte verschwiegen, eine Richtigstellung verlangen und zu diesem Zweck, falls er die Voraussetzungen des § 256 ZPO dartun kann, Feststellungsklage erheben. Dabei ist zu beachten, daß es für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers ebenfalls von erheblicher Bedeutung sein kann, welche Lohngruppen-Zugehörigkeit er durch die Arbeitsbescheinigung oder das Zeugnis nachweisen kann. Gerade weil es somit dem Arbeitnehmer in der Regel möglich ist, durch Einzelklage, und zwar auch durch Feststellungsklage, die für ihn zutreffende Gruppe feststellen zu lassen, besteht kein Anlaß, die durch Gesetz dem Betriebsrat zugewiesenen Kompetenzen zu erweitern und dem Antrag zu 2 zu entsprechen.

Entgegen der Ansicht des Betriebsrats kann der Antrag zu 2 auch nicht auf den Tarifvertrag gestützt werden. Der Tarifvertrag, insbesondere sein § 2 Nr. 6, gibt nichts für die Auffassung her, daß er dem Betriebsrat ein solches Sonderrecht zubilligen und die gesetzlichen Kompetenzen des Betriebsrats erweitern wollte. Darauf, ob das überhaupt rechtlich zulässig ist, braucht deshalb nicht eingegangen zu werden.

Sonstige Grundlagen für den Antrag zu 2 sind nicht ersichtlich. Insbesondere kann er nicht auf § 54 BetrVG gestützt werden. Welche Ansprüche der Betriebsrat nach dieser Vorschrift erheben kann, ist in Absatz 2 des § 54 BetrVG gesagt. Darunter fällt die Geltendmachung des Tarifanspruchs des einzelnen Arbeitnehmers nicht. Es muß deshalb dabei



- 28 -

verbleiben, daß der Antrag zu 2 nicht zulässig ist
Diese Unzulässigkeit ist, worauf die Rechtsbeschwerde-
erwiderung zutreffend hinweist, im Beschlußtenor zum
Ausdruck zu bringen

gez Wichmann Wendel Dr. Gröninger
Bundesarbeitsrichter Witt-
holz ist infolge Urlaubs Dr Winkler
an der Unterschriftslei-
stung verhindert
Wichmann

