

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

018

Gesetz: BetrVG §§ 60, 61 Abs. 1 u. 2, §§ 63, 49 Abs. 1;
ArbGG § 83 Abs. 1 Satz 1

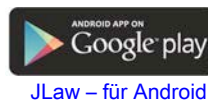
Leitsätze:

1. Eine vom Mitwirkungsrecht des Betriebsrats erfaßte Umgruppierung liegt auch dann vor, wenn der in Frage kommende Tarifvertrag kraft Einzelvertrag, betrieblicher Regelung oder betrieblicher Übung zur Anwendung kommt (so schon die zur Veröffentlichung in der Amtl. Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmte Entscheidung in Sachen 1 ABR 18/69 vom 9. Oktober 1970, demnächst auch veröffentlicht in AP Nr. 4 zu § 63 BetrVG).
2. Der Arbeitgeber muß die Mitteilung über eine geplante personelle Maßnahme im Sinne von § 61 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat so früh wie möglich zugehen lassen.
3. Erhebt der Betriebsrat keine Bedenken im Sinne von § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, so gilt das grundsätzlich als Zustimmung (Wie BAG 2, 159 = AP Nr. 1 zu § 61 BetrVG).
4. Die Wochenfrist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann nicht durch Vereinbarung verlängert werden; sie ist eine Ausschußfrist.
Bei Vorliegen besonderer Umstände kann jedoch der Arbeitgeber daraus, daß der Betriebsrat die Wochenfrist nicht einhält, keine Rechte für sich herleiten. Das gilt dann, wenn der Arbeitgeber, sei es auch unbeabsichtigt, die Einhaltung der Wochenfrist durch den Betriebsrat verhindert hat.
5. Die Zweimonatsfrist des § 61 Abs. 2 Satz 3 BetrVG beginnt, wenn der Arbeitgeber nach erfolglosem Verständigungsversuch dem Betriebsrat mitteilt, er werde nunmehr die von ihm geplanten Maßnahmen durchführen. Erfolgt keine solche Mitteilung, so beginnt die Frist in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Betriebsrat von der Durchführung der personellen Maßnahme erfährt (BAG AP Nr. 5 zu § 61 BetrVG). Erhält der Betriebsrat anderweit sichere Kenntnis von der Maßnahme und teilt sie ihm der Arbeitgeber später auch noch mit, läuft die Frist ebenfalls von der Kenntnis an.
6. Bei der Mitteilung des Arbeitgebers nach § 61 Abs. 1 BetrVG genügt es im Falle von Massenumgruppierungen, daß die Arbeitsplätze genannt sind und angegeben ist, in welche Lohngruppe sie der Arbeitgeber einzustufen gedenkt.
7. Einspruch und Begründung im Sinne von § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG brauchen nicht in demselben Schriftstück enthalten zu sein. Jedoch muß auch die Begründung dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Fristablauf zugehen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

8. Die Begründung im Sinne des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG muß auf den konkreten Sachverhalt abgestellt sein. Eine formelhafte, nicht dem Einzelfall angepaßte Begründung reicht nicht aus.
9. Wenn es sich um Umgruppierungen handelt, sind auch die einzelnen davon betroffenen Arbeitnehmer Beteiligte in einem nach § 61 Abs. 2 Satz 3 BetrVG durchgeführten Beschlußverfahren.

Aktenzeichen: 1 ABR 24/70

Beschluß des BAG vom 5. Februar 1971 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

018

1 ABR 24/70

5 BV Ta 97/69 Düsseldorf

Verkündet

am 5. Februar 1971

gez. Henkelmann,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1971 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Hoffmann und Grebenstein beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Februar 1970 - 5 BV Ta 97/69 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung an das Landesarbeitsgericht
zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

I.

Der Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin ist Mitglied des Verbandes metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e. V. Ein Teil der Belegschaft gehört der Industriegewerkschaft Metall an. Auch die übrigen Arbeitsverhältnisse sind den tariflichen Vorschriften unterstellt.

Am 31. März 1968 trat der Tarifvertrag vom 26. September 1967 in Kraft, in welchem die Lohngruppen neu gefaßt waren. Dabei wurde deren Zahl von 6 auf 10 erhöht. Im Betrieb der Antragsgegnerin wurde dadurch eine Neueinstufung sämtlicher Arbeiter notwendig.

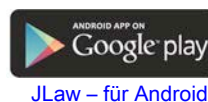
Am 26. März 1968 übergab die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin dem Vertreter des Betriebsrats 54 Blätter mit "Lohngruppenergebnissen", welche die Eingruppierung von 236 Arbeitnehmern betrafen. Unberücksichtigt war dabei die Arbeit der Gießer. Bei Gelegenheit der Übergabe der Listen bat der Vertreter des Betriebsrats die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin um die Verlängerung der einwöchigen Einspruchsfrist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Vom 26. März 1968 stammt eine gemeinsame Aktennotiz der Beteiligten, in der es heißt:

"Am 26. 3. 1968 9,15 Uhr wurden dem Betriebsrat die Lohngruppenergebnisse aufgrund der summarischen Arbeitsbewertung übergeben

- 3 -



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



- 3 -

Der Betriebsrat bat bei dieser Gelegenheit um die Verlängerung der gesetzlichen Einspruchsfrist von 7 Tagen auf 4 Wochen. (Letzter Tag der Einspruchsfrist demnach der 26. 4. 1968.)"

Diese Aktennotiz wurde der Geschäftsleitung der Antragsgegnerin laut Verteiler zur Kenntnis gegeben und von dem Vertreter der Geschäftsleitung der Antragsgegnerin und einem Vertreter des Betriebsrats unterzeichnet.

Mit Schreiben vom 4. April 1968 legte der Betriebsrat "Einspruch gegen die Einstufungsvorschläge gemäß Lohnrahmenabkommen vom 26. 9. 1967 für Arbeiter NRW" ein. In dem Schreiben heißt es:

"Nach Prüfung der Unterlagen durch den Betriebsrat ist dieser der Auffassung, daß die Vorschläge der Werksleitung nicht den tarifvertraglichen Bestimmungen des Lohnrahmens entsprechen. Als Begründung wird folgendes angegeben:

Den Lohngruppenmerkmalen widersprechende Einstufungen."

Nachdem die Antragsgegnerin am 5. April 1968 einen Termin genannt hatte mit der Bitte, Besprechungsunterlagen vorzulegen, begründete der Betriebsrat mit Schreiben vom 11. April 1968 den Einspruch gegenüber der Antragsgegnerin ausführlicher. Er hatte in der Zwischenzeit Einzeluntersuchungen an den Arbeitsplätzen durchgeführt und über das Ergebnis eine Beschreibung des größten Teils der Arbeitsplätze mit den von ihm für richtig befundenen Eingruppierungsvorschlägen angefertigt. Diese lagen der Antragsgegnerin vor und wurden in dem Schreiben vom 11. April 1968 beispielhaft erläutert.

Im Anschluß hieran fanden zwischen dem 16. und 30. April 1968 mehrere Besprechungen zwischen den Beteiligten statt. In deren Verlauf ergaben sich grundsätzliche Meinungsverschiedenheiten über die

- 4 -

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



Auslegung des Tarifvertrages. Deshalb wurden Vertreter der Tarifvertragsparteien zugezogen und die endgültigen Eingruppierungen hinausgeschoben. Hiervon setzte die Antragsgegnerin die Belegschaft durch einen vom Betriebsrat mitunterzeichneten Aushang vom 17. April 1968 in Kenntnis.

Mit Schreiben vom 6. Mai 1968 teilte die Antragsgegnerin dem Betriebsrat mit, daß sie nunmehr die Verhandlungen für beendet ansehe und die Eingruppierungen durchführen werde. In dem Brief heißt es:

"... müssen wir feststellen, daß die von Ihnen vertretene Ansicht eine subjektive Auffassung wiedergibt und wir den von Ihnen aufgezeigten Gründen nicht folgen können.

Unabhängig hiervon sind wir aber den vom Gesetzgeber gewünschten Besprechungen mit Ihnen ausführlich nachgekommen. ...

Nachdem nun schlußendlich am 30. 4. eine weitere Besprechung in Anwesenheit von Vertretern der Gewerkschaft und des Unternehmensverbandes stattgefunden hat, werden wir nunmehr unsere vorläufigen Eingruppierungsvorschläge überarbeiten, Ihnen zur Kenntnis bringen und sie anschließend einführen."

Am 10. Mai 1968 übergab die Antragsgegnerin dem Betriebsrat die neuen Listen und sandte am 16. Mai 1968 hierüber ein Bestätigungsschreiben ab. Bei den neuen Einstufungen hielt die Antragsgegnerin teilweise die ursprüngliche Entscheidung aufrecht; teilweise verwirklichte sie die Vorstellungen des Antragstellers; teilweise wurden Änderungen vorgenommen, die den Vorstellungen des Betriebsrats zwar entgegenkamen, aber nicht voll entsprachen.

Mit Schreiben ebenfalls vom 16. Mai 1968 erhob der Betriebsrat gegen die neuen Listen wiederum Einspruch. Zur Begründung führte er an, "daß in den



meisten Fällen keine Übereinstimmung mit den Vorschlägen des Betriebsrates besteht."

Am 8. Juli 1968 hat der Betriebsrat beim Arbeitsgericht einen Antrag eingereicht, mit dem er gemäß § 61 Abs. 2 Satz 3 BetrVG die Feststellung begehrt, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur tariflichen Umgruppierung der nach ihren Arbeitsplätzen bezeichneten Arbeitnehmer im Betrieb der Antragsgegnerin vorliege. Nachdem sich die Antragsgegnerin in ihrem Antwortschriftsatz nur mit der materiellen Seite des Antrags befaßt hatte, hat sie nach dem zweiten Verhandlungstermin "nach Überprüfung der Tatsachen" darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat sowohl die Frist für den Einspruch als auch die Frist für die Stellung des Antrags beim Arbeitsgericht versäumt habe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Die hiergegen beim Landesarbeitsgericht eingelegte Beschwerde des Betriebsrats ist ebenfalls zurückgewiesen worden. Die Form und Frist für die Einwendung des Betriebsrats nach § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sei nicht eingehalten worden. Gegen diesen Beschluß richtet sich die zugelassene Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, um deren Zurückweisung die Antragsgegnerin bittet.

II.

1. a) Nach § 60 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern in personellen Angelegenheiten mitzuwirken und mitzubestimmen. Zu diesen personellen Angelegenheiten gehören nach § 60 Abs. 2 BetrVG Umgruppierungen.



- 6 -

Der Ansicht der Antragsgegnerin, daß es sich im Streitfall nicht um Umgruppierungen im Sinne der vorgenannten Gesetzesvorschrift handele, kann nicht zugestimmt werden. Sie steht im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats, daß das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats ebenfalls dann Platz greift, wenn infolge Einführung eines neuen Tarifvertrags mit neuen Lohn- oder Gehaltsgruppen gerade auch eine Neueinstufung der gesamten Belegschaft erforderlich wird. Diese Ansicht hat der Senat noch in seiner Entscheidung vom 9. Oktober 1970 in Sachen 1 ABR 18/69, die zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt ist, bestätigt; sie stimmt mit der weit Überwiegenden Auffassung in der Literatur überein. Es besteht kein Anlaß, von ihr abzurücken. Angesichts dessen, daß die vorgenannte Entscheidung des Senats eingehend begründet ist, wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf jene Begründung Bezug genommen. Der Neueinstufung der gesamten Belegschaft steht dabei der Sache nach gleich die Neueinstufung der gesamten Arbeiterschaft des Betriebes. Es handelt sich hier wie dort um eine Massen-neueinstufung, die, wie überhaupt jede Umgruppierung, der Mitbetätigung des Betriebsrats unterliegt.

Die Mitwirkung des Betriebsrats bei einer Umgruppierung hat auch dann zu erfolgen, wenn der anzuwendende Tarifvertrag nicht kraft der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers, sondern kraft einzelvertraglicher Vereinbarung oder kraft betrieblicher Regelung Anwendung findet. Dies hat der Senat ebenfalls schon in der Entscheidung in Sachen 1 ABR 18/69 gesagt. Dasselbe muß dann auch bei der Tarifierung aufgrund betrieblicher Übung gelten.

- 7 -



- 7 -

b) Handelt es sich hiernach im Streitfall um eine personelle Maßnahme im Sinne des Dritten Abschnitts des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes, so kommen die Vorschriften des § 61 BetrVG über die Geltendmachung des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats sowie über die dabei zu beachtenden Fristen und Formen zur Anwendung. Danach hat der Betriebsrat, der gegen eine Umgruppierung Bedenken hat, diese unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen (§§ 63, 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Erfolgt keine Verständigung, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Umgruppierung berechtigt (§§ 63, 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat kann jedoch innerhalb einer Frist von zwei Monaten das Arbeitsgericht anrufen zur Feststellung, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt (§§ 63, 61 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Die Wochenfrist des ersten Satzes des § 61 Abs. 2 BetrVG läuft in aller Regel, sobald der Arbeitgeber die geplante Umgruppierung mitgeteilt hat. Wenn § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG schlicht von einer Mitteilung der Bedenken des Betriebsrats innerhalb einer Woche spricht, so kann dieser Zeitraum nur mit der Benachrichtigung seitens des Arbeitgebers gemäß der unmittelbar vorhergehenden Vorschrift des § 61 Abs. 1 BetrVG beginnen. Der Senat hat ferner bereits entschieden, daß die Frist auch läuft, sobald der Betriebsrat sonst von der geplanten Maßnahme Kenntnis erhält (BAG 19, 307 [311] = AP Nr. 3 zu § 65 BetrVG Ziff. 4). Wie sodann der Senat schon sehr früh ausgesprochen hat, muß möglichst bald endgültige Klarheit geschaffen werden (BAG 2, 159 [163] = AP Nr. 1 zu § 61 BetrVG). Das folgt daraus, daß allseits ein

- 8 -

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

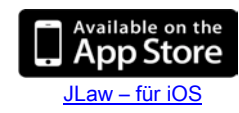
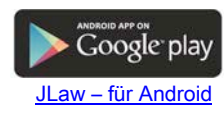


berechtigtes Interesse an einer Beschleunigung besteht. Nicht zuletzt ist auf den umzugruppierenden - oder einzustellenden oder zu versetzenden- Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen; diesem ist aus verständlichen Gründen daran gelegen, so bald wie möglich zu wissen, wie sich seine Beziehungen gestalten werden. Deshalb ist der Arbeitgeber zu möglichst frühzeitiger Mitteilung verpflichtet, zumal das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats umso wirkungsvoller ausgeübt werden kann, je eher er mit der Sache, bei der er mitzuwirken hat, befaßt ist. Aber auch der Betriebsrat ist gehalten, das Seinige dazu beizutragen, daß eine möglichst zügige Durchführung der personellen Maßnahmen des Arbeitgebers gewährleistet ist. Der Arbeitgeber ist im Interesse seiner Dispositionen ebenfalls daran interessiert, möglichst bald Klarheit zu gewinnen. Es wird nicht etwas Unzumutbares gefordert, wenn insbesondere vom Arbeitgeber verlangt wird, den Beginn der Frist möglichst früh zu setzen, und wenn von dem Betriebsrat verlangt wird, daß er seine Bedenken unter strenger Einhaltung des in § 63 Abs. 2 Satz 1 genannten Wochenzeitraumes vorträgt.

Diese Gesichtspunkte, insbesondere das Interesse des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers, verbieten es, der in der Literatur (Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 9. Aufl., § 61 Anm. 10; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 526; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, 3. Aufl., S. 464; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, Bd. II Halbbd. 2, 7. Aufl., S. 1427 Fußnote 57) vertretenen Ansicht zu folgen, daß die Frist des § 63 Abs. 2 Satz 1 BetrVG durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verlängert werden könne (wie hier: Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 61 Anm. 12; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 61 Anm. 17). Eine solche Verlängerungsmöglichkeit stünde zudem

im Widerspruch dazu, daß es sich bei den Regeln des Betriebsverfassungsrechts im Zweifel um solche zwingender Natur handelt. Das wiederum folgt daraus, daß es sich bei dieser Rechtsmaterie um eine solche handelt, die in gewissem Sinne verfassungsrechtlichen Charakter hat und deshalb mit dem grundsätzlich dispositiven Vertragsrecht nicht ohne weiteres vergleichbar ist.

Das schließt allerdings nicht aus, daß die Versäumung der Wochenfrist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG durch den Betriebsrat unter Umständen unschädlich für die Beantwortung der Frage sein kann, ob der Betriebsrat sein Mitwirkungsrecht "verschwiegen" hat. Zwar gilt Schweigen innerhalb der Frist grundsätzlich als Zustimmung (BAG 2, 159 [163] = AP Nr. 1 zu § 61 BetrVG). Aber auch im Betriebsverfassungsrecht herrscht der allgemeine Grundsatz von Treu und Glauben; in ihm hat er mit Rücksicht auf § 49 Abs. 1 BetrVG, soweit es um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geht, sogar eine besondere Bedeutung. Zwar wäre es unrichtig, wollte man davon sprechen, dem Arbeitgeber sei bei dem Vorliegen besonderer Umstände das Sichberufenkönnen auf den Fristablauf verwehrt; die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist bei ihrem Zweck, eine schnelle Klarstellung herbeizuführen, eine Ausschußfrist, und die Wirkung ihrer Versäumung tritt deshalb ein, ohne daß es darauf ankommt, ob sich jemand auf den Fristablauf beruft. Gleichwohl gibt es Fälle, in denen der Arbeitgeber eben wegen der Geltung des Satzes von Treu und Glauben und bei dessen besonderem Gewicht im Betriebsverfassungsrecht aus der Versäumung jener Frist keine Rechte für sich herleiten kann. Es gilt hier nichts anderes als bei der Versäumung tariflicher Ausschußfristen (vgl. BAG 14, 140 [145 f] = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG).



Ein Fall, in dem der Arbeitgeber aus der Versäumung der Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG keine Rechte herleiten kann, liegt vor, wenn es der Arbeitgeber, sei es auch unbeabsichtigt, verhindert, daß der Betriebsrat die vorgenannte Frist einhält. Ist es auf den Arbeitgeber, seine Erklärung und sein Verhalten zurückzuführen, daß der Betriebsrat jene Frist nicht eingehalten, sondern seinen Einspruch und dessen Begründung erst nach Ablauf der Wochenfrist bei dem Arbeitgeber schriftlich eingereicht hat, so ist es dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben verwehrt, aus der Fristversäumung das Recht herzuleiten, nunmehr ohne Rücksicht auf das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats die personelle Maßnahme der Umgruppierung durchzuführen.

Es mag zwar sein, insbesondere wenn es um Einstellungen geht, daß die Belange des Einzustellenden einer durch die Nichteinhaltung der Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bewirkten Verzögerung entgegenstehen. Gleichwohl muß mit Rücksicht auf seine Bedeutung dem Gedanken des Vertrauensschutzes nach § 49 Abs. 1 BetrVG der Vorrang eingeräumt werden. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit darf bei seiner Bedeutung für das Betriebsgeschehen und damit für alle, die in ihm stehen oder in Zukunft in ihm stehen werden, nicht wegen der Position eines Einzelnen eine Ausschaltung erfahren. Zudem ist die Interessenlage in bestimmter Hinsicht eine andere, wenn es sich, wie im Streitfall, um Umgruppierungen handelt. Bei diesen ist eine ernstliche Beeinträchtigung der Belange der einzelnen Arbeitnehmer nicht zu befürchten. Diesen bleibt, auch wenn der Betriebsrat nicht tätig wird, ihre tarifliche Stellung erhalten; sie können sie im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren klären lassen.



Obwohl, wie betont, eine Verlängerung der in Rede stehenden Frist durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zulässig ist, kann deshalb, wenn der Arbeitgeber einer Bitte des Betriebsrats um Fristverlängerung, sei es auch stillschweigend, entspricht, dieses Verhalten des Arbeitgebers geeignet sein, einen Zustand herbeizuführen, nach dem sich der Arbeitgeber nach Treu und Glauben so behandeln lassen muß, als laufe die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erst mit dem Zeitpunkt ab, bis zu dem ihre Verlängerung vereinbart war. Darauf, daß in einem solchen Fall der Arbeitgeber sich in einem Rechtsirrtum befunden und geglaubt hat, eine Fristverlängerung sei rechtlich möglich, kommt es nicht an; wesentlich ist seine dem Betriebsrat gegenüber abgegebene Erklärung, wie sie der Betriebsrat auffassen durfte. Ist der Betriebsrat durch diese Erklärung veranlaßt worden, von der Einhaltung der gesetzlichen Frist abzu- sehen und die vereinbarte Frist auszunutzen, so verbieten es Treu und Glauben dem Arbeitgeber, aus der Fristversäumung Rechte herzuleiten. Jede andere Wertung müßte die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gefährlich treffen.

c) Hat der Betriebsrat die gesetzliche oder doch im vorstehenden Sinne wirksam "vereinbarte" Frist eingehalten, so müssen beide Betriebspartner in Verhandlungen eintreten, um die in § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erwähnte Verständigung herbeizuführen. Kommt diese nicht zustande, so ist der Arbeitgeber frei, die Umgruppierungen nach seinem Willen vorzunehmen; diese sind jedoch zunächst nur vorläufig. Sie werden endgültig, wenn der Betriebsrat nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach der Bekanntgabe



des Arbeitgebers, er werde nunmehr nach erfolglosem Ablauf der Verhandlungen die Umgruppierungen vornehmen, das Arbeitsgericht anruft (vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO., § 61 Anm. 25 mit weiteren Nachweisen). Der von Dietz (aaO., § 61 Anm. 23) vertretenen Ansicht, die in die Zweimonatsfrist als ein Teil derselben die Einwochenfrist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG mit einbezieht, kann schon deshalb nicht zugestimmt werden, weil ihr der Aufbau des § 61 Abs. 2 BetrVG widerspricht und weil sie dazu führen kann, daß die Verständigungsverhandlungen unter Zeitdruck geraten, was bei dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ebenfalls vermieden werden muß. Erfolgt eine Bekanntgabe durch den Arbeitgeber nicht, so ist für den Fristbeginn der Zeitpunkt maßgeblich, in dem der Betriebsrat von der Durchführung der Umgruppierungen erfährt (BAG AP Nr. 5 zu § 61 BetrVG). Hat der Betriebsrat anderweit sichere Kenntnis von der Umgruppierung erhalten und teilt ihm der Arbeitgeber seine Maßnahme sodann später ebenfalls noch mit, gebieten es Treu und Glauben und der Grundsatz des § 49 Abs. 1 BetrVG, der keine Seite aus der dort ausgesprochenen Verpflichtung entläßt, daß der Lauf der Frist auch hier von der Kenntnis an beginnt. Es gilt letztlich dasselbe wie zum Beginn der Einwochenfrist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG (siehe BAG 19, 307, 13 [311] = AP Nr. 3 zu § 63 BetrVG).

2. Werden die vorstehend angestellten Erwägungen auf den Streitfall angewendet, so ergibt sich, daß die Rechtsbeschwerde Erfolg haben muß.

a) Wenn das Landesarbeitsgericht - im zweiten Teil der Begründung des angefochtenen Beschlusses - meint, der für den Beginn der Wochenfrist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG maßgebliche Zeitpunkt sei der 26. März 1968 gewesen, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu

beanstanden. Die von dem Arbeitgeber gemachten Mitteilungen setzten die Frist in Lauf. Zu Unrecht vermißt der Betriebsrat eine genauere Präzisierung in den ihm an diesem Tage übergebenen 54 Blätter-Unterlagen. Nach den von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffenen Feststellungen im angefochtenen Beschluß waren die am 26. März 1968 dem Betriebsrat zugegangenen "Lohngruppen-ergebnisse" ausreichend, um erkennen zu lassen, in welcher Weise die Antragsgegnerin die Durchführung der tariflichen Neuregelung in ihrem Betrieb vorzunehmen beabsichtigte. Daß es sich um Vorschläge, Entwürfe oder Arbeitsmaterial handelte, steht dieser Annahme nicht entgegen. Die Vorgänge waren deswegen nicht unzureichend. Da der Arbeitgeber gehalten ist, den Betriebsrat so früh wie möglich einzuschalten, wird es sich häufig überhaupt nur um Ankündigungen dieser Art handeln können. Diese reichen bei entsprechenden inhaltlichen Angaben dieser Art aus, um die Frist in Lauf zu setzen. Der Betriebsrat hat damit eine genügende Unterlage für seine Meinungsbildung. Das Gesetz selbst spricht von "geplanten" Maßnahmen und "in Aussicht genommenen" Arbeitsplätzen.

Selbst wenn es zutrifft, daß in den von der Antragsgegnerin dem Betriebsrat am 26. März 1968 übergebenen Unterlagen die einzelnen in Frage kommenden Arbeitnehmer nicht namentlich aufgeführt worden sind, so steht das dem Fristbeginn am 26. März 1968 nicht entgegen. Wie schon der vom Betriebsrat formulierte Antrag zeigt, läßt sich aus der Angabe der Arbeitsplätze ohne weiteres auf die Person des in Betracht kommenden Arbeitnehmers schließen. Zwar ist in § 61 Abs. 1 BetrVG von der Person des Bewerbers die Rede; das gilt aber zunächst nur von Einstellungen. § 63 BetrVG spricht von einer "sinngemäßen" Anwendung dieser Vorschrift auf Umgruppierungen. Wenn es sich, wie im Streitfall, um Massen-



umgruppierungen handelt, so reicht es aus, wenn die einzelnen Arbeitsplätze genügend bezeichnet sind und erkennbar ist, wie die auf ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in Zukunft eingruppiert werden sollen. Mehr zu verlangen wäre Formalismus. Dagegen, daß die Unterlagen, die der Betriebsrat am 26. März 1968 erhalten hat, die hier näher umschriebenen Anforderungen genügen, bestehen nun aber keine rechtlichen Bedenken.

Ebensowenig kann dem Betriebsrat gefolgt werden, wenn er meint, die im Gesetz vorgesehene Wochenfrist sei angesichts der Vielzahl der in Betracht kommenden Arbeitsplätze zu kurz, um überhaupt maßgeblich sein zu können. An die Bestimmung der Länge von Fristen, die der Gesetzgeber getroffen hat, sind die Gerichte gebunden. Sie sind nicht befugt, aus Zweckmäßigkeitsgründen das Gesetz zu korrigieren; es gilt hier nichts anderes als was das Bundesarbeitsgericht schon zu den tariflichen Ausschlußfristen gesagt hat (vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Jedenfalls ist die Wochenfrist, die in § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG statuiert ist, nicht unvernünftig kurz. Zudem war der Tarifvertrag bereits seit Herbst 1967 bekannt, so daß sich der Betriebsrat ausreichend vorbereiten konnte.

b) Der Rechtsbeschwerde ist jedoch zu folgen, wenn sie die Auffassung vertritt, daß der Einspruch des Betriebsrats rechtzeitig eingelegt und begründet worden sei.

Darüber, daß an sich die gesetzliche Wochenfrist mit dem 26. März 1968 zu laufen begann, herrschte zwischen dem Betriebsrat und der Antragsgegnerin bei Übergabe der "Lohngruppenergebnisse" Einigkeit. Damals gingen aber auch beide Betriebspartner davon aus, daß die gesetzliche Frist bis zum 26. April 1968 verlängert werde.



Das ergibt sich aus der gemeinsamen, von einem Mitglied des Betriebsrats und einem Vertreter der Firmenleitung unterschriebenen Aktennotiz vom 26. März 1968 (vgl. dazu auch den Hinweis der Antragsgegnerin im Schriftsatz vom 23. September 1968 S. 2, Bl. 193 der Vorakten). Unter den Stellen, denen von der Aktennotiz Kenntnis zu geben war, befand sich laut Verteiler die Geschäftsleitung. Sie hat ebenfalls Kenntnis von der Fristverlängerung erhalten und sich mit ihr zusätzlich zu der Vereinbarung ihres Vertreters einverstanden erklärt, wie nicht zuletzt der Umstand zeigt, daß sie sich in der Folgezeit auf die im Gesetz vorgesehenen, einen rechtzeitigen Einspruch voraussetzenden Verhandlungen eingelassen hat. Ferner ergibt sich aus dem Aushang Bl. 317 der Vorakten, daß sich die Geschäftsleitung noch am 17. April 1968, dem auf dem Aushang angegebenen Datum, als im Stadium der Verständigung gemäß § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG befindlich betrachtete.

Wenn der Betriebsrat seinen Einspruch nicht bis zum Tage des Ablaufs der Wochenfrist, dem 2. April 1968, einlegte und begründete, so ist das, wie er unwidersprochen vorgetragen hat, mit Rücksicht darauf geschehen, daß er auf die Wirksamkeit der Fristverlängerung, von der damals gerade auch die Antragsgegnerin ausgegangen ist, vertraute. Auf die Wirksamkeit der Fristverlängerung durfte er vertrauen, weil diese von der Antragsgegnerin mindestens stillschweigend zugebilligt war, was eben schon aus der Unterschrift ihres Vertreters unter der Aktennotiz vom 26. März 1968 hervorgeht. Da die Antragsgegnerin somit durch ihr Verhalten den Betriebsrat davon abgehalten hat, den Einspruch fristgerecht einzulegen und zu begründen, kann sie nach den Ausführungen oben zu 1 b) aus der Fristversäumung des Betriebsrats nicht das Recht herleiten,



- 16 -

die Umgruppierungen allein und ohne Beachtung des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats durchzuführen.

Da sich die Antragsgegnerin so behandeln lassen muß, als sei die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gemäß der Aktennotiz vom 26. März 1968 erst am 26. April 1968 abgelaufen, lagen an dem letzteren Tage nicht nur der Einspruch (vom 4. April 1968), sondern auch die Begründung (vom 11. April 1968) vor. Daraus, daß die Begründung nicht schon in der Einspruchsschrift enthalten war, sind Bedenken nicht herzuleiten, wenn die Begründung nur fristgemäß und schriftlich überreicht wurde. Eine andere Betrachtung würde zu einer Verkürzung der gesetzlichen Frist führen. Die Begründung vom 11. April 1968 war schließlich ausreichend i. S. des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Ein entsprechendes Erfordernis besteht. Der Antragsgegnerin ist nämlich zu folgen, wenn sie die Auffassung vertritt, der Begründungszwang gemäß der vorgenannten Gesetzesvorschrift diene der Beschleunigung und Straffung des Verfahrens; deshalb können die Angaben im Schreiben vom 4. April, weil rein formelhaft und nichtssagend sowie dem konkreten Fall nicht angepaßt, nicht als ausreichende Begründung angesehen werden. Auf sie kommt es aber nicht an. Vielmehr lagen bei Ablauf der-fiktiven - Frist, nämlich am 26. April 1968, die Einzeluntersuchungen und das Schreiben des Betriebsrats vom 11. April 1968 vor, von denen die Antragsgegnerin selbst nicht in Abrede stellt, daß sie eine ausreichende Begründung darstellten.

c) Hat der Betriebsrat somit die Einspruchsfrist eingehalten, so hat er auch rechtzeitig bei dem Arbeitsgericht das Beschlußverfahren eingeleitet. Die vorläufigen Umgruppierungen i. S. des § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG waren dem Betriebsrat durch Schreiben vom

- 17 -



10. Mai 1968 mitgeteilt worden. Die Frist zur Anrufung des Gerichts lief also am 10. Juli 1968 ab. Der Antrag ist am 8. Juli eingegangen. Allerdings bezieht er sich nur auf die in ihm genannten Arbeitsplätze. Ob auch hinsichtlich der in dem am 15. Juli 1968 eingegangenen Nachtragsantrag vom 12. Juli 1968 (Bl. 163 der Vorakten) genannten Arbeitsplätze die Fristen gewahrt sind, ist nicht zu prüfen, da diese Arbeitsplätze nicht Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens sind.

d) Hiernach kommt es auf die erste Begründung des angefochtenen Beschlusses, die den 10. Mai 1968 als Stichtag für den Beginn der Einwochenfrist und das Schreiben des Betriebsrats vom 16. Mai 1968 als nicht ausreichend begründeten Einspruch ansieht, jedenfalls nicht an. Aber auch auf das weitere Vorbringen der Rechtsbeschwerde braucht unter diesen Umständen nicht mehr eingegangen zu werden; insbesondere sind die in ihr enthaltenen Verfahrensrügen nicht zu erörtern. Vielmehr muß der angefochtene Beschluß aufgehoben werden, weil er zu Unrecht der Auffassung ist, der Betriebsrat habe bei dem Ausgangspunkt des 26. März 1968 die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hinsichtlich des Einspruchs und dessen Begründung nicht eingehalten.

3. Der Senat ist nicht in der Lage, in der Sache selbst zu entscheiden; vielmehr muß eine Zurückverweisung erfolgen, und zwar, wie schon in dem mehrfach erwähnten Beschluß vom 9. Oktober 1970 in Sachen 1 ABR 18/69 ausgeführt ist, an das Landesarbeitsgericht. Die Entscheidung des Verfahrens hängt davon ab, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommenen Umgruppierungen tarifwidrig waren oder nicht. Um diese Frage beantworten zu können, bedarf es eingehender tatsächlicher



Feststellungen darüber, welche Tätigkeiten an den einzelnen streitigen Arbeitsplätzen verrichtet werden. Eine solche Feststellung kann der Senat als Rechtsbeschwerdegericht nicht selbst treffen, sondern nur der Tatsachenrichter. Er wird bei der Erörterung, wie die einzelnen Arbeitsplätze tariflich zu bewerten sind, allerdings die Arbeitnehmer, die die Plätze innehaben, hinzuziehen müssen; diese sind, soweit es sich um die Einzelbewertung handelt, Beteiligte im Sinne von § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

Zu prüfen ist aber auch, ob hinsichtlich der in der Gießerei beschäftigten Arbeitnehmer und ihrer Umgruppierungen vom Betriebsrat die gesetzlichen Fristen eingehalten worden sind; nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde diese Arbeitnehmergruppe durch die von der Antragsgegnerin dem Betriebsrat am 26. März 1968 überreichten Unterlagen nicht mit umfaßt. Weitere Daten hierzu sind bisher vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden.

gez. Dr. Müller, zugleich für den
erkrankten Bundesrichter Wichmann

Wendel

Hoffmann

R. Grebenstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)