

Aktenzeichen: 1 ABR 29/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 11. November 1997
- 1 ABR 29/97 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 01. Februar 1996
- 8 BV 10/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 23. Januar 1997
- 7 TaBV 4/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung bei Verlängerung des Arbeitsverhältnisses

Gesetz:

BetrVG § 99; ArbGG § 83 Abs. 3; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsatz:

Schließt sich unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis ein weiteres Arbeitsverhältnis an, so wird eine erneute Eingruppierung nach § 99 BetrVG nicht erforderlich, wenn sich weder die Tätigkeit des Arbeitnehmers noch das maßgebliche Entgeltgruppenschema ändern.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 29/97

7 TaBV 4/96 Hamburg

Verkündet am
11. November 1997

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 11. November 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Rösch und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Januar 1997 - 7 TaBV 4/96 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob hinsichtlich dreier Arbeitnehmer, die nach dem Ende ihrer befristeten Arbeitsverhältnisse unbefristet weiterbeschäftigt werden, eine neue Eingruppierung unter Beteiligung des Betriebsrats erforderlich ist, und welche Gehaltsgruppe zutrifft.

Die Arbeitgeberin führt gemeinsam mit anderen Gesellschaften derselben Unternehmensgruppe einen Betrieb, in dem Programmzeitschriften hergestellt werden. Mit der Auswahl der hierzu benötigten Bilder sind u.a. die Angestellten H , U und W

beschäftigt. Sie wurden zunächst für die Zeit vom 1. Oktober 1994 bis zum 31. März 1995 eingestellt. Der Betriebsrat stimmte ihrer Einstellung zu, verweigerte aber die Zustimmung zu der von der Arbeitgeberin beabsichtigten Eingruppierung in die Gruppe 5 des auf die Arbeitsverhältnisse anwendbaren Gehaltstarifvertrages für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Durch



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



- 3 -

rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 21. April 1995 - 3 BV 18/94 - wurde die Zustimmung zur Eingruppierung im wesentlichen mit der Begründung ersetzt, die Angestellten seien Archivsachbearbeiter; diese Tätigkeit sei als Beispiel in Gruppe 5, nicht dagegen in Gruppe 6 genannt.

Zum 1. April 1995 schloß die Arbeitgeberin mit den genannten Angestellten unbefristete Arbeitsverträge. Die Tätigkeit blieb unverändert. Mit Schreiben vom 23. Februar 1995 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats sowohl zu der erneuten Einstellung als auch zur weiterhin beabsichtigten Eingruppierung in Gehaltsgruppe 5. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung zu, widersprach aber wiederum der vorgesehenen Eingruppierung mit der Begründung, zutreffend sei die Gehaltsgruppe 6.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, anlässlich der Begründung der unbefristeten Arbeitsverhältnisse zum 1. April 1995 habe es keiner erneuten Eingruppierung unter Beteiligung des Betriebsrats bedurft, weil die drei Angestellten ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortführten. Außerdem stehe einer erneuten Entscheidung über die tarifgerechte Eingruppierung die Rechtskraft des Beschlusses vom 21. April 1995 entgegen. Im übrigen seien die drei Arbeitnehmer in Gruppe 5 richtig eingruppiert.

Nachdem die Arbeitgeberin zunächst ausschließlich einen Zustimmungsersetzungsantrag gestellt hatte, hat sie in der Beschwerdeinstanz beantragt,



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



- 4 -

1. festzustellen, daß die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmer/innen W , H und U in die Tarifgruppe 5 des Gehaltstarifvertrages für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern rechtskräftig ersetzt wurde,

hilfsweise

2. die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmer/innen W , U und H in Tarifgruppe 5 des Gehaltstarifvertrages für Angestellte des Zeitschriftenverlagsgewerbes in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

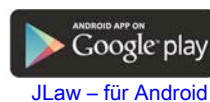
die Anträge abzuweisen.

Nach seiner Meinung ist der Hauptantrag unbegründet. Der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 21. April 1995 betreffe, auch wenn das dort nicht ausdrücklich erwähnt sei, ausschließlich die befristeten Arbeitsverhältnisse. Mit den Vertragsschlüssen zum 1. April 1995 sei eine neue Situation eingetreten, denn es habe sich hierbei um Einstellungen i.S.d. § 99 BetrVG gehandelt. Jede Einstellung erfordere eine Entscheidung über die zutreffende Eingruppierung, bei welcher der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen sei. Auch der Hilfsantrag sei unbegründet, denn die Gehaltsgruppe 5 sei hier unzutreffend. Richtig seien die drei Angestellten nach Gruppe 6 des maßgebenden Tarifvertrages zu vergüten.

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



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



Das Arbeitsgericht hat dem Zustimmungsersetzungsantrag stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und darüber hinaus dem weitergehenden Feststellungsantrag, den die Arbeitgeberin erst in der Beschwerdeinstanz gestellt hatte, stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Abweisungsanträge weiter. Die Arbeitgeberin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

I. Die auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen vorzunehmende Prüfung, wer Beteiligter des vorliegenden Verfahrens ist (BAGE 59, 371, 374 = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 1 a der Gründe), bestätigt die Bewertung der Vorinstanzen. Am Verfahren ist nach § 83 Abs. 3 ArbGG nur die Arbeitgeberin beteiligt, nicht dagegen die anderen Unternehmen, mit denen sie den Betrieb gemeinsam führt. Diese Unternehmen sind nämlich nicht, wie für die Beteiligung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu fordern ist (z.B. BAGE 59, 371, 374 = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 1 a der Gründe), durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen. Allerdings nehmen für den gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen in der Regel alle gemeinsam die Funktion des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitgebers wahr. Das gilt jedoch nicht in Fällen der hier vorliegenden Art, in denen lediglich ein Arbeitsverhältnis zu einem der beteiligten Arbeitgeber betroffen ist und ausschließlich die Beteili-



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



gung des Betriebsrats bei der Eingruppierung im Streit steht (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 1 Rz 87). Die Eingruppierung betrifft nämlich - anders als die Ausübung sonstiger Mitbestimmungsrechte - nicht die Führung des Betriebs insgesamt, sondern nur denjenigen Arbeitgeber, zu dem das Arbeitsverhältnis besteht. Das folgt daraus, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung ein Mitbeurteilungsrecht ist (z.B. Senatsbeschluß vom 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - AP Nr. 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung, zu B II 1 a der Gründe), das auf eine reine Rechtskontrolle (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) beschränkt ist und für Zweckmäßigkeitserwägungen, welche auch das Verhältnis zu den übrigen Arbeitgebern betreffen könnten, keinen Raum läßt.

II. Der Feststellungsantrag der Arbeitgeberin ist zulässig.

1. Für den Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse.

a) Er bedarf allerdings der Auslegung. Dem Wortlaut nach wiederholt er im wesentlichen - unter Hinzufügung des Wortes "rechtskräftig" - nur den Tenor des Beschlusses, mit dem das Arbeitsgericht Hamburg am 21. April 1995 die vom Betriebsrat anlässlich der befristeten Einstellung der drei Arbeitnehmer zum 1. Oktober 1994 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung ersetzt hat. Wollte man lediglich auf diesen Wortlaut abstellen, dann wäre der Antrag sinnlos, denn er könnte keine über den Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 21. April 1995 hinausführende Klärung bewirken.



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



So ist der Antrag indessen nicht zu verstehen. Wie sich aus dem gesamten Vorbringen der Arbeitgeberin ergibt, geht es ihr vielmehr um die Feststellung, daß die Zustimmung zu der Eingruppierung gerichtlich ersetzt ist, die die Arbeitgeberin im Zeitpunkt der letzten Anhörung in der Tatsacheninstanz als maßgebend ansah. Allein hiergegen wendet sich auch der Betriebsrat.

b) Mit diesem Inhalt kann die Feststellung begehrt werden.

Das ergibt sich schon daraus, daß die Klage auf Feststellung des Inhalts eines Urteils möglich ist, wenn über diesen wegen unklarer Tenorierung Streit zwischen den Verfahrensbeteiligten besteht (BGHZ 36, 11, 14; MünchKomm-ZPO/Lüke, § 256 Rz 17; Stein/Jonas/Schumann, ZPO, 21. Aufl., § 256 Rz 35).

Hier kommt hinzu, daß der Feststellungsantrag formal zwar den Inhalt eines Gerichtsbeschlusses zum Gegenstand hat, in der Sache aber auf die Verneinung eines Mitbestimmungsrechts zielt. Der Umfang der Rechtskraft des angeführten Beschlusses wird vom damaligen Verfahrensgegenstand bestimmt, also vom Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der drei Angestellten. Die gerichtliche Zustimmungsersetzung gilt solange, wie keine neue Eingruppierung erforderlich wird, die wiederum das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG auslöst. Eine dem vorliegenden Antrag stattgebende Entscheidung, wonach die Zustimmung bereits rechtskräftig ersetzt ist, hat daher zugleich die materielle Feststellung zum Inhalt, daß der Betriebsrat kein neues Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG verlangen kann. Der Streit über



das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts kann nach ständiger Rechtsprechung mit einem Feststellungsantrag zur Entscheidung gestellt werden.

2. Die mit der Rechtsbeschwerde erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht sei hinsichtlich des Feststellungsantrags rechtsfehlerhaft von einer unselbständigen Anschlußbeschwerde der Arbeitgeberin ausgegangen, ist erfolglos. Ob hier eine Anschlußbeschwerde vorgelegen hat, ist für die Entscheidung des Senats unerheblich. Die Arbeitgeberin konnte ohne Einlegung eines Rechtsmittels ihren Antrag in der Beschwerdeinstanz ändern; daß dadurch der vor dem Arbeitsgericht erfolgreiche Antrag zum Hilfsantrag wurde, ist unschädlich. Das Landesarbeitsgericht hat die Antragsänderung als sachdienlich zugelassen. An diese Entscheidung ist der Senat gebunden (§ 87 Abs. 2 Satz 3, § 81 Abs. 3 Satz 3 ArbGG).

III. Der Antrag ist begründet. Das Arbeitsgericht Hamburg hat durch den Beschluß vom 21. April 1995 die Zustimmung des Betriebsrats zur bestehenden Eingruppierung der drei Angestellten, die im Tenor des angefochtenen Beschlusses genannt sind, rechtskräftig ersetzt. Die Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse zum 1. April 1995 nach Ablauf der ursprünglichen Befristungen erforderte keine neue Eingruppierung unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich beim Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen um ein Mitbeurteilungsrecht und nicht um ein Mitgestaltungsrecht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb angewandte Lohn- und Gehaltsgruppenordnung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, daß diese möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt. Sie dient der einheitlichen und möglichst gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (z.B. Senatsbeschluß vom 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - AP Nr. 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung, zu B II 1 a der Gründe).

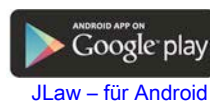
Dabei ist es ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Eingruppierung oder eine Umgruppierung zum Gegenstand hat. Unter einer Umgruppierung i.S.d. § 99 BetrVG ist die Feststellung des Arbeitgebers zu verstehen, daß die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht - oder nicht mehr - die Tätigkeitsmerkmale erfüllt, nach denen er bisher beurteilt wurde. Anlaß für eine solche Feststellung kann eine Änderung der Tätigkeit sein, aber auch eine Änderung des Entgeltschemas oder aber eine veränderte Einschätzung der Rechtslage durch den Arbeitgeber kommen in Betracht (Senatsbeschluß, aaO).

2. Ein erneuter Beurteilungsakt, welcher die zutreffende Eingruppierung der drei Angestellten zum Gegenstand hätte, ist nach diesen Grundsätzen nicht notwendig.

a) Eine Neueinstellung ist als solche nicht automatisch mit einer Eingruppierung verbunden. Da die Eingruppierung von der Tä-



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



tigkeit abhängt, erfordert eine Einstellung nur dann zugleich eine Eingruppierung, wenn mit ihr auch eine neue Tätigkeit aufgenommen wird.

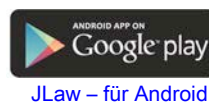
Dem steht nicht entgegen, daß in § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Unterrichtung des Betriebsrats über die vorgesehene Eingruppierung im Fall der Einstellung vorgeschrieben ist. Die Vorschrift trägt lediglich dem Umstand Rechnung, daß Einstellungen regelmäßig mit der Neuaufnahme einer Tätigkeit verbunden sind. Ist das aber, wie bei der vorliegenden Aufeinanderfolge von zwei Arbeitsverhältnissen bei unveränderter Tätigkeit, ausnahmsweise nicht der Fall, so fehlt einem entsprechenden Beurteilungsverfahren die Grundlage. Hinsichtlich der Frage, ob der betroffene Arbeitnehmer tarifgerecht eingruppiert ist, unterscheidet sich die Lage nicht von derjenigen während eines unverändert fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Erfolglos beruft sich der Betriebsrat in diesem Zusammenhang darauf, daß der Übergang von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach der Rechtsprechung des Senats (BAGE 65, 329, 334 = AP Nr. 82 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 2 a bb der Gründe) als Einstellung nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Hieraus kann nicht geschlossen werden, § 99 BetrVG gebiete auch ein neues Eingruppierungsverfahren. Die mit den beiden Beteiligungsrechten verfolgten Zwecke stimmen nicht überein.

Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen schützt in erster Linie die Belange der übrigen Belegschaft. Ein Widerspruch wird meist nur auf die in § 99 Abs. 2



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



Nr. 2, 3, 5 und 6 BetrVG aufgeführten Gründe gestützt werden können. Die Verlängerung der Beschäftigung kann die Belegschaftsinteressen in mannigfacher Weise beeinträchtigen. Im Hinblick auf die Position der übrigen Arbeitnehmer kann es einen erheblichen Unterschied machen, ob ein freigewordener oder neu geschaffener Arbeitsplatz lediglich befristet oder auf Dauer mit einem Betriebsangehörigen oder einem Betriebsfremden besetzt wird.

Die angeführten, auf die Belegschaftsinteressen bezogenen Widerspruchsgründe können dagegen bei Eingruppierungen keine Rolle spielen. Das insoweit bestehende Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats dient der Rechtskontrolle, eine Zustimmungsverweigerung kommt nur wegen Rechtsverstosses (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) in Betracht. Für die Beurteilung, ob eine Eingruppierung tarifgemäß ist oder nicht, kann es auf die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht ankommen.

b) Hier liegt auch keine der Voraussetzungen vor, unter denen nach den vorstehend (1) dargestellten Grundsätzen bei fortlaufender Beschäftigung eine Umgruppierung erforderlich wäre. Das maßgebliche tarifliche Gehaltsgruppenschema blieb unverändert. Auch die Tätigkeit der Arbeitnehmer hat sich, wie das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend festgestellt hat, nicht verändert. Das räumt auch der Betriebsrat ein. Erfolglos macht er mit der Rechtsbeschwerde lediglich geltend, daß die Tätigkeitsbeschreibungen in den befristeten und in den anschließenden unbefristeten Anstellungsverträgen sowie in den entsprechenden Formblättern zu den Betriebsratsanhörungen nicht völlig identisch seien (z.B.



"Sachbearbeiter" einerseits und "Sachbearbeiter Clearing und Digitalisierung des RZB-Fotomaterials in der zentralen Bildredaktion/Archiv" andererseits). Es ist nicht erkennbar, inwieweit sich aus der unterschiedlichen Wortwahl für die tarifliche Eingruppierung relevante Unterschiede ergeben könnten. Der Betriebsrat hat nichts dafür vorgetragen, daß anlässlich der unbefristeten Einstellungen Tätigkeiten beschrieben worden wären, welche nicht mit denjenigen übereinstimmen, welche die drei Angestellten während ihrer befristeten Arbeitsverhältnisse ausgeübt haben.

Dieterich

Rost

Wißmann

Rösch

Lappe

