

Aktenzeichen: 1 ABR 29/99
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 27. Juni 2000
- 1 ABR 29/99 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 25. November 1998
- 29 BV 129/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 19. April 1999
- 15 TaBV 8/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung - einseitige Änderung der
Vergütungsordnung durch den Arbeitgeber

Gesetz:

BetrVG § 99

Leitsätze:

k e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 29/99
15 TaBV 8/98
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juni 2000

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 27. Juni 2000 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost und Hauck, die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Münzer beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. April 1999 - 15 TaBV 8/98 - aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 25. November 1998 - 29 BV 129/98 - abgeändert:

Der Antrag des Arbeitgebers wird abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Der Arbeitgeber begehrt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats (Beteiligter zu 2) zur Eingruppierung des Arbeitnehmers M für eine Tätigkeit im Bildungszentrum P .

Der Arbeitgeber (Beteiligter zu 1 - Antragsteller) ist freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit mit bundesweit über 600 Einrichtungen an 300 Orten. Bei ihm ist auf der Grundlage eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ua. der beteiligte Betriebsrat gebildet. Nach dem Tarifvertrag ist der Betriebsrat für die Einrichtungen des Arbeitgebers in Baden-Württemberg mit Ausnahme der Berufsbildungszentren Mannheim und Stuttgart zuständig. Im Bildungszentrum P werden insbesondere Maßnahmen im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt. Im Geschäftsjahr 1996 trat bei dem Arbeitgeber durch Kürzungen seitens der Bundesanstalt ein Defizit in Höhe von 30 Millionen DM ein. Der Arbeitgeber hatte mit der Gewerkschaft ÖTV ua. einen Manteltarifvertrag (MTV Nr. 2) sowie den Tarifvertrag Nr. 3 über die Tätigkeitsmerkmale zum Manteltarifvertrag abgeschlossen. Im September 1997 kündigte er die genannten Tarifverträge jeweils zum 31. Dezember 1997. Die Wirksamkeit der Kündigung bezogen auf den MTV Nr. 2 ist zwischen den Tarifvertragsparteien sowie auch zwischen den Beteiligten streitig, da der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Tarifvertragsverhandlungen gegenüber der ÖTV am 14. Dezember 1996 unter bestimmten Voraussetzungen auf eine Kündigung des Manteltarifvertrags zum 31. Dezember 1997 verzichtet hatte.



Zur Vergütung enthält der MTV Nr. 2 ua. folgende Regelungen:

„§ 20

Eingruppierung, Vergütung (Gehälter und Löhne)

- (1) Über die Tätigkeitsmerkmale sowie über die Höhe der Vergütungen werden besondere Tarifverträge abgeschlossen.

...

§ 21

Grundvergütung (Gehalt, Monatslohn)

- (1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen nach Lebensaltersstufen zu bemessen.

...

Im Tarifvertrag Nr. 3 heißt es ua.:

„§ 3

Bewährungsaufstieg

- 1.a) Angestellte, die nach Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen IX bis Vb eingruppiert sind, erhalten nach 4jähriger Bewährung einen Bewährungsaufstieg, sofern dem Tätigkeitsmerkmal kein Stern (*) beigefügt ist.
- 1.b) Erzieher (außer Erzieher nach Aufgabenfeld 8.7 - Vc) und Erzieher in Kindertagesstätten, Kinderpfleger, Sozialberater, Gruppenerzieher, Ausbilder, Werkerzieher erhalten nach 2jähriger Bewährung einen Bewährungsaufstieg, sofern dem Tätigkeitsmerkmal kein Stern (*) beigefügt ist. Dies gilt auch für AidTe-Angestellte.

...

Im Vergütungstarifvertrag vom 14. Dezember 1996 waren aufbauend auf den Vergütungsgruppen die Lebensaltersstufen nach den Maßgaben des § 21 MTV Nr. 2 bestimmt. Die tarifschießende Gewerkschaft ÖTV hat diesen Tarifvertrag mit Schreiben vom 12. November 1997 zum 31. Dezember 1997 gekündigt.

Der Arbeitgeber wendet bei Neueinstellungen ab dem 1. Januar 1998 die bisher geltenden Tarifverträge weiter an mit Ausnahme des Systems der Lebensaltersstufen sowie der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs. Für die neu eingestellten Arbeitnehmer wird unabhängig von ihrem tatsächlichen Lebensalter stets die niedrigste Lebensaltersstufe (21) zugrunde gelegt.

Der Arbeitgeber beabsichtigte, auf dieser Grundlage den Arbeitnehmer M als Ausbilder „Holz/Metall“ für eine im Auftrag des Arbeitsamtes durchgeführte Maßnahme ab dem 1. Mai 1998 unter Einreihung in die VergGr. V c Fallgruppe 12.1 des TV Nr. 3 einzustellen. Dieser war zuvor vom 2. Mai 1995 bis zum 30. April 1998 in gleicher Funktion für den Arbeitgeber tätig gewesen. Die Fallgruppe 12.1 der VergGr. V c TV Nr. 3 ist nicht mit einem Stern versehen, sie sieht daher einen Bewährungsaufstieg nicht vor. Von der beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat mit Schreiben vom 30. April 1998. Mit Schreiben vom 5. Mai 1998 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung. Er machte ua. geltend, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers M dürfe nicht zu schlechteren Bedingungen fortgesetzt werden. Die Arbeitsvertragsbedingungen verstießen gegen den MTV Nr. 2 sowie gegen das TVG. Es läge ein Verstoß gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor, da der Arbeitgeber einseitig neue Entlohnungsgrundsätze eingeführt habe.

Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, die Eingruppierung des Arbeitnehmers M bedürfe nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Die Kündigung insbesondere des MTV Nr. 2 sei wirksam; daher liege kein Verstoß gegen diesen Tarifvertrag vor. Er halte sich zudem an die bisherige Vergütungsgruppenordnung. Die Lebensaltersstufen beträfen nicht die Eingruppierung. Die gegenteilige Meinung führe zu dem Ergebnis, daß jeder erreichte Lebensalterssprung eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung nach sich ziehen würde. Die Festlegung auf die Lebensaltersstufe 21 bedeute zudem lediglich eine Regelung der Entgelthöhe und sei deshalb nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Arbeitnehmers M zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.



Er hat geltend gemacht, es liege ein Verstoß gegen die nicht wirksam gekündigten Tarifverträge bezüglich der Eingruppierung vor. Insbesondere verstoße der Arbeitgeber gegen § 21 MTV Nr. 2, indem er die Lebensaltersstufen entfallen lasse. Der Arbeitgeber habe ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine neue Vergütungsordnung eingeführt. Er sei deshalb zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt.

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung zur Eingruppierung „in die Vergütungsgruppe V c“ ersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich der Betriebsrat mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde. Der Arbeitgeber bittet um deren Zurückweisung.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat Erfolg.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters M zu Recht verweigert, da die vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung einen Gesetzesverstoß beinhaltet. Auf die Rechtsbeschwerde sind die Entscheidungen der Vorinstanzen daher aufzuheben bzw. abzuändern und der Antrag des Arbeitgebers abzuweisen.

I. Der Antrag ist allerdings zulässig.

Er ist darauf gerichtet, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Arbeitnehmers M zu ersetzen, § 99 Abs. 4 BetrVG.

Der Arbeitgeber möchte den Arbeitnehmer M zwar nach VergGr. V c des (gekündigten) Tarifvertrags Nr. 3, die auch vom Betriebsrat für zutreffend gehalten wird, vergüten; er meint aber, sich dabei auf die Einreihung in die Tätigkeitsmerkmale unabhängig von den Lebensaltersstufen und/oder der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs beschränken zu können. Der Arbeitgeber beabsichtigt damit eine Eingruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers wird von einer Vergütungsordnung erfaßt (*Senat 20. Dezember 1988 - 1 ABR 68/87 - BAGE 60, 330*); auf welcher Grundlage deren Anwendung beruht, ist nicht entscheidend (*ständige Senatsrechtsprechung, vgl. 1. März 1995 - 1 ABR 43/94 - ZTR 1995, 427*). Der Betriebsrat hält den Arbeitgeber zur Eingruppierung nach dem vollständigen tariflichen Entgeltsschema verpflichtet. Soweit der Arbeitgeber meint, sich abweichend hiervon auf die Einreihung in die Tätigkeitsmerkmale beschränken zu können, wendet er damit eine



andere Ordnung an (*Senat 1. März 1995 - 1 ABR 43/94 - aaO; 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 - BAGE 51, 34*).

II. Der Antrag ist aber unbegründet.

1. Eine Eingruppierung des Arbeitnehmers M liegt auch unter Berücksichtigung des Umstandes vor, daß dieser bereits zuvor in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hatte. Der Arbeitgeber will nämlich nunmehr ein Entgelt-schema ohne Staffelung nach Lebensaltersstufen und ohne Bewährungsaufstieg anwenden. Bereits die Entscheidung des Arbeitgebers, nicht mehr das tarifvertragliche Eingruppierungsschema des MTV Nr. 2 unter Einbeziehung der Lebensaltersstufen und eines Bewährungsaufstiegs anzuwenden, sondern ein insoweit neues Vergütungssystem unter Ausschluß der Lebensaltersstufen und der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs, ist eine Eingruppierungsentscheidung.

2. Die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters M kommt nicht in Betracht. Zu Recht und ordnungsgemäß hat der Betriebsrat die Zustimmung verweigert.

a) Der Arbeitgeber hat das Zustimmungsverfahren allerdings ordnungsgemäß eingeleitet; er hat den Betriebsrat hinreichend informiert (§ 99 BetrVG - *Senat 28. Januar 1986 - 1 ABR 10/84 - BAGE 51, 42*).

Der Einstellungsbogen vom 30. April 1998 enthält die für den Betriebsrat erforderlichen Informationen bezogen auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers M sowie die Auffassung des Arbeitgebers, welche Vergütungsgruppe hieraus folgt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war auf dem Einstellungsbogen zudem handschriftlich vermerkt, daß die Vergütung ohne Alterssprünge und Bewährungsaufstieg erfolgen sollte. Rügen hierzu hat der Betriebsrat zu keiner Zeit erhoben. Auf Grund des Vermerks „Unterrichtung nach §§ 99, 100 BetrVG“ auf dem Einstellungsbogen mußte der Betriebsrat dessen Übermittlung als Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG hinsichtlich der Einstellung und der Eingruppierung des Arbeitnehmers M verstehen.

b) Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Es liegt eine beachtliche Zustimmungsverweigerung vor.



Die Zustimmungsverweigerung ist form- und fristgerecht erfolgt. Der Betriebsrat hat die Verweigerung der Zustimmung auch hinreichend begründet. Er hat sie ua. darauf gestützt, daß die neuen Arbeitsvertragsbedingungen gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstießen. Der Arbeitgeber habe ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats einseitig neue Entlohnungsgrundsätze aufgestellt.

Damit genügt die Begründung des Betriebsrats den an sie zu stellenden Anforderungen. Mit seiner Rüge, der Arbeitgeber habe mitbestimmungswidrig eine eigene Vergütungsordnung geschaffen, die er der Eingruppierung zugrunde gelegt habe, ist der Bezug zum Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG - Gesetzesverstoß - hergestellt. Es entspricht der ständigen Senatsrechtsprechung, daß der Betriebsrat einer beabsichtigten Eingruppierung mit der Begründung widersprechen kann, die vom Arbeitgeber angewandte Vergütungsgruppenordnung sei nicht diejenige, welche im Betrieb zur Anwendung kommen müsse (*BAG 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - BAGE 54, 147; 30. Januar 1990 - 1 ABR 98/88 - BAGE 64, 94; 1. März 1995 - 1 ABR 43/94 - ZTR 1995, 427; 12. August 1997 - 1 ABR 13/97 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 1*). Zum mitbestimmungspflichtigen Eingruppierungsvorgang (§ 99 Abs. 1 BetrVG) gehört auch die Frage, ob der Arbeitgeber die für den Arbeitnehmer zutreffende Vergütungsordnung anwendet (*BAG 12. August 1997 - 1 ABR 13/97 - aaO*). Bei der Eingruppierung geht es also nicht nur darum, ob innerhalb der einen oder anderen Vergütungsordnung die richtige Fallgruppe bzw. Vergütungsgruppe ermittelt worden ist (*Senat 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - aaO; 1. März 1995 - 1 ABR 43/94 - aaO, zu B I 1 der Gründe*). Hier hat der Betriebsrat einen Gesetzesverstoß gerügt, indem er geltend gemacht hat, der Arbeitgeber habe nicht das weiterhin gültige tarifliche Entgeltgruppenschema angewandt, sondern ein mitbestimmungswidrig geschaffenes (und damit unwirksames).

Daß der Betriebsrat bei der Zustimmungsverweigerung nicht zwischen der Einstellung und der Eingruppierung unterschieden hat, ist unschädlich. Da der Arbeitgeber einheitlich zu beiden Maßnahmen angehört und um Zustimmung gebeten hat, mußte er - da der Betriebsrat der personellen Maßnahme mit Bezug auf die Unterrichtung durch den Arbeitgeber seine Zustimmung verweigert hat - die Verweigerung selbst und die Begründung zumindest auch auf die Eingruppierung beziehen.

c) Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers M zu Recht verweigert.



Eine Eingruppierung stellt keine Rechtsgestaltung dar, sondern einen gedanklichen Vorgang. Sie ist ein Akt der Rechtsanwendung und die Kundgabe des hierbei gefundenen Ergebnisses, daß die vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entsprechen und daher der Arbeitnehmer in diese Gruppe einzuordnen ist. An diesem Akt der Rechtsanwendung ist der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt. Bei seinem Mitbestimmungsrecht handelt es sich um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (*ständige Senatsrechtsprechung, vgl. 20. Dezember 1988 - 1 ABR 68/87 - BAGE 60, 330; 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254; 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 138*).

Der Betriebsrat kann die Zustimmungsverweigerung allerdings nicht darauf stützen, daß der Arbeitnehmer M zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt wird als die bislang im Betrieb tätigen Arbeitnehmer. Insoweit besteht kein Bezug zur Eingruppierung.

Der Zustimmungsersetzung durch die Arbeitsgerichte nach § 99 Abs. 4 BetrVG steht jedoch entgegen, daß der Arbeitgeber die Eingruppierung in eine einseitig aufgestellte neue Vergütungsordnung vornehmen möchte, der der Betriebsrat nicht zugestimmt hat (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Die vom Arbeitgeber der Eingruppierung des Mitarbeiters M zugrunde gelegte Vergütungsordnung ist nicht wirksam. Sie hat die bisher im Betrieb bestehende nicht abgelöst. Zu Recht hat der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert, da wegen der Zugrundelegung einer nicht wirksam geschaffenen und daher unzutreffenden Vergütungsordnung ein Gesetzesverstoß iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vorliegt.

Bei der Schaffung dieser neuen Vergütungsordnung ist der Betriebsrat entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht beteiligt worden. Die Vergütungsordnung ohne Einbeziehung der Lebensaltersstufen und der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs ist daher betriebsverfassungsrechtlich nicht wirksam zustande gekommen. Ist diese neue



Vergütungsordnung damit nicht wirksam, kann sie der Eingruppierung des Arbeitnehmers M nicht zugrunde gelegt werden; geschieht dies dennoch, liegt ein Gesetzesverstoß im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor.

Wißmann

Rost

Hauck

Gnade

Münzer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)