

Aktenzeichen: 1 ABR 35/99
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 27. Juni 2000
- 1 ABR 35/99 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 23. Oktober 1998
- 4 BV 163/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 15. Juli 1999
- 4 TaBV 1/99 -

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 35/99
4 TaBV 1/99
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juni 2000

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

Antragsteller, 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:



Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. Juli 1999 - 4 TaBV 1/99 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Der Arbeitgeber begehrt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats (Beteiligter zu 2) zur Eingruppierung des Arbeitnehmers Franz C.

Der Arbeitgeber (Antragsteller - Beteiligter zu 1) ist freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit mit bundesweit über 600 Einrichtungen an 300 Orten. Im Bildungszentrum S., für welches der Betriebsrat auf der Grundlage eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gebildet ist, werden Maßnahmen im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt. Der Arbeitgeber hatte mit der Gewerkschaft ÖTV ua. einen Manteltarifvertrag (MTV Nr. 2) sowie den Tarifvertrag Nr. 3 über die Tätigkeitsmerkmale zum Manteltarifvertrag abgeschlossen. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Probleme ua. aufgrund des Rückgangs der von der Bundesanstalt geförderten Maßnahmen kündigte er im September 1997 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.

...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 21

Grundvergütung (Gehalt, Monatslohn)

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

...“

Im TV Nr. 3 heißt es ua.:

„§ 3

Bewährungsaufstieg

- 1.a) Angestellte, die nach Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen IX bis V b 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 tarifschließende Gewerkschaft ÖTV hat den 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 1954 geborenen Arbeitnehmer C. als Ausbilder „Trockenbaumonteur“ für eine vom Arbeitsamt finanzierte Maßnahme befristet vom 16. Juni 1998 bis zum 31. Juli 2000 unter Einreihung in die VergGr. V b Fallgruppe 12.1 des TV Nr. 3 einzustellen. Die Differenz zu der bei Anwendung der Lebensaltersstufen sich ergebenden Vergütung erhält der Arbeitnehmer



als persönliche Zulage. Die Fallgruppe 12.1 der VergGr. V b TV Nr. 3 ist nicht mit einem Stern versehen, sieht daher einen Bewährungsaufstieg nicht vor. Von der beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat mit „Einstellungsbogen“ vom 4. Juni 1998. Unter „Vergütung“ heißt es dort: „Gehalts-/Lohngruppe: V b LAS 21 Fallgruppe 12.1“. Mit Schreiben vom 12. Juni 1998 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung sowohl zur Einstellung als auch zur Eingruppierung. Er machte ua. geltend, die Arbeitsvertragsbedingungen verstießen gegen den MTV Nr. 2 sowie gegen das TVG. Es läge auch ein Verstoß gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor, indem der Arbeitgeber die Lebensaltersstufen nicht mehr berücksichtige. Er habe damit ohne kollektivrechtliche Regelung Entlohnungsgrundsätze festgelegt. Der Arbeitnehmer C. werde - auch im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern - benachteiligt. Es stehe zu befürchten, daß er als „Lohndrucker“ auch außerhalb der vertraglichen Ebene individuelle Nachteile erleide.

Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, die Eingruppierung des Arbeitnehmers C. 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 ziehe. 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. Die Möglichkeit eines Bewährungsaufstiegs spiele bei der Eingruppierung in eine Vergütungsordnung im Zusammenhang mit der Einstellung keine Rolle.

Soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse hat der Arbeitgeber beantragt,

die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers Franz C. in die VergGr. V b, Fallgruppe 12.1, gemäß Anlage I des gekündigten Tarifvertrags Nr. 3 über die Tätigkeitsmerkmale zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des I. vom 18. Juni 1991 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, auch das Merkmal „Lebensalter“ sei Bestandteil der Eingruppierung. Der Arbeitgeber habe daher ohne Beachtung des Mitbe-



stimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine neue Vergütungsordnung eingeführt. Deshalb sei die Verweigerung der Zustimmung berechtigt.

Die Vorinstanzen haben den Antrag abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Arbeitgeber mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde. Der Betriebsrat bittet um deren Zurückweisung.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Arbeitnehmers C. nicht zu ersetzen ist, weil ein Gesetzesverstoß iSv. § 99 Abs. 2 Satz 1 BetrVG wegen der Anwendung eines ohne Mitbestimmung des Betriebsrats verwendeten Eingruppierungsschemas vorliegt.

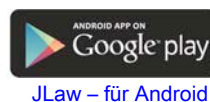
I. Der Antrag ist allerdings zulässig.

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

Der Arbeitgeber möchte den Arbeitnehmer C. nach VergGr. V b 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 des Tarifvertrages Nr. 3 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. Dabei kommt es nicht darauf an, auf welcher Grundlage die Anwendung der Vergütungsordnung beruht (*st. Rspr. vgl. nur 1. März 1995 - 1 ABR 43/94 - ZTR 1995, 427*); maßgebend ist, daß die Tätigkeit des Arbeitnehmers von dieser erfaßt wird (*Senat 20. Dezember 1988 - 1 ABR 68/87 - BAGE 60, 330*). Der Betriebsrat hält den Arbeitgeber zur Eingruppierung nach dem vollständigen tariflichen Entgeltschema für 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 nicht begründet.

1. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers liegt eine Eingruppierung vor. Der Arbeitgeber will nämlich nunmehr ein Entgeltschema 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 C. 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 4. Juni 1998 enthält die für den Betriebsrat erforderlichen Informationen bezogen auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers C. sowie die Auffassung des Arbeitgebers, welche Vergütungsgruppe hieraus folgt. Die streitige Frage der Lebensaltersstufe ist mit dem Kürzel „LAS 21“ benannt. Der Betriebsrat hat insoweit keine Rügen erhoben; es ist daher davon auszugehen, daß er die Übermittlung des „Einstellungsbogens“ als Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG betreffend die Einstellung sowie die Eingruppierung des Arbeitnehmers C. verstanden hat. Hierfür spricht auch das Antwortschreiben des Betriebsrats vom 12. Juni 1998.

Bezogen auf die Frage des Bewährungsaufstiegs ist der Betriebsrat im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens vollständig unterrichtet worden. Soweit der Betriebsrat bereits auf die insoweit zunächst unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung zur Eingruppierung verweigert hat, gilt das auch für die später vervollständigte Information. Eine weitere Erklärung des Betriebsrats war nicht erforderlich, da er sich nicht auf Zustimmungsverweigerungsgründe aus der nachgeschobenen Unterrichtung beruft (BAG 28. Januar 1986 - 1 ABR 10/84 - BAGE aaO; 20. Dezember 1988 - 1 ABR 68/87 - aaO; 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - NZA 1994, 187).

Soweit der Betriebsrat im Schreiben vom 12. Juni 1998 rügt, über die übrigen Bedingungen des mit dem Arbeitnehmer C. abgeschlossenen Arbeitsvertrags unzureichend informiert zu sein, ist dies unbeachtlich. Auch wenn unterstellt wird, daß dem Betriebsrat insoweit überhaupt ein entsprechender Informationsanspruch zusteht, sind



die vom Betriebsrat vermißten Auskünfte jedenfalls für die Eingruppierung des Arbeitnehmers C. irrelevant.

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. Außerdem werde Herr C. im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern auf Grund der Verschlechterung der Vertrags- und Lohnbedingungen benachteiligt.

Damit genügt die Begründung des Betriebsrats den an sie zu stellenden Anforderungen (*st. Rspr. seit Senat 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242*). Mit seiner Rüge, der Arbeitgeber habe bei der Eingruppierung nicht den einschlägigen Tarifvertrag angewendet, sondern eine mitbestimmungswidrig geschaffene eigene Vergütungsordnung, 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 Vergütungsordnung 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 - aaO; 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*). Insoweit geht es bei der Eingruppierung 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*).

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 Maßnahmen mit Bezug auf die Unter-



richtung durch den Arbeitgeber seine Zustimmung verweigert hat - die Verweigerung selbst und die Begründung zumindest auch auf die Eingruppierung beziehen.

c) Der Betriebsrat hat jedoch die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers C. 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 zu beteiligen. Bei seinem Mitbestimmungsrecht handelt es sich somit um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (*st. 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 C. 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 C. 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 zustande gekommenen und daher unzutreffenden Vergütungsordnung ein Gesetzesverstoß iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vorliegt. Bei der Schaffung der 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 enthält Entlohnungsgrundsätze; ohne Beteiligung des Betriebsrats ist sie betriebsverfassungsrechtlich nicht wirksam zustande gekommen. Ist diese - neue - Vergütungsordnung somit nicht wirksam, kann



sie der Eingruppierung des Arbeitnehmers C. 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 – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)