

Aktenzeichen: 1 ABR 37/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. Juni 2008
- 1 ABR 37/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 30. Mai 2006
- 34 BV 4764/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 1. November 2006
- 17 TaBV 1270/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Umgruppierung

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 37/07
17 TaBV 1270/06
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2008

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

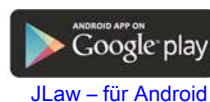
Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 17. Juni 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:



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



1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. November 2006 - 17 TaBV 1270/06 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Mai 2006 - 34 BV 4764/06 - teilweise abgeändert:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer M H, C G und G S einzuholen und im Falle der fristgerechten und beachtlichen Zustimmungsverweigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten.
3. Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG anlässlich vertraglicher Änderungen der bisherigen Vergütung. 1

Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer. Für seinen Betrieb in Berlin ist ein Betriebsrat errichtet. Der Arbeitgeber wandte in der Vergangenheit auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer die Arbeitsvertragsrichtlinien des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (AVR) an. Deren Anlage 1 enthielt ein Berufsgruppenverzeichnis mit Vergütungsgruppen und Tätigkeitsmerkmalen. Am 29. Januar 2004 beschloss der Arbeitgeber, Arbeitsverträge künftig individuell auszuhandeln und die AVR nicht mehr in Bezug zu nehmen. Am 10. Mai 2005 schloss er mit den zuvor in die Vergütungsgruppe IVa eingruppierten Arbeitnehmern M H, C G und G S Änderungsverträge, in denen eine in gleichen Monatsraten auszuzahlende 2



Jahresvergütung vereinbart wurde. Eine Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe erfolgte nicht. Der Betriebsrat wurde nicht beteiligt. In einem „Stellenplan 2005 (Stand April 2005)“ ordnete der Arbeitgeber den von Herrn H und Frau S besetzten Stellen die Vergütung „Individualvertrag analog IIa“ und der von Frau G besetzten Stelle die Vergütung „Individualvertrag analog III“ zu.

Der Betriebsrat hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber habe die drei Beschäftigten innerhalb der bisherigen, weiterhin geltenden Vergütungsordnung umgruppiert und ihn zu Unrecht nicht nach § 99 BetrVG beteiligt. Falls keine Umgruppierungen innerhalb der bisherigen Vergütungsordnung vorliegen sollten, handele es sich um „Herausgruppierungen“, die ebenfalls beteiligungspflichtig seien.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, ein innerbetriebliches Beteiligungsverfahren gemäß § 99 BetrVG bezüglich der Eingruppierung des Arbeitnehmers M H analog der Vergütungsgruppe IIa BAT, der Arbeitnehmerin C G analog der Vergütungsgruppe III BAT und der Arbeitnehmerin G S analog der Vergütungsgruppe IIa BAT einzuleiten und durchzuführen und im Falle der fristgerechten und beachtlichen Zustimmungsverweigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG bezogen auf die Umgruppierungen einzuleiten und durchzuführen, hilfsweise

dem Arbeitgeber aufzugeben, ein innerbetriebliches Beteiligungsverfahren gemäß § 99 BetrVG bezüglich der Herausgruppierungen des Arbeitnehmers M H, der Arbeitnehmerin C G und der Arbeitnehmerin G S aus dem betrieblichen Vergütungssystem Arbeitsvertragsrichtlinien mit Verweis auf BAT-Vergütungsgruppen einzuleiten und durchzuführen und im Falle der fristgerechten und beachtlichen Zustimmungsverweigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG bezogen auf diese Umgruppierungen einzuleiten und durchzuführen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, er habe keine Umgruppierungen vorgenommen. Der sog. Stellenplan 2005 diene lediglich der Information der ehrenamtlichen Vor-



standsmitglieder über die ungefähre Vergütungshöhe der jeweiligen Arbeitnehmer. Auch lägen keine mitbestimmungspflichtigen „Herausgruppierungen“ vor. Für die individuellen Vergütungsvereinbarungen gebe es kein System mehr.

Das Arbeitsgericht hat den erstinstanzlich als einzigen gestellten Hauptantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die um den Hilfsantrag erweiterte Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet. Die Vorinstanzen haben den Hauptantrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen; der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer H, S und G nicht in die Vergütungsgruppen IIa BAT (analog) und III BAT (analog) umgruppiert. Den Hilfsantrag hat das Landesarbeitsgericht dagegen zu Unrecht abgewiesen. Der Arbeitgeber hat die drei betroffenen Arbeitnehmer umgruppiert, indem er die Beurteilung getroffen hat, sie seien keiner Vergütungsgruppe der bislang auf sie angewandten Vergütungsordnung mehr zuzuordnen. An der Richtigkeit dieser Beurteilung ist der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beteiligen.

I. Am Verfahren sind neben dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. Dies gilt insbesondere für die betroffenen Arbeitnehmer. Sie haben keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition, die durch die Entscheidung im vorliegenden Verfahren berührt sein könnte (vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238, zu B I 3 der Gründe mwN).

II. Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag ist zulässig.

a) Wie die gebotene Auslegung ergibt, ist der Antrag darauf gerichtet, den Arbeitgeber zu verpflichten, die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der drei betroffenen Arbeitnehmer innerhalb der bisher angewandten Vergütungsordnung einzuholen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99



Abs. 4 BetrVG einzuleiten. Dieses Verständnis entspricht im Wesentlichen dem Wortlaut des Antrags und insbesondere der Antragsbegründung. Auch die Vorinstanzen haben den Antrag in diesem Sinne verstanden.

b) Der Antrag ist in dieser Auslegung hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist klar, was unter der Einholung der Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen zu verstehen ist. Die Arbeitnehmer, um deren Umgruppierungen es gehen soll, sind namentlich bezeichnet. Auch die Vergütungsordnung, innerhalb derer nach Auffassung des Betriebsrats die Umgruppierungen stattgefunden haben, ist hinreichend beschrieben. Es geht um das in Anlage 1 zu den AVR des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes enthaltene Berufsgruppenverzeichnis. 12

2. Der Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat kann keine Beteiligung an Umgruppierungen der drei betroffenen Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppen IIa BAT (analog) und III BAT (analog) verlangen. Der Arbeitgeber hat solche Umgruppierungen nicht vorgenommen. 13

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Betriebsrat in Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Ein- oder Umgruppierung vorgenommen hat, ohne zuvor versucht zu haben, die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, gemäß § 101 BetrVG zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung sowie bei deren Verweigerung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verlangen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung vorgenommen hat (26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238, zu B II 1 der Gründe mwN). Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Neueinreihung des Beschäftigten in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Feststellung, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen (26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - aaO, zu B II 2 a der Gründe mwN). Ebenso wie die erstmalige Eingruppierung eines - in der Regel neu eingestellten - 14



Arbeitnehmers ist auch die Umgruppierung kein konstitutiver rechtsgestaltender Akt, sondern ein Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht. Die Richtigkeit der betreffenden Beurteilung unterliegt der Mitbeurteilung des Betriebsrats (23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - BAGE 107, 338, zu B I 2 a der Gründe mwN).

b) Hier hat der Arbeitgeber entgegen der Auffassung des Betriebsrats die Arbeitnehmer H, S und G nicht in die Vergütungsgruppen IIa BAT (analog) und III BAT (analog) umgruppiert. Er hat nicht die Feststellung getroffen und verlautbart, die Tätigkeit der drei Arbeitnehmer entspreche nunmehr den Merkmalen dieser Vergütungsgruppen. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats stellen die in dem Stellenplan vom April 2005 enthaltenen Hinweise „Individualvertrag analog IIa“ und „Individualvertrag analog III“ keine Umgruppierungen dar. In diesen Hinweisen liegt keine Kundgabe einer Rechtsansicht dahingehend, die Vergütungsgruppen IIa BAT (analog) und III BAT (analog) seien die für die Tätigkeit der Arbeitnehmer maßgeblichen Vergütungsgruppen. Sie dienten vielmehr dazu, die durch die Vereinbarung des Jahresgehalts entstehenden finanziellen Verpflichtungen ungefähr zu beschreiben. Die Vertragsänderungen waren nicht mit einer Änderung der Tätigkeiten der drei Arbeitnehmer verbunden. Daher ist nicht erkennbar, warum diese bislang der Vergütungsgruppe IVa entsprechenden Tätigkeiten nun der Vergütungsgruppe IIa oder III zuzuordnen sein sollten. Vielmehr wollte die Arbeitgeberin mit der individuellen Vereinbarung eines Jahresgehalts erklärtermaßen das bisherige Vergütungssystem verlassen und dessen Vergütungsgruppen auf die drei Arbeitnehmer nicht weiter anwenden.

15

III. Der danach zu bescheidende Hilfsantrag ist zulässig und entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet. Der Arbeitgeber hat die drei betroffenen Arbeitnehmer umgruppiert, indem er die Rechtsansicht bekundet hat, die Arbeitnehmer fielen auf Grund der Vertragsänderungen nicht mehr unter die bisher angewandte Vergütungsordnung. An der Richtigkeit dieser Beurteilung ist der Betriebsrat zu beteiligen.

16



1. Der Hilfsantrag ist zulässig. Die Antragserweiterung im zweiten Rechtszug war nach § 87 Abs. 2 Satz 3 iVm. § 81 Abs. 3 ArbGG möglich. Das Landesarbeitsgericht hat sie zugelassen. Im Übrigen hat sich der Arbeitgeber auf die Antragserweiterung rügelos eingelassen. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit ihm soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, den Betriebsrat an seiner Beurteilung, die Arbeitnehmer H, S und G fielen nicht mehr unter die bisher angewandte Vergütungsordnung, zu beteiligen und im Falle einer beachtlichen Zustimmungsverweigerung das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten.

17

2. Der Antrag ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts begründet. Die Beurteilungen des Arbeitgebers, die bislang in die Vergütungsgruppe IVa des Berufsgruppenverzeichnisses zu den AVR eingruppierten Arbeitnehmer H, S und G fielen infolge der Vertragsänderungen nicht mehr unter die bisher angewandte Vergütungsordnung, sind Umgruppierungen, deren Richtigkeit der Mitbeurteilung des Betriebsrats unterliegt. Da der Arbeitgeber den Betriebsrat an den Umgruppierungen nicht beteiligt hat, kann dieser gemäß § 101 Satz 1 BetrVG zur Verwirklichung seines Mitbeurteilungsrechts die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung sowie bei deren Verweigerung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verlangen.

18

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann eine Umgruppierung auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber auf Grund einer Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, der Arbeitnehmer sei nicht mehr in eine der Gehaltsgruppen der maßgeblichen Vergütungsordnung einzugruppieren, weil die vorgesehene Tätigkeit höherwertige Qualifikationsmerkmale als die höchste Vergütungsgruppe aufweist. Die Richtigkeit dieser Beurteilung unterliegt dem Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats (26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238, zu B II 2 a der Gründe mwN). Eine entsprechende Prüfung des Arbeitgebers findet regelmäßig statt, wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers oder die maßgebliche betriebliche Vergütungsordnung sich ändern. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats besteht aber auch dann, wenn der Arbeit-

19



geber auf Grund einer mit einem Arbeitnehmer vereinbarten Änderung des Arbeitsvertrags zu der Auffassung gelangt, die bisherige Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe des maßgeblichen Vergütungssystems oder gar in dieses insgesamt sei überholt. Diese Beurteilung ist nicht identisch mit dem als solchem nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Abschluss des Änderungsvertrags. Sie ist vielmehr erst dessen Folge. Sie der Mitbeurteilung des Betriebsrats zu unterziehen, entspricht dem Sinn und Zweck der Mitwirkung nach § 99 BetrVG bei einer Umgruppierung. Diese dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in gleichen oder vergleichbaren Fällen und soll innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen gewährleisten (*BAG 31. Oktober 1995 - 1 ABR 5/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 131, zu B I 1 der Gründe*). Allerdings liegt in einem solchen Fall eine vollständige Umgruppierung nur vor, wenn es außerhalb der bislang maßgeblichen Vergütungsordnung keine weitere gestufte Vergütungsordnung gibt, in die eine Eingruppierung zu erfolgen hat. Gibt es außerhalb der zuvor angewandten Vergütungsordnung nur einen nicht weiter gestuften Bereich, bezieht sich die Mitbeurteilung des Betriebsrats auf die Richtigkeit der Feststellung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer falle nicht mehr unter die bisherige Vergütungsordnung (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - aaO, zu B II 2 a aa der Gründe*). Gibt es außerhalb der bislang maßgeblichen Vergütungsordnung eine weitere gestufte Vergütungsordnung und hat der Arbeitgeber eine Eingruppierung in diese nicht vorgenommen, ist die Umgruppierung unvollständig und der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber zunächst die (Neu-)Eingruppierung verlangen (*vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - aaO, zu B II 2 a bb der Gründe; vgl. auch 12. Dezember 2006 - 1 ABR 13/06 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 32 = EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 2, zu B II 1 b der Gründe*).

b) Hiernach hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer H, S und G ohne die nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats umgruppiert. Er hat die Feststellung getroffen und verlautbart, die Tätigkeiten der

20



drei betroffenen Arbeitnehmer fielen nach den Vertragsänderungen nicht mehr unter die bislang angewandte Vergütungsordnung. Dies war ein Akt der Rechtsanwendung, der hinsichtlich seiner Richtigkeit der Mitbeurteilung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterfällt. Die Frage, ob die Arbeitnehmer nach den Vertragsänderungen nicht mehr einer bestimmten Vergütungsgruppe der bisher maßgeblichen Vergütungsordnung, sondern einem außerhalb dieser Vergütungsordnung liegenden Bereich zuzuordnen sind, ist im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz vom Betriebsrat mit zu prüfen. Es handelte sich vorliegend nicht um unvollständige, sondern um vollständige Umgruppierungen. Es ist nicht ersichtlich, dass es außerhalb der bisher angewandten Vergütungsordnung eine - mit der nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats wirksam eingeführte - weitere gestufte Vergütungsordnung gäbe, in die eine Eingruppierung zu erfolgen hätte.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Hann

Spoo



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

