

Aktenzeichen: 1 ABR 42/93

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 18. Januar 1994

- 1 ABR 42/93 -

I. Arbeitsgericht
Offenbach

Beschluß vom 13. April 1992

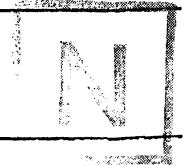
- 5 BV 3/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hessisches

Beschluß vom 23. März 1993

- 4 TaBV 120/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Eingruppierung

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 2 und Abs. 3; Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten des Einzelhandels im Lande Hessen i.d.F. vom 18./19. Juni 1991

Leitsatz:

Wird eine tarifliche Gehaltsgruppenordnung nur teilweise abgeändert dahin, daß eine Gehaltsgruppe durch zwei neue Gehaltsgruppen ersetzt wird, während die anderen Gehaltsgruppen unverändert bleiben, ist eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Neueingruppierung eines bisher mit Zustimmung des Betriebsrats in die abgelöste Gehaltsgruppe eingruppierten Arbeitnehmers unbeachtlich, mit der der Betriebsrat lediglich geltend macht, der Arbeitnehmer erfülle - bei gleichbleibender Tätigkeit - die Voraussetzungen einer höheren (unveränderten) Gehaltsgruppe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 42/93

4 TaBV 120/92 Hess. Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Januar 1994

B e s c h l u ß

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 18. Januar 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, die Richter Dr. Rost und Dr. Reinecke sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Feucht und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den
Beschluß des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom
23. März 1993 - 4 TaBV 120/92 - wird zurückgewie-
sen.

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 der Betriebsrat einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Neueingruppierung verschiedener Arbeitnehmer mit beachtlicher Begründung die Zustimmung verweigert hat.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen des Einzelhandels und betreibt Selbstbedienungs-Warenhäuser. Weiterer Beteiligter ist der in dem Warenhaus D gewählte Betriebsrat.

Der Arbeitgeber wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer u.a. den Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten des Einzelhandels im Lande Hessen (GTV) an. Gemäß § 3 Abschn. B - Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer oder technischer Ausbildung - der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung des GTV waren in Gehaltsgruppe I eingruppiert "Angestellte mit einfacher kaufmännischer oder technischer Tätigkeit", wobei der Gehaltsgruppe entsprechende Tätigkeitsbeispiele zugeordnet waren. Mit Wirkung vom 1. Januar 1992 sind an die Stelle der bisherigen Gehaltsgruppe I die Gehaltsgruppen I a und I b getreten. Gehaltsgruppe I a erfaßt "Angestellte mit einfacher kaufmännischer oder technischer Tätigkeit"; der Gruppe zugeordnet



sind die bisherigen Tätigkeitsbeispiele der Gehaltsgruppe I. Gehaltsgruppe I b hat folgenden Wortlaut:

"Angestellte mit erweiterten Fachkenntnissen

Tätigkeiten mit vertieften Warenkenntnissen, die beratungs- und bedienungsintensiv regelmäßig eingesetzt werden

- mit einer Berufsausbildung, die in der Tätigkeit angewandt wird und
- mindestens 5 Jahre Tätigkeit in der G I a) nach Erreichen der Endstufe
sowie
- einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren."

Die weiteren Gehaltsgruppen blieben unverändert. Gehaltsgruppe II GTV alter Fassung wie neuer Fassung hat in der allgemeinen Definition folgenden Wortlaut:

"Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern."

Der Gehaltsgruppe sind gleichfalls eine Reihe von Tätigkeitsbeispielen zugeordnet.

Mit jeweiligem Schreiben vom 17. Dezember 1991 beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung zur Neueingruppierung der Arbeitnehmer S , H und W in Gehaltsgruppe I b GTV n.F. Alle drei Angestellten waren zuvor mit Zustimmung des Betriebsrats in Gehaltsgruppe I GTV a.F. eingruppiert.



Der Betriebsrat verweigerte mit Schreiben vom 23. Dezember 1991 seine Zustimmung. Er berief sich in allen drei Fällen darauf, der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erfülle die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II GTV.

Der Arbeitgeber hat Feststellung begehrt, daß die Zustimmung des Betriebsrats zu der für richtig befundenen Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmer in Gehaltsgruppe I b GTV n.F. als erteilt gilt. Er hat die Auffassung vertreten, die Zustimmungsverweigerung sei unbeachtlich. Der Betriebsrat habe der Eingruppierung der Arbeitnehmer in Gehaltsgruppe I GTV a.F. zugestimmt. Er habe damit sein Mitbestimmungsrecht insoweit verbraucht, als er die Erfüllung der Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II GTV verneint habe. Gehaltsgruppe II GTV sei aber unverändert geblieben. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beschränke sich angesichts unveränderter Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer bei dieser Sachlage auf die Frage der Eingruppierung in die Gehaltsgruppen I a oder I b GTV n.F. Die allein auf Gehaltsgruppe II GTV abstellende Zustimmungsverweigerung sei daher unbeachtlich.

Der Arbeitgeber hat beantragt

festzustellen, daß die Zustimmung des Antragsgegners zur Umgruppierung nachstehender Mitarbeiter in die Gehaltsgruppe I b nach § 3 Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten des Einzelhandels im Lande Hessen (GTV) vom 18./19. Juni 1990 als erteilt gilt:

1. Mitarbeiterin Anka S
2. Mitarbeiter Franz H
3. Mitarbeiterin Frieda W

hilfsweise,



die Zustimmung des Antragsgegners zu den Umgruppierungen der vorstehend genannten Mitarbeiter in die Gehaltsgruppe I b nach § 3 Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten des Einzelhandels im Lande Hessen gerichtlich zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Zustimmungsverweigerung sei beachtlich, da sich aus ihr die Möglichkeit einer Eingruppierung in eine andere als die vom Arbeitgeber angenommene Gehaltsgruppe ergebe. Da eine neue Eingruppierungsentscheidung erforderlich sei, habe er, der Betriebsrat, auch das Recht zu prüfen, ob nicht die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II GTV erfüllt seien. Die frühere Zustimmung zur Eingruppierung in Gehaltsgruppe I GTV a.F. stehe dem nicht entgegen. Es könne sich ergeben, daß die betroffenen Arbeitnehmer jedenfalls im Zeitpunkt der Zustimmungsverweigerung die Voraussetzungen der höheren Tarifgruppe erfüllten. Er habe mit seiner Zustimmungsverweigerung keinesfalls einräumen wollen, die Tätigkeit der Arbeitnehmer habe sich nach der ursprünglichen Einreihung in die Gehaltsgruppe I GTV nicht geändert.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Arbeitgebers stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat weiterhin die Abweisung beider Anträge des Arbeitgebers.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats sei unbeachtlich, weil sie nur damit begründet worden sei, die betroffenen Arbeitnehmer erfüllten die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrages für die Beschäftigten des Einzelhandels im Lande Hessen (GTV). Die Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers beschränke sich aber auf die Frage der Neueingruppierung in Gehaltsgruppen I a oder I b GTV n.F. Nur insoweit sei es zu einer Abänderung der tariflichen Gehaltsgruppenordnung gekommen. Dementsprechend sei auch die Mitbestimmung des Betriebsrats auf die geänderten Gehaltsgruppen beschränkt. Andernfalls könne der Betriebsrat den Arbeitgeber zwingen, eine mit seiner Zustimmung getroffene, angeblich falsche Eingruppierung zu korrigieren. Ein derartiges Recht des Betriebsrats sei nicht anzuerkennen. Die betroffenen Arbeitnehmer seien auch nicht von einer die Notwendigkeit der Neueingruppierung auslösenden Versetzung betroffen.

II. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist beizupflichten.

1. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer vom Arbeitgeber mitgeteilten personellen Einzelmaßnahme - hier der Neueingruppierung mehrerer Arbeitnehmer -, hat er dies innerhalb einer Woche nach Unterrichtung dem Arbeitgeber schriftlich unter Angabe von Gründen mitzuteilen, § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Nach ständiger Senatsrechtsprechung ist dafür ausreichend - aber auch erforderlich - eine Begründung, die es als möglich erscheinen läßt, daß einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Der Betriebsrat, der einer mitbestimmungspflichtigen Einzelmaßnahme seine Zustimmung



verweigern will, muß erkennen lassen, daß er von seiner Verweigerungsbefugnis aus den gesetzlich vorgegebenen Gründen Gebrauch machen will. Die Begründung braucht nicht schlüssig zu sein.

Diese Beschränkung der Anforderungen trägt der gesetzgeberischen Verteilung der Parteirollen Rechnung. Danach ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats im Zustimmungsersetzungsverfahren zu überwinden. Der Arbeitgeber hat kein materielles "Vorprüfungsrecht" hinsichtlich der Begründetheit der Zustimmungsverweigerung. Diese Prüfung ist vom Arbeitsgericht im Ersetzungsverfahren vorzunehmen.

Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keine der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG Bezug nimmt, ist unbeachtlich mit der Folge, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt. Insofern steht dem Arbeitgeber also ein begrenztes Überprüfungsrecht zu (BAGE 49, 180 = AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972; BAGE 57, 242 = AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschuß vom 20. November 1990 - 1 ABR 87/89 - AP Nr. 47 zu § 118 BetrVG 1972).

2. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Es hat zu Recht angenommen, die vom Betriebsrat in seiner Zustimmungsverweigerung angeführten Gründe seien unbeachtlich im Sinne dieser Rechtsprechung.



a) Der Betriebsrat hat seine Zustimmung in allen drei Fällen mit der Begründung verweigert, die Arbeitnehmer seien aufgrund ihrer Tätigkeit in Gehaltsgruppe II GTV einzugruppieren. Diese Tätigkeit hat der Betriebsrat jeweils kurz dargestellt unter Heraushebung der Aufgaben, die er für das Maß der Fachkenntnisse und für das Maß der Verantwortung als relevant ansieht.

b) Diese Begründung ist unbeachtlich, weil sie ausschließlich auf Gesichtspunkte abhebt, die ein Zustimmungsverweigerungsrecht hier offensichtlich nicht rechtfertigen können.

aa) Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 3. Oktober 1989 (1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972) bei einer anlässlich einer Änderung von Eingruppierungskriterien innerhalb der Gehaltsgruppe - statt Lebensalter Tätigkeitsjahre -, im übrigen aber unveränderter Fortgeltung der Gehaltsgruppen selbst erforderlich gewordenen Neueingruppierung eine Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich angesehen, mit der gegen die vom Arbeitgeber für richtig befundene Beschäftigungszeit in derselben Gehaltsgruppe keine Einwendungen erhoben wurden, die sich vielmehr trotz gleichgebliebener Tätigkeit allein gegen die Eingruppierung in die bisherige Gehaltsgruppe wandte. Insoweit habe eine neue Eingruppierungsentscheidung nicht zu erfolgen, da sowohl die Tätigkeit als auch die Gehaltsgruppen unverändert geblieben seien. Der Eingruppierung in die Gehaltsgruppen habe der Betriebsrat aber schon nach der bisherigen Gehaltsgruppenordnung zugestimmt.



bb) Die Grundsätze dieser Entscheidung, an der festgehalten wird, haben die Vorinstanzen zu Recht auf den Streitfall angewandt. Zwar hat die vorliegend zu beurteilende tarifliche Neuregelung nicht nur zu einer Änderung innerhalb einer tariflichen Gehaltsgruppe geführt bei unveränderter Gehaltsgruppeneinteilung. Mit der Gehaltsgruppe I b ist eine neue Gehaltsgruppe eingeführt worden.

Die Tarifänderung beschränkt sich aber auf den Bereich der bisherigen Gehaltsgruppe I GTV a.F. Diese ist sozusagen aufgespalten worden in Gehaltsgruppe I a und in Gehaltsgruppe I b. Gehaltsgruppe I a entspricht der bisherigen Gehaltsgruppe I, erfaßt also nach wie vor "Angestellte mit einfacher kaufmännischer oder technischer Tätigkeit"; die bisher der Gehaltsgruppe I a.F. zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind nunmehr der Gehaltsgruppe I a zugeordnet (unter Wegfall der Beispiele Zieher/in, Locher/in, Bediener/in von Sortiermaschinen).

Gehaltsgruppe I b erfaßt "Angestellte mit erweiterten Fachkenntnissen" nach näherer Definition. Gehaltsgruppe II hingegen ist unverändert geblieben. Sie erfaßt nach wie vor "Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern". Die dieser Gehaltsgruppe zugeordneten Tätigkeitsbeispiele sind gleichfalls unverändert geblieben (unter Wegfall der Beispiele Prüfer/in, Bediener/in von Maschinen in Lochkartenabteilungen). Unverändert geblieben sind auch die hier nicht interessierenden Gehaltsgruppen III und IV.



cc) Aus diesem Gesamtzusammenhang folgt, daß aufgrund der Tarifänderung eine Neueingruppierung nur insoweit erforderlich und geboten ist, als es um die Frage geht, ob die bisher in Gehaltsgruppe I GTV a.F. eingruppierten Arbeitnehmer in Gehaltsgruppe I a oder Gehaltsgruppe I b GTV n.F. einzugruppieren sind. Die Tarifänderung allein verlangt hingegen keine Neueingruppierung hinsichtlich der Gehaltsgruppe II, da diese unverändert geblieben ist. Mit anderen Worten: Wenn die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II bisher nicht erfüllt waren, weil es sich nicht um eine Tätigkeit handelte, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erforderte, können bei unveränderter Tätigkeit die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II nach wie vor nicht erfüllt sein.

Beschränkt sich aber die Pflicht des Arbeitgebers zur Neueingruppierung auf die Gehaltsgruppen I a oder I b GTV n.F., kann der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung auch nur auf Gründe stützen, die sich aus dieser tariflichen Neuregelung ableiten lassen. Er kann sich hingegen - bei unveränderter Tätigkeit - nicht darauf berufen, der Arbeitnehmer erfülle die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II. Diese Eingruppierungsentscheidung ist schon getroffen worden bei der mit seiner Zustimmung erfolgten Eingruppierung des Arbeitnehmers in Gehaltsgruppe I GTV a.F. Hierin lag zugleich die Feststellung, daß die Tätigkeitsmerkmale "erweiterte Fachkenntnisse und größere Verantwortung" nicht erfüllt waren. Da sich die tariflichen Voraussetzungen nicht geändert haben, läuft die Berufung auf die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe II auf das Verlangen einer Korrektur der Eingruppierungsentscheidung hinaus. Hierzu ist der Arbeit-



geber aber gegenüber dem Betriebsrat nicht verpflichtet. Eine Verpflichtung zur erneuten Eingruppierungsentscheidung ergibt sich bei unveränderter tariflicher Gehaltsgruppenordnung nur dann, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers sich ändert (Senatsbeschluß vom 18. Juni 1991, BAGE 68, 104 = AP Nr. 105 zu § 99 BetrVG 1972).

dd) Wenn der Betriebsrat also seine Zustimmungsverweigerung allein darauf gestützt hat, die betroffenen Arbeitnehmer erfüllten die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe II GTV, hat er sich damit auf einen hier von vornherein ausgeschlossenen Zustimmungsverweigerungsgrund berufen. Die Verweigerung bezieht sich gerade nicht auf die Eingruppierung in Gehaltsgruppe I a oder I b GTV n.F., hinsichtlich derer allein eine neue Eingruppierungsentscheidung erforderlich war. Gegen die vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung in Gehaltsgruppe I b - nicht Gehaltsgruppe I a - hat der Betriebsrat auch gar keine Einwendungen.

Insoweit ist der vorliegende Sachverhalt vergleichbar dem der Senatsentscheidung vom 3. Oktober 1989 (1 ABR 66/88 - AP Nr. 75 zu § 99 BetrVG 1972) zugrunde liegenden Sachverhalt. Daß vorliegend nicht die Änderung innerhalb der Gehaltsgruppe erfolgte, sondern durch Aufspaltung einer Gruppe, ist nicht erheblich. Entscheidend ist, daß die tarifliche Änderung nur einen begrenzten Bereich der Gehaltsgruppenordnung erfaßte, diese im übrigen aber unverändert blieb. Hier wie dort beschränkt sich entsprechend auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neueingruppierung auf den geänderten Bereich.



c) Der Betriebsrat hat die Zustimmungsverweigerung nicht damit begründet, den Arbeitnehmern sei ein gegenüber der früheren Eingruppierung in Gehaltsgruppe I GTV a.F. zugrunde liegenden Tätigkeit neuer Aufgabenbereich zugewiesen worden. Mit einer derartigen Begründung wäre die Zustimmungsverweigerung allerdings - wie bereits ausgeführt - beachtlich. Der Betriebsrat könnte dann unabhängig von der Tarifänderung die Umgruppierung verlangen (Senatsbeschluß vom 18. Juni 1991, aaO). Er könnte dementsprechend auch im Rahmen einer aufgrund der Tarifänderung an sich nur beschränkten Neueingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers diesen weitergehenden Gesichtspunkt einbringen.

Daß der Betriebsrat hierauf abstellen wollte, ist - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat - der schriftlichen Zustimmungsverweigerung aber nicht zu entnehmen. Der Hinweis auf die Tätigkeit der Arbeitnehmer läßt in keiner Weise erkennen, der Betriebsrat habe hiermit auch vorbringen wollen, diese Tätigkeit habe sich seit der ursprünglichen Eingruppierung maßgeblich verändert. Dies wäre aber erforderlich gewesen. Erkennbarer Anlaß für die Neueingruppierung war die Änderung der Gehaltsgruppenordnung, nicht aber eine Umgruppierung (auch) wegen Änderung der Tätigkeit. Aus der Sicht des Arbeitgebers als Empfänger der schriftlichen Zustimmungsverweigerung konnte die Erklärung des Betriebsrats mangels näheren Hinweises daher auch nur als Erklärung zu der aufgrund der Tarifänderung beabsichtigten Eingruppierungsentscheidung verstanden werden, nicht aber zugleich als weitergehende Erklärung zu einer Änderung auch der zu bewertenden Tätigkeit.



Das gilt um so mehr, als eine Änderung der Tätigkeit nicht vorliegt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Arbeitnehmer seien nicht von einer Versetzung betroffen derart, daß ihre Tätigkeit eine andere geworden sei; für eine solche Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs habe der Betriebsrat selbst nichts weiter vorgebracht. An diese Feststellung ist der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gebunden, § 561 ZPO. Es ist daher von einer unveränderten Tätigkeit auszugehen. Tatsächlich hat der Betriebsrat auch zu keiner Zeit vorgetragen, worin die Änderung des Tätigkeitsbereichs der neueinzugruppierenden Arbeitnehmer bestehen soll.

Hat sich aber die Tätigkeit nicht geändert, besteht um so weniger Anlaß, in die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats die Berufung auf eine (angebliche) Tätigkeitsänderung hineinzulesen. Die Verweigerung ist also auch unter diesem Gesichtspunkt nicht beachtlich.

III. Es bleibt nach allem bei der Feststellung, daß die Zustimmung des Betriebsrats mangels einer mit beachtlicher Begründung erfolgten Verweigerung als erteilt gilt.

Die Rechtsbeschwerde ist demnach zurückzuweisen.

Dr. Weller

Dr. Rost

Dr. Reinecke

Dr. Feucht

Lappe



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](#)