

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 99 Abs. 1 und 2

Leitsatz:

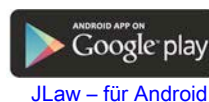
Ist der Betriebsrat der Auffassung, die vom Arbeitgeber für einen einzustellenden Arbeitnehmer vorgesehene Eingruppierung sei nicht tarifgerecht, weil zu niedrig, so kann er zwar die Zustimmung zur Eingruppierung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, nicht aber die Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers verweigern.

Aktenzeichen: 1 ABR 49/74
Beschluß des BAG vom 10. Februar 1976

LAG Hamm



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



1 ABR 49/74
8 Ta BV 8/74 Hamm

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 10. Februar 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Dr. Menzel beschlossen:

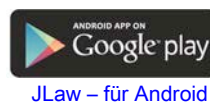
Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. März 1974 - 8 Ta BV 8/74 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin, ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie, beschäftigt rund 450 Arbeitnehmer. Sie ist kraft Verbandsmitgliedschaft an die für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. Die Antragstellerin teilte dem Antragsgegner unter dem 22. November 1973 mit, sie beabsichtige, die Beteiligte Frau Christel S (Mitglied der IG Metall) mit Wirkung vom 26. November 1973 als Küchenhilfe unter Einreihung in die Lohngruppe 2 des Lohnrahmenabkommens für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen nach dem Stand vom 11. Januar 1973 einzustellen und mit einem Stundenlohn von 4,70 DM zuzüglich einer Zulage von 0,55 DM zu entlohnern.

Der Antragsgegner äußerte sich hierzu unter dem 23. November 1973 wie folgt:

"Der Betriebsrat verweigert die Einstellung, da diese gegen das BetrVG § 99 Abs. 1 verstößt.

Nach dem Lohnrahmenabkommen § 3 muß die o.g. in die Gruppe 3 eingestuft werden."

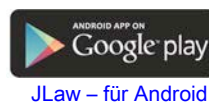
Die Antragstellerin hat die Beteiligte S dennoch zum 26. November 1973 eingestellt, ohne daß der Antragsgegner sich gegen diese Einstellung als einer vorläufigen Maßnahme gewandt hätte. Die seit dem 1. Januar 1974 gezahlte Vergütung beträgt 5,22 DM nebst Zulage. In der Lohngruppe 3 wäre seitdem von einem Stundenlohn von 5,49 DM auszugehen.

Die Antragstellerin hat mit ihrer Antragsschrift vom 23. November 1973 beim Arbeitsgericht beantragt, die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung der Küchenhilfe Christel S zu ersetzen. Die Beteiligte S sei richtig in die Lohngruppe 2 des Lohnabkommens eingestuft, da ihre Tätigkeit nur geringe körperliche Belastungen bedinge. Davon abgesehen gehe es nicht an, daß der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigere, obwohl gar nicht über die Einstellung als solche, sondern nur über die zutreffende Eingruppierung gestritten werde.

- 3



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Die Antragstellerin hat beantragt,
die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Küchenhilfe S zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat könne die Zustimmung zur Einstellung eines Stellenbewerbers nicht erteilen, wenn er dessen beabsichtigte Einstufung als zu niedrig nicht für richtig halte. Es sei zu beachten, daß der Betriebsrat auch im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Arbeitskräfte eine soziale Schutzfunktion ausübe. Überdies sei es nicht angängig, den Einstellungsvorgang aufzuspalten und einerseits von der Einstellung und andererseits von der Eingruppierung als selbständigen Mitbestimmungstatbeständen auszugehen. Nach der Art ihrer Tätigkeit habe die Beteiligte S Anspruch auf die Vergütung nach Lohngruppe 3 des Lohnrahmenabkommens. Andere Bedenken gegen die Einstellung als hier geltend gemacht seien allerdings nicht zu erheben.

Die Beteiligte S hat keinen Sachantrag gestellt.

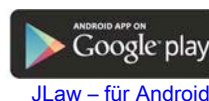
Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Die dagegen vom Antragsgegner gerichtete Beschwerde blieb ohne Erfolg. Zur Begründung seines die Beschwerde des Antragsgegners zurückweisenden Beschlusses hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG könne der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde. Diese Regelungen müßten in einer praktikablen und den Interessen aller Beteiligten gerecht werdenden Weise gehandhabt werden. Dies führe dazu, daß sich der Betriebsrat in Fällen der vorliegenden Art darauf beschränken müsse, der mit der Einstellung verbundenen Eingruppierung die Zustimmung zu versagen. Zwar gehöre zur Einstellung auch die

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

tarifliche Eingruppierung, doch liefe es auf eine begriffliche Überspitzung hinaus, aus diesen Zusammenhängen folgern zu wollen, daß ein Widerspruch gegen die tarifliche Eingruppierung notwendig in einen Widerspruch gegen die Einstellung überhaupt umschlage. Würden Meinungsverschiedenheiten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung dem Betriebsrat das Recht zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung geben, so würde sich die auch zum Schutz des Bewerbers konzipierte Vorschrift ohne hinreichenden Anlaß gegen den Stellenbewerber kehren. Es sei ferner nicht zu erkennen, daß der Betriebsrat ein eigenständiges Interesse daran haben könnte, in Fällen der hier strittigen Art die Einstellung als solche zu unterbinden. Da er nämlich auch der Eingruppierung widersprechen könne und sich der Arbeitgeber unter solchen Umständen um die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung bemühen müsse, könne der tatsächlich aufgetretene Streitpunkt einer alsbaldigen Klärung zugeführt werden. Betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen sollten im allgemeinen nicht weiter gehen, als dies zur Sicherung des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes erforderlich sei. Das bedeute für Fälle der Ersteingruppierung bei einer Neueinstellung, daß betriebsverfassungsrechtlich zwischen der Einstellung als solcher und der Eingruppierung unterschieden werden müsse.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die vorinstanzlichen Beschlüsse sind im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zutreffend; die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners (Betriebsrat) ist deshalb unbegründet.

1. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten. Mit Recht wird im Schrifttum darauf hingewiesen, daß Einstellung

- 5 -



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



- 5 -

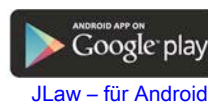
und Eingruppierung im Regelfalle zusammenfallen (so: Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 16; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 99 Anm. 8; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 99 Anm. 11; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 99 Anm. 5). Daraus kann man aber nicht im Sinne des Antragsgegners folgern, daß beides untrennbar verbunden sei, so daß der Betriebsrat notwendig die Zustimmung zur Einstellung verweigern müsse, wenn er die Eingruppierung für tarif- oder sonst normwidrig hält. Im Gegenteil, das Gesetz stellt die Begriffe "Einstellung" und "Eingruppierung" in § 99 BetrVG ausdrücklich nebeneinander. Mit Dietz-Richardi (vgl. aaO) ist davon auszugehen, daß das Gesetz die Eingruppierung anders als § 60 BetrVG 1952 ausdrücklich als Mitbestimmungstatbestand erwähnt, um einerseits die zu § 61 BetrVG 1952 entstandene Meinungsverschiedenheit zu beseitigen, ob die Mitbestimmung bei der Einstellung sich auch auf die Eingruppierung des Arbeitnehmers erstreckt (vgl. dazu: BAG AP Nr. 3 zu § 61 BetrVG mit weiteren Nachweisen), und um andererseits klarzustellen, daß der Betriebsrat bei Bedenken gegen die Eingruppierung nicht der Einstellung widersprechen muß, sondern nur der Eingruppierung widersprechen kann. Zutreffend ist aber auch die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, daß sich die Schutzfunktion für den einzustellenden Arbeitnehmer, die der Mitbestimmungsregelung innewohnt, in ihr Gegenteil verkehren würde, könnte sich der Betriebsrat bei lediglich unterschiedlicher Auffassung über die zutreffende Eingruppierung der Einstellung selbst widersetzen. Es darf dabei nicht außer Acht gelassen werden, daß die Eingruppierung in die Lohngruppen eines Tarifvertrages je nach der ausgeübten bzw. vertraglich auszuübenden Tätigkeit insoweit zwingend erfolgt und dieserhalb bereits eine gewisse Gewähr für die zutreffende Eingruppierung gegeben ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt in dem vorliegenden Zusammenhang in der Überprüfung der etwa zu niedrigen Lohngruppe zum Ausdruck; es besteht in einer "Richtigkeitskontrolle"

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

(Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO), die so die Entgeltsbe-
lange des Arbeitnehmers schützt. Der Betriebsrat kann
demgemäß der Einstellung als solcher nicht widersprechen,
wenn der Streit - wie hier - ausschließlich um die rich-
tige Eingruppierung geht. Auch ist der einzelne Arbeit-
nehmer nicht gehindert, im Urteilsverfahren seine Ein-
gruppierung überprüfen zu lassen; der tarifliche Entgelt-
anspruch besteht unabhängig von dem Beteiligungsrecht des
Betriebsrats. In diesem Zusammenhang ist weiter zu be-
denken, daß die Eingruppierung als Einordnung in ein
kollektivrechtliches Entgeltschema keine echte Arbeitge-
berentscheidung ist, sondern in Wahrheit Normenvollzug
(GK-Kraft, BetrVG, § 99 Anm. 18). Diesem Gedanken liegt
die richtige Auffassung zugrunde, daß bei einem bloßen
Normenvollzug - wie hier - ein "Mitbestimmen" im eigent-
lichen Sinne gar nicht möglich ist (deshalb nur "Rich-
tigkeitskontrolle"). Der Sachverhalt der vielleicht zu
niedrigen Eingruppierung unterscheidet sich also in je-
der Hinsicht von dem der Einstellung und ist von der Sache
her zu recht als besonderer Fall zu behandeln.

2. Insgesamt folgt, daß der Betriebsrat bei einer
Fallgestaltung wie hier, wo nur die zutreffende (Erst-)
Eingruppierung zwischen ihm und dem Arbeitgeber wegen
der nach Meinung des Betriebsrats zu niedrigen Höhe
streitig ist, seine Zustimmungsverweigerung zur personel-
len Maßnahme (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) nicht auf die Ein-
stellung erstrecken darf.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Bichler

Hirschmann

Dr. Menzel



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

