



[JLaw – Gesetze und Urteile
\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aktenzeichen: 1 ABR 49/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 22. März 1983
- 1 ABR 49/81 -

I. Arbeitsgericht Dortmund Beschluß vom 18. November 1980
- 5 BV 97/80 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Beschluß vom 22. April 1981
- 12 Ta BV 32/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmungssicherungsverfahren bei Eingruppierungen

Gesetz: BetrVG § 101, § 99; ArbGG 1979 § 83 Abs. 3

- Leitsätze:
1. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber ist Rechtsanwendung und kein Akt rechtlicher Gestaltung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu einer solchen Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG ist deshalb kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht.
 2. Hat der Arbeitgeber eine Eingruppierung ohne die Zustimmung des Betriebsrats vorgenommen, so kann der Betriebsrat im Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG nicht die Aufhebung der Eingruppierung, sondern die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung und bei Verweigerung der Zustimmung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens verlangen.
 3. In einem Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe ist der betroffene Arbeitnehmer nicht Beteiligter. Gleiches gilt für ein Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG, dessen Gegenstand eine solche vom Arbeitgeber vorgenommene Eingruppierung ist.



1 ABR 49/81

12 Ta BV 32/81 Hamm

Verkündet am
22. März 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp •



- 2 -

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. März 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Schneider beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsge-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

rechts Hamm vom 22. April 1981 - 12 Ta
BV 32/81 - wird zurückgewiesen.

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 antragstellende Betriebsrat die Aufhebung einer ohne seine Zustimmung von der Antragsgegnerin aus Anlaß des Inkrafttretens einer neuen tariflichen Gehaltsgruppeneinteilung vorgenommenen Neueingruppierung von Arbeitnehmern verlangen kann.

Die Antragsgegnerin betreibt einen Zeitungsverlag und beschäftigt etwa 220 Mitarbeiter. In ihrem Betrieb finden die zwischen dem Verband Rheinisch-Westfälischer Zeitungsverleger e.V. einerseits und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifverträge für die Angestellten in den Verlagen von Tageszeitungen im Lande Nordrhein-Westfalen Anwendung.

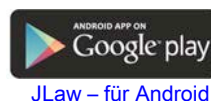
Am 1. Januar 1980 trat der am 8. September 1979 abgeschlossene Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in den Verlagen von Tageszeitungen in Kraft. Dieser Gehaltstarifvertrag brachte eine völlige Neuregelung der Gehaltsgruppen und der zugehörigen Tätigkeitsmerkmale, so daß eine Neueingruppierung der Angestellten erforderlich wurde.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 1979 überreichte die Antragsgegnerin dem Antragsteller eine Liste mit den zum 1. Januar 1980 beabsichtigten Neueingruppierungen und bat

- 4 -



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



- 4 -

ihn um Überprüfung und Zustimmung. Auf der Liste befanden sich auch die Namen der 14 Angestellten, die in den Vorinstanzen am vorliegenden Beschlußverfahren beteiligt worden sind. Der Antragsteller verweigerte am 21. Dezember 1979 die Zustimmung zu den von der Antragsgegnerin geplanten Neueinstufungen dieser 14 Angestellten, weil die Eingruppierungen nicht den tariflichen Bestimmungen entsprächen. Er führte in jedem Einzelfall den Tätigkeitsbereich der Angestellten auf und machte einen eigenen Eingruppierungsvorschlag.

Daraufhin sah die Antragsgegnerin zunächst von einer Eingruppierung dieser Angestellten ab, erteilte ihnen keine Gehaltsabrechnungen und zahlte lediglich Vorschüsse. Als sie sich mit dem Antragsteller auch in der Folgezeit nicht über die zutreffende tarifliche Eingruppierung der betreffenden Angestellten einigen konnte, teilte sie diesen Anfang April 1980 mit, daß sie die geplante Eingruppierung auch nach nochmaliger Überprüfung für tarifgerecht halte. Gleichzeitig erteilte die Antragsgegnerin diesen Angestellten Gehaltsabrechnungen ab dem Monat Januar 1980, wobei sie jeweils die ihrer Meinung nach richtige Gehaltsgruppe zugrunde legte.

Der Antragsteller sieht in dieser Maßnahme der Antragsgegnerin eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG. Er hat das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet und beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben,
die mit Wirkung vom 1. Januar
1980 vorgenommenen Eingruppierungen der betreffenden 14 Angestellten aufzuheben.

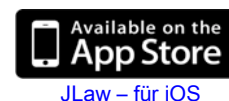
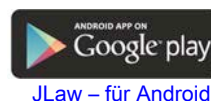
Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Sie vertritt die Ansicht, daß dem Antragsteller im vorliegenden Falle überhaupt kein Mitbestimmungsrecht zustehe. Die Ein- oder Umgruppierung in eine tarifliche Vergütungsgruppe sei keine echte Arbeitgeberentscheidung, sondern Normenvollzug. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe deshalb nur in einer Richtigkeitskontrolle. Das Arbeitsgericht könne nicht aus formellen Gründen wie der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats dem Arbeitgeber aufgeben, personelle Maßnahmen, die dem Tarifvertrag entsprächen, aufzuheben. Die von ihr vorgenommenen tariflichen Eingruppierungen seien richtig. Das Tarifgehalt habe sich in keinem Falle verringert; in einigen Fällen sei sogar eine Gehaltserhöhung eingetreten.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die dagegen von der Antragsgegnerin eingelegte Beschwerde ist erfolglos geblieben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

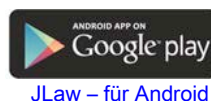
I. In prozessualer Hinsicht bestehen durchgreifende Bedenken dagegen, daß die Vorinstanzen die 14 Angestellten, deren tarifgerechte Eingruppierung zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin umstritten ist, am Verfahren beteiligt haben.

Der Senat hat allerdings früher in ständiger Rechtsprechung die von einer personellen Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer im Zustimmungsersetzungsverfahren und auch im Verfahren nach § 101 BetrVG beteiligt (BAG 23, 196, 209 = AP Nr. 6 zu § 61 BetrVG; BAG Beschlüsse vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - und vom 18.

- 6 -



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



- 6 -

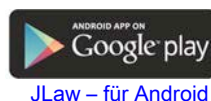
Juli 1978 - 1 ABR 8/75 -, AP Nr. 1 und 7 zu § 99 BetrVG 1972; BAG Beschlüsse vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - und vom 21. November 1978 - 1 ABR 91/76 -, AP Nr. 1 und 3 zu § 101 BetrVG 1972). Auch der seit dem 1. Januar 1981 nach dem Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts für Verfahren nach den §§ 99 bis 101 BetrVG zuständig gewesene Sechste Senat ist dieser Rechtsprechung des Ersten Senats zunächst gefolgt (vgl. zuletzt noch den Beschluß des Sechsten Senats vom 30. April 1981 - 6 ABR 59/78 -, AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972). Er hat sie jedoch in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 - aufgegeben und dazu ausgeführt:

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG könne Beteiligter in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nur sein, wer von der zu erwartenden Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen oder berührt werde. Durch eine personelle Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG könne der einzelne Arbeitnehmer, auf den sich diese Maßnahme beziehe, nicht in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbeziehung, die Gegenstand des Beschlußverfahrens sei, betroffen werden. Mit § 99 BetrVG würden kollektiv-rechtliche und keine individual-rechtlichen Rechtsbeziehungen geregelt. Gegenstand des Beschlußverfahrens über die Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG sei die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats sowie dessen Zustimmungsverweigerungsrecht, nicht aber ein mögliches Individualrecht einzelner Arbeitnehmer auf Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung. Das Beschlußverfahren diene damit nur der Kompetenzbestimmung und Kompetenzabgrenzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Für den einzelnen Arbeitnehmer habe das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG allenfalls individual-rechtliche Auswirkungen, die nicht Gegenstand des Beschlußverfahrens seien.

- 7 -



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



- 7 -

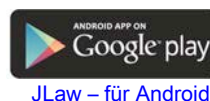
Gegen diese Auffassung des Sechsten Senats wendet sich Grunsky in einer Anmerkung zu der genannten Entscheidung (SAE 1983, 22 f.). Er meint, der Wortlaut des § 83 Abs. 3 ArbGG gebe für eine Differenzierung danach, ob die betriebsverfassungsrechtliche oder die individual-rechtliche Stellung eines Arbeitnehmers betroffen ist, nichts her. Nur für die sogenannten "Stellen" werde darauf abgestellt, daß sie ihre Befugnis aus dem Betriebsverfassungsgesetz ableiten müssen, was sich daraus erkläre, daß diese Stellen außerhalb des genannten Bereichs gar keine Rechte haben könnten und infolgedessen insoweit auch auf keine Beteiligung am Verfahren angewiesen seien. Für die in § 83 Abs. 3 ArbGG weiter erwähnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelte dies nicht. Sie könnten auch individual-rechtliche Befugnisse haben, die sie im Beschlußverfahren müßten verteidigen können, sofern das Verfahren diese Befugnisse berühre. Entscheidend sei nicht, ob gerade die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers berührt werde; vielmehr müsse jedes Betroffensein durch die Entscheidung schon wegen Art. 19 Abs. 4 GG dazu ausreichen, dem Arbeitnehmer das Recht zuzubilligen, sich am Verfahren zu beteiligen. Durch die gerichtliche Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG werde der betroffene Arbeitnehmer in seiner individual-rechtlichen Rechtsstellung unmittelbar berührt. Zwar entfalte die Entscheidung im Beschlußverfahren für einen eventuellen späteren Rechtsstreit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über dessen individual-rechtliche Rechtsposition keine präjudizielle Wirkung. Werde der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats abgewiesen, so könne der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber gleichwohl recht bekommen. Trotzdem könne die Rechtsstellung des Arbeitnehmers durch die Abweisung des Antrags auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats betroffen sein. Wenn auch die Wirksamkeit des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertra-

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

- 8 -



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



- 8 -

ges durch die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung nicht berührt werde, so hindere die Zustimmungsverweigerung den Arbeitgeber aber daran, den Arbeitnehmer tatsächlich zu beschäftigen. Dieser könne also seinen Beschäftigungsanspruch nicht durchsetzen und müsse damit rechnen, daß sein Arbeitsverhältnis demnächst wieder gekündigt wird. Man könne deshalb nicht davon sprechen, das Zustimmungsersetzungsverfahren gehe den Arbeitnehmer nichts an, weil seine Rechte vom Ausgang des Verfahrens nicht berührt würden.

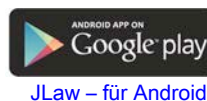
Der vorliegende Fall gibt dem Senat keine Veranlassung, die Frage der Beteiligung des von einer personellen Einzelmaßnahme betroffenen Arbeitnehmers im Zustimmungsersetzungsverfahren oder im Verfahren nach § 101 BetrVG grundsätzlich neu zu überdenken und zu prüfen, ob auch das Betroffensein in individual-rechtlichen Rechtspositionen die Beteiligten-eigenschaft begründen kann. Im Streitfalle ist Gegenstand des Verfahrens nicht eine die Rechtsstellung des Arbeitnehmers unmittelbar beeinflussende echte Arbeitgeberentscheidung wie etwa die Einstellung, die Versetzung oder eine sich auf die tarifliche Eingruppierung auswirkende Veränderung des Arbeitsbereichs eines Arbeitnehmers. Hier geht es allein um die richtige Eingruppierung der Arbeitnehmer in ein neues tarifliches Vergütungsgruppenschema bei unverändertem Tätigkeitsbereich. Die umstrittenen Eingruppierungsmaßnahmen der Antragsgegnerin sind nichts weiter als schlichte Anwendung des Tarifvertrages auf den vorgegebenen Sachverhalt, mithin bloßer Normenvollzug (vgl. Senatsbeschluß vom 10. Februar 1976 - 1 ABR 49/74 -, AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe). In einem solchen Falle werden die betroffenen Arbeitnehmer vom Ausgang des Zustimmungsersetzungsverfahrens und des Verfahrens nach § 101 BetrVG auch in ihren individual-rechtlichen Rechtspositionen nicht berührt. Der einzelne Arbeitnehmer wird durch den Ausgang des Beschlußverfahrens nicht gehindert, im Urteilsverfah-

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

- 9 -



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



- 9 -

ren seine Eingruppierung überprüfen zu lassen. Der tarifliche Entgeltanspruch besteht unabhängig von dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung nach § 99 BetrVG (Senatsbeschluß vom 10. Februar 1976, aaO). Das Beschlußverfahren nach § 99 BetrVG klärt lediglich die Rechte des Betriebsrats hinsichtlich einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung; es dient aber nicht der verbindlichen Festlegung der zutreffenden Eingruppierung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es hat daher auch keine präjudizielle Wirkung für einen Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber um die richtige tarifliche Eingruppierung (BAG 35, 239, 246 = AP Nr. 24 zu § 59 HGB).

Kann mithin der Ausgang des vorliegenden Verfahrens die individual-rechtlichen Rechtspositionen der betroffenen Angestellten nicht beeinflussen, so besteht kein Grund, sie am Verfahren zu beteiligen. Daß dies in den Vorinstanzen gleichwohl geschehen ist, ist unschädlich. Abgesehen davon, daß die Rechtsbeschwerde diesen Verfahrensfehler nicht gerügt hat, ist auch nicht ersichtlich, daß die angefochtene Entscheidung hierauf beruhen könnte. In der Rechtsbeschwerdeinstanz waren die betroffenen Angestellten zur Sache nicht zu hören. Da sie aber in den Vorinstanzen beteiligt worden sind, ist ihnen in der Rechtsbeschwerdeinstanz durch Ladung zum Anhörungstermin vor dem Senat Gelegenheit gegeben worden, zur Frage ihrer Beteiligung am Verfahren Stellung zu nehmen (vgl. BAG 32, 350, 358 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 4 der Gründe). Sie haben von dieser Möglichkeit jedoch keinen Gebrauch gemacht.

II. Der antragstellende Betriebsrat stützt sein Verfahrensbegehren auf § 101 Satz 1 BetrVG. Danach kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebs-

- 10 -



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



rats durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben.

1. Zu den personellen Maßnahmen im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gehören neben der Einstellung und der Versetzung auch die Eingruppierung und die Umgruppierung, also die Zuordnung des Arbeitnehmers zu der für ihn nach seiner vertraglich auszuübenden Tätigkeit maßgeblichen Vergütungsgruppe des einschlägigen Tarifvertrages oder eines sonstigen für den Betrieb geltenden Vergütungsgruppenschemas. Da es sich bei der Ein- und Umgruppierung anders als bei der Einstellung und Versetzung nicht um einen rechtsgestaltenden Akt des Arbeitgebers, sondern um einen Akt rechtlicher Beurteilung handelt, bedeutet das dem Betriebsrat insoweit eingeräumte Mitbestimmungsrecht keine Mitgestaltung, sondern nur eine Mitbeurteilung der gegebenen Rechtslage. Sie besteht in einer Richtigkeitskontrolle (BAG Beschluß vom 10. Februar 1976 - 1 ABR 49/74 -, AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972). Obwohl es bei der Ein- und Umgruppierung nur um Normenvollzug geht, bei der dem Arbeitgeber kein Ermessen eingeräumt ist, hat die Mitbestimmung des Betriebsrats hier durchaus einen Sinn. Die den einzelnen Vergütungsgruppen zugeordneten tariflichen Tätigkeitsmerkmale sind häufig sehr allgemein gehalten. Es werden weitgehend unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung auf den Einzelfall vielfach schwierig ist und die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen. Hier soll die gesetzlich vorgeschriebene Mitbeurteilung des Betriebsrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten.

2. Der antragstellende Betriebsrat hat seine hiernach gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Eingruppierung der 14 Angestellten nicht gegeben. Seine Zustimmung gilt auch nicht gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt; denn er hat die von der Antragsgegnerin am 14. Dezember 1979



erbetene Zustimmung zu den beabsichtigten Eingruppierungen am 21. Dezember 1979 schriftlich unter Angabe der für jeden Einzelfall maßgebenden Gründe und damit in der nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgeschriebenen Frist und Form verweigert. Die Antragsgegnerin hätte deshalb gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG das Arbeitsgericht anrufen und die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Antragstellers beantragen müssen. Das ist nicht geschehen.

Damit sind die Voraussetzungen des § 101 Satz 1 BetrVG erfüllt. Ob die von der Antragsgegnerin vorgenommenen Eingruppierungen tarifgerecht sind und dem Antragsteller deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht nicht zustand, ist nach der Rechtsprechung des Senats im Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG nicht zu prüfen (Senatsbeschlüsse vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - und vom 21. November 1978 - 1 ABR 91/76 -, AP Nr. 1 und 3 zu § 101 BetrVG 1972).

3. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die "Aufhebung" der ohne seine Zustimmung getroffenen personellen Maßnahme verlangen. Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, daß bei den hier vorgenommenen Eingruppierungen eine Aufhebung im wörtlichen Sinne nicht möglich ist und daher ausscheidet. Aufheben läßt sich nur etwas, was in der Außenwelt irgendwelche Wirkungen hervorgerufen und den bisherigen Zustand verändert hat; diese Wirkungen sollen durch die Aufhebung beseitigt und der frühere Zustand wiederhergestellt werden. Die vom Arbeitgeber vorgenommene Eingruppierung äußert als bloßer Normenvollzug aber keinerlei rechtliche Wirkungen; sie hat nur deklaratorische Bedeutung und läßt die Rechtsstellung des betreffenden Arbeitnehmers völlig unberührt. Dessen Eingruppierung in die zutreffende tarifliche Vergütungsgruppe erfolgt nicht durch einen Eingruppierungsakt des Arbeitgebers, sondern richtet sich allein nach der von ihm vertraglich auszuübenden Tätigkeit und ergibt sich unmittelbar aus dem Tarifvertrag



- 12 -

selbst. Die Eingruppierung, die der Arbeitgeber vornimmt, ist der Sache nach nichts anderes als die Kundgabe seiner Rechtsansicht über die zutreffende tarifliche Vergütungsgruppe. Eine Rechtsansicht kann man zwar aufgeben, man kann sie aber nicht "aufheben".

Soweit im Schrifttum die Meinung vertreten wird, im Falle der Ein- oder Umgruppierung könne der Betriebsrat beantragen, daß die tatsächliche Durchführung der Ein- oder Umgruppierung durch Handlungen des Arbeitgebers - etwa durch Streichung entsprechender Eintragungen in Lohn- und Gehaltslisten - im tatsächlichen Sinne rückgängig zu machen ist (Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, Stuttgart 1982, S. 155, Rz 399), vermag der Senat dem nicht zu folgen. Diese Ansicht berücksichtigt nicht hinreichend, daß der einzelne Arbeitnehmer unabhängig vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einen unabdingbaren individual-rechtlichen Anspruch auf die ihm tariflich zustehende Vergütung hat, den der Arbeitgeber erfüllen muß. Der Arbeitgeber kann den Anspruch aber nur erfüllen, wenn er sich vorher darüber klar geworden ist, welcher tariflichen Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit zuzuordnen ist. Der Arbeitgeber kann also aus individual-rechtlichen Gründen gar nicht darauf verzichten, sich eine Meinung über die tariflich zutreffende Vergütungsgruppe zu bilden und nach dieser Rechtsansicht auch zu verfahren. Ist der Arbeitgeber aber verpflichtet, dem betreffenden Arbeitnehmer den Lohn oder das Gehalt nach der zutreffenden tariflichen Vergütungsgruppe zu zahlen, so muß auch seine Buchhaltung wissen, nach welcher tariflichen Vergütungsgruppe sie die Vergütung berechnen soll. Das dem Arbeitnehmerschutz dienende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen kann nicht dazu führen, dem betroffenen Arbeitnehmer tarifliche Rechte vorzuenthalten, solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht erteilt oder durch Richterspruch ersetzt worden ist.

- 13 -



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



Das bedeutet nun aber nicht, daß die Vorschrift des § 101 BetrVG in Fällen der Eingruppierung unanwendbar wäre. Vielmehr ist sie ihrem Sinn und Zweck entsprechend so auszulegen, daß ihr Ziel auch bei Eingruppierungen erreicht wird. Das Verfahren nach § 101 BetrVG dient der Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Dieses Ziel kann in Fällen der Eingruppierung nicht durch Rückgängigmachung der - vielleicht sogar richtigen - Eingruppierung durch den Arbeitgeber erreicht werden, sondern nur durch Herstellung eines dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsprechenden Zustandes. Das aber kann nur dadurch geschehen, daß dem Arbeitgeber, sofern er die vorgenommene Eingruppierung weiterhin für richtig ansieht und an ihr festhält, vom Gericht aufgegeben wird, nunmehr die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und, falls sie nicht erteilt wird, das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen. Auf diesem Wege kann das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen gesichert und so der Zweck des Verfahrens nach § 101 BetrVG erreicht werden.

Der dem Wortlaut des § 101 Satz 1 BetrVG entsprechende Antrag des Betriebsrats ist deshalb dahin auszulegen, daß der Antragsgegnerin die Einholung der Zustimmung des Antragstellers zu den vorgenommenen Eingruppierungen aufgegeben werden soll. Gleiches gilt für den dem Antrag des Antragstellers stattgebenden Beschluß des Arbeitsgerichts, den das Landesarbeitsgericht bestätigt hat.

III. Nach alledem haben die Vorinstanzen im Ergebnis richtig entschieden, so daß die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Rösch

Schneider



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

