

Aktenzeichen: 1 ABR 57/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 31. Mai 1983

- 1 ABR 57/80 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluß vom 7. Dezember 1979

- 17 BV 5/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 2. Mai 1980

- 6 Ta BV 1/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung auch bei Eingruppierung v. Redakteuren

Gesetz: BetrVG § 118, §§ 99, 101; ArbGG 1979 § 83
Abs. 3

- Leitsätze:
1. Der Tendenzcharakter eines Zeitschriftenverlages schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der tariflichen Eingruppierung von Zeitschriftenredakteuren nicht aus.
 2. 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.
 3. 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 Zustimmungssetzungsverfahrens verlangen.
 4. Die Mitteilung des Arbeitgebers, daß bestimmte Arbeitnehmer nicht in das tarifliche Vergütungsgruppenschema eingeord-

- 2 -

net werden, sondern als außertarifliche Angestellte frei vereinbarte Vergütungen erhalten, ist keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG.

5. In einem Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe ist der betroffene Arbeitnehmer nicht Beteiligten. Gleiches gilt für ein Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG, dessen Gegenstand eine solche vom Arbeitgeber vorgenommene Eingruppierung ist.



1 ABR 57/80

6 Ta BV 1/80 Hamburg

Verkündet am
31. Mai 1983

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Berichtigt durch Beschluß vom
26. Juli 1983

Kassel, den 4. Aug. 1983

Steffen, Oberamtsrat

als Urkundsbeamter der Geschäfts-
stelle des
Bundesarbeits-
gerichts

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Mai 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Janzen beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 2. Mai 1980 - 6 Ta BV 1/80 - teilweise aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Dezember 1979 - 17 BV 5/79 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, die Zustimmung des Antragstellers zu der Eingruppierung der Redakteurin Heidi R in die tarifliche Gehaltsgruppe I, der Redakteure Werner P, Horst K und Luigi S in die tarifliche Gehaltsgruppe II sowie des Redakteurs Klaus St in die tarifliche Gehaltsgruppe I einzuholen und bei Verweigerung der Zustimmung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Der Antragsgegnerin wird ein Zwangsgeld für den Fall angedroht, daß sie die Zustimmung des Antragstellers nicht einholt oder im Falle der Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nicht durchführt.

Die weitergehenden Anträge des Antragstellers werden zurückgewiesen.

Im übrigen werden die Beschwerde und die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen.

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

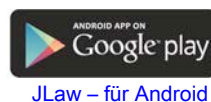
G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt einen Zeitschriftenverlag. Der Antragsteller ist der Betriebsrat ihres Hamburger Betriebes.

- 3 -



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



Am 1. Januar 1978 trat der zwischen dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V. einerseits und dem Deutschen Journalisten-Verband e.V., der Industriegewerkschaft Druck und Papier sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossene Gehaltstarifvertrag für Redakteure an Zeitschriften vom 27. September 1977 in Kraft. Dieser enthält folgende Vergütungsregelung:

"§ 2 Tarifsätze

(1) Redakteure der Gehaltsgruppe I

Im 1. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.000,--
Im 2. und 3. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.150,--
Im 4. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.375,--
Ab 5. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.600,--
Ab 10. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.950,--

(2) Redakteure der Gehaltsgruppe II

Redakteure in besonderer Stellung,
insbesondere:

- a) stellvertretende Ressortleiter,
- b) Redakteure mit verantwortlicher Entscheidungsbefugnis für ein Fachgebiet innerhalb eines großen Ressorts,
- c) Redakteure, denen Redakteure der Gruppe I unterstellt sind.

Die Unterstellung setzt ein vom Verlag oder Chefredakteur ausdrücklich angeordnetes oder gebilligtes Über- und Unter-



- 4 -

ordnungsverhältnis voraus, vermöge dessen der übergeordnete Redakteur verbindliche Weisungen geben kann.

- d) Chefreporter und Sonderkorrespondenten.

Ab 3. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.600,--
------------------	--

Ab 5. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 2.950,--
------------------	--

Ab 10. Berufsjahr	Bruttomonats- gehalt DM 3.400,--
-------------------	--

- (3) a) Die Gehälter der Chefredakteure, stellvertretenden Chefredakteure, geschäftsführenden Redakteure, Chefs vom Dienst, Ressortleiter sowie von Redakteuren mit vergleichbaren Funktionen sind frei zu vereinbaren. Ihre Gehälter müssen angemessen über den ihren Berufsjahren entsprechenden Tarifsätzen für Redakteure der Gruppe I liegen bzw. über den Sätzen der Gruppe II, falls ihnen Redakteure unterstehen, die in diese Gruppe einzureihen sind. Im Falle von Änderungen der Tarifgehälter ist die Angemessenheit der frei zu vereinbarenden Gehälter in Relation zu den Gehaltssätzen der Gruppen I und II zu überprüfen.

- b) Die Gehälter für Redakteure, deren Bruttomonatsgehalt das Endgehalt der Gruppe II um mindestens 25 % übersteigt, unterliegen der freien Vereinbarung. Bei schwankenden Bezügen ergibt sich das Bruttomonatsgehalt aus den Jahresbezügen geteilt durch den Divisor 12."

- 5 -



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



- 5 -

Mit dem Inkrafttreten dieses Gehaltstarifvertrages stufte die Antragsgegnerin die Redakteure ihres Betriebes in die tariflichen Gehaltsgruppen ein, ohne den Antragsteller davon zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen. Erst als der Antragsteller beim Arbeitsgericht Hamburg unter dem Aktenzeichen 17 Bv 1/79 ein Beschlußverfahren gegen die Antragsgegnerin auf Auskunftserteilung eingeleitet hatte, legte diese ihm am 12. Juni 1979 eine Eingruppierungsliste zur Einsicht vor, aus der sich Arbeitsplatz, Tarifgruppe und die Zahl der anerkannten Beschäftigungsjahre der von den Vorinstanzen am vorliegenden Beschlußverfahren beteiligten Redakteure wie folgt ergaben:

Susanne K
Ressortleiterin der Redaktion
"True Stories":

nach § 2 Ziff. 3 a) und b) frei vereinbartes Gehalt; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 9 1/2 Jahre;

Sigrid von V
Tarifgruppe I; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 25 Jahre;

Gisela Pr
Ressortleiterin der Redaktion
"Comics":

nach § 2 Ziff. 3 a) frei vereinbartes Gehalt; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 11 Jahre 4 Monate;

Heidi R
(Fotoredakteurin):
Tarifgruppe I; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 5 Jahre;

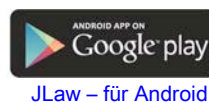
Werner P
Tarifgruppe II; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 13 Jahre 3 Monate;

Horst K
Tarifgruppe II; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 10 Jahre;

- 6 -



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



- 6 -

Luigi S
Tarifgruppe II; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 13 Jahre;

Klaus St
Tarifgruppe I; anerkannte Berufsjahre am 1.1.1978: 12 Jahre 9 Monate.

Der Antragsteller hat das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet und beantragt,

1. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Eingruppierung der Redakteurinnen und Redakteure Susanne K ,
Sigrid von V , Gisela Pr ,
Heidi R , Werner P ,
Horst K ,
Luigi S und Klaus St aufzuheben;
2. der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld für den Fall anzudrohen, daß sie entgegen einem rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts gemäß dem Antrag zu 1) die Eingruppierung der genannten Redakteure und Redakteurinnen nicht aufhebt;
3. der Antragsgegnerin aufzugeben, den Antragsteller bei einer erneuten Eingruppierung der genannten Redakteurinnen und Redakteure gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen, ihn unter Vorlage aller Unterlagen zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

- 7 -



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



- 7 -

Sie hat vorgetragen: Da es sich bei den Redakteuren um sogenannte Tendenzträger handele, sei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ausgeschlossen. Jedenfalls aber hätte der Antragsteller binnen einer Woche nach Kenntnis der vorgenommenen Eingruppierung seine Bedenken mitteilen müssen. Hinsichtlich der Redakteurinnen K und Gisela Pr komme ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers schon deshalb nicht in Betracht, weil diese als Ressortleiterinnen außertariflich zu vergüten seien.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Zurückweisungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

Während des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist die Redakteurin Sigrid von V aus den Diensten der Antragsgegnerin ausgeschieden. Daraufhin haben der Antragsteller und die Antragsgegnerin das Verfahren, soweit es die Eingruppierung dieser Redakteurin betraf, übereinstimmend für erledigt erklärt.

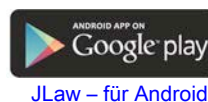
Bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat hat der Antragsteller seinen Antrag zu Ziff. 3 mit Zustimmung der Antragsgegnerin zurückgenommen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist insoweit begründet, als sie sich gegen das vom Landesarbeitsgericht angenommene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der beiden Ressortleiterinnen K und Pr wendet; im übrigen ist sie unbegründet.

- 8 -



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



- 8 -

I. In prozessualer Hinsicht bestehen durchgreifende Bedenken dagegen, daß die Vorinstanzen die Redakteure, um deren tarifgerechte Eingruppierung es geht, am Verfahren beteiligt haben.

Abweichend von der früheren ständigen Rechtsprechung des Ersten und auch des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts hat nunmehr der Sechste Senat mit dem zur Veröffentlichung vorgesehenen Beschluß vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 - entschieden, daß die von einer personellen Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer im Zustimmungsersetzungsverfahren und auch im Verfahren nach § 101 BetrVG nicht beteiligt sind. Zur Begründung hat der Sechste Senat 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 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.

- 9 -



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



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-



- 10 -

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.

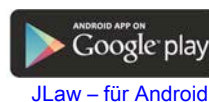
Der vorliegende Fall gibt dem Senat keine Veranlassung, die Frage der Beteiligung des von einer personellen Einzelmaßnahme betroffenen Arbeitnehmers im Zustimmungsersetzungsverfahren oder im Verfahren nach § 101 BetrVG grundsätzlich neu zu überdenken und zu prüfen, ob auch das Betroffensein in individual-rechtlichen 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.

- 11 -



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



- 11 -

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 aber der Ausgang des Beschlußverfahrens nach § 101 BetrVG in einem solchen Falle die individual-rechtlichen Rechtspositionen der betroffenen Arbeitnehmer nicht beeinflussen, so besteht kein Grund, sie am Verfahren zu beteiligen. Das hat der Senat in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - bereits entschieden und sich damit für den Fall, daß es lediglich um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der tarifgerechten Eingruppierung eines Arbeitnehmers geht, der Auffassung des Sechsten Senats angeschlossen.

Im vorliegenden Fall waren mithin die betroffenen Redakteure nicht 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 Redakteure 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

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

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.1. Der vom Betriebsrat gestellte Antrag zu Ziff. 1 ist ein solcher nach § 101 Satz 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben.

Zu den der Zustimmung des Betriebsrats bedürfenden 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.

a) Die Antragsgegnerin hat keine Eingruppierung vorgenommen bei den beiden Ressortleiterinnen K und Pr . Ihre Mitteilung, daß diese beiden Ressortleiterinnen gemäß § 2 Ziff. 3 des Gehaltstarifvertrages ein frei vereinbartes Gehalt bezögen, ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG. Der Gehaltstarifvertrag für Redakteure kennt nur die Vergütungsgruppen I und II, deren Tätigkeitsmerkmale in § 2 Abs. 1 und 2 niedergelegt sind. Ressortleiter fallen unter keine dieser beiden Gehaltsgruppen; nur die stellvertretenden Ressortleiter sind unter der Gehaltsgruppe II aufgeführt. Die Gehälter der Ressortleiter werden gemäß § 2 Abs. 3 Buchst.

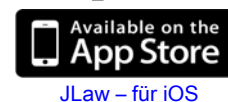


a) des Gehaltstarifvertrages frei vereinbart. Die Ressortleiter sind damit kraft ausdrücklicher tariflicher Bestimmung keiner der tariflichen Vergütungsgruppen zugeordnet. Sie stehen außerhalb des tariflichen Vergütungsgruppenschemas. Die bloße Feststellung der Antragsgegnerin, daß die beiden Ressortleiterinnen keiner tariflichen Gehaltsgruppe zuzuordnen sind und frei vereinbarte Gehälter beziehen, ist einer Eingruppierung nicht gleichzusetzen und deshalb auch nicht mitbestimmungspflichtig.

Das vom Landesarbeitsgericht zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung angeführte Argument, aus dem Gesichtspunkt der Richtigkeitskontrolle, der dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung zugrunde liege, müsse dem Betriebsrat die Prüfung möglich sein, ob die Bestimmungen des Tarifvertrages eingehalten werden, beispielsweise für den angenommenen Fall, daß der Arbeitgeber einen Ressortleiter in die Tarifgruppe I einzugruppieren beabsichtige, ist nicht stichhaltig. Will der Arbeitgeber etwa einen Ressortleiter - tarifwidrig - in die Gehaltsgruppe I eingruppieren, so ergibt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unmittelbar aus § 99 Abs. 1 BetrVG; denn damit nimmt der Arbeitgeber eine Eingruppierung vor, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Das Kontrollrecht des Betriebsrats ist in diesem Falle also ohnehin voll gewahrt. Unterläßt der Arbeitgeber aber eine Eingruppierung, so fehlt es überhaupt an einer Maßnahme des Arbeitgebers, die Anknüpfungspunkt für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sein könnte.

Liegt mithin hinsichtlich der beiden Ressortleiterinnen keine Eingruppierung seitens der Antragsgegnerin vor, dann sind die Anträge des Betriebsrats insoweit unbegründet, so daß die Rechtsbeschwerde in diesem Umfang Erfolg haben mußte.

b) Dagegen hat die Antragsgegnerin die übrigen Redakteure in eine der beiden Gehaltsgruppen des Gehaltstarifver-



- 14 -

trages eingruppiert. Dazu bedurfte sie gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Antragstellers, die sie nicht eingeholt hat.

aa) Das gesetzliche Zustimmungserfordernis zur Eingruppierung entfällt hier nicht deswegen, weil die Antragsgegnerin als Zeitschriftenverlag ein Tendenzunternehmen im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ist.

Nach dieser Bestimmung sind auf Unternehmen und Betriebe, die überwiegend und unmittelbar Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen, die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Dadurch soll das Grundrecht der Pressefreiheit des Verlegers geschützt werden; die Pressefreiheit des Verlegers und damit auch seine Freiheit, die Tendenz seiner Zeitschrift festzulegen, beizubehalten, zu ändern und diese Tendenz zu verwirklichen, soll vor einer Beeinträchtigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte abgesichert werden. Daraus folgt, daß die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Presseunternehmen insoweit zurücktreten müssen, als durch ihre Ausübung die Freiheit des Verlegers zur Tendenzbestimmung und Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigt und damit das Grundrecht der Pressefreiheit verletzt werden kann (BAG 27, 322, 329, 330 = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972, zu III 3 der Gründe; BAG Urteil vom 7. November 1975 - 1 AZR 282/74 -, AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972, zu 4 der Gründe; BAG Beschluß vom 22. Mai 1979 - 1 ABR 100/77 -, AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe; BAG 35, 278, 284 = AP Nr. 18 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II der Gründe; BAG 35, 289, 296 = AP Nr. 21 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II der Gründe).

Wie der Senat bereits entschieden hat, sind Redakteure an Tageszeitungen sogenannte Tendenzträger, d. h. solche Arbeitnehmer, die unmittelbar für die Berichterstattung

- 15 -



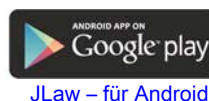
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



und (oder) Meinungsäußerung der Zeitung tätig sind, also inhaltlich auf die Tendenzverwirklichung Einfluß nehmen, und zwar insbesondere durch eigene Veröffentlichungen oder durch Auswahl und Redigierung der Beiträge anderer. Es spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß ihre Einstellung vornehmlich aus tendenzbedingten Gründen erfolgt; denn fachliche Eignung und Eignung für die geistig-ideelle Zielsetzung lassen sich bei der Einstellung kaum trennen. Der Senat hat daher angenommen, daß die Einstellung von Redakteuren an Tageszeitungen nicht der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegt (BAG 27, 322 = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 9. Dezember 1975 - 1 ABR 37/74 -, AP Nr. 7 zu § 118 BetrVG 1972). Für die Zeitschriftenredakteure der Antragsgegnerin kann nichts anderes gelten.

Der Senat hat aber auch entschieden, daß der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG die Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 und § 102 Abs. 1 BetrVG bei der Einstellung und Kündigung von Tendenzträgern grundsätzlich nicht beseitigt; denn durch diese Beteiligungsrechte des Betriebsrats kann die Verfolgung der geistig-ideellen Zielsetzung des Presseunternehmens jedenfalls im allgemeinen nicht verhindert oder ernsthaft beeinträchtigt werden, weil die tendenzbezogene Entscheidungs- und Handlungsfreiheit des Arbeitgebers erhalten bleibt (vgl. außer den schon zitierten Senatentscheidungen: BAG 27, 316 = AP Nr. 1 zu § 130 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 2, 4 und 12 zu § 118 BetrVG 1972).

Durch das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung von Redakteuren in die Gehaltsgruppen des Tarifvertrages wird ebenfalls die tendenzbezogene Handlungs- und Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt. Wie oben bereits gesagt wurde, handelt es sich bei der Eingruppierung in ein tarifliches Vergütungsgruppenschema anders als bei der Einstellung oder



- 16 -

Versetzung eines Arbeitnehmers nicht um einen rechtsgestaltenden Akt des Arbeitgebers, sondern um einen Akt rechtlicher Beurteilung. Es geht hierbei lediglich um Normenvollzug, wobei dem Arbeitgeber kein Ermessen eingeräumt ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung bedeutet deshalb keine Mitgestaltung, sondern nur eine Mitbeurteilung der gegebenen Rechtslage. Seine Ausübung besteht in einer Richtigkeitskontrolle der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung. Das tarifliche Recht des Redakteurs auf Vergütung nach der für ihn zutreffenden tariflichen Gehaltsgruppe und die entsprechende Pflicht des Arbeitgebers werden durch die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Eingruppierung nicht berührt. Von einer Beeinträchtigung der tendenzbedingten Handlungs- und Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Eingruppierung kann daher keine Rede sein.

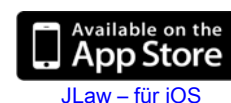
Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde ergibt sich für den vorliegenden Fall die Mitbestimmungsfreiheit der Eingruppierung auch nicht daraus, daß es sich hier um eine erstmalige Eingruppierung der Redakteure handelt, die wie eine Eingruppierung bei einer Einstellung behandelt werden müsse. Auch die Eingruppierung im Zusammenhang mit der Einstellung eines Redakteurs ist nicht mitbestimmungsfrei. Die Zustimmungsfreiheit der Einstellung bewirkt nicht notwendig auch die Zustimmungsfreiheit der Eingruppierung. Einstellung und Eingruppierung sind mitbestimmungsrechtlich getrennte Vorgänge, die trotz ihres tatsächlichen Zusammenfallens rechtlich gesondert zu beurteilen sind. Der Senat hat deshalb auch entschieden, daß der Betriebsrat, der lediglich Bedenken gegen die vorgesehene Eingruppierung eines einzustellenden Arbeitnehmers hat, zwar die Zustimmung zur Eingruppierung, nicht aber die Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers verweigern kann (Senatsbeschluß vom 10. Februar 1976 - 1 ABR 49/74 -, AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972).

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

- 17 -



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



- 17 -

bb) Die Antragsgegnerin hätte deshalb bei der Eingruppierung der Redakteure das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten und dessen Zustimmung einholen müssen. Die Zustimmung gilt auch nicht gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Die Antragsgegnerin hat dem Antragsteller zwar am 12. Juni 1979 im Rahmen eines von diesem eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens eine Eingruppierungsliste vorgelegt. Damit hat sie den Antragsteller jedoch nur über die vorgenommenen Eingruppierungen unterrichtet, nicht aber dessen Zustimmung erbeten, so daß die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in Lauf gesetzt wurde.

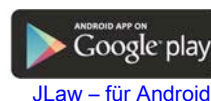
Damit sind die Voraussetzungen des § 101 Satz 1 BetrVG erfüllt, unter denen der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen kann, dem Arbeitgeber die Aufhebung der personellen Maßnahme aufzugeben.

Eine "Aufhebung" im wörtlichen Sinne scheidet bei den hier erfolgten Eingruppierungen allerdings aus. 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 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".

- 18 -



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



- 18 -

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.

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

- 19 -



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



- 19 -

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 als 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. Daß die Vorschrift des § 101 Satz 1 BetrVG bei mitbestimmungspflichtigen Eingruppierungen in dieser Weise auszulegen ist, hat der Senat bereits durch den auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - entschieden.

Der dem Wortlaut des § 101 Satz 1 BetrVG entsprechende Antrag zu Ziff. 1 ist deshalb dahin auszulegen, daß der Antragsgegnerin die Einholung der Zustimmung des Antragstellers zu den vorgenommenen Eingruppierungen und bei Verweigerung der Zustimmung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG aufgegeben werden soll. Der Antrag ist begründet, soweit er sich nicht auf die beiden Ressortleiterinnen bezieht. Entsprechend dieser Auslegung des Antrags hat der Senat die erstinstanzliche Beschlußformel neu gefaßt und der Antragsgegnerin aufgegeben, die Zustimmung des Antragstellers zu den von ihr vorgenommenen Eingruppierungen der Redakteure einzuholen und bei Verweigerung der Zustimmung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

- 20 -



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



- 20 -

2. Der Antrag zu Ziff. 2 (Androhung eines Ordnungsgeldes) entspricht der Vorschrift des § 101 Satz 2 BetrVG. Er ist begründet, soweit auch der Antrag zu Ziff. 1 begründet ist, also mit Ausnahme der beiden Ressortleiterinnen.

3. Der Antrag zu Ziff. 3 ist nicht mehr Gegenstand des vorliegenden Verfahrens, da der Antragsteller ihn mit Zustimmung der Antragsgegnerin zurückgenommen hat, was gemäß § 92 Abs. 2 Satz 3 ArbGG zulässig ist.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Flachsenberg

Janzen

