

Aktenzeichen: 1 ABR 66/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 3. Oktober 1989
- 1 ABR 66/88 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Beschluß vom 4. März 1987
- 6 BV 4/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 3. Mai 1988
- 4 TaBV 47/87 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Antrag auf Aufhebung einer personellen Maßnahme

Gesetz: BetrVG § 101 Satz 1, § 99 Abs. 1 bis 3; Gehaltstarifverträge für kaufmännische und technische Angestellte der Druckindustrie in Hessen vom 7. November 1984 und 10. Juni 1986

Leitsätze:

1. Sind die Arbeitnehmer mit Zustimmung des Betriebsrats in eine Gehaltsgruppe des bisher im Betrieb Anwendung findenden Gehaltstarifvertrages eingruppiert und übernimmt der nachfolgende TV sowohl die Zahl der Gehaltsgruppen als auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale, so bedarf es dennoch einer Umgruppierung, wenn für die Gehaltsgruppen im neuen Tarifvertrag auf andere Kriterien - statt Lebensalter, Tätigkeitsjahre in der Gehaltsgruppe - abgestellt wird (im Anschluß an Senatsbeschluß vom 24. Juni 1986 - 1 ABR 31/84 - BAGE 52, 218 = AP Nr 37 zu § 99 BetrVG 1972).

2. In diesem Zusammenhang ist eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats, mit der gegen die vom Arbeitgeber für richtig gehaltene Beschäftigungszeit in derselben Gehaltsgruppe keine Einwendungen erhoben werden, die sich vielmehr trotz gleichgebliebener Tätigkeit gegen die Eingruppierung in die bisherige Gehaltsgruppe wendet, unbeachtlich.



1 ABR 66/88

4 TaBV 47/87 Frankfurt am Main

Verkündet am
3. Oktober 1989

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 3. Oktober 1989 durch den Richter Matthes als Vorsitzenden, die Richter Professor Dr. Weller und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Rösch für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. Mai 1988 - 4 TaBV 47/87 - 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 Arbeitgeber vorliegend verpflichtet ist, das Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten, nachdem der Betriebsrat anlässlich des Inkrafttretens eines neuen Gehaltstarifvertrages die Zustimmung zur Eingruppierung von 54 Angestellten verweigert hatte.

Der Arbeitgeber, ein hessisches Verlagsunternehmen, ist nicht tarifgebunden. Er vereinbart mit seinen Angestellten einzelvertraglich, die Höhe der Vergütung bestimme sich nach dem Gehaltstarifvertrag der hessischen Druckindustrie in der jeweils geltenden Fassung.

Am 1. April 1986 trat der Gehaltstarifvertrag für kaufmännische und technische Angestellte der Druckindustrie in Hessen vom 10. Juni 1986 (GTV 1986) in Kraft. Die 54 Arbeitnehmer, um deren richtige Eingruppierung die Betriebsparteien streiten, wa-



- 3 -

ren nach dem vorhergehenden Gehaltstarifvertrag vom 7. November 1984 (GTV 1984) mit Zustimmung des Betriebsrats eingruppiert worden. Der neue Tarifvertrag übernahm vom GTV 1984 unverändert die Zahl der Gehaltsgruppen und die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Gehaltsgruppen. Die den Gehaltsgruppen beigefügten Tätigkeitsbeispiele wurden um einige Beispiele ergänzt, einige entfielen. Nach dem GTV 1984 bestimmte sich innerhalb einer Gehaltsgruppe die Höhe des Verdienstes nach dem Lebensalter. Demgegenüber sieht der GTV 1986 vor, daß für die Höhe der Vergütung auf die Tätigkeitsjahre innerhalb der Vergütungsgruppe abzustellen ist. Dazu sieht Nr. 7 der "Allgemeinen Bestimmungen" zum GTV 1986 ergänzend vor:

"Tätigkeiten in anderen Firmen oder Branchen, die nachweisbar den Merkmalen der anzuwendenden Gruppe entsprechen, sind bei der Eingruppierung in die jeweilige Gruppe zu berücksichtigen."

Mit dem am 21. April 1986 beim Betriebsrat eingegangenen Schreiben vom 17. April 1986 teilte der Arbeitgeber mit:

"Mitteilung gemäß § 99 BetrVG

Neuer Gehaltstarifvertrag für kaufmännische und technische Angestellte der Druckindustrie in Hessen - gültig ab 01.04.1986

Sehr geehrte Frau R ,

beigefügt erhalten Sie eine Aufstellung der Mitarbeiter, die in Anlehnung an den Tarifvertrag in den Gehaltsgruppen K 1 und K 2 eingestuft sind.

Aus der Liste ist im einzelnen ersichtlich, in welche Tätigkeitsjahre nach dem neuen Tarifschlüssel die Mitarbeiter eingestuft werden.



Die Mitteilung für alle anderen Mitarbeiter in den K- und T-Gruppen erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.
..."

Die Liste mit den in den Tarifgruppen K 3 bis K 5 und T 1 bis T 3 eingruppierten Mitarbeitern erhielt der Betriebsrat am 5. Mai 1986. Auf beiden Listen ist neben der Tarifgruppe, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist, das maßgebliche Tätigkeitsjahr und das Tarifgehalt nach dem GTV 1986 aufgeführt. In 54 Fällen verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung innerhalb der Wochenfrist von § 99 BetrVG. Zur Begründung seiner Zustimmungsverweigerung führte der Betriebsrat in jedem Einzelfalle aus, der betreffende Mitarbeiter erfülle die abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer höheren Gehaltsgruppe und sei dementsprechend höher einzugruppieren. In keinem Falle wird die Zustimmungsverweigerung auf eine Veränderung der Richtbeispiele oder auf eine unzutreffende Zugrundelegung von Tätigkeitsjahren gestützt.

Mit Antrag vom 29. Dezember 1986 hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er hat vorgetragen, aufgrund der erfolgten Änderungen sei der GTV 1986 gegenüber dem GTV 1984 ein völlig neuer Tarifvertrag. Dementsprechend seien alle Mitarbeiter nach diesem neuen Tarifvertrag einzugruppieren. Dies sei schließlich auch geschehen. Bezüglich der im Antrag genannten 54 Mitarbeiter sei vom Arbeitgeber sinngemäß erklärt worden, die neue Eingruppierung müsse der alten entsprechen. Dazu habe er seine Zustimmung verweigert. Gleichwohl habe der Arbeitgeber die Maßnahme durchgeführt und vergüte die betreffenden Mitarbeiter nach der von ihm vorgesehenen Gehaltsgruppe. Zur Wahrung seines Mitbestimmungsrechtes müsse deshalb dem Arbeitgeber aufge-



geben werden, das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG vollständig durchzuführen und das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, in den Fällen der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der Mitarbeiter R , Ingrid (und 53 anderer in der Antragsschrift namentlich aufgeführter Mitarbeiter) ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten;
2. dem Arbeitgeber ein Zwangsgeld anzudrohen, wenn er das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nicht durchführt.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, er habe keine mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme getroffen. Einer neuen Eingruppierung der Mitarbeiter aufgrund des GTV 1986 habe es nicht bedurft, da die für die Eingruppierung maßgebenden abstrakten Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Gehaltsgruppen gleichgeblieben seien. Der einzigen Veränderung, der Umstellung der Gehaltsstaffel innerhalb der Gehaltsgruppen von Lebensjahren auf Tätigkeitsjahre, habe er Rechnung getragen. Er habe dem Betriebsrat eine Liste zukommen lassen, aus der hervorgehe, an welcher Stelle im geänderten Gehaltsgefüge sich der einzelne Mitarbeiter befinde.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde zurückgewiesen. Mit der Rechtsbe-



schwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter, während der Arbeitgeber beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, hinsichtlich der Eingruppierung der 54 in der Antragsschrift namentlich benannten Arbeitnehmer das gerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten.

1. Der 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 Betriebsrats durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben.

Zu den personellen Einzelmaßnahmen, die der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, gehören neben Einstellung und Versetzung auch Eingruppierung und 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 Vergütungsschemas. Da es sich bei der Eingruppierung und Umgruppierung anders als bei Einstellung und Versetzung nicht um einen rechtsgestaltenden Akt des Arbeitgebers, sondern um eine rechtliche Beurteilung handelt, bedeutet das dem Betriebsrat insoweit eingeräumte Mitbestimmungsrecht keine Mitgestaltung, sondern nur eine



- 7 -

Mitbeurteilung der gegebenen Rechtslage. Sie besteht in einer Richtigkeitskontrolle (BAGE 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe; BAGE 43, 35, 40 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe). Die Eingruppierung ist der Sache nach nichts anderes als die Kundgabe einer Rechtsansicht des Arbeitgebers über die zutreffende tarifliche Vergütung. Eine Rechtsansicht kann nicht aufgehoben, sondern nur aufgegeben werden. Die Vorschrift des § 101 Satz 1 BetrVG wäre daher nach ihrem Wortlaut in Fällen der Eingruppierung und Umgruppierung nicht anwendbar. Das entspräche aber nicht dem Willen des Gesetzgebers, wie der Senat in seinen Beschlüssen vom 22. März 1983 und 31. März 1983 (BAGE 42, 121 und 43, 35) ausgeführt hat. Ziel des Verfahrens nach § 101 BetrVG ist es, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen zu sichern. Bei Eingruppierungen wird dies nicht durch Rückgängigmachung der - vielleicht sogar richtigen - Eingruppierung erreicht, sondern durch Herstellung eines dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsprechenden Zustandes. Dieser kann nur dadurch erreicht werden - sofern er die ohne Zustimmung des Betriebsrats vorgenommene Eingruppierung weiterhin für richtig ansehen sollte und an ihr festhält -, daß ihm vom Gericht aufgegeben wird, die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und, falls sie nicht erteilt wird, das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen (BAGE 42, 121, 129; 43, 35, 45).

In Fällen der Eingruppierung und Umgruppierung kann deshalb der Betriebsrat zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts im Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG vom Arbeitgeber



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



die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung und bei Verweigerung der Zustimmung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens verlangen.

2. Nicht gefolgt werden kann der Annahme des Beschwerdegerichts, es fehle an einem Anknüpfungspunkt für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG und damit an einer Voraussetzung für einen Aufhebungsantrag nach § 101 BetrVG, wenn der Arbeitgeber eine rechtlich gebotene Maßnahme unterlasse. Der Senat hat im Beschluß vom 20. Dezember 1988 (- 1 ABR 68/87 - AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) entschieden, daß der Betriebsrat nach § 101 BetrVG auch den rechtswidrigen Zustand beseitigen lassen kann, der dann entsteht, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht in eine für den Betrieb geltende Vergütungsordnung eingruppiert. Der Betriebsrat kann nach § 101 BetrVG auch die "Aufhebung" der Nichteingruppierung verlangen, indem er beantragt, dem Arbeitgeber aufzugeben, den Arbeitnehmer einzugruppieren, die Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Eingruppierung zu beantragen und im Weigerungsfalle das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

II. Vorliegend hat der Arbeitgeber aber weder eine zustimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durchgeführt, noch hat er eine rechtlich gebotene personelle Einzelmaßnahme unterlassen.

1. Ausgangspunkt für die rechtliche Bewertung sind die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, nach denen der GTV 1986 die



fünf Gehaltsgruppen des GTV 1984 unverändert übernommen hat. Auch die abstrakten tariflichen Tätigkeitsmerkmale für die einzelnen Gehaltsgruppen sind vom GTV 1986 unverändert übernommen worden. Insoweit ist der einzige Unterschied zum GTV 1984, daß einige Richtbeispiele aus dem GTV 1984 gestrichen und andere hinzugefügt worden sind. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist von diesen Änderungen jedoch keiner der 54 Arbeitnehmer betroffen worden. Eine Strukturänderung hinsichtlich der Höhe des Gehalts innerhalb einer Tarifgruppe weist der GTV 1986 allerdings auf: Nach dem GTV 1984 bestimmte sich innerhalb der einzelnen Gehaltsgruppen die Höhe der Vergütung nach dem Lebensalter. Demgegenüber sieht der GTV 1986 vor, daß für die Höhe der Vergütung innerhalb der Gehaltsgruppe auf Tätigkeitsjahre in der betreffenden Vergütungsgruppe abzustellen ist.

2. Aus dieser Strukturänderung im GTV 1986 ergibt sich aber nicht, daß die Arbeitnehmer - neu - in die Gehaltsgruppen einzureihen wären.

Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Zuordnung eines Arbeitnehmers aufgrund der von ihm vertragsgemäß auszuübenden Tätigkeit zu einer bestimmten Vergütungsgruppe einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung. Dabei ist unerheblich, ob diese Vergütungsordnung kraft Tarifbindung wirkt, auf einer Betriebsvereinbarung beruht, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde (Senatsbeschluß vom 28. Januar 1986, BAGE 51, 34 = AP Nr. 32 zu § 99 BetrVG 1972; Beschluß



des Vierten Senats vom 3. Dezember 1985, BAGE 50, 241 = AP Nr. 31 zu § 99 BetrVG 1972 und Senatsbeschluß vom 27. Januar 1987, BAGE 54, 147 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972).

Vorliegend waren die 54 Arbeitnehmer bereits nach dem GTV 1984 mit Zustimmung des Betriebsrats eingruppiert worden. Da sich die Zahl der Gehaltsgruppen im GTV 1986 und die abstrakten tariflichen Tätigkeitsmerkmale nicht verändert haben und auch an der Tätigkeit der Arbeitnehmer sich zwischenzeitlich nichts geändert hat, ist eine erneute Eingruppierung in die Gehaltsgruppen nicht erforderlich.

3. Allerdings hat der Tarifwechsel zu einer Umstrukturierung der Gehaltshöhe innerhalb der Gruppen geführt.

Statt bisher nach dem Lebensalter richtet sich nunmehr die Gehaltshöhe innerhalb einer Gehaltsgruppe nach den Tätigkeitsjahren in der Vergütungsgruppe. Diese Änderung führt zur Notwendigkeit einer Ein- bzw. Umgruppierung, für die nach § 99 BetrVG ein Beteiligungsrecht besteht. Insoweit hat der Senat für eine vergleichbare Fallgestaltung bereits am 24. Juni 1986 (BAGE 52, 218 = AP Nr. 37 zu § 99 BetrVG 1972) entschieden, daß es sich um eine mitbestimmungspflichtige Ein- bzw. Umgruppierung handelt. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt wurden Arbeitnehmern einer bestimmten Vergütungsgruppe Zulagen gewährt, die an Tätigkeitsmerkmale anknüpften, die für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe nicht maßgebend waren. Hier wie dort besteht auch nach Sinn und Zweck des § 99 BetrVG ein Bedürfnis für



ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats. Wenn es nämlich Sinn der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen ist, dem Betriebsrat bei der Anwendung der jeweiligen Vergütungsordnung im Interesse einer größeren Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung und der gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung im Betrieb ein Mitbeurteilungsrecht zu geben (vgl. Senatsbeschlüsse vom 28. Januar 1986 und 24. Juni 1986, BAGE 51, 34 und 52, 218 = AP Nr. 32 und 37 zu § 99 BetrVG 1972), dann muß dieser Mitbeurteilung auch die Beantwortung der Frage unterliegen, ob die Tätigkeitsjahre in der Vergütungsgruppe zutreffend bestimmt sind. Da zudem vergleichbare Tätigkeiten in anderen Unternehmen und Branchen anzurechnen sind, besteht schon mit Rücksicht auf die unterschiedlichen Unternehmensstrukturen und die branchentypischen Unterschiede die Notwendigkeit einer Wertung, bei der im Interesse einer größeren Gewähr der Richtigkeit und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit einer größeren Akzeptanz im Betrieb der Betriebsrat zu beteiligen ist.

Dementsprechend hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch für jeden einzelnen Angestellten mitgeteilt, wieviel Tätigkeitsjahre seiner Meinung nach anzurechnen sind und um Zustimmung zu dieser Eingruppierung gebeten.

4. Die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Ein- bzw. Umgruppierung ist unbeachtlich, so daß der Arbeitgeber die 54 Arbeitnehmer so wie beabsichtigt eingruppieren durfte.

Der Senat hat zwar im Urteil vom 26. Januar 1988 (BAGE 57,

rung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzel-
 maßnahme sei schon dann ausreichend begründet, wenn die vom Be-
 trieberrat für die Verweigerung seiner Zustimmung vorgetragene
 Begründung es als möglich erscheinen lasse, daß einer der in § 99
 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungs-
 gründe geltend gemacht werde. Nur eine Begründung, die offen-
 sichtlich auf keinen der Verweigerungsgründe Bezug nehme, sei un-
 beachtlich mit der Folge, daß die Zustimmung des Betriebsrats als
 erteilt gelte.

Selbst diesen geringen Anforderungen genügen die Wider-
 sprüche des Betriebsrats im vorliegenden Falle nicht. Sie gehen
 nämlich auf den Sachverhalt, der die Ein- bzw. Umgruppierungen
 allein in die Gehaltsstufen erforderlich macht, gar nicht ein.
 Keine der 54 Zustimmungsverweigerungen wird darauf gestützt, die
 vom Arbeitgeber für richtig gehaltene Anzahl von Tätigkeitsjahren
 in der Vergütungsgruppe sei unzutreffend. Vielmehr werden die
 Zustimmungsverweigerungen ausschließlich damit begründet, die
 betreffenden Angestellten erfüllten bei gleichbleibender Tätig-
 keit die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung in eine andere
 Gehaltsgruppe. Der Eingruppierung in die einzelnen Gehaltsgruppen
 hat der Betriebsrat aber bereits unter dem Geltungsbereich des
 GTV 1984 zugestimmt. Da sich weder die Zahl der Gehaltsgruppen
 noch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale geändert haben, besteht
 kein Anlaß, aufgrund der Änderung des Tarifvertrages insoweit die
 Arbeitnehmer neu einzugruppieren. Nur die Kriterien für die Ge-
 haltshöhe innerhalb der einzelnen Gehaltsgruppen haben sich durch
 den GTV 1986 geändert. Nur innerhalb der einzelnen Gehaltsgruppen



hat also eine Neueingruppierung erfolgen müssen. Auf diese Neueingruppierungen beziehen sich aber die Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrats nicht. Die Zustimmungsverweigerungsgründe lassen es nicht als möglich erscheinen, daß einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Deshalb gilt die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt mit der Folge, daß der Arbeitgeber die erforderlich gewordenen Eingruppierungen - gegen die der Betriebsrat auch gar nichts einzuwenden hat - auch hat durchführen können. Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Matthes

Dr. Weller

Dr. Steckhan

Andersch

Rösch





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)