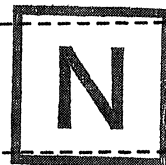


Aktenzeichen: 1 ABR 81/83
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 22. Oktober 1985
- 1 ABR 81/83 -

I. Arbeitsgericht München Beschluß vom 15. September 1982
- 23 b BV 1/82 W -

II. Landesarbeitsgericht München Beschluß vom 13. Juli 1983
- 9 Ta BV 4/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Verlänger. d. Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG durch Tarifvertrag

Gesetz: BetrVG § 99; TVG § 1 Abs. 1; Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie vom 1. Februar 1981, Protokollnotiz Nr. 5

Leitsatz:

Hat das Arbeitsgericht einen Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme mit der Begründung als unzulässig abgewiesen, die Zustimmung gelte bereits als erteilt, so kann der Betriebsrat gegen diese Entscheidung Beschwerde einlegen, wenn er der Auffassung ist, seine Zustimmung gelte nicht als erteilt, über die Verweigerung müsse vielmehr noch in der Sache entschieden werden.

Hinweise des Senats:
Parallelsache zur Entscheidung vom 22. Oktober 1985
- 1 ABR 42/84 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 81/83

9 Ta BV 4/83 München

Verkündet am
22. Oktober 1985

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 22. Oktober 1985 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoffmann und Breier beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 13. Juli 1983 - 9 Ta BV 4/83 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber, der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens, ist ein Unternehmen der Papierverarbeitung. Auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer finden die Tarifverträge für die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Anwendung. Für die gewerblichen Arbeitnehmer trat am 1. Februar 1981 ein neuer Lohnrahmentarifvertrag (LRTV) in Kraft, der eine Neueingruppierung aller Arbeitnehmer erforderlich machte.



In § 3 Nr. 4 LRTV heißt es, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen nach den gesetzlichen Bestimmungen (§§ 99 ff. BetrVG) richte. In einer Protokollnotiz zum LRTV heißt es:

...

Verweigert der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat - abweichend von der gesetzlichen Regelung - spätestens bis zum Ablauf von vier Wochen seit der Unterrichtung durch den Arbeitgeber zu erfolgen, andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt.

Am 31. März 1981 unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat dahin, daß er beabsichtige, den Arbeitnehmer P. in die Lohngruppe III einzustufen. Mit Schreiben vom 14. April 1981 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zu der vorgesehenen Eingruppierung und begründete dies im einzelnen.

Der Arbeitgeber hat daraufhin das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des ... Arbeitnehmers P. in die Lohngruppe III LRTV zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, der Arbeitnehmer P. sei zumindest in die Lohngruppe IV einzugruppieren.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig abgewiesen.



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



Für eine Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht bestehe kein Rechtsschutzinteresse. Die Zustimmung des Betriebsrats gelte vielmehr als erteilt, da dieser seine Zustimmung nicht innerhalb einer Woche verweigert habe. Die Verlängerung der Frist zur Verweigerung der Zustimmung durch die Protokollnotiz zum LRTV sei unwirksam. Gegen diesen Beschluß hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen und sich der Auffassung des Arbeitsgerichts angeschlossen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Aufhebung der angefochtenen Entscheidungen und die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, damit über die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers P. in der Sache entschieden werden könne. Der Arbeitgeber hat sich in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht geäußert und auch in der Beschwerdeinstanz lediglich die von ihm beabsichtigte Eingruppierung verteidigt.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dessen Beschwerde zu Unrecht zurückgewiesen.

I. Gegen die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats bestehen keine Bedenken. Der Betriebsrat ist durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, die seine Beschwerde zurückgewiesen hat, beschwert.

Unerheblich ist, daß der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdebegründung seinen Sachantrag nicht wiederholt, sondern ledig-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lich die Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und die Zurückverweisung des Rechtsstreits beantragt hat. Seinem gesamten Vorbringen ist eindeutig zu entnehmen, daß er seinen Sachantrag, den Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung abzuweisen, weiterverfolgt. Wenn er diesen Antrag nicht ausdrücklich gestellt hat, so beruht dies offensichtlich auf der zutreffenden Erkenntnis, daß der Senat über diesen Antrag in der Sache selbst ohnehin nicht entscheiden kann. Den Anforderungen, die an einen Rechtsmittelantrag gestellt werden müssen, ist damit genügt (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., § 519 Anm. 3 B; Thomas/Putzo, ZPO, 13. Aufl., § 519 Anm. 3 Nr. 1).

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist auch begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zu Recht für zulässig gehalten. Der Betriebsrat war auch durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts beschwert.

Der Betriebsrat hatte vor dem Arbeitsgericht beantragt, den Antrag der Antragstellerin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag auch abgewiesen. Damit hat der Betriebsrat äußerlich sein Verfahrensziel erreicht. Er ist durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts formell nicht beschwert.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag jedoch - wie sich aus der Begründung seiner Entscheidung ergibt - als unzulässig abgewiesen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und dies damit begründet, daß für den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung kein Rechtsschutzinteresse mehr bestehe, weil die Zustimmung des Betriebsrats (bereits) als erteilt gelte. Damit hat das Arbeitsgericht der Antragstellerin im Ergebnis genau das zugesprochen, was der Betriebsrat mit seinem Abweisungsantrag verhindern wollte. Die Antragstellerin kann die beabsichtigte Eingruppierung des Arbeitnehmers P. in die Lohngruppe III durchführen, weil die - fingierte - Zustimmung des Betriebsrats vorliegt. Der Betriebsrat wollte aber mit seinem Abweisungsantrag erreichen, daß seine Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers P. in die Lohngruppe III nicht ersetzt wird mit der Folge, daß die Antragstellerin diese auch nicht vornehmen darf. Der Betriebsrat ist daher durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts materiell beschwert, obwohl seinem Antrag formell entsprochen worden ist.

Für eine solche Fallgestaltung ist in Rechtsprechung und Literatur anerkannt, daß der Beklagte bzw. Antragsgegner durch eine Entscheidung, die die Klage bzw. den Antrag als unzulässig abweist, beschwert ist, wenn er mit seinem Antrag eine Abweisung der Klage bzw. des Antrages als unbegründet erstrebt hat (BGHZ 28, 349; BVerwG Urteil vom 10. Februar 1960 - V. C. 14.58 - AP Nr. 21 zu § 9 MuschG; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, Grundzüge vor § 511 Anm. 3 b; Thomas/Putzo, aaO, vor § 511 Anm. IV 2 c, bb mit weiteren Nachweisen). Die dafür geforderte Voraussetzung, daß der Beklagte bzw. Antragsgegner eine Abweisung als unbegründet erstrebt hat, ist hier gegeben. Der Betriebsrat



hat zumindest keine Abweisung als unzulässig mit der Begründung erstrebt, daß seine Zustimmung bereits als erteilt gelte.

Daß im vorliegenden Falle der Betriebsrat gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Beschwerde einlegen können muß, ergibt sich auch aus folgenden Überlegungen:

Wäre auch die Antragstellerin davon ausgegangen, daß die Zustimmung des Betriebsrats wegen Versäumung der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt gelte und hätte sie eine entsprechende Feststellung durch das Gericht und nur hilfsweise beantragt, die Zustimmung zu ersetzen (vgl. die Fallgestaltung in der Entscheidung des Senats vom 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 - AP Nr. 11 zu § 99 BetrVG 1972), und hätte das Arbeitsgericht dem Feststellungsantrag stattgegeben, so hätte der Betriebsrat ohne Frage gegen diese Entscheidung Beschwerde einlegen können. Diese Möglichkeit kann ihm nicht dadurch genommen werden, daß die Antragstellerin - vielleicht aus taktischen Gründen - den Feststellungsantrag nicht stellt und nur die Ersetzung der Zustimmung beantragt, wohl wissend, daß das Arbeitsgericht diesen Antrag mit der Begründung abweisen wird, daß die Zustimmung bereits als erteilt gelte.

Die Beschwerde des Betriebsrats war daher zulässig.

2. Das Landesarbeitsgericht durfte den Antrag des Arbeitgebers nicht mit der Begründung abweisen, die Zustimmung des Betriebsrats gelte bereits als erteilt.



a) Die anlässlich des Inkrafttretens des neuen LRTV notwendig werdenden Umgruppierungen der Arbeitnehmer bedurften nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Daß die Tarifvertragsparteien im LRTV darauf noch einmal hingewiesen haben, ist unerheblich. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers P. in die Lohngruppe III schriftlich unter ausführlicher Angabe der Gründe verweigert. Diese Verweigerung ist allerdings nicht innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG erfolgt, sondern erst etwa zwei Wochen nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber. Das wäre dann nicht rechtzeitig mit der Folge, daß seine Zustimmung als erteilt gilt, wenn er seine Zustimmung innerhalb einer Woche hätte verweigern müssen, wie dies § 99 Abs. 3 BetrVG vorsieht. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch die Frist für eventuelle Verweigerungen der Zustimmung zu den notwendig werdenden Umgruppierungen auf vier Wochen verlängert. Daß dies in einer Protokollnotiz zum Tarifvertrag und nicht im Tarifvertrag selbst bestimmt worden ist, ist unerheblich. Protokollnotizen haben die Wirkung von Tarifnormen, wenn sie - wie hier - schriftlich niedergelegt und von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichnet sind (BAG Urteil vom 8. Mai 1968 - 4 AZR 243/67 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Croupier; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 422).

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, diese Verlängerung der Frist durch Tarifvertrag sei unwirksam. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats könnten durch Tarifvertrag nicht erweitert werden. Eine Änderung des Betriebsverfassungsrechts durch Tarifvertrag gelte gemäß § 3 Abs. 2 TVG auch für nicht tarifgebundene



Arbeitnehmer, wenn nur der Arbeitgeber tarifgebunden sei. Diesen Arbeitnehmern werde damit eine von den Tarifvertragsparteien gestaltete Betriebsverfassung als verbindlich zugemutet. Dafür fehle den Tarifvertragsparteien mangels einer gesetzlichen Öffnungsklausel die Normsetzungsbefugnis.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Gemäß § 1 TVG kann der Tarifvertrag Rechtsnormen enthalten, die betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Damit ist den Tarifvertragsparteien auch grundsätzlich die Befugnis zur normativen Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen eingeräumt worden. Inwieweit diese Befugnis dadurch, daß das Betriebsverfassungsgesetz hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eine abschließende Regelung enthält, beschränkt worden ist, ist in der Literatur streitig (vgl. die Nachweise bei Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 250 ff.). Die Frage braucht im vorliegenden Fall nicht abschließend entschieden zu werden. Bei der Verlängerung der Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG handelt es sich nicht um eine Erweiterung oder Beschränkung des gesetzlich eingeräumten Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Geregelt wird vielmehr nur das Verfahren bei der Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts.

Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 17. Mai 1983 (BAG 42, 386 = AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972) entschieden, daß die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verlängert werden könne. Der Senat hat dabei darauf abgestellt, daß die Frist von einer Woche



den Belangen des Arbeitgebers diene, dem daran gelegen ist, möglichst bald Klarheit darüber zu haben, ob er die in Aussicht genommene personelle Maßnahme endgültig durchführen kann oder nicht. Notwendige personelle Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers sollen im Interesse eines reibungslosen Betriebsablaufs durch das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG nicht dadurch verzögert werden können, daß der Betriebsrat seine Entscheidung über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zu der beabsichtigten personellen Maßnahme über Gebühr verzögert. Rechte oder Belange des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers würden durch eine solche Fristverlängerung nicht berührt. Die Frist diene nicht seinem Interesse an möglichst baldiger Klarstellung seiner künftigen Rechtsbeziehungen. Diese Entscheidung hat in der Literatur Zustimmung gefunden (vgl. Faude in Anm. zu AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972).

Kann damit der Arbeitgeber durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf die Einhaltung der Wochenfrist verzichten und eine längere Frist vereinbaren, so kann dies auch durch Tarifvertrag geschehen. Die tarifliche Fristverlängerung gilt nur für Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist (§ 3 Abs. 2 TVG). Die Tarifvertragsparteien bestimmen damit auch bei der Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen nur über Rechte des tarifgebundenen Arbeitgebers. Ihre Befugnis, bei einer Fristverlängerung zu Lasten des tarifgebundenen Arbeitgebers zu handeln, folgt aus der Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband, der sich mit seinem Beitritt der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien unterworfen hat, auch soweit ein Tarifvertrag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rechtspositionen des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat anders als gesetzlich geregelt gestaltet.

Hinzu kommt, daß die Verschlechterung der Rechtsstellung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nur formaler Natur ist und richtig verstanden auch den Interessen des Arbeitgebers dient. Die Verlängerung der Frist zur Verweigerung der Zustimmung auf vier Wochen ist beschränkt auf die anlässlich des Inkrafttretens des neuen Lohnrahmentarifvertrages notwendig werdenden Umgruppierungen. Gerade in einem solchen Fall werden zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Vielzahl von Umgruppierungen notwendig, die - würde der Arbeitgeber den Betriebsrat über alle beabsichtigten Umgruppierungen gleichzeitig unterrichten - vom Betriebsrat nicht innerhalb einer Woche geprüft und beraten werden könnten. Der Betriebsrat müßte daher entweder seine Zustimmung zu geplanten Umgruppierungen ohne gründliche Prüfung und damit ohne bestmögliche Begründung vorsorglich verweigern oder mangels ausreichender Zeit sich verschweigen mit der Folge, daß seine Zustimmung als erteilt gilt. Auf letzteres hat der Arbeitgeber keinen Anspruch. Eine vorsorgliche fristgemäße aber nicht fundiert begründete Zustimmungsverweigerung würde ihn nötigen, das Zustimmungsersetzungsverfahren zu betreiben, was zu einem größeren Zeitverlust führen würde als ein längeres Zuwarten auf die Entscheidung des Betriebsrats. Die von den Betriebspartnern bestimmte Verlängerung der Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG allein für den Fall der anlässlich des Inkrafttretens des neuen Lohnrahmentarifvertrages erforderlich werdenden Umgruppierungen stellt daher eine ausgewogene und den Interessen beider Betriebspartner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

letztlich gerecht werdende Regelung dar. Das wird auch daran deutlich, daß - wie das Arbeitsgericht ausdrücklich festgestellt hat - beide Betriebspartner als selbstverständlich von der Wirksamkeit der Fristverlängerung ausgegangen sind und die Antragstellerin im vorliegenden Verfahren zu keiner Zeit die Unwirksamkeit der Fristverlängerung geltend gemacht und die Entscheidung des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts insoweit verteidigt hat.

c) Rechte des Betriebsrats werden durch die Fristverlängerung nicht zu seinem Nachteil geschmälert. Der Betriebsrat behält sein Recht, einer Umgruppierung aus Anlaß des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages seine Zustimmung aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen zu verweigern. Ihm wird lediglich für seine Entscheidung eine längere Frist eingeräumt. Er erhält damit Gelegenheit, seine Entscheidung gründlicher zu beraten und seine Zustimmungsverweigerung sorgfältiger zu begründen. Das ist eine Verbesserung seiner Rechtsstellung.

Daß eine Fristverlängerung Interessen des von der Umgruppierung betroffenen Arbeitnehmers nicht berührt, hat der Senat schon in der genannten Entscheidung vom 17. Mai 1983 ausgeführt. Für eine Verlängerung der Frist durch Tarifvertrag kann nichts anderes gelten.

Mit dem dargestellten Inhalt berührt die tarifliche Regelung nicht den durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgenommenen Ausgleich der Interessen der Betriebspartner an möglichst weit-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gehender betrieblicher Mitbestimmung einerseits und möglichst weitgehendem mitbestimmungsfreiem Handeln andererseits. Gegen die Zulässigkeit dieser Regelung bestehen daher keine Bedenken, auch wenn man eine Erweiterung von Mitbestimmungsrechten durch Tarifvertrag für unzulässig hält.

3. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung innerhalb der tariflichen Frist formgerecht verweigert. Seine Zustimmung kann daher nicht als erteilt gelten. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts muß daher aufgehoben werden. Die Antragstellerin war gehalten, die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht zu beantragen. Darüber, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu Recht verweigert hat, muß in der Sache entschieden werden.

Der Senat kann diese Sachentscheidung nicht treffen. Das Landesarbeitsgericht hat hinsichtlich der vertraglich auszuübenden Tätigkeit des Arbeitnehmers P. keine Feststellungen getroffen. Der Rechtsstreit muß daher an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Dr. Hoffmann

Breier



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)