
Datum: 21.06.1999
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 18 TaBV 26/99
ECLI: ECLI:DE:LAGD:1999:0621.18TABV26.99.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Solingen, 3 BV 27/98
Schlagworte: Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Eingruppierung
Normen: § 99 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung bezieht sich auf die Einordnung des einzelnen Arbeitnehmers in ein kollektives Entgelt-schema. Typischerweise ist die für den Arbeitnehmer maßgebliche Vergütungsgruppe festzulegen, die sich aus seiner Tätigkeit ergibt. Das Mitbestimmungsrecht dient insoweit der Überprüfung, ob der Arbeitsplatz zutreffend nach der anzuwendenden Vergütungsordnung bewertet ist (BAG AP Nr. 110 zu § 99 BetrVG 1972). Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung ist aber nicht auf die Mitbeurteilung arbeitsplatzbezogener Tätigkeitsmerkmale beschränkt. Enthält eine Vergütungsgruppe auch personenbezogene Voraussetzungen (vgl. z. B. § 22 Abs. 2 letzter Satz BAT), hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vielmehr auch bei der Entscheidung zu beteiligen, dass die Anforderung an die Person erfüllt oder nicht erfüllt ist. Bestimmt sich die Vergütung der Arbeitnehmer in einem Betrieb nach ihrer Eingruppierung in die Vergütungsgruppen eines Tarifvertrages über Tätigkeitsmerkmale und ergänzend nach einem System von Lebensalterstufen, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auf die Festsetzung der Lebensalterstufen, wenn diese an die Differenzierungen der Vergütungsgruppen anknüpfen und gemeinsam mit diesen die Vergütungsgruppenordnung bilden (im Anschluss an BAG AP Nr. 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

Tenor:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 20.01.1999

3 BV 27/98 wird teilweise abgeändert:

Dem Antragsteller wird aufgegeben, wegen der Festsetzung

der Lebensaltersstufe 21 gemäß Anlage 1 zu § 2 des Vergütungstarifvertrages vom 14.12.1996 bei der Mitarbeiterin U.

S. das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

G r ü n d e :

I.

Der Antragsteller und Beschwerdegegner (Arbeitgeber) betreibt Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit mit mehreren tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Er hat zuletzt am 18.02.1994 gemäß § 3 BetrVG mit Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung mit der Gewerkschaft ÖTV Tarifverträge zur Bildung selbständiger betriebsratsfähiger Einheiten abgeschlossen. Der Beschwerdeführer und Beteiligte

zu 2. ist der danach für die Einrichtungen des Antragstellers in Nordrhein-Westfalen mit Ausnahme des BBZ K. und des Jugendhilfeverbundes W.gewildete Betriebsrat.

Der Antragsteller hat mit der Gewerkschaft ÖTV weitere Tarifverträge abgeschlossen, darunter jeweils für die Tarifgebiete West und Ost den Manteltarifvertrag (MTV) Nr. 2 sowie den Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale . Beide Tarifverträge hat der Antragsteller mit Schreiben vom 15.09.1997 zum 31.12.1997 gekündigt. Die Gewerkschaft ÖTV hat daraufhin ihrerseits u. a. den Vergütungstarifvertrag vom 14.12.1996 zum 31.12.1997 gekündigt. Am 18.06./24.07.1998 haben der Antragsteller und die Gewerkschaft ÖTV einen neuen Vergütungstarifvertrag für den Bereich der alten Bundesländer abgeschlossen. Dieser sieht eine Erhöhung der bei dem Antragsteller gezahlten Vergütungen ab dem 01.07.1998 um 1,5 % und eine Einmalzahlung vor.

Hinsichtlich der Vergütung bestimmt der gekündigte MTV Nr. 2 u. a. folgendes:

§ 20

Eingruppierung, Vergütung (Gehälter und Löhne)

(1) Über die Tätigkeitsmerkmale sowie über die Höhe der Vergütungen werden besondere Tarifverträge abgeschlossen.

...

(3) Die Eingruppierung erfolgt gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeits-

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

merkmale für die Arbeitnehmer des IB.	14
(4) Die Höhe von Grundgehalt, Monatslohn, Ortszuschlag, Sozialzuschlag, allgemeiner Zulage und sonstiger Zulagen richtet sich nach dem jeweiligen Vergütungstarifvertrag.	15 16 17
§ 21	18
Grundvergütung (Gehalt, Monatslohn)	19
(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen nach Lebensaltersstufen zu bemessen.	20 21
(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis IX und der Arbeiter spätestens am Ende des Monats angestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt angestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Arbeitnehmer seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Arbeitnehmer ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppe I bis II a gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.	22 23 24 25 26 27
(3) Angestellte der Gehaltsgruppe IX bis III und Arbeiter, die jünger als 21 Jahre alt sind erhalten die erste Stufe ihrer Gehalts- bzw. Lohngruppe bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres. Angestellte der Gehaltsgruppen II a bis I erhalten die erste Stufe ihrer Gehaltsgruppe bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.	27
...	28
Nach § 1 des Vergütungstarifvertrages vom 14.12.1996 gilt dieser Tarifvertrag für die unter den Geltungsbereich des MTV Nr. 2 fallenden Angestellten und Arbeiter. § 2 des Vergütungstarifvertrages verweist hinsichtlich der Grundvergütungen für die Angestellten ab 01. Juli 1997 auf die Anlage 1. Nach dieser sind die Grundvergütungen in der Weise gestaffelt, dass für jede Vergütungsgruppe Vergütungen nach Lebensaltersstufen festgesetzt sind, die mit dem 21. oder 23. Lebensjahr beginnen und jeweils nach Vollendung von zwei weiteren Lebensjahren um einen bestimmten Betrag erhöht sind. Die Endstufe ist mit Vollendung des 47. Lebensjahres erreicht.	29
Seit dem 01.01.1998 wendet der Antragsteller bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gekündigten Tarifverträge nicht mehr uneingeschränkt an. Es verbleibt zwar bei der Eingruppierung nach Maßgabe des Tarifvertrags Tätigkeitsmerkmale, jedoch bietet er die Erhöhung der Grundvergütungen im Wege der sog. Alterssprünge und des Bewährungsaufstiegs nicht mehr an. Bei dieser Entscheidung wurden weder die örtlichen	30

Betriebsräte noch der Gesamtbetriebsrat beteiligt.

Mit Schreiben vom 24.03.1998 bat der Antragsteller den Beteiligten zu 2. um Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Einstellung der Diplom.-Sozialpädagogin U. S. zum 01.04.1998 (bis zum 31.12.2001) für den Jugendhilfeverband S.. Frau S. war zum Zeitpunkt der Einstellung 41 Jahre alt. Hinsichtlich der Vergütung heißt es in dem übersandten Einstellungsbogen: Gehalts-/Lohngruppe V b, Fallgr. 12.2 a, Eingruppierungsmerkmale entsprechend Vergütungsgruppe Fallgruppe des gekündigten TVTM LA 21 (d. h. Lebensaltersstufe 21). Mit Schreiben vom 31.03.1998 verweigerte der Beteiligte zu 2. seine Zustimmung sowohl zur Einstellung als auch zur vorgesehenen Vergütung. Die Zustimmung zur Einstellung hat er im Verlauf des vorliegenden Beschlussverfahrens erteilt. 31

Hinsichtlich der Vergütung heißt es im Schreiben vom 31.03.1998: Vorsorglich widerspricht der Betriebsrat der vorgesehenen Vergütung. Gemäß § 99 Abs. 2, Nr. 1, verstoßen die vorgenommenen Eingruppierungsmerkmale gegen die beim Internationalen Bund geltenden Tarifverträge. 32

Nach Einleitung des Beschlussverfahrens durch den Antragsteller erklärte der Beteiligte zu 2., der Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Vergütungsgruppe V b Fallgr. 12.2 a stimme er zu, insoweit sei die Angelegenheit erledigt. Er widerspreche jedoch der Festsetzung der Lebensaltersstufe 21, da die Lebensaltersstufe 35 zutrefte. Er erklärte, er werde einen Antrag nach § 101 BetrVG stellen, falls der Antragsteller seinen Antrag nicht um die Festlegung der Lebensaltersstufe erweitere. 33

Der Antragsteller hat zuletzt beantragt, 34

festzustellen, dass die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur 35

Eingruppierung der Arbeitnehmerin U. S. als Sozialberaterin in die Vergütungsgruppe V b, Fallgr. 12.2 entsprechend dem gekündigten Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale als erteilt gilt; 36

hilfsweise die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin U. S. als Sozialberaterin in die Vergütungsgruppe V b, Fallgruppe 12.2, entsprechend dem gekündigten Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale zu ersetzen. 37

Der Beteiligte zu 2. hat beantragt, 38

die Anträge zurückzuweisen. 39

Zusätzlich hat er folgende Wideranträge gestellt: 40

1. dem Antragsteller aufzugeben, wegen der Festsetzung der Lebensaltersstufe 21 der Anlage 1 des Vergütungstarifvertrages in Bezug auf die Mitarbeiterin U. S. das Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten; 41

2. dem Antragsteller zu untersagen, einseitig ohne Zustimmung des Antragsgegners die Anlage 1 zu § 2 des gekündigten Vergütungstarifvertrages vom 14.12.1996 in Verbindung mit § 1 des Vergütungstarifvertrages vom 24.07.1998 mit der Maßgabe anzuwenden, dass für alle neu eingestellten bzw. nach Befristung weiter beschäftigten Mitarbeiter/innen die Grundvergütung sich nach der dortigen Lebensaltersstufe 21 richtet; 42

3. der Antragstellerin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine Entscheidung entsprechend dem Antrag zu 2. ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des 43

Gerichts gesetzt wird, anzudrohen;

4. hilfsweise festzustellen, dass die Anwendung der Anlage 1 zu § 2 des gekündigten 44 Vergütungstarifvertrages vom 14.12.1996 in Verbindung mit § 1 des Vergütungstarifvertrages vom 24.07.1998 mit der Maßgabe, dass für alle neu eingestellten bzw. nach Befristung weiter beschäftigten Mitarbeiter/innen die Grundvergütung sich nach der dortigen Lebensaltersstufe 21 richtet, als Entlohnungsgrundsatz dem Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners gemäß

§ 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG unterliegt. 45

Der Antragsteller hat beantragt, 46

die Wideranträge zurückzuweisen. 47
48

Das Arbeitsgericht Solingen hat die Anträge und Wideranträge zurückgewiesen und zur 49 Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Feststellungsantrag und der Hilfsantrag des Antragstellers liefen ins Leere, da die Zustimmung zur Eingruppierung erteilt sei. Die Festsetzung der Lebensaltersstufen sei, da nicht tätigkeitsbezogen, nicht Teil der Eingruppierung, so dass auch der Widerantrag zu 1. nicht begründet sei. Die weiteren Wideranträge seien unbegründet, da der vom Beteiligten zu 2. gesehene Entlohnungsgrundsatz sämtliche Betriebe des Antragstellers betreffe und damit der Gesamtbetriebsrat für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts und des Unterlassungsanspruchs zuständig sei.

Gegen den ihm am 05.03.1999 zugestellten Beschluss hat der Beteiligte zu 2. mit einem am 50 06.04.1999 (Dienstag nach Ostern) bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 06.05.1999 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Beteiligte zu 2. verfolgt seine Wideranträge in vollem Umfang weiter, während der 51 Antragsteller die Zurückweisung der Beschwerde beantragt. Nachdem die Beteiligten im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer vorgetragen haben, dass der Beteiligte zu 2. die Wideranträge zu 2. bis 4. auch vor dem Arbeitsgericht Köln gestellt, dieses den Anträgen stattgegeben und der Antragsteller Beschwerde bei dem Landesarbeitsgericht Köln eingelegt hat, hat die erkennende Kammer ihre Entscheidung über die Beschwerde bezüglich der Anträge zu 2. bis 4. mit Zustimmung der Beteiligten zurückgestellt.

Der Beteiligte zu 2. ist der Ansicht, er habe die Zustimmung zur Eingruppierung der 52 Mitarbeiterin S. zu Recht verweigert, da die Entscheidung des Antragstellers, nur noch eine Lebensaltersstufe anzuwenden, als Eingruppierungsgrundsatz i. S. d. § 99 BetrVG anzusehen sei und seiner Zustimmung oder der Zustimmung des Gesamtbetriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (i. V. m. § 50 BetrVG) bedurft hätte.

Er beantragt, 53

den Beschluss des Arbeitsgerichts Solingen vom 20.01.1999 54

3 BV 27/98 abzuändern und dem Antragsteller aufzugeben, 55

wegen der Festsetzung der Lebensaltersstufe 21 gemäß Anlage 1 56

57

zu § 2 des Vergütungstarifvertrages vom 14.12.1996 bei der Mitarbeiterin U. S. das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Der Antragsteller beantragt, 58

den Antrag zurückzuweisen. 59

Er ist der Ansicht, die Lebensaltersstufen fielen nicht unter den Begriff der Eingruppierung i. S. d. § 99 BetrVG. Auch habe er bei seiner Entscheidung, nach Ablauf der gekündigten Tarifverträge neu eingestellte Arbeitnehmer nach der niedrigsten vormals tariflich vorgegebenen tariflichen Lebensaltersstufe zu vergüten, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht verletzt, da diese Entscheidung die Höhe der Vergütung betreffe. 60

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze und den sonstigen Akteninhalt Bezug genommen. 61

II. 62

Die Beschwerde ist zulässig. 63

Sie ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG), frist- und formgerecht eingelegt und frist- und formgerecht begründet (§§ 89, 87 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 518, 519, 523, 222 Abs. 2 ZPO). 64

Das Verfahren ist hinsichtlich der Beschwerde wegen der Zurückweisung des Widerantrags zu 1. zur Endentscheidung reif. Die Beschwerdekammer hat daher hierüber nach §§ 91 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 523, 301 Abs. 1 ZPO durch Teil-Beschluss entschieden. 65

III. 66

Soweit Entscheidungsreife vorliegt, ist die Beschwerde auch begründet. 67

Der Widerantrag zu 1. ist zulässig. 68

Nach § 17 a Abs. 5 GVG i. V. m. § 48 Abs. 1 ArbGG prüft das Beschwerdegericht nicht, ob das Arbeitsgericht seine örtliche Zuständigkeit zu Recht bejaht hat. Nach § 88 i. V. m. § 65 ArbGG prüft es auch nicht, ob die gewählte Verfahrensart zulässig ist. 69

Der Widerantrag zu 1. ist nicht deshalb unzulässig, weil der Antragsteller im vorliegenden Beschlussverfahren einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG gestellt und das Arbeitsgericht den Antrag mit seinem Beschluss vom 20.01.1999, der vom Antragsteller nicht angefochten wurde, zurückgewiesen hat. Die Rechtskraft des Beschlusses über den Zustimmungsersetzungsantrag steht dem Antrag des Beteiligten zu 2., den Antragsteller zur Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens zu verpflichten, nicht entgegen. 70

Nach §§ 84, 80 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG, 523, 322 Abs. 1 ZPO sind Beschlüsse der materiellen Rechtskraft nur insoweit fähig, als über den durch den Antrag oder durch den Widerantrag erhobenen Anspruch entschieden ist. Ein Antrag ist daher als unzulässig abzuweisen, wenn der Streitgegenstand identisch ist und dieselbe oder gegenteilige Rechtsfolge begehrt wird, über die bereits rechtskräftig entschieden wurde 71

(Thomas/Putzo, ZPO, 21. Aufl., Rdnr. 11 m. w. N.). 72

73

Der Streitgegenstand des Zustimmungsersetzungsantrags ist nicht identisch mit dem des Widerantrags zu 1., denn der Zustimmungsersetzungsantrag bezieht sich nach seinem Wortlaut lediglich auf die Eingruppierung der Arbeitnehmerin U. S. in die Vergütungsgruppe V b Fallgr. 12.2 entsprechend dem Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale, während der Antragsteller mit dem Widerantrag zu 1. gezwungen werden soll, wegen der zwischen den Beteiligten streitigen Frage der Lebensaltersstufe nach 74

§ 21 MTV Nr. 2 i. V. m. Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag vom 14.12.1996 das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. Es entsprach auch dem Willen des Antragstellers, den Streitgegenstand seines Zustimmungsersetzungsantrags auf die Eingruppierung nach Maßgabe des Tarifvertrags Tätigkeitsmerkmale zu beschränken. Denn nach der Aufforderung durch den Beteiligten zu 2., seinen Antrag um die Festsetzung der Lebensaltersstufe zu erweitern, hat er die bisherige Fassung seines Antrags beibehalten, und an seiner Auffassung festgehalten, die Frage der Lebensaltersstufe gehöre nicht zur Eingruppierung i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG. Damit decken oder überschneiden sich die Streitgegenstände der beiden Anträge nicht. 75

IV. 76

Der Widerantrag zu 1. ist begründet. 77

1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme i. S. d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben. 78

Eine Eingruppierung oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann jedoch nicht aufgehoben werden, weil sie ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung bzw. der Kundgabe des bei dieser Rechtsanwendung gefundenen Ergebnisses ist, dass die vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe entsprechen und daher der Arbeitnehmer in diese Vergütungsgruppe einzuordnen ist. Deshalb kann der Betriebsrat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann, wenn der Arbeitgeber eine Eingruppierung ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorgenommen hat, nach 79

§ 101 BetrVG zwar nicht die Aufhebung der Eingruppierung, wohl aber die nachträgliche Einholung seiner Zustimmung und bei Verweigerung der Zustimmung die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens verlangen (vgl. BAG, Beschluss vom 22.03.1983, AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 31.05.1983, AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 18.06.1991, NZA 1981, 852). 80

Zu Recht beantragt der Beteiligte zu 2. daher nicht die Aufhebung der Eingruppierung. Zutreffend ist aber auch die Beschränkung auf das Zustimmungsersetzungsverfahren. Denn der Zustimmungsantrag des Antragstellers vom 24.03.1998 beschränkt sich nicht auf die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b, Fallgr. 12.2 a, sondern erwähnt ausdrücklich auch die Lebensaltersstufe 21. Mit der Zustimmungsverweigerung war somit das Zustimmungsersetzungsverfahren auch hinsichtlich der bei der Arbeitnehmerin U. S. anzuwendenden Lebensaltersstufe nach § 99 Abs. 3 BetrVG abgeschlossen. 81

2. Der Antragsteller hat nach § 101 Satz 1 BetrVG wegen der Festsetzung der Lebensaltersstufe 21 für die Arbeitnehmerin U. S. das Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen, da die Maßnahme der Zustimmung des 82

Beteiligten zu 2. bedurfte und dieser die Zustimmung ordnungsgemäß verweigert hat.

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. 83

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Betriebsrat einer Einstellung nicht deshalb seine Zustimmung versagen, weil der Arbeitgeber den einzustellenden Arbeitnehmer nicht oder unzutreffend eingruppiert (vgl. BAG, Beschluss vom 20.12.1988, AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972). Deshalb kann die Mitteilungspflicht über die vorgesehene Eingruppierung bei einer Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nur den Zweck haben, dem Betriebsrat eine Stellungnahme zu dem Mitbestimmungsstatbestand Eingruppierung zu ermöglichen. § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG setzt somit voraus, dass der Arbeitgeber bei einer Einstellung dem Betriebsrat gegenüber auch zur Eingruppierung des einzustellenden Arbeitnehmers verpflichtet ist (vgl. BAG, Beschluss vom 18.06.1991, a. a. O., Seite 853). 84

Aus der Mitteilungspflicht über die vorgesehene Eingruppierung bei Versetzungen nach § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ergibt sich darüber hinaus, dass im Fall einer Versetzung auch die Beibehaltung der Eingruppierung eine neue Eingruppierung ist und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezüglich der Eingruppierung erneut auslöst. Außerdem besteht das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung, wenn der Arbeitgeber eine neue Eingruppierungsentscheidung treffen muss, weil sich die maßgebende Gehalts- oder Lohngruppenordnung geändert hat (vgl. BAG, Beschluss vom 18.06.1991, a. a. O., Seite 854 m. w. N.). 85

Weitergehende Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, eine Eingruppierungsentscheidung zu treffen, sieht § 99 Abs. 1 BetrVG hingegen nicht vor. Insbesondere lässt sich aus der Bestimmung nicht entnehmen, dass der Betriebsrat eine erneute Eingruppierungsentscheidung verlangen kann, wenn er zu der Auffassung gelangt ist, ein mit seiner Zustimmung eingruppiertes Arbeitnehmer sei nunmehr falsch eingruppiert. Ein Initiativrecht hat das Gesetz dem Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen nicht eingeräumt. Dieser kann vielmehr nur seine Zustimmung zu einer Ein- oder Umgruppierung aus den Gründen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern und nicht etwa die Eingruppierung in eine bestimmte Gehalts- oder Lohngruppe verlangen (vgl. BAG, Beschluss vom 20.12.1988, NZA 1989, Seite 518; BAG, Beschluss vom 18.06.1991, a. a. O., Seite 854). 86

Entgegen der Ansicht des Antragstellers verlangt der Beteiligte zu 2. mit dem Widerantrag zu 1. jedoch nicht, dass die Arbeitnehmerin U. S. in eine bestimmte Lebensaltersstufe eingruppiert wird, sondern er will erreichen, dass der Antragsteller das Zustimmungsersetzungsverfahren wegen der Festsetzung der Lebensaltersstufe 21 durchführt. Nach Auffassung des Beteiligten zu 2. bedurfte auch die Festsetzung der Lebensaltersstufe bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin U. S. seiner Zustimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG, so dass nach Verweigerung der Zustimmung auch wegen der Festsetzung der Lebensaltersstufe 21 das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen sei. Dem Beteiligten zu 2. geht es also weder darum, dass der Arbeitgeber eine erneute Eingruppierungsentscheidung trifft, noch will er von einem Initiativrecht Gebrauch machen. Erreichen will er vielmehr nur die Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens. 87

3. Damit hat er Erfolg, denn der Antragsteller konnte sich nach Verweigerung der Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Festsetzung der Lebensaltersstufe 21 für die Mitarbeiterin U.S. nicht darauf beschränken, das Zustimmungsersetzungsverfahren zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Vergütungsgruppe V b, Fallgr. 12.2 a nach Maßgabe des Tarifvertrags Tätigkeitsmerkmale durchzuführen.

Eingruppierung i. S. d. § 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 oder aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung im Betrieb allgemein zur Anwendung kommt oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen wurde (vgl. BAG, Beschluss vom 27.01.1987, AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972). Dem Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) des Betriebsrats unterliegen nicht nur Ein- oder Umgruppierungen in tarifliche Vergütungsordnungen. Eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf die Richtigkeitskontrolle bei der Anwendung von Tarifverträgen ist weder mit dem Wortlaut des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch mit Sinn und Zweck dieser Bestimmung zu vereinbaren. Deshalb kann es auf den Rechtscharakter der vom Arbeitgeber angewandten Lohn- und Gehaltsordnung nicht ankommen (vgl. BAG, Beschluss vom 28.01.1986, AP Nr. 32 zu § 99 BetrVG 1972). 89

Durch das Mitbeurteilungsrecht bei der Eingruppierung soll dem Betriebsrat die Möglichkeit gegeben werden, die richtige Umsetzung der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung zu überwachen. Dabei geht es zwar häufig darum, ob der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten zutreffend unter die Tätigkeitsmerkmale subsumiert hat, jedoch ist die Mitbeurteilung des Betriebsrats hierauf nicht beschränkt. Der Zustimmung des Betriebsrats unterliegt vielmehr auch die Entscheidung des Arbeitgebers, welche Vergütungsordnung er als Teil der betrieblichen Lohngestaltung auf das Arbeitsverhältnis anwendet. Denn eine Eingruppierung ist nicht nur dann unzutreffend, wenn die vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten falsch unter die Tätigkeitsmerkmale subsumiert werden, sondern auch dann, wenn diese Tätigkeiten in zutreffender Weise unter die Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsordnung subsumiert wurden, diese Vergütungsordnung aber nicht die Vergütungsordnung ist, die für das Arbeitsverhältnis gilt (vgl. BAG, Beschluss vom 27.01.1987, AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 30.01.1990, NZA 1990, Seite 493; BAG, Beschluss vom 01.02.1989 4 ABR 77/88 n. v.). 90

Der Betriebsrat kann somit einer vom Arbeitgeber geplanten Eingruppierung die Zustimmung mit der Begründung verweigern, die vom Arbeitgeber angewandte Vergütungsordnung sei nicht diejenige Ordnung, die im Betrieb zur Anwendung kommen müsse (vgl. BAG, Beschluss vom 27.01.1987, a. a. O.). Gibt es im Betrieb mehrere Vergütungsordnungen, etwa eine vom Arbeitgeber einseitig geschaffene für AT-Angestellte und eine tarifliche für Tarifangestellte, dann liegt in der Erklärung des Arbeitgebers, ein Arbeitnehmer erfülle mit seiner jetzt ausgeübten und geschuldeten Tätigkeit nicht mehr die Voraussetzungen, unter denen eine außertarifliche Vergütung gezahlt werde, seine Tätigkeit rechtfertige nur noch die Vergütung nach einer bestimmten tariflichen Vergütungsgruppe, eine Umgruppierung, zu der der Betriebsrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern kann, die Tätigkeit des Arbeitnehmers erfülle entgegen der Annahme des Arbeitgebers die Voraussetzungen für eine übertarifliche Vergütung nach der vom Arbeitgeber geschaffenen Vergütungsordnung (vgl. BAG, Beschluss vom 28.01.1986, a. a. O.). 91

Genau darüber, welche Vergütungsordnung der Eingruppierung der Arbeitnehmerin U. S. zugrunde zu legen ist, streiten die Beteiligten. Denn der Beteiligte zu 2. hat mit seiner 92

Erklärung im Schreiben vom 31.03.1998, er widerspreche der vorgesehenen Vergütung, da die vorgenommenen Eingruppierungsmerkmale gegen die bei dem Arbeitgeber geltenden Tarifverträge verstießen, zum Ausdruck gebracht, nach seiner Ansicht müssten die mit der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge, auch soweit sie gekündigt seien, für das Arbeitsverhältnis der neu eingestellten Mitarbeiterin gelten. Diese Auffassung hält der Antragsteller für unzutreffend. Er meint, er sei bezüglich der neu eingestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an die gekündigten Tarifverträge nicht gebunden und hat sich hinsichtlich dieses Personenkreises entschieden, diese teilweise anzuwenden und teilweise nicht anzuwenden. Darin liegt die Aufstellung einer von ihm selbst geschaffenen Vergütungsordnung, die nach seinem Willen bei der Bemessung der Vergütung der Mitarbeiterin U. S. Anwendung finden soll.

4. Die Entscheidung des Antragstellers, der Vergütung der 41 Jahre alten Mitarbeiterin abweichend von § 21 MTV Nr. 2 i. V. m. der Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag vom 14.12.1996 die Lebensaltersstufe 21 zugrunde zu legen und sie nicht an den sog. Alterssprüngen teilnehmen zu lassen, unterliegt der Mitbeurteilung des Beteiligten 93

zu 2., weil die Bestimmung der Lebensaltersstufen nach § 21 MTV Nr. 2 i. V. m. der Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag vom 14.12.1996 als Eingruppierung in ein kollektives Entgeltschema i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG anzusehen ist. 94

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Begriff Eingruppierung nicht identisch mit dem tarifrechtlichen Eingruppierungsbegriff (vgl. BAG, Beschluss vom 24.06.1986, AP Nr. 37 zu § 99 BetrVG). Für die Entscheidung, ob die Festsetzung der Lebensaltersstufe nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, ist es deshalb ohne Bedeutung, dass in § 21 MTV Nr. 2 im Zusammenhang mit den Lebensaltersstufen von Eingruppierung nicht die Rede ist. So kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts etwa auch die Entscheidung über die Gewährung einer Zulage als Ein- oder Umgruppierung nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein (vgl. BAG, Beschluss vom 02.04.1996, AP Nr. 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; BAG, Beschluss vom 24.06.1986, a. a. O.). 95

Bei der Eingruppierung in eine Lohn- und Gehaltsgruppenordnung geht es um die Einordnung des einzelnen Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema. Typischerweise ist die für den Arbeitnehmer maßgebliche Vergütungsgruppe festzulegen, die sich aus seiner Tätigkeit ergibt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dient insoweit der Überprüfung, ob der Arbeitsplatz zutreffend nach der anzuwendenden Vergütungsordnung bewertet ist (vgl. BAG, Beschluss vom 27.07.1983, AP Nr. 110 zu § 99 BetrVG 1972). Eine Eingruppierung in ein kollektives Entgeltschema liegt aber auch dann vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in eine tarifliche oder betriebliche Vergütungsgruppenordnung einordnet, die in Ergänzung zu den Tätigkeitsmerkmalen eine Gruppenbildung nach dem Lebensalter oder etwa auch nach der Zeit der Berufstätigkeit (Berufserfahrung) enthält (vgl. Kraft in GK-BetrVG, 6. Aufl., Band 2, § 99 Rdnr. 38). 96

Nach dem Wortlaut des § 99 Abs. 1 BetrVG beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht auf die Eingruppierung in solche Vergütungsgruppen, die Tätigkeitsmerkmale enthalten. Erforderlich ist allerdings, dass es sich um Anspruchsvoraussetzungen handelt, die in ein Vergütungsgruppensystem eingebunden sind. So hat das Bundesarbeitsgericht für die Beurteilung, ob die Entscheidung über die Gewährung einer Zulage als Eingruppierung anzusehen ist, darauf abgestellt, ob die Voraussetzungen der Zulage an diejenigen anknüpfen, die für das bewertende Entgeltschema maßgebend sind, z. B. an die Lohn- oder Gehaltsgruppenmerkmale. Wenn 97

eine Zulage nichts über die Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der Vergütungsordnung aussagt, etwa wenn sie ohne Rücksicht auf die Zuordnung zu bestimmten Vergütungsgruppen generell für bestimmte Erschwernisse gezahlt wird, dann kann es sich nicht um eine Eingruppierung handeln, weil sie keine Eingruppierung voraussetzt. Dasselbe gilt etwa für eine Zulage, die allen Angestellten derselben Fallgruppe einer Vergütungsgruppe zu zahlen ist (vgl. BAG, Beschluss vom 02.04.1996, a. a. 0.).

Die Bestimmung der Vergütung nach Lebensaltersstufen gemäß § 21 MTV Nr. 2 i. V. m. der Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag vom 14.12.1996 baut auf die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen nach dem Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale auf und knüpft insofern hieran an, als die Lebensaltersstufen den Vergütungsgruppen zugeordnet sind. Darüber hinaus enthalten § 21 Abs. 2 und 3 MTV Nr. 2 Zwischenstufen. Es geht also nicht etwa um eine generelle Regelung, nach der jeder Angestellte bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters einen bestimmten Zusatzbetrag oder einen bestimmten Prozentsatz seiner Vergütung zusätzlich erhält. Das System der Lebensaltersstufen bestimmt somit in Ergänzung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppen nach dem Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale die für den Angestellten maßgebliche Vergütungsgruppe. Beide Systeme zusammen bilden mithin die Vergütungsgruppenordnung i. S. d. § 99 BetrVG. 98

Zwar steht bei einer Eingruppierung die Bewertung des Arbeitsplatzes charakteristischerweise im Vordergrund. Nach dem Sinn und Zweck des § 99 BetrVG ist aber ebensowenig wie nach dessen Wortlaut eine Beschränkung der Mitbeurteilung des Betriebsrats auf die Eingruppierung in tätigkeitsbezogene Vergütungsgruppen geboten. 99

Nicht von Bedeutung ist, ob die Anwendung eines kollektiven Entgeltschemas im Einzelfall einfach oder schwierig ist. Kollektive Interessen der Arbeitnehmer, deren Wahrung das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG dient, sind jedenfalls auch dann berührt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer in Lebensaltersstufen oder Berufsjahresstufen eingruppiert. Darüber hinaus dient das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auch dem Interesse des einzelnen Arbeitnehmers. Für diesen erübrigt sich wegen der tatsächlichen Auswirkungen vielfach ein zusätzliches Individualverfahren (vgl. BAG, Beschluss vom 27.07.1993, a. a. 0.). Eine andere, hier nicht zu entscheidende, Frage ist es, ob in der Entscheidung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bei Erreichen einer höheren Lebensaltersstufe die tariflich vorgesehene höhere Vergütung zu zahlen, eine Umgruppierung i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG liegt. 100

Damit rechnet zur Eingruppierungsentscheidung bei der Mitarbeiterin U. S. auch die Festsetzung der Lebensaltersstufe 21. Nach der von dem Antragsteller einseitig aufgestellten Vergütungsgruppenordnung soll es bei neu eingestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwar keine Lebensaltersgruppen mehr geben. Für das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2. ist dies jedoch unerheblich, da er geltend macht, dass die Mitarbeiterin U. S. in ein anderes kollektives Entgeltschema, nämlich das nach § 21 MTV Nr. 2 i. V. m. Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag vom 14.12.1996, einzugruppiert ist. 101

5. Das Zustimmungsersetzungsverfahren im Hinblick auf die Eingruppierung der Arbeitnehmerin U.S. in die Lebensaltersstufe 21 ist nicht entbehrlich, weil die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin als erteilt gilt. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer geplanten personellen Maßnahme u. a. verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den 102
103

Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG die Zustimmung als erteilt.

Die Wochenfrist zur Zustimmungsverweigerung hat der Betriebsrat eingehalten. Die Verweigerung der Zustimmung ist auch nicht deshalb unbeachtlich, weil der Betriebsrat keine ausreichenden Gründe angegeben hat. Eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme ist schon dann ausreichend begründet, wenn die vorgetragenen Einwendungen es als möglich erscheinen lassen, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Die Begründung muss sich einem der gesetzlichen Tatbestände zuordnen lassen. Unbeachtlich ist nur eine Begründung, die offensichtlich zu keinem der Verweigerungstatbestände Bezug nimmt (vgl. BAG, Beschluss vom 26.01.1988, AP Nr. 50 zu § 99 BetrVG 1972). Die im Schreiben vom 31.03.1998 vom Beteiligten zu 2. vertretene Ansicht, die vorgesehene Vergütung verstoße gegen vom Antragsteller abgeschlossene Tarifverträge, lässt es als möglich erscheinen, dass die vom Antragsteller beabsichtigte Eingruppierung in die von ihm geschaffene Vergütungsordnung gegen Bestimmungen eines oder mehrerer Tarifverträge i. S. d. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verstößt.

6. Das danach vom Antragsteller durchzuführende Zustimmungsersetzungsverfahren hat dieser mit seinem im ersten Rechtszug gestellten Zustimmungsersetzungsantrag nicht schon durchgeführt.

Da der Antragsteller mit dem vor dem Arbeitsgericht gestellten Antrag, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin U. S. in die Vergütungsgruppe V b, Fallgr. 12.2, entsprechend dem gekündigten Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale zu ersetzen, das Zustimmungsersetzungsverfahren im Hinblick auf die Subsumtion der Tätigkeit der Mitarbeiterin unter die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe V b, Fallgr. 12.2, durchgeführt, die Streitfrage zwischen

den Beteiligten über die anzuwendende Lebensaltersstufe aber ausgeklammert und nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt hat, ist das Zustimmungsersetzungsverfahren insoweit gerade nicht durchgeführt, als der Beteiligte zu 2. seine Zustimmung zur Eingruppierung in die vom Antragsteller einseitig aufgestellte Lebensaltersgruppe verweigert hat.

Deshalb hat der Antragsteller nach § 101 Satz 1 BetrVG das Zustimmungsersetzungsverfahren noch durchzuführen, soweit er der Vergütung der Arbeitnehmerin U. S. die Lebensaltersstufe 21 zugrunde legen will. Erst in diesem Verfahren ist zu entscheiden, ob der Beteiligte zu 2. die Zustimmung zu Recht verweigert hat.

V.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Dahingestellt bleiben kann, ob zu den vom Antragsteller vorgelegten Beschlüssen des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16.11.1998 15 TaBV 5/98 und des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 16.03.1999 5 (6) TaBV 53/98 eine Divergenz im Sinne des § 92 Abs. 1 i. V. m. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vorliegt. Denn der Rechtssache kommt jedenfalls grundsätzliche Bedeutung nach § 92 Abs. 1 i. V. m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zu.

112

Zwar hat das Beschwerdegericht die Zulassungsentscheidung versehentlich nicht verkündet. Nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, ist eine Verkündung der Rechtsmittelzulassung jedoch nicht notwendig (vgl. BAG, Beschluss vom 11.12.1998, NZA 1999, Seite 333).

RECHTSMITTELBELEHRUNG	113
Gegen diesen Beschluss kann von dem Antragsteller	114
RECHTSBESCHWERDE	115
eingelegt werden.	116
Für den Beteiligten zu 2. ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.	117
Die Rechtsbeschwerde muss	118
innerhalb einer Notfrist von einem Monat	119
nach der Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim	120
Bundesarbeitsgericht,	121
Graf-Bernadotte-Platz 5,	122
34119 Kassel,	123
eingelegt werden.	124
Die Rechtsbeschwerde ist gleichzeitig oder	125
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	126
schriftlich zu begründen.	127
Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem bei	128
einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	
gez. Heinlein gez. Meyer gez. Kiwitt	129