

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 193</p>
<p>BAG Beschluss vom 10.02.1976 – 1 ABR 49/74 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

Stichwörter:

Mitbestimmung, Eingruppierung und Einstellung als zwei selbständige mitbestimmungspflichtige Tatbestände, der Betriebsrat kann der Einstellung nicht wegen einer falschen Eingruppierung die Zustimmung verweigern.

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Beschluss handelt es sich um den Originaltext. Der Beschluss wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 193
BAG Beschluss vom 10.02.1976 – 1 ABR 49/74 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Ist der Betriebsrat der Auffassung, die vom Arbeitgeber für einen einzustellen- den Arbeitnehmer vorgesehene Eingruppierung sei nicht tarifgerecht, weil zu niedrig, so kann er zwar die Zustimmung zur Eingruppierung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, nicht aber die Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers verweigern.

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 10.02.1976 - 1 ABR 49/74-

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Hamm
Beschluss vom 07.03.1974 - 8 Ta BV 8/74 –

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. März 1974- - 8 Ta BV 8/74- - wird zurückgewiesen.

		Gründe:
1		I. Die Antragstellerin, ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie, beschäftigt rund 450 Arbeitnehmer. Sie ist kraft Verbandsmitgliedschaft an die für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen abgeschlossenen Tarifverträge gebunden. Die Antragstellerin teilte dem Antragsgegner unter dem 22. November 1973 mit, sie beabsichtige, die Beteiligte Frau Christel S. (Mitglied der IG Metall) mit Wirkung vom 26. November 1973 als Küchenhilfe unter Einreihung in die Lohngruppe 2 des Lohnrahmenabkommens für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen nach dem Stand vom 11. Januar 1973 einzustellen und mit einem Stundenlohn von 4,70 DM zuzüglich einer Zulage von 0,55 DM zu entlohnen.
2		Der Antragsgegner äußerte sich hierzu unter dem 23. November 1973 wie folgt: "Der Betriebsrat verweigert die Einstellung, da diese gegen das BetrVG § 99 Abs. 1 verstößt. Nach dem Lohnrahmenabkommen § 3 muss die o.g. in die Gruppe 3 eingestuft werden."
3		Die Antragstellerin hat die Beteiligte S. dennoch zum 26. November 1973 eingestellt, ohne dass der Antragsgeg-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 193
BAG Beschluss vom 10.02.1976 – 1 ABR 49/74 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		ner sich gegen diese Einstellung als einer vorläufigen Maßnahme gewandt hätte. Die seit dem 1. Januar 1974 gezahlte Vergütung beträgt 5,22 DM nebst Zulage. In der Lohngruppe 3 wäre seitdem von einem Stundenlohn von 5,49 DM auszugehen.
	4	Die Antragstellerin hat mit ihrer Antragschrift vom 23. November 1973 beim Arbeitsgericht beantragt, die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung der Küchenhilfe Christel S. zu ersetzen. Die Beteiligte S. sei richtig in die Lohngruppe 2 des Lohnabkommens eingestuft, da ihre Tätigkeit nur geringe körperliche Belastungen bedinge. Davon abgesehen gehe es nicht an, dass der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigere, obwohl gar nicht über die Einstellung als solche, sondern nur über die zutreffende Eingruppierung gestritten werde.
	5	Die Antragstellerin hat beantragt, die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Küchenhilfe S. zu ersetzen.
	6	Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.
	7	Er hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat könne die Zustimmung zur Einstellung eines Stellenbewerbers nicht erteilen, wenn er dessen beabsichtigte Einstufung als zu niedrig nicht für richtig halte. Es sei zu beachten, dass der Betriebsrat auch im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Arbeitskräfte eine soziale Schutzfunktion ausübe. Überdies sei es nicht angängig, den Einstellungsvorgang aufzuspalten und einerseits von der Einstellung und andererseits von der Eingruppierung als selbständigen Mitbestimmungstatbeständen auszugehen. Nach der Art ihrer Tätigkeit habe die Beteiligte S. Anspruch auf die Vergütung nach Lohngruppe 3 des Lohnrahmenabkommens. Andere Bedenken gegen die Einstellung als hier geltend gemacht seien allerdings nicht zu erheben.
	8	Die Beteiligte S. hat keinen Sachantrag gestellt.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 193
BAG Beschluss vom 10.02.1976 – 1 ABR 49/74 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

9	<p>Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Die dagegen vom Antragsgegner gerichtete Beschwerde blieb ohne Erfolg. Zur Begründung seines die Beschwerde des Antragsgegners zurückweisenden Beschlusses hat das Landesarbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt: Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG könne der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde. Diese Regelungen müssten in einer praktikablen und den Interessen aller Beteiligten gerecht werdenden Weise gehandhabt werden. Dies führe dazu, dass sich der Betriebsrat in Fällen der vorliegenden Art darauf beschränken müsse, der mit der Einstellung verbundenen Eingruppierung die Zustimmung zu versagen. Zwar gehöre zur Einstellung auch die tarifliche Eingruppierung, doch liefe es auf eine begriffliche Überspitzung hinaus, aus diesen Zusammenhängen folgern zu wollen, dass ein Widerspruch gegen die tarifliche Eingruppierung notwendig in einen Widerspruch gegen die Einstellung überhaupt umschlage. Würden Meinungsverschiedenheiten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung dem Betriebsrat das Recht zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung geben, so würde sich die auch zum Schutz des Bewerbers konzipierte Vorschrift ohne hinreichenden Anlass gegen den Stellenbewerber kehren. Es sei ferner nicht zu erkennen, dass der Betriebsrat ein eigenständiges Interesse daran haben könnte, in Fällen der hier strittigen Art die Einstellung als solche zu unterbinden. Da er nämlich auch der Eingruppierung widersprechen könne und sich der Arbeitgeber unter solchen Umständen um die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung bemühen müsse, könne der tatsächlich aufgetretene Streitpunkt einer alsbaldigen Klärung zugeführt werden. Betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen sollten im Allgemeinen nicht weiter gehen, als dies zur Sicherung des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes erforderlich sei. Das bedeute für Fälle der Ersteingruppierung bei einer Neueinstellung, dass betriebsverfassungsrechtlich zwischen der Einstellung als solcher und der Eingruppierung unterschieden werden müsse.</p>
---	--

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 193
BAG Beschluss vom 10.02.1976 – 1 ABR 49/74 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	10	Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.
	11	II. Die vorinstanzlichen Beschlüsse sind im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zutreffend; die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners (Betriebsrat) ist deshalb unbegründet.
<i>Bei der „Einstellung“ und „Eingruppierung“ handelt es sich um zwei selbstständige mitbestimmungspflichtige Tatbestände. Daher</i>	12	1. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten. Mit Recht wird im Schrifttum darauf hingewiesen, dass Einstellung und Eingruppierung im Regelfälle zusammenfallen (so: Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 16; Fitting- Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 99 Anm. 8; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 99 Anm. 11; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 99 Anm. 5). Daraus kann man aber nicht im Sinne des Antragsgegners folgern, dass beides untrennbar verbunden sei, so dass der Betriebsrat notwendig die Zustimmung zur Einstellung verweigern müsse, wenn er die Eingruppierung für tarif- oder sonst normwidrig hält. Im Gegenteil, das Gesetz stellt die Begriffe "Einstellung" und "Eingruppierung" in § 99 BetrVG ausdrücklich nebeneinander. Mit Dietz-Richardi (vgl. aaO) ist davon auszugehen, dass das Gesetz die Eingruppierung anders als § 60 BetrVG 1952 ausdrücklich als Mitbestimmungstatbestand erwähnt, um einerseits die zu § 61 BetrVG 1952 entstandene Meinungsverschiedenheit zu beseitigen, ob die Mitbestimmung bei der Einstellung sich auch auf die Eingruppierung des Arbeitnehmers erstreckt (vgl. dazu: BAG AP Nr. 3 zu § 61 BetrVG mit weiteren Nachweisen), und um andererseits klarzustellen, dass der Betriebsrat bei Bedenken gegen die Eingruppierung nicht der Einstellung widersprechen muss, sondern nur der Eingruppierung widersprechen kann. Zutreffend ist aber auch die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, dass sich die Schutzfunktion für den einzustellenden Arbeitnehmer, die der Mitbestimmungsregelung innewohnt, in ihr Gegenteil verkehren würde, könnte sich der Betriebsrat bei lediglich unterschiedlicher Auffassung über die zutreffende Eingruppierung der Einstellung selbst widerset-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 193
BAG Beschluss vom 10.02.1976 – 1 ABR 49/74 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>zen. Es darf dabei nicht außer Acht gelassen werden, dass die Eingruppierung in die Lohngruppen eines Tarifvertrages je nach der ausgeübten bzw. vertraglich ausübenden Tätigkeit insoweit zwingend erfolgt und dieserhalb bereits eine gewisse Gewähr für die zutreffende Eingruppierung gegeben ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt in dem vorliegenden Zusammenhang in der Überprüfung der etwa zu niedrigen Lohngruppe zum Ausdruck; es besteht in einer "Richtigkeitskontrolle" (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO), die so die Entgeltsbelange des Arbeitnehmers schützt. Der Betriebsrat kann demgemäß der Einstellung als solcher nicht widersprechen, wenn der Streit - wie hier - ausschließlich um die richtige Eingruppierung geht. Auch ist der einzelne Arbeitnehmer nicht gehindert, im Urteilsverfahren seine Eingruppierung überprüfen zu lassen; der tarifliche Entgeltanspruch besteht unabhängig von dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats. In diesem Zusammenhang ist weiter zu bedenken, dass die Eingruppierung als Einordnung in ein kollektivrechtliches Entgeltschema keine echte Arbeitgeberentscheidung ist, sondern in Wahrheit Normenvollzug (GK-Kraft, BetrVG, § 99 Anm. 18). Diesem Gedanken liegt die richtige Auffassung zugrunde, dass bei einem bloßen Normenvollzug - wie hier - ein "Mitbestimmen" im eigentlichen Sinne gar nicht möglich ist (deshalb nur "Richtigkeitskontrolle"). Der Sachverhalt der vielleicht zu niedrigen Eingruppierung unterscheidet sich also in jeder Hinsicht von dem der Einstellung und ist von der Sache her zu Recht als besonderer Fall zu behandeln.</p>
	13	<p>2. Insgesamt folgt, dass der Betriebsrat bei einer Fallgestaltung wie hier, wo nur die zutreffende (Erst-) Eingruppierung zwischen ihm und dem Arbeitgeber wegen der nach Meinung des Betriebsrats zu niedrigen Höhe streitig ist, seine Zustimmungsverweigerung zur personellen Maßnahme (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) nicht auf die Einstellung erstrecken darf.</p>