

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 338</p>
<p>BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

Stichwörter:

Mitbestimmung – Umgruppierung - Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG - Rechtscharakter der durch den Arbeitgeber festgestellten Eingruppierung – Bewertungspflicht des Arbeitgebers - Sinn und Zweck der Mitbestimmung

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil 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 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

1. 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.

2. 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 Zustimmungsersetzungsverfahrens verlangen.

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

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 –

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Hamm
Beschluss vom 11.04.1981 – 12 Ta BV 32/81 –

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. April 1981 - 12 Ta BV 32/81 - wird zurückgewiesen.

		Gründe:
1		A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der antragstellende Betriebsrat die Aufhebung einer ohne seine Zustimmung von der Antragsgegnerin aus Anlass des Inkrafttretens einer neuen tariflichen Gehaltsgruppeneinteilung vorgenommenen Neueingruppierung von Arbeitnehmern verlangen kann.
2		Die Antragsgegnerin betreibt einen Zeitungsverlag und beschäftigt etwa 220 Mitarbeiter. In ihrem Betrieb finden die zwischen dem Verband Rheinisch-Westfälischer

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Zeitungsverleger e.V. einerseits und der Industriewerkschaft Druck und Papier, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifverträge für die Angestellten in den Verlagen von Tageszeitungen im Lande Nordrhein-Westfalen Anwendung.
	3	Am 1. Januar 1980 trat der am 8. September 1979 abgeschlossene Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in den Verlagen von Tageszeitungen in Kraft. Dieser Gehaltstarifvertrag brachte eine völlige Neuregelung der Gehaltsgruppen und der zugehörigen Tätigkeitsmerkmale, so dass eine Neueingruppierung der Angestellten erforderlich wurde.
	4	Mit Schreiben vom 14. Dezember 1979 überreichte die Antragsgegnerin dem Antragsteller eine Liste mit den zum 1. Januar 1980 beabsichtigten Neueingruppierungen und bat ihn um Überprüfung und Zustimmung. Auf der Liste befanden sich auch die Namen der 14 Angestellten, die in den Vorinstanzen am vorliegenden Beschlussverfahren beteiligt worden sind. Der Antragsteller verweigerte am 21. Dezember 1979 die Zustimmung zu den von der Antragsgegnerin geplanten Neueinstufungen dieser 14 Angestellten, weil die Eingruppierungen nicht den tariflichen Bestimmungen entsprächen. Er führte in jedem Einzelfall den Tätigkeitsbereich der Angestellten auf und machte einen eigenen Eingruppierungsvorschlag.
	5	Daraufhin sah die Antragsgegnerin zunächst von einer Eingruppierung dieser Angestellten ab, erteilte ihnen keine Gehaltsabrechnungen und zahlte lediglich Vorschüsse. Als sie sich mit dem Antragsteller auch in der Folgezeit nicht über die zutreffende tarifliche Eingruppierung der betreffenden Angestellten einigen konnte, teilte sie diesen Anfang April 1980 mit, dass sie die geplante Eingruppierung auch nach nochmaliger Überprüfung für tarifgerecht halte. Gleichzeitig erteilte die Antragsgegnerin diesen Angestellten Gehaltsabrechnungen ab dem Monat Januar 1980, wobei sie jeweils die ihrer Meinung nach richtige Gehaltsgruppe zugrunde legte.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	6	Der Antragsteller sieht in dieser Maßnahme der Antragsgegnerin eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG. Er hat das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet und beantragt, der Antragsgegnerin aufzugeben, die mit Wirkung vom 1. Januar 1980 vorgenommenen Eingruppierungen der betreffenden 14 Angestellten aufzuheben.
	7	Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.
	8	Sie vertritt die Ansicht, dass dem Antragsteller im vorliegenden Falle überhaupt kein Mitbestimmungsrecht zustehe. Die Ein- oder Umgruppierung in eine tarifliche Vergütungsgruppe sei keine echte Arbeitgeberentscheidung, sondern Normenvollzug. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe deshalb nur in einer Richtigkeitskontrolle. Das Arbeitsgericht könne nicht aus formellen Gründen wie der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats dem Arbeitgeber aufgeben, personelle Maßnahmen, die dem Tarifvertrag entsprächen, aufzuheben. Die von ihr vorgenommenen tariflichen Eingruppierungen seien richtig. Das Tarifgehalt habe sich in keinem Falle verringert; in einigen Fällen sei sogar eine Gehaltserhöhung eingetreten.
	9	Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die dagegen von der Antragsgegnerin eingelegte Beschwerde ist erfolglos geblieben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweiserungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.
	10	B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.
	11	I. In prozessualer Hinsicht bestehen durchgreifende Bedenken dagegen, dass die Vorinstanzen die 14 Angestellten, deren tarifgerechte Eingruppierung zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin umstritten ist, am Verfahren beteiligt haben.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	12	Der Senat hat allerdings früher in ständiger Rechtsprechung die von einer personellen Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer im Zustimmungseretzungsverfahren und auch im Verfahren nach § 101 BetrVG beteiligt (BAG Beschluss vom 05.02.1971 - 4 ABR 24/70 - BAGE 23, 196, 209; BAG Beschlüsse vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - und vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 8/75; BAG Beschlüsse vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - und vom 21. November 1978 - 1 ABR 91/76 -). Auch der seit dem 1. Januar 1981 nach dem Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts für Verfahren nach den §§ 99 bis 101 BetrVG zuständig gewesene Sechste Senat ist dieser Rechtsprechung des Ersten Senats zunächst gefolgt (vgl. zuletzt noch den Beschluss des Sechsten Senats vom 30. April 1981 - 6 ABR 59/78 -). Er hat sie jedoch in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluss vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 - aufgegeben und dazu ausgeführt:
	13	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 sich diese Maßnahme beziehe, nicht in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbeziehung, die Gegenstand des Beschlussverfahrens sei, betroffen werden. Mit § 99 BetrVG würden kollektivrechtliche und keine individual-rechtlichen Rechtsbeziehungen geregelt. Gegenstand des Beschlussverfahrens über die Zustimmungseretzung 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.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	14	<p>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 Arbeitsvertrages 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</p>
--	----	--

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		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.
<p><i>Der betroffene Beschäftigte ist im Zustimmungsersetzungsverfahren sowie im Verfahren nach § 101 BetrVG kein Beteiligter.</i></p> <p><i>Rechtscharakter der „Eingruppierungsmaßnahme des Arbeitgebers</i></p> <p><i>Inhalt des Zustimmungsersetzungsverfahrens</i></p>	15	<p>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 individualrechtlichen Rechtspositionen die Beteiligteigenschaft 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 – EEöD Nr. 193, 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 individualrechtlichen Rechtspositionen nicht berührt. Der einzelne Arbeitnehmer wird durch den Ausgang des Beschlussverfahrens nicht gehindert, im Urteilsverfahren 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</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		auch keine präjudizielle Wirkung für einen Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber um die richtige tarifliche Eingruppierung (BAG Urteil vom 13.05.1981 - 4 AZR 1076/78 - BAGE 35, 239, 246 = EEöD Nr. 237).
	16	Kann mithin der Ausgang des vorliegenden Verfahrens die individual-rechtlichen Rechtspositionen der betroffenen Angestellten nicht beeinflussen, so besteht kein Grund, sie 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 Angestellten 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 Gelegenheit gegeben worden, zur Frage ihrer Beteiligung am Verfahren Stellung zu nehmen (vgl. BAG Beschluss vom 22.01.1980 – 1 ABR 48/77 - BAGE 32, 350, 358, zu B I 4 der Gründe). Sie haben von dieser Möglichkeit jedoch keinen Gebrauch gemacht.
	17	II. Der antragstellende 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.
<i>Rechtscharakter der Mitbestimmung bei einer Eingruppierung</i>	18	1. Zu den 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. Da es sich bei der Ein- und Umgruppierung anders als bei der Einstellung und Versetzung nicht um einen rechtsgestaltenden Akt des Arbeitgebers, sondern um einen Akt rechtlicher Beurteilung handelt, bedeutet das dem Betriebsrat insoweit eingeräumte

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>Mitbestimmungsrecht keine Mitgestaltung, sondern nur eine Mitbeurteilung der gegebenen Rechtslage. Sie besteht in einer Richtigkeitskontrolle (BAG Beschluss vom 10. Februar 1976 - 1 ABR 49/74 – <i>EEöD Nr. 193</i>). Obwohl es bei der Ein- und Umgruppierung nur um Normenvollzug geht, bei der dem Arbeitgeber kein Ermessen eingeräumt ist, hat die Mitbestimmung des Betriebsrats hier durchaus einen Sinn. <u>Die den einzelnen Vergütungsgruppen zugeordneten tariflichen Tätigkeitsmerkmale sind häufig sehr allgemein gehalten. Es werden weitgehend unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung auf den Einzelfall vielfach schwierig ist und die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen. Hier soll die gesetzlich vorgeschriebene Mitbeurteilung des Betriebsrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten.</u></p>
	19	<p>2. Der antragstellende Betriebsrat hat seine hiernach gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung zur Eingruppierung der 14 Angestellten nicht gegeben. Seine Zustimmung gilt auch nicht gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt; denn er hat die von der Antragsgegnerin am 14. Dezember 1979 erbetene Zustimmung zu den beabsichtigten Eingruppierungen am 21. Dezember 1979 schriftlich unter Angabe der für jeden Einzelfall maßgebenden Gründe und damit in der nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgeschriebenen Frist und Form verweigert. Die Antragsgegnerin hätte deshalb gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG das Arbeitsgericht anrufen und die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Antragstellers beantragen müssen. Das ist nicht geschehen.</p>
<i>Mitbestimmungssicherungsverfahren</i>	20	<p>Damit sind die Voraussetzungen des § 101 Satz 1 BetrVG erfüllt. Ob die von der Antragsgegnerin vorgenommenen Eingruppierungen tarifgerecht sind und dem Antragsteller deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht nicht zustand, ist nach der Rechtsprechung des Senats im Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG nicht zu prüfen (Senatsbeschlüsse vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 – <i>EEöD Nr. 1226</i> und vom 21. November 1978 - 1 ABR 91/76 – <i>EEöD Nr. 1227</i>).</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

<i>Die Eingruppierung des Beschäftigten in eine Entgeltgruppe erfolgt nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch den tariflichen Grundsatz der Tarifautomatik.</i>	21	<p>3. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die "Aufhebung" der ohne seine Zustimmung getroffenen personellen Maßnahme verlangen. Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, dass bei den hier vorgenommenen Eingruppierungen eine Aufhebung im wörtlichen Sinne nicht möglich ist und daher ausscheidet. 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. <u>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.</u> 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".</p>
<i>Bewertungspflicht des Arbeitgebers</i>	22	<p>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. <u>Der Arbeitgeber kann den Anspruch aber nur erfüllen, wenn er sich vorher darüber klar geworden ist, welcher tariflichen Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer auf-</u></p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>grund 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.</p>
<i>Mitbestimmungssicherungsverfahren</i>	23	<p>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 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 für 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 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen gesichert und so der Zweck des Verfahrens nach § 101 BetrVG erreicht werden.</p>
	24	<p>Der dem Wortlaut des § 101 Satz 1 BetrVG entsprechende Antrag des Betriebsrats ist deshalb dahin auszulegen, dass der Antragsgegnerin die Einholung der</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 338
BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Zustimmung des Antragstellers zu den vorgenommenen Eingruppierungen aufgegeben werden soll. Gleiches gilt für den dem Antrag des Antragstellers stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts, den das Landesarbeitsgericht bestätigt hat.
	25	III. Nach alledem haben die Vorinstanzen im Ergebnis richtig entschieden, so dass die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin zurückzuweisen war.