

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 TaBV 27/12

1 BV 4/12

(Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof -)

Datum: 09.10.2012

Rechtsvorschriften: §§ 99, 101 BetrVG

1. Der Betriebsrat kann, wenn der Arbeitgeber ihn zwar im Rahmen der Einstellung zur beabsichtigten Lohngruppe anhört, aber bei Widerspruch kein Zustimmungseretzungsverfahren beim Arbeitsgericht durchführt, dem Arbeitgeber entsprechend § 101 BetrVG vom Arbeitsgericht aufgeben lassen, dieses Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nachzuholen.
2. Benennt der Betriebsrat auf einem Schreiben, in dem lediglich Zustimmung zur Einstellung begehrt, gleichzeitig aber auch die beabsichtigte Eingruppierung (allerdings ohne weitere Erläuterungen) angeführt wird, unter Streichung der vordruckten Worte "nicht einverstanden" an dieser Stelle mit dem Zusatz "einzugruppieren in ..." eine andere Entgeltgruppe, liegt hinsichtlich der Eingruppierung sowohl ein Widerspruch als auch eine ausreichende Begründung für diesen vor.
3. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat die Eingruppierung in eine Gehaltsgruppe für Angestellte begehrt, während der Arbeitgeber eine Lohngruppe für gewerbliche Arbeitnehmer anführt, und zwar unabhängig davon, dass das Motiv des Betriebsrats im Beruf auf die Ungültigkeit des Lohngruppenkatalogs wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz besteht.

Beschluss:

- I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth, Kammer Hof, vom 19.06.2012, Az.: 1 BV 4/12, wird, soweit das Verfahren nicht eingestellt worden ist, zurückgewiesen.
- II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

- 2 -

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über darüber, ob der Arbeitgeber zur Einleitung eines Verfahrens auf Erteilung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung einer Reihe von Mitarbeitern verpflichtet ist.

Antragsteller und Beteiligter zu 1.) ist der bei der Beteiligten zu 2.) für den Betrieb in M... gebildete Betriebsrat. Die Beteiligte zu 2.) betreibt in diesem Betrieb und an verschiedenen weiteren Orten in Bayern und Sachsen Lager für Einzelhandelsware. Sie ist Mitglied im Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern, Unternehmer und Arbeitgeberverband der intermediären Wirtschaft e.V.. Sie wendet in ihren Betrieben in Bayern die maßgeblichen Tarifverträge des bayerischen – bzw. in den in Sachsen gelegenen Betrieben des sächsischen – Groß- und Außenhandels für alle Arbeitnehmer an. Diese Tarifverträge enthalten jeweils einen Gehaltsgruppenkatalog für die Angestellten und einen Lohngruppenkatalog für die gewerblichen Arbeitnehmer (Anlage zum Schriftsatz der Vertreter der Beteiligten zu 2.) vom 25.05.2012, Bl. 79 ff. d.A.). Lagerarbeiter sind als Eingruppierungsbeispiele

- in Lohngruppe 2 des Lohngruppenkatalogs für die gewerblichen Arbeitnehmer aufgeführt unter dem allgemeinen Merkmal „Arbeiten, die ohne einschlägige Kenntnisse nach kurzer Einarbeit ausgeführt werden“,
- in Lohngruppe 3 genannt als „Lagerarbeiter mit Warenkenntnissen“ unter der allgemeinen Bezeichnung „Arbeiten, die mit einschlägigen Kenntnissen nach einer Anlernzeit ausgeführt werden“ sowie
- in Lohngruppe 4 als „Lagerfacharbeiter“ unter der allgemeinen Bezeichnung „Arbeiten, die nach einer Anlernzeit mit langjähriger praktischer Tätigkeit und mit umfangreichen Warenkenntnissen oder entsprechender Prüfung ausgeführt werden“ (a.a.O., Bl. 86 f. d.A.).

Unter dem 07.06.2011 hat die Beteiligte zu 2.) mit der Gewerkschaft Ver.di eine Regelung über bestimmte Entgelterhöhungen abgeschlossen, die ebenfalls auf den Lohn- bzw. Gehaltsgruppenkatalog verweist (ebenda, Bl. 94 ff. d.A.).

Die Beteiligte zu 2.) informierte den Beteiligten zu 1.) mit Schreiben vom 19.12.2011, vom 21.12.2011, vom 22.02.2012, vom 23.02.2012 und vom 27.02.2012 über die beabsichtigte Einstellung der Mitarbeiter Mi..., W..., F..., H..., S..., C..., Fi..., He..., We..., Si... und K... als Lagerarbeiter/Sammler. Beim Vordruck „Gehalts-/Lohngruppe“ ist angeführt: „Lohngruppe 3“ (Anlage zur Antragsschrift, Bl. 9 ff. d.A.). Unter der vorgedruckten Rubrik „Stellungnahme des Betriebsrats“ „gehört/nicht einverstanden“ ist durch den Betriebsratsvorsitzenden der Passus „nicht einverstanden“ jeweils durchgestrichen und handschriftlich hinzugefügt „einzugruppieren in GG 1“ bzw. „einzugruppieren in GG I“.

In seinem am 24.04.2012 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag hat der Betriebsrat die Auffassung vertreten, im Zusatz „einzugruppieren in GG 1“ bzw. „einzugruppieren in GG I“ liege jeweils ein ordnungsgemäßer Widerspruch hinsichtlich der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung. Aus diesem Grund habe er, der Betriebsrat, in der Betriebsratssitzung vom 26.03.2012 die Einleitung eines entsprechenden Beschlussverfahrens und die Beauftragung seiner Prozessvertreter beschlossen, wie sich aus der Ablichtung der Niederschrift über diese Sitzung ergebe (Anlage zur Antragsschrift, Bl. 20 f. d.A.). Aufgrund des hinsichtlich der Eingruppierung erhobenen Widerspruchs sei der Arbeitgeber zur Durchführung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verpflichtet.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiter Mi..., W..., F..., H..., C..., Fi..., He..., We..., Si..., K... und S... ein Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel, die nicht erteilte Zustimmung des Antragstellers zur Eingruppierung der vorgenannten Mitarbeiter in die Lohngruppe 3 ersetzen zu lassen, hilfsweise, die fehlerhafte Eingruppierung aufheben zu lassen.

Die Beteiligte zu 2.) hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Die Beteiligte zu 2.) hat eingewandt, dadurch, dass der Betriebsrat die Worte „nicht einverstanden“ gestrichen und das Formular jeweils mit der nicht ausgestrichenen Bemerkung

kung „gehört“ zurückgereicht habe, habe er sein Einverständnis mit der gesamten Maßnahme erklärt. Der Hinweis „einzugruppieren in GG I“ sei demgegenüber nichtssagend und stelle keinen ordnungsgemäßen begründeten Widerspruch dar. Da beim Wort „gehört“ keine Einschränkungen angegeben seien, müsse von einer uneingeschränkten Zustimmung zur Maßnahme inclusive der beabsichtigten Eingruppierung ausgegangen werden, zumal der Hinweis des Betriebsrats auf ein nicht einschlägiges Vergütungsschema nicht nachvollziehbar sei. Der Widerspruch sei daher unbeachtlich, die Zustimmung sei erteilt oder gelte als erteilt. Der Widerspruch sei in jedem Fall unbeachtlich. Maßgeblich für die Eingruppierung der Lagerarbeiter sei der Lohnvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer. Auch der Betriebsrat müsse diese tariflichen Regelungen gegen sich gelten lassen. Widersprüche könnten sich nur auf Eingruppierungen innerhalb dieses Schemas beziehen. Dem Betriebsrat fehle die Kompetenz zur Änderung der tariflichen Entlohnungsgrundsätze. Unabhängig hiervon stelle das Vorgehen des Betriebsrats einen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 BetrVG dar. Der Betriebsrat habe mit Schreiben vom 07.12.2011 die Eingruppierung der gewerblichen Arbeitnehmer in die tariflichen Lohngruppen als kritisch angesehen und die Eingruppierung in den Gehaltsgruppenkatalog begehrt. Er versuche damit, Individualinteressen der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine andere Eingruppierung und eine Gehaltserhöhung durchzusetzen. Offensichtlich von ihm initiiert hätten in der Zwischenzeit viele Arbeitnehmer die Eingruppierung in den Gehaltsgruppenkatalog geltend gemacht und Frist zur Nachzahlung von auf den Gehaltsgruppen basierenden Entgeltleistungen gesetzt.

Der Beteiligte zu 1.) hat demgegenüber ausgeführt, die Ausführungen der Beteiligten zu 2.) seien nach den gesetzlichen Vorgaben irrelevant. Es sei gerade Sinn des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber gewählte Eingruppierung zutreffend sei. Aus der Streichung des vorgedruckten Vermerks „nicht einverstanden“ ergebe sich nicht, dass die Zustimmung auch zur Eingruppierung habe erteilt sein sollen. Vielmehr beziehe sich diese Zustimmung nur auf die Einstellung. Wenn überhaupt eine ordnungsgemäße Anhörung hinsichtlich der Eingruppierung vorliege, werde aus dem Zusatz „einzugruppieren in GG I“ deutlich, dass er, der Betriebsrat, davon ausgegangen sei, nicht die vorgesehene, sondern eine andere Gruppe sei maßgeblich. Dies genüge für einen ordnungsgemäßen Widerspruch. Die Eingruppierung in die Lohngruppen verstoße gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz, weil eine Differenzierung nach Arbei-

tern und Angestellten nicht mehr zulässig sei. Der Vorwurf des Verstoßes gegen § 74 Abs. 2 BetrVG sei unbegründet.

Das Arbeitsgericht Bayreuth – Kammer Hof – hat mit Beschluss vom 19.06.2012 wie folgt entschieden:

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, hinsichtlich der Eingruppierungen der Mitarbeiter Mi..., W..., F..., H..., C..., Fi..., He..., We..., Si..., K... und S... ein Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel, die nicht erteilte Zustimmung des Antragstellers zu diesen Eingruppierungen ersetzen zu lassen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, der Antrag erweise sich im Hauptantrag nach § 101 BetrVG als begründet. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.10.2004 könne der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine Eingruppierung ohne die nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführe, beim Arbeitsgericht begehren, den Arbeitgeber zu verpflichten, ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 101 BetrVG einzuleiten. Ein solcher Fall liege vor. Die Zustimmung des Betriebsrats gelte nicht als erteilt. Durch die Anfügung des Passus „einzugruppieren in GG I“ habe der Betriebsrat eindeutig klargestellt, dass er mit der Eingruppierung in Lohngruppe 3 nicht einverstanden sei, dass er dieser also nicht zustimme. Es sei unerheblich, ob die Auffassung des Betriebsrats zutreffe, die Mitarbeiter seien in Gehaltsgruppe I oder in den Gehaltsgruppenkatalog überhaupt einzugruppieren. Der Anspruch nach § 101 BetrVG bestehe immer dann, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführe. Es sei unerheblich, ob die Zustimmung zu Recht verweigert worden sei oder nicht. Dies festzustellen, bleibe dem Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vorbehalten. Ob der Betriebsrat dadurch gegen § 74 Abs. 2 BetrVG verstoßen habe, dass er sich die Individualinteressen der Arbeitnehmer zu eigen gemacht habe, habe mit dem Verfahren nach § 99 BetrVG nichts zu tun.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts vom 19.06.2012 ist den anwaltlichen Prozessvertretern der Beteiligten zu 2.) ausweislich deren Empfangsbekanntnisses am 29.06.2012 zugestellt worden. Diese haben mit Schriftsatz vom 02.07.2012, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Beschwerde gegen die Entscheidung eingelegt. Sie haben

die Beschwerde mit Schriftsatz vom 06.08.2012, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, begründet.

Zur Begründung ihrer Beschwerde führt die Beteiligte zu 2.) unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag aus, das Arbeitsgericht habe übersehen, dass der Widerspruch des Betriebsrats jeweils unbeachtlich sei. Die Stellungnahme sei zumindest widersprüchlich. Darüber hinaus mangle es einem eventuellen Widerspruch an einer Begründung. Aufgrund der jahrelang geübten Praxis habe sie, die Beteiligte zu 2.), davon ausgehen müssen, dass der Betriebsrat bei einer derartigen Handhabung sein Einverständnis mit der Maßnahme ausgedrückt habe. Auch aus dem Zusatz „Gehaltsgruppe 1“ bzw. „Gehaltsgruppe I“ sei keineswegs deutlich geworden, dass der Widerspruch damit habe begründet werden sollen, die Eingruppierung habe in ein anderes Tarifgefüge zu erfolgen. Die beiden Erklärungen des Betriebsrats in seiner Stellungnahme seien widersprüchlich und damit unbeachtlich. Bei einem solchen unbeachtlichen Widerspruch sei die Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG eingetreten, sei daher die Durchführung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG nicht erforderlich. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.10.2004 ein Sachverhalt zugrunde gelegen habe, in dem der Arbeitgeber den Betriebsrat überhaupt nicht beteiligt habe. Das Bundesarbeitsgericht habe zum Ausdruck gebracht, dass ein Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nur bei ordnungsgemäßer Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats erforderlich sei. Die Ansicht des Arbeitsgerichts würde dazu führen, dass der Arbeitgeber das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG auch bei einem offensichtlich völlig unbegründeten Widerspruch durchführen müsse. Das Arbeitsgericht habe schließlich unbeachtet gelassen, dass kein Widerspruch hinsichtlich der Eingruppierung in die maßgebliche Tarifregelung erfolgt sei, sondern dass der Betriebsrat letztlich das Interesse verfolge, gewerbliche Arbeitnehmer trotz der eindeutigen tariflichen Regelungen in die Tarifgruppen für Angestellte einzugruppieren. Es gehe nicht um die Ordnungsmäßigkeit der Eingruppierung in die richtige Tarifgruppe, sondern um eine Umgruppierung in andere tarifliche Regelungen. Der Betriebsrat besitze aber keinen Anspruch auf „Ausgruppierung“ aus der relevanten Tarifordnung. Zudem müsse ein Zustimmungsersetzungsverfahren nur dann eingeleitet werden, wenn ein ordnungsgemäßer Widerspruch vorliege. Davon könne nicht ausgegangen werden, wenn sich der Betriebsrat überhaupt nicht mit der maßgebli-

chen Vergütungsgrundlage befasse, sondern die Anwendung eines anderen Vergütungsschemas verlangt habe, welches nicht ansatzweise einschlägig sei.

Die Beteiligte zu 2.) und Beschwerdeführerin beantragt im Beschwerdeverfahren,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth – Kammer Hof – vom 19. Juni 2012, zugestellt am 29. Juni 2012, Az.: 1 BV 4/12 abzuändern und die Anträge abzuweisen.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) beantragt dagegen als Beschwerdegegner,

die Beschwerde kostenpflichtig zurückzuweisen.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Er meint, das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass aufgrund des Vermerks „einzugruppieren in GG 1“ von einem beachtlichen Widerspruch hinsichtlich der Eingruppierung auszugehen sei. Hierdurch sei klargestellt, dass der Betriebsrat mit der Eingruppierung in die Lohngruppe 3 gerade nicht einverstanden sei und dass deshalb die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert werde. Die von der Beteiligten zu 2.) angenommene Widersprüchlichkeit sei nicht gegeben. Aus diesem Grund gehe auch der Hinweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts und ihre Folgen ins Leere. Auf die von der Beteiligten zu 2.) unterstellten Ziele und Motive komme es nicht an. Unabhängig hiervon verstoße die Eingruppierung gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz, weil die Unterscheidung zwischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern, wie sie der Tarifvertrag enthalte, eine verfassungswidrige Differenzierung darstelle.

Die Beteiligte zu 2.) hat dem entgegengehalten, im Betrieb sei als kollektives Entgeltschema für die gewerblichen Arbeitnehmer der Lohntarifvertrag anzuwenden. Bei der im Verfahren nach § 99 BetrVG unter Beteiligung des Betriebsrats zu prüfenden Maßnahme komme es allein darauf an, ob dieses kollektive Entgeltschema zutreffend angewandt worden sei. Die Zielrichtung des Betriebsrats in seinem Widerspruch gehe dahin, eine dem – aus dem Tarifvertrag resultierenden – kollektiven Schema widersprechende Eingruppierung herbeizuführen. Immer dann, wenn der Betriebsrat die Eingruppierung in das maßgebliche kollektive Entgeltschema nicht akzeptiere und die Eingruppierung in ein an-

deres Entgeltschema herbeiführen wolle, liege ein unbeachtlicher Widerspruch vor. Sie, die Beteiligte zu 2.), bleibe dabei, dass die Erklärungen des Betriebsrats auf dem Formular zumindest widersprüchlich und daher unbeachtlich seien. Die rudimentäre Angabe einer Gehaltsgruppe eines anderen, nicht einschlägigen Vergütungsschemas lasse nicht erkennen, dass tatsächlich die Eingruppierung in dieses andere Vergütungsschema begehrt werde. Selbstverständlich seien auch die Zielinteressen des Beteiligten zu 1.) zu berücksichtigen. Aktuell fänden Tarifverhandlungen statt; Ziel der Gewerkschaft sei es, die Differenzierung zwischen Lohn- und Gehaltstarifverträgen aufzuheben. Schon die Tatsache, dass die Gewerkschaft hierüber verhandeln wolle, zeige, dass die Tarifparteien nicht von einer bestehenden Ungleichbehandlung, sondern von der Notwendigkeit einer neuen tariflichen Regelung ausgingen. Jedenfalls bisher seien aber die aktuellen Tarifbestimmungen zu berücksichtigen. Der Betriebsrat betreibe Tarifpolitik. Dies verstoße gegen seine Verpflichtungen und sei rechtsmissbräuchlich; der damit begründete Widerspruch des Betriebsrats sei unbeachtlich.

Im Anhörungstermin am 09.10.2012 haben die Beteiligten das Verfahren bezüglich des Arbeitnehmers W... übereinstimmend für erledigt erklärt und vorgetragen, bis auf diesen Arbeitnehmer seien die anderen Beschäftigten, deren Eingruppierung im Streit stehe, noch im Betrieb tätig. Das Verfahren hinsichtlich des Arbeitnehmers W... wurde daraufhin mit Beschluss vom 09.10.2012 eingestellt (Niederschrift über die Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht, Bl. 180 d.A.). Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im Beschluss des Arbeitsgerichts, die Niederschrift über die Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht und die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht zum Landesarbeitsgericht eingereichte und auch begründete Beschwerde ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Beteiligte zu 2.) zu Recht verurteilt, das Zustimmungsersetzungsverfahren zur Eingruppierung der betroffenen Beschäftigten – soweit sie noch im Betrieb beschäftigt sind – durchzuführen. Die Beschwerdekammer folgt den in jeder Hinsicht zutreffenden

Gründen des arbeitsgerichtlichen Beschlusses, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG entsprechend). Im Hinblick auf die in der Beschwerdeinstanz vertiefte Argumentation der Beteiligten zu 2.) ist folgendes hinzuzufügen:

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass sich der Anspruch des Betriebsrats aus der entsprechenden Anwendung des § 101 BetrVG ergibt. Der Betriebsrat kann nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich auch die Beschwerdekammer anschließt, nach dieser Vorschrift zur Sicherung seines gemäß § 99 BetrVG gegebenen Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierungen verlangen, dass der Arbeitgeber die Zustimmung einholt und das Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchführt, wenn er die Zustimmung verweigert hat (so zuletzt auch BAG vom 15.12.2011, 7 ABR 36/10, zitiert nach juris, Rn. 16; grundlegend BAG vom 31.05.1983, 1 ABR 57/80, und vom 26.10.2004, 1 ABR 37/03, jeweils zitiert nach juris). Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2.) ist dieses Recht nicht auf die Konstellation beschränkt, in der der Arbeitgeber den Betriebsrat bei Ein- oder Umgruppierungen überhaupt nicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt hat. Die Sicherung des Mitbestimmungsrechts ist in gleicher Weise erforderlich, wenn diese Beteiligung zunächst erfolgt, nach einem Widerspruch des Betriebsrats aber ohne die erforderliche Durchführung des Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG abgebrochen wird. Es wäre widersinnig, dem Arbeitgeber die Durchführung des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG und „für den Fall der Verweigerung die Durchführung des Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG“ aufgeben zu können, wenn er den Betriebsrat überhaupt nicht beteiligt hat, dem Betriebsrat diese Sicherung seiner Rechte nach § 99 Abs. 4 BetrVG bei auf halbem Wege abgebrochener Beteiligung aber zu verwehren (ähnlich im Fall des BAG vom 09.02.1993, 1 ABR 51/92, ebenfalls zitiert nach juris, in dem das BAG die Möglichkeit des § 101 BetrVG bei Unterlassen des Zustimmungseretzungsverfahrens ausdrücklich anführt, vgl. Rn. 24 und 25 der Gründe). Das Arbeitsgericht hat daher zutreffend erkannt, dass als Anspruchsgrundlage § 101 BetrVG entsprechend eröffnet ist.
2. Unstreitig handelt es sich vorliegend um beabsichtigte Eingruppierungen der betroffenen Arbeitnehmer, unstreitig beschäftigt die Beteiligte zu 2.) regelmäßig mehr als

zwanzig Arbeitnehmer. Auch an der Ordnungsmäßigkeit der Anhörung des Betriebsrats durch die aufgeführten Schreiben bestehen keine Bedenken. Die Beteiligten haben diese offensichtlich sowohl als Bitte um Zustimmung zur Einstellung als auch zur Eingruppierung in die jeweils angeführte Lohngruppe verstanden.

3. Die Erklärung des Betriebsrats auf den Anhörungsbögen zur Einstellung der angeführten Arbeitnehmer ist auch unter Berücksichtigung des Empfängerhorizonts der Beteiligten zu 2.) nicht als ausdrückliche Zustimmungserklärung auch zur Eingruppierung zu werten. Zu berücksichtigen ist hierbei zunächst, dass das von der Beteiligten zu 2.) gewählte Formular nicht als besonders geeignet erscheint. In der Oberzeile wird ausdrücklich ausgeführt, dass mit diesem Schreiben die Information „zur Einstellung“ erfolgen solle. Davon, dass zeitgleich auch die Zustimmung zu der im Schreiben ohne weitere Begründung angeführten Eingruppierung begehrt werde, ist nicht ausdrücklich die Rede. Zudem ist nur eine einzige Rubrik für die Stellungnahme des Betriebsrats vorgesehen, nicht – wie nach der gesetzlichen Konzeption des § 99 BetrVG zu erwarten wäre – zwei verschiedene Rubriken für die Stellungnahme zur Einstellung einerseits und für diejenige zur Eingruppierung andererseits. Legt man diesen Umstand zugrunde, bleibt dem Betriebsrat, der eine Stellungnahme wie vorgesehen auf dem erhaltenen Exemplar abgeben will, nichts übrig, als bei einer differenzierten Stellungnahme mit zusätzlichen Bemerkungen zu reagieren. Legt man dies zugrunde, ist bei verständiger Betrachtung der Stellungnahme schon auf den ersten Blick erkennbar, dass der Betriebsrat mit der Streichung der vorgedruckten Wörter „nicht einverstanden“ und der Hinzufügung des Vermerks „einzugruppieren in GG I“ bzw. „einzugruppieren in GG 1“ zum Ausdruck gebracht hat, dass er zwar mit der Einstellung der betreffenden Arbeitnehmer, nicht aber mit deren vorgesehener Eingruppierung einverstanden war. Anders lässt sich die Angabe einer anderen Entgeltgruppe als derjenigen, die die Beteiligte zu 2.) in ihrem Schreiben angeführt hat, nicht verstehen. Eine ausdrückliche Erteilung der Zustimmung zur Eingruppierung durch den Betriebsrat liegt damit nicht vor.
4. Die Angabe ist auch nicht widersprüchlich mit der Folge, dass die Zustimmung nach § 99 Abs. 3 Halbsatz 2 BetrVG als erteilt fingiert würde. Da die Anfrage durch die Arbeitgeberin in erster Linie auf die Bitte um Zustimmung zur Einstellung der betreffen-

den Mitarbeiter gerichtet war, lag es auch nahe, die Streichung der Wörter „nicht einverstanden“ auf diese Einstellung zu beziehen. Der Zusatz, zumal eingeleitet mit dem Wort „einzugruppieren“, bezog sich erkennbar auf die – vom Verfahren nach § 99 BetrVG zur Einstellung getrennt und im Sinne des § 99 BetrVG selbständig zu behandelnde – Maßnahme der Eingruppierung. Die Widersprüche sind in Textform erfolgt und unterzeichnet. Die Beschwerdekammer hat mangels weiterer Angaben und mangels Rüge der Beteiligten zu 2.) keinen Anlass, an der Einhaltung der gesetzlichen oder zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Frist und der ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats zu zweifeln.

5. Die Zustimmung gilt auch nicht deswegen als erteilt, weil der Betriebsrat seinen gegen die Eingruppierung gerichteten Widerspruch nicht ausreichend im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG begründet hätte. Zwar hat der Betriebsrat lediglich eine bestimmte Entgeltgruppe genannt, ohne dies weiter zu begründen. Zu beachten ist jedoch, dass auch die Arbeitgeberin ihre Angaben hinsichtlich der Eingruppierung auf die Nennung einer Lohngruppe beschränkt hat, ohne dies im einzelnen weiter auszuführen. Offensichtlich ist die Arbeitgeberin davon ausgegangen, dass sich aus der bloßen Nennung der Entgeltgruppe absehen lässt, dass die Mitarbeiter, die als „Lagerarbeiter/Sammler“ eingestellt werden sollten, tariflich in Lohngruppe 3 zutreffend eingruppiert seien. Dies hat offenbar auch der Betriebsrat so verstanden, erscheint der Beschwerdekammer auch als nachvollziehbar. Wenn dies aber zutrifft, ist nicht nachzuvollziehen, warum die Angabe des Betriebsrats, die sich ebenfalls auch die Entgeltgruppe beschränkt, anders bewertet werden sollte. Auch aus dieser Zitierung einer Tarifgruppe kann entnommen werden, dass der Betriebsrat die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe 1 des Gehaltstarifvertrages als im Sinne des Tarifrechts oder Gesetzes für zutreffend erachtet, nicht aber diejenige in Lohngruppe 3 des Lohngruppenkatalogs. Dies gilt umso mehr, als an einen ordnungsgemäßen Widerspruch nicht zu hohe Anforderungen gestellt werden dürfen. Die Arbeitgeberin konnte zweifelsfrei erkennen, dass der Betriebsrat aus Rechtsgründen eine andere Tarifgruppe für maßgeblich hielt (so zuletzt BAG vom 19.04.2012, 7 ABR 52/10, zitiert nach juris, Rn. 45 und 46).
6. Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2.) ist es unerheblich, dass der Betriebsrat sich auf die Einschlägigkeit des Gehaltstarifvertrages beruft, dass aber nach den tarif-

lichen Bestimmungen wohl der Lohntarifvertrag für die einzustellenden Mitarbeiter zur Anwendung kommen dürfte. Mit Recht führt das Arbeitsgericht aus, dass die inhaltliche Frage, welche Entgeltgruppe für die Mitarbeiter aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen maßgeblich ist, im Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen ist. Die Ausgestaltung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 bis Abs. 3 BetrVG ist sehr formell gehalten. Immer dann, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet und der Betriebsrat formell ordnungsgemäß widersprochen hat, ist im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber angeführte Entgeltgruppe zutreffend ist oder nicht. Ist sie zutreffend, ist die fehlende Zustimmung des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu ersetzen. Die Prüfung kann nicht ins vorliegende Verfahren, in dem es allein um die Frage geht, ob das Verfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß eingeleitet ist und ob ein den Anforderungen des § 99 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG genügender Widerspruch des Betriebsrats vorliegt, vorverlagert werden. Dies gilt auch für die Frage, welches Entgeltschema – Lohn- oder Gehaltstarifvertrag – auf die jeweiligen Arbeitsverhältnisse anwendbar ist.

7. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Fragen, ob sich der Betriebsrat auf die Gesetzwidrigkeit eines vorgefundenen Entgeltschemas berufen kann, ob es ihm um eine „Umgruppierung in andere tarifliche Regelungen“ geht, ebenso im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen sind wie die zutreffende Anwendung der vorgefundenen tariflichen Schemata. Unerheblich ist vorliegend auch, welches „Interesse“ der Betriebsrat mit seinem Widerspruch verfolgt, welche Motive er hierfür hatte. Rechtlich irrelevant ist auch, ob der Betriebsrat mit den Widersprüchen sein von der Beteiligten zu 2.) angenommenes Ziel, die Eingruppierung der betroffenen Beschäftigten in den Gehaltsgruppenkatalog zu erreichen, überhaupt erreichen kann, weil es hierbei nicht um die Anwendung eines bestehenden, sondern um die Begründung eines neuen Entgeltschemas geht, wofür das Verfahren nach § 99 BetrVG aber weder gemacht noch geeignet ist. Letztlich werden diese durchaus hörenswerten Argumente der Beteiligten zu 2.) im Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen sein. Ein missbräuchliches Vorgehen des Betriebsrats ist nicht erkennbar. Er kann im Verfahren nach § 99 BetrVG, solange keine anderweitige einschlägige gerichtliche Entscheidung vorliegt, jederzeit prüfen lassen, ob gültige

Eingruppierungsschemata zutreffend angewendet worden sind. Im übrigen könnte die Verursachung nicht notwendiger, sondern ersichtlich überflüssiger Kosten etwa für Prozessvertreter im Erstattungsverfahren nach § 40 BetrVG berücksichtigt werden. Für das Vorliegen eines Verstoßes des Betriebsrats gegen § 74 Abs. 2 BetrVG liegen keine Anhaltspunkte vor. Insbesondere ist nicht erkennbar, aus welchem Grund die vom Betriebsrat durch den Widerspruch veranlasste Prüfung der zutreffenden Anwendung des Entgeltschemas durch die Arbeitsgerichte Einfluss auf die Tarifverhandlungen haben sollte.

8. Nach alldem hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Die Beteiligte zu 2.) hat das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG hinsichtlich der betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen, soweit sie noch beschäftigt sind. Die Beschwerde ist unbegründet und daher zurückzuweisen.
9. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf §§ 92a, 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Bischof
Ehrenamtlicher
Richter

Nickel
Ehrenamtlicher
Richter