

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 16. Juli 2024  
- 1 ABR 25/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:160724.B.1ABR25.23.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Beschluss vom 14. Januar 2022  
- 3 BV 28/21 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 17. Mai 2023  
- 5 TaBV 6/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Unterrichtung des Betriebsrats

Leitsatz:

Sieht ein betriebliches Entgeltschema Entgeltgruppen und -stufen vor, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen eines Zustimmungersuchens zur Eingruppierung regelmäßig von sich aus auch die vorgesehene Entgeltstufe mitzuteilen. Andernfalls ist der Betriebsrat nicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß unterrichtet mit der Folge, dass die Frist für die Zustimmungsverweigerung nicht anläuft.

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 25/23  
5 TaBV 6/22  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. Juli 2024

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 16. Juli 2024 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Rose und die ehrenamtliche Richterin Nötzel für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Mai 2023 - 5 TaBV 6/22 - aufgehoben.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Leipzig vom 14. Januar 2022 - 3 BV 28/21 - wird auf die Beschwerde des Betriebsrats abgeändert, soweit es die die Arbeitnehmer Z und S betreffenden Anträge (dort zu 4. und 5.) abgewiesen hat.

Im Umfang der Abänderung wird der Arbeitgeberin aufgegeben, ein gerichtliches Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten über eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Durchführung von Zustimmungseretzungsverfahren. 1

Die Arbeitgeberin unterhält verschiedene - durch einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG gebildete - Betriebe des Schienennahverkehrs. Sie ist Mitglied des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE). Antragsteller ist der für den Wahlbetrieb R.7.2. Leipzig gebildete Betriebsrat. 2

Der AGV MOVE hat sowohl mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) als auch mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) für die Arbeitgeberin geltende Tarifverträge abgeschlossen, die Tätigkeits- oder Entgeltgruppenverzeichnisse für die vom Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer enthalten. Mit beiden Gewerkschaften vereinbarte der AGV MOVE in der Vergangenheit einen Verzicht auf die Anwendung von § 4a TVG. Der insoweit mit der GDL abgeschlossene Tarifvertrag endete am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung. 3

Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 22. März 2021 mit, sie werde künftig für Arbeitnehmer mit bestimmten Tätigkeiten im Betrieb nur noch die von der GDL abgeschlossenen Tarifverträge anwenden, weil diese dort die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder habe. 4

Mit Schreiben vom 18. Juni 2021 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmer Z und S als Lokomotivführer und zu ihrer Eingruppierung in die Entgeltgruppe LF 5 des von der GDL mit dem AGV MOVE abgeschlossenen Bundes-Rahmentarifvertrags für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland (BuRa-ZugTV). Den Zustimmungersuchen war jeweils eine Anlage beigefügt, aus der sich ua. ergab, dass beide Arbeitnehmer bisher als Lokomotivführer bei anderen Eisenbahnunternehmen tätig gewesen waren. 5

Der Betriebsrat erteilte mit Schreiben vom 24. Juni 2021 die Zustimmung zu den Einstellungen, verweigerte sie jedoch in Bezug auf die vorgesehenen Eingruppierungen. 6

Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ihn nicht ordnungsgemäß über die Mehrheitsverhältnisse und damit über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag unterrichtet. Jedenfalls habe er die Zustimmung zu den vorgesehenen Eingruppierungen wirksam verweigert. 7

Der Betriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt, 8

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ein betriebsverfassungsrechtliches Beschlussverfahren einzuleiten, um die von ihm verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers Z ersetzen zu lassen;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, ein betriebsverfassungsrechtliches Beschlussverfahren einzuleiten, um die von ihm verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers S ersetzen zu lassen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Belang - zurückgewiesen. Der Beschluss ist dem Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats - zunächst mit einer fehlerhaften Belehrung über die Rechtsmittelbegründungsfrist - am 23. Juni 2023 und - in berichtiger Fassung - erneut am 27. Juli 2023 zugestellt worden. Mit seiner am 21. Juli 2023 und ein weiteres Mal am 1. August 2023 eingelegten Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 10

B. Die - trotz mehrfacher Einlegung als einheitliches Rechtsmittel anzusehende - Rechtsbeschwerde (*vgl. nur BAG 18. März 2010 - 8 AZR 1044/08 - Rn. 15 mwN*) ist begründet. 11

I. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen die antragsabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts war zulässig. Die Rüge der Arbeitgeberin, der Betriebsrat habe keine ordnungsgemäßen Beschlüsse hinsichtlich der Einlegung der Beschwerde gefasst, war rechtlich unerheblich. Die Arbeitgeberin hat die Wirksamkeit der Beschlüsse zur Einleitung des Beschlussverfahrens und zur Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten nicht in Abrede gestellt. Die damit - unstreitig - erteilte Vollmacht berechtigte den Verfahrensbevollmächtigten auch zur Einlegung der Beschwerde. Nach den auch im Beschlussverfahren geltenden Vorschriften des § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 81 ZPO ermächtigt eine einmal erteilte Prozessvollmacht im Außenverhältnis - in den zeitlichen Grenzen des § 87 ZPO - zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln (*BAG 6. November 2013 - 7 ABR 84/11 - Rn. 21 mwN*). 12

II. Die Rechtsbeschwerde hat auch in der Sache Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zu Unrecht zurückgewiesen. 13

1. Die Anträge sind nach gebotener Auslegung zulässig. 14

a) Der Arbeitgeberin soll aufgegeben werden, wegen der Eingruppierung der beiden namentlich benannten Arbeitnehmer nach Maßgabe des BuRa- 15

ZugTV Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. Bei den zugrunde liegenden Zustimmungsersuchen handelt es sich - wie sich aus der Antragsbegründung ergibt - um die Schreiben der Arbeitgeberin vom 18. Juni 2021.

b) Mit diesem Antragsinhalt sind die Anträge hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche Handlungen von ihr verlangt werden. 16

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die Anträge begründet. 17

a) Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat für den Fall, dass der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne seine Zustimmung durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, diesem aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben. Die Norm soll die Einhaltung des Beteiligungsrechts aus § 99 Abs. 1 BetrVG sichern. Danach muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ua. vor jeder Ein- und Umgruppierung unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einholen. Personelle Einzelmaßnahmen iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG können daher nur nach Zustimmung des Betriebsrats oder ihrer rechtskräftigen Ersetzung in einem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vorgenommen werden (vgl. BAG 14. Februar 2023 - 1 ABR 9/22 - Rn. 16 mwN; 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 19 mwN, BAGE 151, 212). Fehlt es an einer - ggf. gerichtlich ersetzten - Zustimmung, gewährt § 101 BetrVG dem Betriebsrat einen Anspruch auf Beseitigung des durch die einseitige Handlung des Arbeitgebers herbeigeführten betriebsverfassungswidrigen Zustands. 18

b) Bei Ein- und Umgruppierungen ist eine „Aufhebung“ im wörtlichen Sinn von § 101 BetrVG allerdings nicht möglich. Bei diesen personellen Maßnahmen handelt es sich nicht um konstitutive Akte des Arbeitgebers, sondern lediglich um einen mit der Kundgabe einer Rechtsansicht verbundenen Akt der Rechtsanwendung. Im Fall einer Ein- und Umgruppierung hat der Betriebsrat daher aus § 101 Satz 1 BetrVG einen Anspruch, dem Arbeitgeber die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG oder - nach dessen Abschluss - 19

die Durchführung eines Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG aufzugeben. Nur mit einem solchen Normverständnis kann der Zweck des § 101 BetrVG erreicht werden, einen dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats entsprechenden Zustand herzustellen und damit die Einhaltung dieses Rechts zu sichern (vgl. BAG 14. Februar 2023 - 1 ABR 9/22 - Rn. 16 mwN; 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 20 mwN, BAGE 151, 212).

c) Im Ausgangsfall kann der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Durchführung eines Zustimmungseretzungsverfahrens verlangen. 20

aa) Die verfahrensgegenständlichen personellen Einzelmaßnahmen unterliegen als Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Mitbeurteilung des Betriebsrats. Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind unstrittig mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. 21

bb) Die Zustimmung des Betriebsrats gilt mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Da es für die beabsichtigten Eingruppierungen an der erforderlichen Mitteilung über die vorgesehene Entgeltstufe fehlt, war die Unterrichtung der Arbeitgeberin unzureichend. Auf die zwischen den Beteiligten streitige Frage, ob sie den Betriebsrat auch über die Umstände hätte informieren müssen, die nach § 4a TVG für die Bestimmung der Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb maßgebend sind, kommt es daher nicht an. 22

(1) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu informieren. Der Betriebsrat muss auf der Grundlage der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (BAG 11. Oktober 2022 - 1 ABR 16/21 - Rn. 24; 20. Oktober 2021 - 7 ABR 34/20 - Rn. 26 mwN). Ist der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet, läuft die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht. Sie wird grundsätzlich auch dann nicht in Gang gesetzt, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen. Das gilt selbst 23

dann, wenn der Betriebsrat zu dem Zustimmungersuchen in der Sache Stellung nimmt und seine Zustimmung mit Bezug auf Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG verweigert (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - zu B II 2 d bb der Gründe, BAGE 113, 109*). Durfte der Arbeitgeber allerdings davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten (*BAG 11. Oktober 2022 - 1 ABR 16/21 - Rn. 25 mwN; 20. Oktober 2021 - 7 ABR 34/20 - Rn. 26 mwN*).

(2) Bei einer beabsichtigten Eingruppierung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über alle Faktoren zu unterrichten, die im Zusammenhang mit der Einreihung des Arbeitnehmers in die betriebliche Vergütungsordnung zu einem unterschiedlichen Entgelt führen können. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG erstreckt sich dabei nicht nur auf die Einordnung in eine bestimmte Entgeltgruppe, sondern kann - je nach Ausgestaltung der maßgebenden Vergütungsordnung (*vgl. BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 40*) - auch die Zuordnung zu von Beschäftigungszeiten abhängigen Stufen erfassen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat deshalb auch darüber zu informieren. Da das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG ein einheitliches Verfahren ist, das die Ein- oder Umgruppierung in allen ihren Teilen erfasst, kann er das Verfahren nicht auf einzelne Teile der zustimmungspflichtigen Maßnahme beschränken (*vgl. BAG 27. April 2022 - 4 ABR 25/21 - Rn. 12 mwN, BAGE 177, 323; 20. Januar 2021 - 4 ABR 1/20 - Rn. 11 mwN*). 24

(3) Danach genügte die Unterrichtung nicht den Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Zwar hat die Arbeitgeberin dem Betriebsrat - wie erforderlich - die Namen der betroffenen Arbeitnehmer, ihre vorgesehene Tätigkeit im Betrieb sowie die beabsichtigte Entgeltgruppe mitgeteilt. Auch konnte der Betriebsrat - vor dem Hintergrund des Schreibens der Arbeitgeberin vom 22. März 2021 - erkennen, dass die Einreihung in den von der GDL abgeschlossenen BuRa-ZugTV erfolgen sollte. Es fehlte aber an der notwendigen Angabe der jeweils vorgesehenen Entgeltstufe. 25



- (a) Die - für Lokomotivführer geltende - Anlage 2a zum BuRa-ZugTV sieht in der Entgeltgruppe LF 5 sieben Stufen vor, die sich nach § 5 Abs. 4 BuRa-ZugTV in sämtlichen seit dem 1. Januar 2019 geltenden Fassungen an der Berufserfahrung in Jahren orientieren. Nach § 5 Abs. 5 Halbs. 2 BuRa-ZugTV ist die Berufserfahrung dabei auch dann zu berücksichtigen, wenn sie außerhalb des tariflichen Geltungsbereichs erworben wurde. Der Arbeitgeberin stand danach bei der Frage, ob vorhandene Berufserfahrung im Rahmen der Einstufung anzurechnen ist, kein Ermessen zu. Daher hätte sie den Betriebsrat von sich aus - ohne entsprechende Nachfrage - über die von ihr bei den Arbeitnehmern jeweils in Aussicht genommene Entgeltstufe in Kenntnis setzen müssen. Da beide Arbeitnehmer bereits zuvor als Lokomotivführer tätig gewesen waren und auch bei der Arbeitgeberin entsprechend eingesetzt werden sollten, war eine nur auf den Aspekt der Entgeltgruppe gerichtete Unterrichtung ersichtlich unzureichend. 26
- (b) Angesichts der tariflichen Vorgaben und der dem Betriebsrat mitgeteilten - einschlägigen - Vorbeschäftigungen der Arbeitnehmer konnte und musste der Betriebsrat das Ersuchen der Arbeitgeberin auch nicht dahingehend verstehen, dass sie stillschweigend die Zustimmung zur Einreihung in die „Eingangsstufe“ - die Stufe 1 - erbitten wollte. 27
- (c) Die Mitteilung der Entgeltstufen war zudem nicht - ausnahmsweise - erforderlich, weil der Betriebsrat sich diese aus den vorhandenen Informationen ohne Weiteres selbst hätte erschließen können. Dies scheidet schon deshalb aus, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht über die Dauer der bisherigen Berufserfahrung der Arbeitnehmer informiert hat. 28

Gallner

Ahrendt

Rinck

Silke Nötzel

Rose