

Betriebsrat kann Zustimmung zur Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters nicht wegen Erhöhung der Wochenarbeitszeit verweigern

Hat der Arbeitgeber einen Manteltarifvertrag, der die Arbeitszeit regelte, gekündigt und den Entgelttarifvertrag beibehalten, so darf der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung eines neuen Mitarbeiters nicht schon deshalb verweigern, weil der Arbeitgeber mit diesem eine höhere Wochenarbeitszeit vereinbart hat, als im alten Manteltarifvertrag vorgeschrieben war. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung bezieht sich nur auf die zutreffende Einstufung des Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe und nicht auf den effektiven Stundenlohn.

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) betreibt eine Klinik mit 400 Beschäftigten. Zum 31.12.2003 kündigte sie den am 1.3.1999 geschlossenen Manteltarifvertrag, der unter anderem eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vorsah. Den ebenfalls am 1.3.1999 geschlossenen Entgelttarifvertrag behielt sie bei.

Für das Jahr 2004 beabsichtigte die Antragstellerin zwei Neueinstellungen: A. sollte als Krankenschwester eingestellt und in die Vergütungsgruppe 4 eingruppiert und B. als Krankenpfleger eingestellt und in die Vergütungsgruppe 3 eingruppiert werden. Mit beiden Arbeitnehmern hatte die Antragstellerin eine 40-Stunden-Woche vereinbart. Der Betriebsrat (Antragsgegner) stimmte den Einstellungen zu, verweigerte aber seine Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmer. Die vorgesehene Eingruppierung verstoße gegen den Entgelttarifvertrag, weil dieser auf der Basis einer 38,5-Stunden-Woche abgeschlossen worden sei.

Der Antrag der Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmer zu ersetzen, hatte in allen Instanzen Erfolg.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Arbeitnehmer zu Unrecht verweigert.

Gemäß § 99 Abs.2 Nr.1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zwar verweigern, wenn die vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde. Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung von Mitarbeitern dient aber lediglich der Richtigkeitskontrolle und bezieht sich daher nur auf die zutreffende Einstufung des Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe und nicht auf den effektiven Stundenlohn.

Nach diesen Grundsätzen war die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nicht gerechtfertigt, da die beiden neu eingestellten Mitarbeiter unstreitig die Merkmale der Vergütungsgruppe 4 beziehungsweise der Vergütungsgruppe 3 erfüllten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für die Frage, welchen tariflichen Merkmalen die Tätigkeit der neuen Mitarbeiter entspricht, ohne Bedeutung. Die gegenüber dem gekündigten Manteltarifvertrag erhöhte Wochenarbeitszeit war daher kein hinreichender Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung.

Verlag Dr. Otto-Schmidt vom 06.07.2006