

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 34/09
5 TaBV 2/08
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Januar 2011

BESCHLUSS

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 12. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. Januar 2009 - 5 TaBV 2/08 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 20. März 2008 - 9 BV 11/07 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass der Betriebsrat bei der Zuordnung von Arbeitnehmern zu Entgeltgruppen des Entgeltrahmen-Tarifvertrags für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 16. September 2003 ein Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der Zuordnung von Arbeitnehmern zu Entgeltgruppen des Entgeltrahmen-Tarifvertrags für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 16. September 2003 nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit Hauptsitz in O, welches in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Sie ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. - Südwestmetall - und unterfällt den Tarifregelungen der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg im Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden. Antragsteller ist der bei ihr gebildete Betriebsrat. 2

Am 16. September 2003 schlossen der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. - Südwestmetall - und die Industriegewerkschaft Metall den räumlich für das Land Baden-Württemberg einschließlich des Tarifgebiets Nordwürttemberg/Nordbaden geltenden Entgeltrahmen-Tarifvertrag (*ERA-TV*) sowie den Einführungstarifvertrag zum ERA-TV (*ETV-ERA*). Nach der Protokollnotiz zu § 2.1.2 ETV-ERA wurde die Einführungsphase für den ERA-TV auf die Zeit vom 1. März 2005 bis 29. Februar 2008 3

festgelegt. Nach Abschluss der Einführungsphase gilt der ERA-TV verbindlich. Bei der Arbeitgeberin fand die Einführung des ERA-TV am 1. Januar 2008 statt.

Der ERA-TV lautet auszugsweise:

4

„§ 4

Grundsätze der Grundentgeltmittlung

- 4.1 Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des/der Beschäftigten gemäß § 9.1 ist die eingestufte Arbeitsaufgabe.
- 4.2 Die Arbeitsaufgabe wird durch die Arbeitsorganisation bestimmt. Sie wird ganzheitlich betrachtet. Zu ihrer Einstufung werden alle übertragenen Teilaufgaben im Rahmen der folgenden Bestimmungen berücksichtigt.

§ 5

Einstufung der Arbeitsaufgabe

5.1 Gegenstand der Bewertung

- 5.1.1 Gegenstand der Bewertung und Einstufung sind die Anforderungen der entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgabe.
- 5.1.2 Bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe sind alle Teilaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen.

5.2 Bewertung und Einstufung der Arbeitsaufgabe

- 5.2.1 Die Bewertung und Einstufung der Arbeitsaufgabe erfolgt unter Anwendung des im Folgenden dargestellten Stufenwertzahlverfahrens als Methode der Arbeitsbewertung gemäß § 6.
- 5.2.2 Das Stufenwertzahlverfahren kann unmittelbar (§ 6.4.1) oder in der Form einer Vergleichsbewertung, bezogen auf die tariflichen Niveaubispiele (§ 6.4.2) oder bezogen auf die betrieblichen Ergänzungsbeispiele (§ 6.4.3), angewendet werden.
Bestandteil des Systems der Bewertung und Einstufung ist der im Anhang beigelegte Katalog von tariflichen Niveaubspielen.
- 5.2.3 Die Tarifvertragsparteien werden den Katalog der Niveaubispiele, ausgehend von der technischen und organisatorischen Entwicklung, auf die Not-

wendigkeit der Aufnahme neuer Beispiele hin überprüfen und eventuell Ergänzungen möglichst unverzüglich vereinbaren.

§ 6

System der Bewertung und Einstufung

6.1 Stufenwertzahlverfahren

...

6.1.2 Die Anforderungsniveaus der Bewertungsmerkmale werden durch Stufen differenziert (Anlage 1).

6.1.3 Die Gewichtung der Bewertungsmerkmale und Stufen ergibt sich aus den zugeordneten Punkten (in Anlage 1).

6.1.4 Die Gesamtpunktzahl einer Arbeitsaufgabe ergibt sich aus der Addition der Punkte aus den einzelnen Bewertungsmerkmalen.

6.1.5 Die Gesamtpunktzahl wird wie folgt 17 Entgeltgruppen zugeordnet:

Entgeltgruppe	Gesamtpunktzahl
1	6
...	...
17	64 - 96

6.2 Die tariflichen Niveaubispiele (Anhang) sind unter Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens (§ 6.4.1) gemäß Anlage 1 verbindlich bewertet und eingestuft.

6.3 Belastungen werden außerhalb des Stufenwertzahlverfahrens durch eine Zulage gesondert berücksichtigt (siehe Anlage 2).

6.4 Systemanwendung

Folgende Verfahren sind anwendbar:

6.4.1 Das Stufenwertzahlverfahren nach § 6.1 kann unter Beachtung der Einstufungen der tariflichen Niveaubispiele zur Bewertung der Arbeitsaufgabe direkt angewendet werden.

Grundlage der Einstufung ist eine Beschreibung der Arbeitsaufgabe.

Auf die Beschreibung kann mit Zustimmung beider Seiten verzichtet werden.

Die Ergebnisse der Bewertung sind mit einer Be-

gründung für jedes Bewertungsmerkmal zu ver-
sehen.

- 6.4.2 Eine Arbeitsaufgabe kann durch Vergleichen mit tariflichen Niveaubeispielen bewertet werden.

Die Einstufung der Arbeitsaufgabe erfolgt dabei in Bezug zu einem tariflichen Niveaubeispiel. Eine abweichende Bewertung ist in Bezug auf die Arbeitsaufgabe schriftlich zu begründen.

- 6.4.3 Unter Beachtung der tariflichen Niveaubeispiele können durch die Paritätische Kommission (§ 7) einvernehmlich betriebliche Ergänzungsbeispiele erstellt werden. Die Zustimmung einer Seite der Paritätischen Kommission kann nicht ersetzt werden.

...

Betriebliche Ergänzungsbeispiele können einvernehmlich durch eine Paritätische Kommission auf Unternehmensebene einheitlich festgelegt werden. Die Mitglieder dieser Paritätischen Kommission werden durch den Gesamtbetriebsrat bzw. durch die Unternehmensleitung bestimmt.

§ 7

Paritätische Kommission

- 7.1 In den Betrieben wird eine paritätisch besetzte Einstufungs- bzw. Reklamationskommission (im Folgenden: Paritätische Kommission) gebildet (siehe auch § 8).
- 7.1.1 Die Paritätische Kommission besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgebers einerseits sowie der Beschäftigten andererseits. Mindestens ein Vertreter der Beschäftigten muss dem Betriebsrat angehören.
- 7.1.2 Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl von Stellvertretern.
- 7.1.3 Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich vereinbaren:
- eine abweichende Zahl der Mitglieder der Paritätischen Kommission, jedoch nicht weniger als zwei Mitglieder je Seite,
 - einen zusätzlichen Einigungsversuch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vor Bildung der

- erweiterten Paritätischen Kommission (§ 7.3.3),
- einen Losentscheid gemäß § 7.3.5 statt der Anrufung der Schiedsstelle gemäß § 7.3.4, dies kann auch von Fall zu Fall erfolgen,
 - ein abweichendes Verfahren zur Festlegung und zur Entscheidungsfindung des außerbetrieblichen Vorsitzenden der Schiedsstelle.
- 7.1.4 Arbeitgeber und Betriebsrat können sich einvernehmlich auf eine Geschäftsordnung für die Regelung von Fristen und anderen Formalien verständigen. Die Paritätische Kommission kann hierzu einen Vorschlag machen.
- 7.1.5 Jede Seite der Paritätischen Kommission kann nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen.
- 7.1.6 Die Mitglieder und Stellvertreter der Paritätischen Kommission sind für ihre Aufgaben aus diesem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen. Dasselbe gilt für Schulungen zu diesem Tarifvertrag.

7.2 Aufgaben der Paritätischen Kommission

- 7.2.1 Der Paritätischen Kommission obliegt die
- Einstufung bestehender, aber nicht bewerteter Arbeitsaufgaben,
 - Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben,
- soweit dieser Tarifvertrag ihr nicht weitere Aufgaben zuweist.
- 7.2.2 Sie ist darüber hinaus berechtigt, von Fall zu Fall bestehende Einstufungen zu überprüfen, sofern dargelegt werden kann, dass sich auf Grund veränderter Anforderungen eine Veränderung der Einstufung ergeben könnte.

7.3 Entscheidungsfindung in der Paritätischen Kommission

- 7.3.1 Der Arbeitgeber übergibt der Paritätischen Kommission zur Vorbereitung der Entscheidung die entsprechenden Unterlagen (§ 6.4) und teilt die vorläufige Einstufung mit.
- Jede Seite der Paritätischen Kommission kann unter Angabe von Gründen vom Arbeitgeber die Über-

prüfung der Beschreibung der Arbeitsaufgabe hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit der übertragenen Arbeitsaufgabe und ggf. die Überarbeitung der Beschreibung verlangen.

Der vorläufigen Einstufung kann jede Seite der Paritätischen Kommission bis zum Ablauf von acht Wochen widersprechen.

Erfolgt kein Widerspruch gegen die vorläufige Einstufung, gilt diese endgültig.

Erfolgt kein Widerspruch gegen die Einstufung, sondern gegen die Bewertung einzelner Bewertungsmerkmale und ihrer Begründung, wird dieser dokumentiert und der Einstufungsunterlage beigelegt. In diesem Fall wird die vorläufige Einstufung verbindlich.

Bei Widerspruch gilt die vorläufige Einstufung bis zur verbindlichen Entscheidung (siehe § 7.3.7 Abs. 2).

Weicht die verbindliche Entscheidung von der vorläufigen Einstufung ab, so gilt diese neue Einstufung rückwirkend vom Zeitpunkt der Mitteilung an die Paritätische Kommission.

Führt die verbindliche Entscheidung zu einer niedrigeren als der bisherigen Einstufung, so gilt die neue Einstufung ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

7.3.2 Bei einer Überprüfung der Einstufung gemäß § 7.2.2 gilt die bestehende Einstufung bis zum Zeitpunkt einer anders lautenden verbindlichen Entscheidung im Rahmen des Verfahrens nach § 7.3.

7.3.3 Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so wird auf Antrag einer Seite je ein sachkundiger stimmberechtigter Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen (erweiterte Paritätische Kommission).

7.3.4 Kommt nach eingehender Beratung in dieser erweiterten Paritätischen Kommission eine einheitliche oder mehrheitliche Meinung nicht zustande, wird auf Antrag einer Seite eine Schiedsstelle gebildet.

Diese besteht aus den Mitgliedern der erweiterten Paritätischen Kommission und einer/m Vorsitzenden.

Der Vorsitz wird durch Los aus einem durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Personenkreis ermittelt.

Ein Mitglied der erweiterten Paritätischen Kommission kann nicht den Vorsitz dieser Schiedsstelle übernehmen.

Der Vorsitzende der Schiedsstelle unternimmt zunächst einen Vermittlungsversuch. Scheitert dieser, so entscheidet die Schiedsstelle sowohl bezüglich der Merkmalstufen als auch der Entgeltgruppe im Rahmen der gestellten Anträge.

Die Entscheidung ist durch den Vorsitzenden binnen einer Frist von drei Wochen schriftlich zu begründen.

- 7.3.5 Der Arbeitgeber kann festlegen, dass die Entscheidung anstatt durch die Schiedsstelle durch Losentscheid in der erweiterten Paritätischen Kommission herbeigeführt wird.

An dieser Festlegung ist der Arbeitgeber für die Dauer von 2 Jahren gebunden. Davon kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

Vor der Abstimmung in der erweiterten Paritätischen Kommission entscheidet das Los, welcher der Vertreter der Tarifvertragsparteien eine zweite Stimme erhält. Dieser hat die Entscheidung binnen einer Frist von drei Wochen schriftlich zu begründen.

- 7.3.6 Das Verfahren der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten soll innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden.

- 7.3.7 Mit der Entscheidung der Paritätischen Kommission nach § 7.3.1, der erweiterten Paritätischen Kommission nach § 7.3.3, der Schiedsstelle nach § 7.3.4 oder der erweiterten Paritätischen Kommission nach § 7.3.5 ist das Einstufungsverfahren abgeschlossen.

Die Entscheidung ist damit verbindlich, sofern nicht - binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Entscheidung bzw. dem Vorliegen der Begründung - Arbeitgeber oder Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, dass die Entscheidung unverbindlich ist, weil ein Verfahrensfehler vorliegt oder die Bewertung unter grober Verkennung der Grundsätze in §§ 4 - 6 vorgenommen worden ist.

- 7.3.8 Wird die Entscheidung aufgehoben, ist die Arbeitsaufgabe durch die Paritätische Kommission unter Beachtung der gerichtlichen Begründung erneut zu bewerten.

- 7.3.9 Über jeden Einstufungsvorgang ist ein geeigneter Nachweis zu führen, der die Ergebnisse und Unter-

lagen der Systemanwendung gemäß § 6.4 beinhaltet.

...

§ 9

Grundentgeltanspruch der Beschäftigten

- 9.1** Der Beschäftigte hat Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführten Arbeitsaufgabe entspricht.

Protokollnotiz zu § 9.1:

Es besteht Einigkeit, dass der Grundentgeltanspruch des Beschäftigten ausschließlich davon bestimmt ist, wie die Arbeitsaufgabe im betrieblichen Verfahren nach den Bestimmungen des Tarifvertrages bewertet worden ist.

Da ein besonderer Eingruppierungsvorgang, also die Zuordnung des Beschäftigten zu einer bestimmten Entgeltgruppe, nicht mehr stattfindet, gehen die Tarifvertragsparteien ebenso übereinstimmend davon aus, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen für ein Verfahren nach § 99 BetrVG bezüglich einer Eingruppierung/Umguppierung nicht mehr vorliegen.

- 9.2** Der Arbeitgeber teilt diese Entgeltgruppe dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mit.

Dem Betriebsrat ist zusätzlich der zu Grunde gelegte Einstufungsvorgang schriftlich mitzuteilen.

- 9.3** Der gemäß § 9.1 festgestellte Entgeltanspruch bleibt auch dann unverändert, wenn der Beschäftigte während eines ununterbrochenen Zeitraums von bis zu 6 Monaten Arbeitsaufgaben ausführt, die in einer niedrigeren oder höheren Entgeltgruppe eingestuft sind.

...

§ 10

Reklamation

- 10.1** Beschäftigte oder Betriebsrat können die mitgeteilte Entgeltgruppe (siehe § 9.2) schriftlich beim Arbeitgeber reklamieren.

Bei der Reklamation ist schriftlich oder mündlich darzulegen, dass - und aus welchen Gründen - die

Entgeltgruppe nicht zutreffend sein soll.

- 10.2** Nach der Reklamation ist die Entgeltgruppe und ggf. die Einstufung der Arbeitsaufgabe durch den Arbeitgeber zu überprüfen.

Dies soll in der Regel innerhalb von 2 Monaten erfolgen.

Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten und dem Betriebsrat unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

- 10.3** Wird über das Ergebnis der Überprüfung kein Einverständnis erzielt, erfolgt eine weitere Überprüfung der Einstufung in der Paritätischen Kommission (§ 7.1 bzw. § 8.3).

In diesem Fall hat der Arbeitgeber, soweit nicht vorhanden, eine Aufgabenbeschreibung anzufertigen, in der die im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführte Arbeitsaufgabe dargestellt ist. Die entsprechenden Unterlagen gemäß § 6.4 sind der Paritätischen Kommission zu übergeben.

- 10.4** Kommt es in der Paritätischen Kommission zu keiner Einigung, ist entsprechend § 7.3.3 ff. zu verfahren.

- 10.5** Führt die Überprüfung zu einer höheren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der Reklamation.

- 10.6** Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Entgeltgruppe, so gilt diese ab dem Zeitpunkt der verbindlichen Entscheidung.

- 10.7** Der Beschäftigte kann im Hinblick auf das Ergebnis der Überprüfung den Rechtsweg beschreiten.

Er kann jedoch nur geltend machen, dass ein Verfahrensfehler vorliegt oder die Bewertung unter grober Verkennung der Grundsätze der §§ 4 - 6 vorgenommen worden ist.

...“

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass die Arbeitgeberin unter der Geltung des ERA-TV durch die Zuordnung von Mitarbeitern zu bewerteten Arbeitsaufgaben diese Beschäftigten ein- bzw. umgruppiere und er hierbei nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beteiligen sei.

5

- Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt 6
festzustellen, dass bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Arbeitgeberin zu den nach §§ 4 bis 7 ERA-TV vom 16. September 2003 bewerteten Arbeitsaufgaben außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht.
- Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, dass ihr kein Wertungsspielraum bei der Bestimmung der zutreffenden Entgeltgruppe für eine verbindlich bewertete Arbeitsaufgabe verbleibe. Sie sei im Rahmen der übertragenen Arbeitsaufgabe an die tarifvertraglich festgelegte Bewertung gebunden. Daher sei kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG. 7
- Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat das Feststellungsbegehren weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. 8
- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, nach dem ERA-TV finde keine der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegende Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern mehr statt. 9
- I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. 10
1. Wie die gebotene Auslegung des Antrags ergibt und der Verfahrensvollmächtige des Betriebsrats in der mündlichen Anhörung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt hat, ist der Antrag auf die Feststellung eines Beteiligungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Zuordnung von Arbeitnehmern zu Entgeltgruppen des ERA-TV und nicht - wie zunächst formuliert - zu Arbeitsaufgaben gerichtet. Es geht dem Betriebsrat, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, um sein im Zusammenhang mit der Einführung und der Geltung des ERA-TV von der Arbeitgeberin in Abrede gestelltes Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierungen nach § 99 11

Abs. 1 BetrVG. Das beanspruchte Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf die Direktionsmaßnahmen der „Zuordnungen“ von Arbeitnehmern zu Arbeitsaufgaben.

2. Bei diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Anträge, mit denen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats festgestellt werden soll, müssen diejenige Maßnahme des Arbeitgebers, für die das Beteiligungsrecht in Anspruch genommen wird, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung des Gerichts feststeht, für welche Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint wird (*vgl. zur Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei Maßnahmen des Arbeitgebers oder betrieblichen Vorgängen BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 101, 277*). Dies ist vorliegend der Fall. Bei der vom Senat vorgenommenen Auslegung des Antrags ist hinreichend erkennbar, auf welche Vorgänge sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Falle einer stattgebenden Entscheidung bezieht. 12

3. Der Betriebsrat hat ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung, § 256 Abs. 1 ZPO. Die Arbeitgeberin stellt das Mitbestimmungsrecht, dessen sich der Betriebsrat berührt, in Abrede. Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (*vgl. BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 101, 232*). Hiervon kann im vorliegenden Verfahren ausgegangen werden. 13

II. Der Antrag ist begründet. Der Betriebsrat ist bei der Zuordnung von Arbeitnehmern zu Entgeltgruppen des ERA-TV zu beteiligen. Es handelt sich bei dieser Zuordnung um eine Ein- oder Umgruppierung, bei der der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat. 14

1. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat 15

vor jeder Ein- oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen.

a) Eingruppierung ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien (*vgl. etwa BAG 11. November 2008 - 1 ABR 68/07 - Rn. 23, BAGE 128, 265*). Eine Vergütungsordnung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG ist ein kollektives und - jedenfalls bei Geltung nur eines betrieblichen Vergütungssystems - mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltendes Entgeltschema, das eine Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer der Vergütungsgruppen nach bestimmten generell beschriebenen Merkmalen vorsieht (*vgl. BAG 8. Dezember 2009 - 1 ABR 66/08 - Rn. 21 mwN, AP BGB § 613a Nr. 380 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 20*). Woraus sich die Geltung der Vergütungsordnung ergibt, ist unerheblich. Sie kann in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag enthalten sein, auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommen oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen sein (*BAG 14. April 2010 - 7 ABR 91/08 - Rn. 12 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 44 = EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 5*).

b) Ein- und Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind stets personenbezogene Einzelmaßnahmen. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mitzubeurteilende Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe einer Vergütungsordnung betrifft einzelne Arbeitnehmer. Davon zu unterscheiden sind personenunabhängige Bewertungen von Stellen, Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten. Sie können maßgebliche Vorgaben für die Ein- oder Umgruppierung des Arbeitnehmers enthalten, der auf dem bewerteten Arbeitsplatz tätig wird oder die bewertete Tätigkeit ausübt. Die abstrakte Bewertung einer Stelle, eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist dabei selbst keine der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG unterfallende personelle Einzelmaßnahme (*vgl. BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 31/95 - zu B 4 b der Gründe, AP BetrVG*

1972 § 99 Eingruppierung Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 136; 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 30). Sie ist unabhängig vom Stellen- oder Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand des als Mitbeurteilungsrecht ausgestalteten Mitbestimmungsrechts ist nicht die Bewertung des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit, sondern die sich daraus ergebende Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Vergütungs- oder Entgeltgruppe (vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 31).

c) Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen reicht nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Soweit die Urheber der Vergütungsordnung selbst die betreffende Stelle, den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit mit bindender Wirkung in ihr abstraktes Vergütungsschema eingereiht, also bewertet, haben, ist kein Raum für eine - erneute - Beurteilung des Arbeitsplatzes und eine damit korrespondierende Mitbeurteilung des Betriebsrats (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 26 f., BAGE 118, 141). Dass sich die Beurteilung des Arbeitgebers und demzufolge die Mitbeurteilung des Betriebsrats wegen konkretisierter Vorgaben in der Vergütungsordnung reduziert, bedeutet aber nicht, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG gänzlich entfällt (so auch BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 58, BAGE 130, 286). Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist stets „Normenvollzug“. Dieser erübrigt sich nicht deshalb, weil die Norm mitbestimmungsfreie konkrete Vorgaben enthält. Eine vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mitzubeurteilende Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entfiere allenfalls dann, wenn die Normgeber selbst - die Zulässigkeit einer solchen Regelung unterstellt - die Zuordnung konkreter Arbeitnehmer zu einer bestimmten Vergütungs- oder Entgeltgruppe vornähmen.

18

2. Nach diesen Grundsätzen ist die Arbeitgeberin entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts verpflichtet, den Betriebsrat bei der Zuordnung von Arbeitnehmern zu Entgeltgruppen des ERA-TV nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

19

- a) Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Sie ist nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden und wendet den ERA-TV in ihrem Betrieb als kollektive Vergütungsordnung an. 20
- b) Die Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer Entgeltgruppe des ERA-TV ist entgegen der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts eine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. 21
- aa) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht die Bestimmungen der §§ 4 bis 7 ERA-TV zutreffend dahingehend verstanden, dass die Tarifvertragsparteien ein abschließendes tarifliches Konzept für die Bewertung von Arbeitsaufgaben geregelt haben. Nach § 4.1 ERA-TV ist Grundlage für die Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des/der Beschäftigten gemäß § 9.1 ERA-TV die eingestufte Arbeitsaufgabe. Diese wird gemäß § 4.2 Satz 1 ERA-TV durch die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers bestimmt und gemäß § 4.2 Satz 2 ERA-TV ganzheitlich betrachtet. Nach § 5.1.1 ERA-TV sind Gegenstand der Bewertung und Einstufung die Anforderungen der entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgabe. Nach § 5.1.2 ERA-TV sind bei der Bewertung alle wertigkeitsprägenden Teilaufgaben zu berücksichtigen. Als System der Arbeitsaufgabenbewertung sieht der ERA-TV das sog. Stufenwertzahlverfahren vor. Dieses basiert auf den fünf angeführten und in der Anlage 1 zum ERA-TV näher definierten Bewertungsmerkmalen, deren Anforderungsniveaus durch Stufeneinteilungen differenziert sind. Die Gewichtung der Bewertungsmerkmale und Stufen wird durch zugeordnete Punkte vorgenommen. Die Gesamtpunktzahl wird 17 Entgeltgruppen zugeordnet, vgl. § 6 ERA-TV. Das Stufenwertzahlverfahren kann unmittelbar (§ 6.4.1 ERA-TV) oder in der Form einer Vergleichsbewertung - bezogen auf die in einem Anhang aufgelisteten 122 tariflichen Niveaubispiele (§ 6.4.2 ERA-TV) - oder bezogen auf von der Paritätischen Kommission, ggf. auf Unternehmensebene erstellte betriebliche Ergänzungsbeispiele (§ 6.4.3 ERA-TV) angewendet werden (§ 5.2.2 ERA-TV). Die Einstufung der Arbeitsaufgabe gemäß einem der drei Systemanwendungen erfolgt zunächst vorläufig durch den Arbeitgeber und 22

sodann - soweit nicht in kleineren Betrieben das vereinfachte Einstufungsverfahren zur Anwendung kommt - durch die Paritätische Kommission in einem näher geregelten Verfahren (*hierzu § 7.3 ERA-TV*) mit diversen Eskalationsstufen, an deren Ende ggf. ein Losentscheid stehen kann (§ 7.3.5 ERA-TV). Sie unterliegt schon deshalb nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG, weil sie als abstrakte Bewertung unabhängig von demjenigen ist, der die Arbeitsaufgabe ausübt. Die Einstufung der Arbeitsaufgabe ist keine personelle Einzelmaßnahme.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, dass die Zuordnungen der die Arbeitsaufgaben ausübenden Arbeitnehmer zu einer Entgeltgruppe des ERA-TV mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierungen sind. Die Bewertung der Arbeitsaufgaben nach dem ERA-TV macht die Zuordnung des einzelnen Arbeitnehmers zu einer Entgeltgruppe nicht entbehrlich. Insbesondere bleibt zu prüfen, ob die Entgeltgruppe, welcher der einzelne Arbeitnehmer zugeordnet wird, der bewerteten und eingestuftten Arbeitsaufgabe entspricht und ob der Arbeitnehmer die Arbeitsaufgabe tatsächlich ausführt. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat zu kontrollierende Beurteilung ist insoweit keine grundlegend andere als bei einem Entgelttarifvertrag, der bestimmte Stellen bestimmten Entgeltgruppen zuordnet, oder der bei Vergütungsgruppen, die durch abstrakt beschriebene Tätigkeitsmerkmale definiert werden, bestimmte Tätigkeitsbeispiele aufführt. 23

(1) Nach § 9.2 Abs. 1 ERA-TV teilt der Arbeitgeber die nach seiner Auffassung zutreffende Entgeltgruppe dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mit. Dies setzt zwingend die Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Entgeltgruppe sowie die damit einhergehende Einschätzung voraus, dass der Arbeitnehmer die einer bestimmten Einstufung entsprechende Arbeitsaufgabe ausführt. Hierin liegt die mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierungs„entscheidung“ des Arbeitgebers. 24

(2) Mit ihrer Argumentation, ein Eingruppierungs„vorgang“ finde deshalb nicht statt, weil sich der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht durch einen „Akt“, sondern unmittelbar aus dem Tarifvertrag ergebe, verkennt die Arbeit- 25

geberin, dass die Ein- oder Umgruppierung kein gestaltender „Akt“ oder „Vorgang“ ist, sondern Normenvollzug. Der Arbeitnehmer „ist“ eingruppiert; er „wird“ nicht eingruppiert. Der Arbeitgeber äußert auch unter der Geltung des ERA-TV seine Ansicht der „richtigen“ Entgeltgruppe des Arbeitnehmers. Dies unterliegt der Mitbeurteilung durch den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

(3) Auch der Hinweis der Arbeitgeberin, nach § 9.1 ERA-TV werde dem Arbeitnehmer rechtsgestaltend eine eingestufte Arbeitsaufgabe übertragen, dem dann sein Grundentgeltanspruch folge, steht einem Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Zwar setzt der Grundentgeltanspruch nach § 9.1 ERA-TV die Übertragung einer eingestuften Arbeitsaufgabe im Sinne einer rechtsgestaltenden Maßnahme des Arbeitgebers voraus. Einer bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet ist aber nach § 9.1 ERA-TV „der Beschäftigte“. Dieser hat Anspruch auf das Grundentgelt einer bestimmten Entgeltgruppe. Dass sich die Bewertung durch den Arbeitgeber darauf beschränkt zu befinden, welche - nach den tariflichen Regelungen abschließend - bewertete Arbeitsaufgabe der Beschäftigte ausführt, macht eine Rechtsanwendung nicht überflüssig. Diese Bewertung ist vielmehr gerade die der Mitbestimmung unterliegende Rechtsanwendung. 26

(4) Dass auch nach dem ERA-TV noch eine Eingruppierung stattfindet, zeigen die im angefochtenen Beschluss exemplarisch aufgezeigten Fälle. Das Landesarbeitsgericht geht hierbei zwar zutreffend davon aus, dass die Entscheidung der Arbeitgeberin, einem Arbeitnehmer eine bestimmte, bewertete und eingestufte Arbeitsaufgabe zu übertragen, keine Ein- oder Umgruppierung ist. Die Einschätzung, nach welcher Entgeltgruppe des ERA-TV der Arbeitnehmer zu vergüten ist, bedarf aber noch einer gedanklichen Beurteilung im Sinne einer Rechtsanwendung. Die vom Arbeitnehmer ausgeführte Arbeitsaufgabe muss individualisiert werden, um ihre Einstufung und dann die daraus folgende Entgeltgruppe, nach der der Arbeitnehmer vergütet ist, bestimmen zu können. Darin liegt die der Mitbeurteilung des Betriebsrats unterliegende Ein- oder Umgruppierung. 27

- c) Die Tarifvertragsparteien haben das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen nicht beseitigt. Ein solcher Regelungswille ist weder Absatz 2 der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV noch § 10 ERA-TV zu entnehmen. Anderenfalls wären die genannten Bestimmungen unwirksam. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Mindestbestimmungen über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Die Tarifvertragsparteien können diese nicht wirksam ausschließen, sofern nicht das Betriebsverfassungsgesetz selbst eine solche Möglichkeit - etwa nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG - vorsieht (*BAG 21. Oktober 2003 - 1 ABR 39/02 - zu B II 3 b bb (1) der Gründe, BAGE 108, 132; Fitting 25. Aufl. § 1 Rn. 247 mwN; Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht § 4 Rn. 81 mwN; Wiedemann/Thüsing TVG 7. Aufl. § 1 Rn. 765 mwN*). Eine tarifliche Regelung, welche die Mitbestimmung des Betriebsrats ausschliesse, wäre daher - jedenfalls dann, wenn die Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag die Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmer nicht selbst konkret vornähmen - unwirksam. Es ist nicht anzunehmen, dass die Parteien des ERA-TV unzulässige Regelungen schaffen wollten. Absatz 2 der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV und § 10 ERA-TV sind vielmehr nach dem Grundsatz der geltungserhaltenden Interpretation auszulegen. 28
- aa) Bei der übereinstimmenden Bekundung der Tarifvertragsparteien in Absatz 2 der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV, „dass die tatbestandlichen Voraussetzungen für ein Verfahren nach § 99 BetrVG bezüglich einer Eingruppierung/Umgruppierung nicht mehr vorliegen“, handelt es sich daher lediglich um die Äußerung einer - nicht zutreffenden - Rechtsansicht. Die Protokollnotiz gibt insgesamt eine Auffassung wieder und beinhaltet keinen rechtlichen Gestaltungswillen. 29
- bb) Auch das Reklamationsverfahren nach § 10 ERA-TV schließt die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen nicht aus. Es regelt vielmehr ein neben der gesetzlichen Mitbestimmung bestehendes Procedere im Falle der auf die mitgeteilte Entgeltgruppe bezogenen schriftlichen Reklamation durch den Beschäftigten oder den Betriebsrat. Die erfolgreiche Reklamation der Einstufung der Arbeitsaufgabe 30

kann Auswirkungen auf die richtige Eingruppierung des Arbeitnehmers haben. Sie ersetzt die vom Arbeitgeber vorzunehmende Eingruppierung jedoch nicht.

d) Die Annahme eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG führt schließlich entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht zu einem unzulässigen Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG für die Tarifvertragsparteien verbürgte Tarifautonomie. Die Tarifvertragsparteien haben bestimmt, dass und wie die Arbeitsaufgaben abschließend und verbindlich eingestuft und bewertet werden. Hieran sind die Betriebsparteien gebunden. Eine Richtigkeitskontrolle der Einstufung und Bewertung der Arbeitsaufgaben findet im Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG nicht statt. Die rechtsanwendende Beurteilung der Betriebsparteien ist auf die Frage beschränkt, ob die mitgeteilte Entgeltgruppe der bewerteten und eingestuften Arbeitsaufgabe entspricht und ob der Arbeitnehmer die Arbeitsaufgabe tatsächlich ausführt.

31

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

Busch

Rose