

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 85/08
3 TaBV 16/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. April 2010

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 20. April 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Brunner für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. Juni 2008 - 3 TaBV 16/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über das Recht von Arbeitnehmern, zu einem Gespräch über eine Tätigkeitsbeschreibung ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. 1

Die Arbeitgeberin wendet die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie des Landes Nordrhein-Westfalen an. Zum 1. Januar 2008 führte sie in ihrem Betrieb das Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie NRW (ERA) ein. Zur Vorbereitung der nach § 3 Nr. 2 ERA-Einführungstarifvertrag NRW vom 18. Dezember 2003 erforderlichen Neubewertung der betrieblichen Aufgaben beauftragte sie eine Unternehmensberatung mit der Erstellung von Tätigkeitsbeschreibungen. In einem Rundschreiben vom 18. September 2007 und auf einer am 10. Oktober 2007 durchgeführten Betriebsversammlung kündigte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin eine Erörterung der Tätigkeitsbeschreibungen mit den Arbeitnehmern an, um gegebenenfalls gemeinsame Anpassungen vorzunehmen. Den Wunsch einzelner Arbeitnehmer, dieses Gespräch in Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds zu führen, lehnte die Arbeitgeberin ab. Sie stellte die Arbeitnehmer vor die Alternative, das Gespräch entweder ohne ein Betriebsratsmitglied oder gar nicht zu führen. 2

Der Betriebsrat hat das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet und zuletzt beantragt, 3

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, den Mitarbeiter/innen die Hinzuziehung eines

Betriebsratsmitglieds zu Gesprächen über die Beschreibung ihrer Tätigkeit, die als Grundlage für eine Ein- bzw. Umgruppierung dienen soll, zu verweigern, wenn die Mitarbeiter die Hinzuziehung wünschen,

2. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine Entscheidung entsprechend dem Antrag zu 1., ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gesetzt wird, anzudrohen, hilfsweise
3. festzustellen, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, den Mitarbeiter/innen die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu Gesprächen über die Beschreibung ihrer Tätigkeit, die als Grundlage für eine Ein- bzw. Umgruppierung dienen soll, zu verweigern, wenn die Mitarbeiter/innen die Hinzuziehung wünschen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 4

Das Arbeitsgericht hat den Hauptanträgen stattgegeben. Das Landes- 5
arbeitsgericht hat sie abgewiesen und dem Feststellungsantrag entsprochen.
Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag
hinsichtlich des Hilfsantrags weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat 6
dem allein noch anhängigen Feststellungsantrag des Betriebsrats zu Recht
entsprochen. Der Anspruch der Arbeitnehmer auf Hinzuziehung eines Betriebs-
ratsmitglieds zu Gesprächen über den Inhalt von Tätigkeitsbeschreibungen folgt
aus § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG iVm. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG.

I. Der Antrag ist zulässig. 7

1. Der Antrag ist dahingehend auszulegen, dass der Betriebsrat die 8
Verpflichtung der Arbeitgeberin feststellen lassen möchte, dass die Arbeitneh-
mer berechtigt sind, zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Inhalt
von Tätigkeitsbeschreibungen ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Mit
diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Der Betriebsrat besitzt die erforderliche Antragsbefugnis. Er ist befugt, die streitige, sich aus § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergebende Rechtsposition der Arbeitnehmer im Verhältnis zur Arbeitgeberin feststellen zu lassen. 9
- a) Die Antragsbefugnis ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren Sachentscheidungsvoraussetzung. Ihr Vorliegen ist noch im Rechtsbeschwerdeverfahren von Amts wegen zu prüfen. Das Erfordernis dient dazu, Populäransträge auszuschließen. Die Arbeitsgerichte sollen nicht zur Verfolgung fremder Rechte angerufen werden. Voraussetzung der Antragsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist grundsätzlich, dass der Antragsteller eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte behauptet. Dem Betriebsrat fehlt daher die Antragsbefugnis in der Regel, wenn er ausschließlich Rechte der Arbeitnehmer reklamiert (*BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 20 f., AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 71 = EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 10*). 10
- b) Nach der Senatsrechtsprechung stellt der sich aus § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergebende Anspruch der Arbeitnehmer auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds, auf den sich der Betriebsrat für sein Begehren beruft, für den Arbeitgeber eine Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz dar, bei deren grober Verletzung der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgehen kann. Diesen Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers kann der Betriebsrat aufgrund seiner Prozessstandschaft nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber gerichtlich feststellen lassen (*16. November 2004 - 1 ABR 53/03 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 112, 341*). 11
3. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Die Arbeitgeberin bestreitet ihre Verpflichtung, bei Gesprächen über den Inhalt von Tätigkeitsbeschreibungen auf Wunsch der Arbeitnehmer die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu gestatten. Es handelt sich um einen Konflikt, der auch nach der Einführung des ERA jederzeit erneut auftreten kann. 12
- II. Der Antrag ist begründet. Die Arbeitnehmer sind berechtigt, zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Inhalt von Tätigkeitsbeschreibungen ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. 13

1. Der Antrag ist nicht schon deshalb begründet, weil ein Arbeitnehmer unabhängig von dem beabsichtigten Gesprächsgegenstand berechtigt wäre, ein Betriebsratsmitglied zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber hinzuzuziehen. Dies ist nicht der Fall. Ein genereller Anspruch des Arbeitnehmers darauf, bei jedem mit dem Arbeitgeber geführten Gespräch ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen, folgt aus dem Betriebsverfassungsgesetz nicht. Vielmehr regeln § 81 Abs. 4 Satz 3, § 82 Abs. 2 Satz 2, § 83 Abs. 1 Satz 2 und § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG das Recht des Arbeitnehmers auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds jeweils bezogen auf bestimmte Gegenstände und Anlässe. Aus diesem gesetzlichen Zusammenhang folgt im Umkehrschluss, dass der einzelne Arbeitnehmer keinen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch darauf hat, zu den von diesen Vorschriften nicht erfassten Personalgesprächen ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (*BAG 16. November 2004 - 1 ABR 53/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 112, 341*). 14
2. Die Arbeitnehmer sind nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG berechtigt, ein von der Arbeitgeberin initiiertes Gespräch über den Inhalt von Tätigkeitsbeschreibungen in Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds zu führen. Dieser Gesprächsgegenstand betrifft die Berechnung des Arbeitsentgelts iSd. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG, jedenfalls soweit die Tätigkeitsbeschreibung Grundlage der Entgeltfindung ist. 15
- a) Nach § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Der Arbeitnehmer kann zu diesen Gesprächen ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen (§ 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Zwar regelt die Vorschrift nur den Fall, dass die Initiative zu dem Gespräch über die dort genannten Gegenstände auf Verlangen des Arbeitnehmers erfolgt. Nach der Senatsrechtsprechung kommt es jedoch für den Anspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu Gesprächen nach § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht darauf an, wer den Anlass für das Gespräch gegeben oder dieses verlangt hat. Das Recht 16

des Arbeitnehmers auf Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds wird daher nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber die Erörterung mit dem Arbeitnehmer sucht (16. November 2004 - 1 ABR 53/03 - zu B II 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 341). Für den Anspruch nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG genügt es, wenn die Gesprächsgegenstände zumindest teilweise identisch mit den in § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG genannten Themen sind (BAG 24. April 1979 - 6 AZR 69/77 - zu II 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 82 Nr. 1 = EZA BetrVG 1972 § 82 Nr. 1).

b) Arbeitsentgelt iSd. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG ist die Vergütung, die der Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses erhält oder zu beanspruchen hat. Deren Höhe hat der Arbeitgeber nach Maßgabe der getroffenen Vereinbarungen für den jeweiligen Zeitabschnitt zu berechnen, sofern die Vergütung im Arbeitsvertrag nicht betragsmäßig bestimmt ist. Dies gilt nicht nur für die leistungsbezogenen Vergütungsbestandteile, sondern gleichermaßen für die Grundvergütung des Arbeitnehmers. Die Pflicht zur Erläuterung des Arbeitsentgelts iSd. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG betrifft die für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers maßgeblichen rechtlichen und tatsächlichen Grundlagen. Dieser soll die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts, über dessen Höhe der Arbeitgeber nach § 108 Abs. 1 GewO eine Abrechnung in Textform zu erstellen hat, auch inhaltlich nachvollziehen können. Hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG erfüllt, ist er grundsätzlich zu einer erneuten Erläuterung erst verpflichtet, wenn sich die tatsächlichen oder rechtlichen Umstände für den Vergütungsanspruch geändert haben. 17

c) Die Erläuterungspflicht aus § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG betrifft auch den Inhalt von Tätigkeitsbeschreibungen, wenn sich die Vergütung des Arbeitnehmers nach einer tätigkeitsbezogenen Vergütungsordnung bestimmt. 18

aa) Ist auf das Arbeitsverhältnis ein tarifliches Vergütungsschema anwendbar, richtet sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach der Eingruppierung des Arbeitnehmers in diese Vergütungsordnung. Dieser hat aufgrund der Tarifautomatik regelmäßig einen Rechtsanspruch auf Zahlung der Vergütung der Vergü- 19

tungsgruppe, deren Merkmale die von ihm auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies sind die Tätigkeiten, die ihm entweder im Arbeitsvertrag oder aufgrund des Arbeitsvertrags vom Arbeitgeber im Wege des Direktionsrechts übertragen worden sind. Sind diese Aufgaben in einer Tätigkeitsbeschreibung enthalten, stellt diese regelmäßig die Ausübung des Direktionsrechts bei der Bestimmung der Art der geschuldeten Arbeitsleistung dar. Die Erläuterung iSd. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG umfasst die Darlegung der Gründe, die aus Sicht des Arbeitgebers zur Zuordnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungsgruppe des tariflichen Entgeltschemas geführt haben. Zu den maßgeblichen Beurteilungsgrundlagen, die Gegenstand der Erläuterung des Arbeitgebers sein können, gehören die Aufgaben, die dem Arbeitnehmer aus Sicht des Arbeitgebers übertragen worden sind. Diese sind die tatsächliche Beurteilungsgrundlage für seine Eingruppierungsentscheidung.

bb) Für dieses Ergebnis spricht auch der Normzweck des § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. 20

Die Vorschrift verpflichtet die Arbeitsvertragsparteien zu einer Kommunikation über die in der Vorschrift bestimmten Gegenstände. Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, in einem direkten Gespräch mit dem Arbeitgeber für ihn wichtige Informationen zu erlangen sowie bereits im Vorfeld auf ihn betreffende Maßnahmen des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Die nach § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG gebotene Erläuterung der Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts dient der Befriedung in dem für die Arbeitsvertragsparteien besonders wichtigen Bereich der Vergütung. Der Arbeitnehmer ist nach der Erläuterung der vom Arbeitgeber getroffenen Zuordnungsentscheidung in der Lage, dessen Sichtweise nachzuvollziehen und sich mit ihr in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht auseinanderzusetzen. Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber zugleich, die Sichtweise des Arbeitnehmers zur Kenntnis zu nehmen und in zukünftige Entscheidungen einzubeziehen. 21

cc) Der Arbeitnehmer kann eine Erläuterung der Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts iSd. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG grundsätzlich erst verlangen, wenn der Arbeitgeber dessen Tätigkeit einer tariflichen 22

Vergütungsgruppe zugeordnet hat. Vor diesem Zeitpunkt fehlt es an einer Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers, deren Inhalt dem Arbeitnehmer erläutert werden könnte. Der Wortlaut und der Normzweck der Vorschrift schließen es aber nicht aus, dass der Arbeitnehmer eine Erläuterung über die auszuübende Tätigkeit bereits im Vorfeld einer anstehenden Eingruppierungsentscheidung verlangen kann. Bei der Festlegung der Tätigkeitsinhalte handelt es sich um einen eigenständigen Verfahrensabschnitt im Rahmen der Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers. Ein Gespräch über eine vom Arbeitgeber erstellte Tätigkeitsbeschreibung ermöglicht es dem Arbeitnehmer, seine unterschiedliche Sichtweise über den Inhalt der ihm übertragenen Aufgaben vor deren Bewertung durch den Arbeitgeber geltend zu machen. Eine hierüber geführte Aussprache kann dazu beitragen, dass der Arbeitgeber die Zuordnungsentscheidung auf einer zutreffenden tatsächlichen Grundlage vornimmt.

d) Danach betraf der von der Arbeitgeberin gegenüber ihren Arbeitnehmern geäußerte Gesprächswunsch über die von der Unternehmensberatung erstellten Tätigkeitsbeschreibungen die Berechnung des Arbeitsentgelts iSd. § 82 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BetrVG. Mit diesen wollte die Arbeitgeberin die Eingruppierungsentscheidungen vorbereiten, die sie im Zusammenhang mit der bevorstehenden Einführung des ERA treffen musste. Zu der Aussprache über die Tätigkeitsbeschreibungen durften die Arbeitnehmer daher nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

23

Schmidt

Linck

Koch

Federlin

Brunner