

Aktenzeichen:

5 TaBV 2/08

Im Namen des Volkes

Beschluss

9 BV 11/07 (ArbG Stuttgart, Kn. Aalen)
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.01.2009

gez. Habermann, Angestellte
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

**- Antragsteller/Beschwerdeführer -
Verf.-Bev.:**

2.

**- Beteiligte -
Verf.-Bev.:**

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 5. Kammer -
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Spinner,
den ehrenamtlichen Richter Flamm
und den ehrenamtlichen Richter Dr. Klein
auf die Anhörung der Beteiligten am 16.01.2009

für Recht erkannt:

1. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen - vom 20. März 2008 - 9 BV 11/07 - wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

A

Die Beteiligten des Beschlussverfahren streiten über die Frage, des Bestehens eines Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

Der Antragsteller ist der bei der zu 2 beteiligten Arbeitgeberin gebildete und aus 15 Mitgliedern bestehende Betriebsrat. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und 100%iges Tochterunternehmen der C. Z. AG mit Betriebssitz in Oberkochen. Sie ist Mitglied von SÜDWESTMETALL e.V. Aufgrund ihres Betriebssitzes unterfällt sie der Tarifregelungen der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg in den Tarifbezirken Nordwürttemberg/Nordbaden.

Die Tarifvertragsparteien IG Metall und SÜDWESTMETALL e.V. haben im Einführungstarifvertrag zum Entgelttrahmentarifvertrag vom 16. September 2003 [im Folgenden: ETV ERA] und durch Konkretisierung in späteren Tarifrunden die Einführungsphase des Entgelttrahmentarifvertrags vom 16. September 2003 [im Folgenden: ERA-TV] für den Zeitraum vom 1. März 2005 bis zum 29. Februar 2008 festgelegt. Im Anschluss an diese Einführungsphase gilt der Entgelttrahmentarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. Lediglich mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann er betrieblich bis zu 12 Monate nach diesem Zeitpunkt (mithin bis zum 28. Februar 2009) eingeführt werden (§ 2.1.3 ETV ERA).

Die Arbeitgeberin hat auf Grundlage des ETV ERA vom 16. September 2003 in ihrem Betrieb mittlerweile zum 1. Januar 2008 den Entgelttrahmentarifvertrag eingeführt, dessen maßgeblichen Vorschriften lauten:

§ 4

Grundsätze der Grundentgeltermittlung

- 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 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 Niveaubeispiele (§ 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 Niveaubeispielen.
- 5.2.3 Die Tarifvertragsparteien werden den Katalog der Niveaubeispiele, ausgehend von der technischen und organisatorischen Entwicklung, auf die Notwendigkeit der Aufnahme neuer Beispiele hin überprüfen und eventuell Ergänzungen möglichst unverzüglich vereinbaren.

§ 6

System der Bewertung und Einstufung

6.1 Stufenwertzahlverfahren

- 6.1.1 Grundlage der Bestimmung des Werts einer Arbeitsaufgabe sind folgende Bewertungsmerkmale für Arbeitsanforderungen (Definition siehe Anlage 1):
 - 1. Wissen und Können
 - 1.1 Anlernen
 - 1.2 Ausbildung und Erfahrung
 - 2. Denken
 - 3. Handlungsspielraum/Verantwortung
 - 4. Kommunikation
 - 5. Mitarbeiterführung
- 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	Entgeltgruppe	Gesamtpunktzahl
1	6	10	35 - 38
2	7 - 8	11	39 - 42
3	9 - 11	12	43 - 46
4	12 - 14	13	47 - 50
5	15 - 18	14	51 - 54
6	19 - 22	15	55 - 58
7	23 - 26	16	59 - 63
8	27 - 30	17	64 - 96
9	31 - 34		

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 Begründung für jedes Bewertungsmerkmal zu versehen.

6.4.2 Eine Arbeitsaufgabe kann durch Vergleichen mit tariflichen Niveaubspielen bewertet werden.

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

6.4.3 Unter Beachtung der tariflichen Niveaubspiele 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 veränderten 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 Überprüfung 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 zu Stande, 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 Unterlagen 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.

- 9.4** Für die gesamte Dauer der Ausführung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe besteht von Anfang an Anspruch auf eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen, wenn diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von 6 Wochen übersteigt.

Der Differenzbetrag ist ein sonstiger Bestandteil des Monatsentgelts i.S. von § 11.3.2 MTV-Beschäftigte. Er geht jedoch in die Berechnung der Entgeltfortzahlung, der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und der tariflichen Urlaubsvergütung ein und ist in diesem Fall wie ein zeitabhängiger variabler Bestandteil zu behandeln.

Durch Betriebsvereinbarung können im Rahmen des § 87 BetrVG für Teilbereich kürzere Zeiträume vereinbart werden. Am 01. Mai 1999 bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben im Rahmen der Einführung dieses Tarifvertrages unberührt.

- 9.5** Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Entgeltgruppe - ggf. mit Eingangs- und Zusatzstufen (§ 11) - schriftlich oder auf elektronischem Weg und berät einmal jährlich mit ihm darüber.

§ 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 erstinstanzlich zusammengefasst die Auffassung vertreten, dass die Arbeitgeberin unter Geltung des ERA-TV durch die Zuordnung von Mitarbeitern zu bewerteten Arbeitsaufgaben diese Mitarbeiter rechtlich betrachtet ein- bzw. umgruppiere und diese Zuordnung folglich das Mitbestimmungsrecht des § 99 Abs. 1 BetrVG auslöse. Durch den Abstraktionsgrad der tariflichen Niveaubeispiele und durch die Schaffung weiterer Zusatz- und Analogiebeispiele stünde der Arbeitgeberin ein Entscheidungsspielraum zu, welchem Mitarbeiter welche Arbeitsaufgabe zugewiesen werde und deshalb müsse eine Mitbeurteilung seitens des Betriebsrats stattfinden.

Der Betriebsrat hat - nach richterlichem Hinweis - beantragt:

Es wird festgestellt, dass bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Antragsgegnerin zu den nach §§ 4 - 7 ERA-TV vom 16. September 2003 bewerteten Arbeitsaufgaben außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht des Antragstellers nach § 99 BetrVG besteht.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat im Wesentlichen die Auffassung vertreten, dass ihr keinerlei Wertungsspielraum hinsichtlich der zutreffenden Entgeltgruppe für eine verbindlich bewertete Arbeitsaufgabe verbleibe. Sei die Arbeitgeberin aber für die Entgelthöhe im Rahmen der übertragenen Arbeitsaufgabe an die festgelegten Bewertungen gebunden, so entfalle auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Die Arbeitgeberin organisiere ihren Betrieb eigenverantwortlich und mitbestimmungsfrei bzw. übe das ihr zustehende Direktionsrecht aus, wobei dem Betriebsrat gerade kein Mitbestimmungsrecht zu stünde.

Mit Beschluss vom 20. März 2008 hat das Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Aalen - den Antrag abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass der Antrag des Betriebsrats zwar zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt und Verfahrenshindernisse nicht entgegenstünden, jedoch in der Sache unbegründet sei. Dem Betriebsrat käme bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den nach §§ 4 - 7 ERA-TV bewerteten Arbeitsaufgaben kein Mitbeurteilungsrecht zu. Bei dieser Zuordnung zu den bewerteten Arbeitsaufgaben handele es sich weder um eine Eingruppierung noch um eine Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG. Unter Anwendung höchstrichterlicher Rechtsprechung hat das Arbeitsgericht angenommen, dass die Merkmale weder der Ein- noch Umgruppierung im Sinne des § 99 BetrVG vorlägen, wenn die Arbeitgeberin einzelne Mitarbeiter zu den bewerteten Arbeitsaufgaben zuordnet. Ein Spielraum, der ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats rechtfertigen würde, sei nicht gegeben.

Der Betriebsrat hat gegen diesen, ihm am 27. März 2008 zugestellten, Beschluss mit am 21. April 2008 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz, Beschwerde eingelegt. Er hat die Beschwerde mit am 26. Mai 2008 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz ausgeführt. Der Betriebsrat rügt näher bestimmt die Fehlerhaftigkeit des angefochtenen Beschlusses. Zwar würde der Betriebsrat dem Arbeitsgericht beitreten, soweit es die Zulässigkeit des Antrags angehe, jedoch habe das Arbeitsgericht bei der Prüfung der Begründetheit des Antrags verkannt, dass die Tarifvertragsparteien - entgegen ihrer in der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV geäußerten Auffassung - die Geltung des § 99 BetrVG nicht abdingen könnten. § 99 BetrVG würde folglich auch bezüglich von Ein- und Umgruppierungen unter dem ERA-TV gelten. Weiterhin habe das Arbeitsgericht verkannt, dass die Aufgabenbeschreibungen des ERA-TV nicht Teil der Betriebsorganisation und des Direktionsrechts seien. In der Zuweisung einer Arbeitsaufgabe liege folglich eine Eingruppierung in den ERA-TV nach § 99 BetrVG. Unter Bezugnahme auf einzelne Fälle im Betrieb der Arbeitgeberin arbeitet der Betriebsrat im Rahmen der Beschwerdebegründung heraus, dass seiner Auffassung nach Wertungsspielräume und Beurteilungsspielräume der Arbeitgeberin bestünden, die einer Mitbestimmung des Betriebsrats bedürfen. Der Betriebsrat beantragt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen - vom 20. März 2008 -9 BV 11/07 - wird abgeändert:

Es wird festgestellt, dass bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Arbeitgeberin zu den nach §§ 4 - 7 ERA-TV vom 16. September 2003 bewerteten Arbeitsaufgaben außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht des Antragstellers nach § 99 BetrVG besteht.

Die Arbeitgeberin beantragt:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrags. Sie meint, das Arbeitsgericht habe entgegen der Auffassung des Betriebsrats, nicht verkannt, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG nicht durch Tarifvertrag abgedungen werden könne. Das Arbeitsgericht habe seine Entscheidung nicht auf den Inhalt der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV, sondern vielmehr auf die Konstruktion des Tarifvertrags gestützt, wonach eine Eingruppierung nicht mehr stattfinden würde. Die Arbeitgeberin beschreibt nochmals das Verfahren nach §§ 4 ff. ERA-TV und macht neuerlich geltend, dass im Rahmen der Grundentgeltfindung der Arbeitgeberin kein Beurteilungsspielraum mehr zukäme und folglich eine Mitbeurteilung durch den Betriebsrat nicht erforderlich sei.

Im Übrigen wird auf die Beschwerdebegründung, die Beschwerdebeantwortung sowie die weiteren Schriftsätze der am Verfahren Beteiligten einschließlich des Gutachtens von Dr. Matthes (Bl. 173 ff. der LAG-Akte) ebenso Bezug genommen wie auf die im Rahmen der Anhörung vor der Beschwerdekammer zitierten Handreichungen der IG Metall und SÜD-WESTMETALL e.V. Die Beschwerdekammer hat aufgrund der Anhörung vom 16. Januar 2009 entschieden.

B

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg, denn das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrates zu Recht zwar für zulässig nicht jedoch für begründet erachtet. Dem Betriebsrat steht unter der Geltung des Entgeltrahmentarifvertrags vom 16. September 2003 bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Arbeitgeberin zu den nach § 4 bis § 7 ERA-TV bewerteten Arbeitsaufgaben außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG nicht zu. Die Tarifvertragsparteien

haben mit den Regelungen des ERA-TV ein System geschaffen, das ohne Eingruppierungsvorgang auskommt. Die Tarifregelungen begegnen keinen Wirksamkeitsbedenken.

I.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft, und auch gemäß § 87 Abs. 2 ArbGG iVm. § 66 Abs. 1 ArbGG, § 89 Abs. 2 ArbGG in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Der Betriebsrat hat gegen den ihm am 27. März 2008 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen - vom 20. März 2008 am 21. April 2008 Beschwerde beim Landesarbeitsgericht eingelegt und diese innerhalb der zweimonatigen Begründungsfrist mit am 26. Mai 2008 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz ausgeführt. Im Übrigen bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit der Beschwerde des Betriebsrats keine Bedenken.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den zulässigen Antrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen. Dem Betriebsrat steht bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Arbeitgeberin zu den nach den § 4 bis § 7 ERA-TV vom 16. September 2003 bewertenden Arbeitsaufgaben außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG nicht zu. Unter Beachtung der tariflichen Normen kommt es bei der Zuordnung zu keinem Eingruppierungsvorgang, der Raum für eine Rechtsanwendung der Arbeitgeberin lässt. Die entsprechenden tariflichen Regelungen begegnen keinen Wirksamkeitsbedenken, insbesondere haben die Tarifvertragsparteien nicht in unzulässiger Weise durch den ERA-TV das Mitbestimmungsrecht des § 99 BetrVG ausgeschlossen.

1. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Der Betriebsrat ist zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens antragsbefugt. Außer dem bislang am Verfahren beteiligten Betriebsrat und der Arbeitgeberin sind keine weiteren Personen und Stellen zu beteiligen. Der Antrag des Betriebsrats ist in der bereits beim Arbeitsgericht angepassten Formulierung hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Darüber hinaus verfügt der Betriebsrat über das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Auch der Umstand, dass der Betriebsrat ein Globalantrag gestellt hat, steht der Zulässigkeit nicht entgegen. Schließlich steht dem Verfahren ein Verfahrenshindernis, etwa nach § 19 Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, nicht entgegen.

- a) Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Mit dem vorliegende Beschlussverfahren will der Betriebsrat die Reichweite bzw. das Bestehen seines Mitbestimmungsrechtes nach § 99 Abs. 1 BetrVG geklärt wissen und verfolgt damit eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition.
- b) Außer dem antragstellenden Betriebsrat und der Arbeitgeberin sind keine weiteren Personen und Stellen an diesem Beschlussverfahren zu beteiligen. Weder die Paritätische Kommission nach § 7 ERA-TV noch die Tarifvertragsparteien (IG Metall und SÜDWESTMETALL e.V.) sind am vorliegenden Beschlussverfahren zu beteiligen.
 - aa) Nach § 83 Abs. 3 ArbGG kann Beteiligter in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nur sein, wer von der zu erwartenden Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen oder berührt wird (BAG 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - BAGE 115, 49 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 7, zu B I der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge - Matthes ArbGG 6. Aufl. § 83 Rn. 13 f. mwN).
 - bb) Gemessen hieran sind weder die nach § 7 ERA-TV errichtete Paritätische Kommission noch die Tarifvertragsparteien am vorliegenden Beschlussverfahren zu beteiligen.
 - aaa) Durch die Entscheidung im vorliegenden Beschlussverfahren wird die Paritätische Kommission nach § 7 ERA-TV weder in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen noch berührt. Die Rechtstellung und damit die Rechte und Pflichten der Paritätischen Kommission ergeben sich unmittelbar und ausschließlich aus dem Tarifvertrag (§ 7.2.1 ERA-TV) und werden durch Zubilligung oder Ablehnung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu den Arbeitsaufgaben nach § 4 bis § 7 ERA-TV nicht berührt. Ihre Rechte und Pflichten folgen ausschließlich aus dem Tarifvertrag und nicht aus dem Betriebsverfassungsgesetz.
 - bbb) Auch die Tarifvertragsparteien des ERA-TV (IG Metall und SÜDWESTMETALL e.V.) sind am vorliegenden Beschlussverfahren nicht zu beteiligen. Auch die Tarifvertragsparteien werden durch die Entscheidung in diesem Beschlussverfahren in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung nicht betroffen. Zwar sind sie als Urheber der Tarifnormen am Ausgang des Ver-

fahrens interessiert, eine betriebsverfassungsrechtliche Betroffenheit folgt hieraus jedoch nicht.

- c) Der Antrag des Betriebsrats genügt den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit dem Antrag will der Betriebsrat festgestellt wissen, dass bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Arbeitgeberin zu den nach § 4 bis § 7 ERA-TV bewerteten Arbeitsaufgaben außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht des Antragsstellers nach § 99 BetrVG besteht.

Der Antrag bezieht sich darauf, dass dem Betriebsrat sowohl bei der Einführung als auch bei künftiger Weitergeltung und -anwendung des ERA-TV ein Mitbestimmungsrecht in personellen Einzelmaßnahmen in Gestalt der Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierungen zusteht. Nach Lesart des Betriebsrats kommt es zu einer Rechtsanwendung seitens der Arbeitgeberin und damit zu einer das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auslösenden Beurteilung der Rechtslage im Moment des Abgleichs zwischen der verbindlich beschriebenen und bewerteten Arbeitsaufgabe nach §§ 4 ff. ERA-TV und der Zuordnung des einzelnen Mitarbeiters zur Arbeitsaufgabe. Hierbei müsse durch Abgleich der Beschreibung der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. der Tätigkeit auf dem Arbeitsplatz eine Subsumtion in Art einer Rechtsanwendung stattfinden, ob die konkrete Stelle richtig zugeordnet und bewertet ist. Der Antrag des Betriebsrats zielt damit darauf festzustellen, dass in der Zuordnung des einzelnen Arbeitnehmers zu einer nach § 4 bis § 7 ERA-TV verbindlich bewerteten Arbeitsaufgabe, Raum für Rechtsanwendung seitens der Arbeitgeberin besteht und damit ein Eingruppierungsvorgang stattfindet, an dem der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

- d) Der Betriebsrat hat auch ein besonderes Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

aa) Nach § 256 Abs. 1 ZPO, der auch im Beschlussverfahren Anwendung findet (BAG 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - BAGE 106, 188 = AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 1, B III 1 der Gründe), kann ein Antrag auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse nach dieser Vorschrift muss als Sachentscheidungsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2, zu I 1 der Gründe).

- bb) Der Betriebsrat hat bereits im Jahr 2007 vor der verbindlichen Einführung des ERA-TV im Betrieb der Arbeitgeberin dieser gegenüber sein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG bei der bevorstehenden Einführung des ERA-TV unter dem Gesichtspunkt von Ein- und Umgruppierungen reklamiert. Die Arbeitgeberin ist dieser Auffassung entgegengetreten und hat eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG insoweit abgelehnt. Die Arbeitgeberin hat zwar nicht in Abrede gestellt, dass es ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG, insbesondere bei Versetzungen und Einstellungen geben kann. Sie hat aber in Abrede gestellt, dass dem Betriebsrat bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu im Verfahren nach § 4 bis § 7 ERA-TV bewerteten Arbeitsaufgaben ein solches Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zukommt. Damit hat der Betriebsrat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des von ihm geltend gemachten Mitbestimmungsrechts. Dieses besteht auch noch aktuell, obschon im Betrieb der Arbeitgeberin die Einführung des ERA-TV bereits erfolgt ist. Der Betriebsrat hat in einer Vielzahl von Fällen den seitens der Arbeitgeberin vorgenommenen Zuordnungen unter dem Gesichtspunkt der Eingruppierung seine Zustimmung verweigert und beim Arbeitsgericht Stuttgart - Kammern Aalen - einzelne Beschlussverfahren anhängig gemacht. Diese werden von den Beteiligten im Hinblick auf das vorliegende Beschlussverfahren jedoch bis zu einer höchstrichterlichen Klärung der Rechtsfrage nicht betrieben.
- e) Der Zulässigkeit des Antrags steht auch nicht entgegen, dass der Betriebsrat einen Globalantrag verfolgt, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst. Ein Globalantrag wird allgemein als zulässig angesehen. Erfasst er jedoch nur eine Fallgestaltung, in der sich der Antrag als unbegründet erweist, so ist der Antrag insgesamt als unbegründet abzuweisen. Seine Zulässigkeit bleibt hiervon unberührt (vgl. BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 9, BAGE 118, 314 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 47 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 3, zu B II 2 der Gründe).
- f) Schließlich - und hierauf hat bereits das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen - steht der Zulässigkeit des Antrags die Regelung des § 19 des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden nicht entgegen. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, streiten die Beteiligten letztlich nicht über die Auslegung des Tarifvertrags, sondern über die das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen einer Ein- bzw. Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Im Übrigen ergibt sich aus der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV, dass zwischen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Rechtsfrage, die zwischen den Beteilig-

ten des Beschlussverfahrens im Streit steht, gerade kein Streit besteht, sie vielmehr einer einheitlichen Auffassung sind.

2. Der Antrag des Betriebsrats ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht 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 kein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Bei tarifkonformer Anwendung des ERA-TV findet keine Ein- bzw. Umgruppierung bei der Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Arbeitsaufgaben statt. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Die Tarifvertragsparteien haben durch die konkrete Tarifgestaltung auch nicht in unzulässiger Weise in die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG eingegriffen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn er auch solche Fallgestaltungen umfasst, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - BAGE 106, 188 = AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 3, zu B II 2 a der Gründe; BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 9, BAGE 118, 314 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 47 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 3, zu B I 2 der Gründe).

b) Bei der Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Arbeitgeberin zu den nach § 4 bis § 7 ERA-TV bewerteten Arbeitsaufgaben steht dem Betriebsrat außerhalb von Einstellungen und Versetzungen ein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG aus dem Gesichtspunkt der Beteiligung bei Eingruppierung oder Umgruppierung nicht zu. Die Tarifvertragsparteien haben mit den § 4 bis § 7 sowie § 9 und § 10 ERA-TV ein Verfahren geschaffen, das nach Auffassung der Beschwerdekammer ohne einen Eingruppierungsvorgang in rechtlicher Hinsicht auskommt. Mangels eines Eingruppierungsvorgangs und folglich mangels Eingruppierungsentscheidung seitens der Arbeitgeberin vermag das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG außerhalb von Einstellungen und Versetzungen nicht zu greifen.

aa) Eingruppierung und Umgruppierung sind Begriffe des Tarifrechts und der Tarifpraxis. Unter Eingruppierung versteht man allgemein die Einordnung einzelner Arbeitnehmer in ein kollektives Entgeltschema, typischerweise die Zuordnung zu einer tarifvertraglich festgelegten Lohn- oder Gehaltsgruppe, die im allgemeinen durch bestimmte Tätigkeitsmerkmale, teilweise auch durch das Lebensalter oder die Zeit der Berufstätigkeit umschrieben wird (BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238 = AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 29 = EzA BetrVG 2001

§ 99 Umgruppierung Nr. 2, zu B II 2 b cc (1) der Gründe; GK-BetrVG - Kraft/Raab 8. Aufl. § 99 Rn. 41; Fitting BetrVG 24. Aufl. § 99 Rn. 79; HSWG-Schlochauer BetrVG 7. Aufl. § 99 Rn. 27). Dabei sind die in den Vergütungsgruppen zugeordneten Tätigkeitsmerkmale oft allgemein gehalten. Häufig werden unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Einzelfall schwierig sein kann und die einen erheblichen Beurteilungsspielraum eröffnen (BAG 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 - BAGE 51, 34 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 47, zu B 1 b der Gründe). Die eigentliche Eingruppierung liegt in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe zuzuordnen ist. Voraussetzung insoweit ist das Bestehen eines entsprechenden kollektiven Entgeltschemas und die Anwendbarkeit dieses Schemas auf den konkreten Arbeitnehmer. Eingruppierung verlangt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhaltes unter die vorgegebene Ordnung. Welche Subsumtionsschritte dabei zu vollziehen sind, hängt von der Ausgestaltung der anzuwendenden Vergütungsordnung ab (Richardi/Thüsing BetrVG 11. Aufl. § 99 Rn. 62).

Umgruppierung im Sinne von § 95 Abs. 1, § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Neueinreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Feststellung, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die er bisher eingruppiert ist, sondern den einer anderen (BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - BAGE 104, 187 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 1, zu B III 3 c cc (1) der Gründe; BAG 13. Februar 2003 - 8 ABR 53/01 - EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 54, zu II 2 a der Gründe). Eine Umgruppierung findet nicht nur statt, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspricht, sondern auch, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsordnung ändert (BAG 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 - BAGE 74, 10 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 110 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 116, zu B II 1 der Gründe). Eine Umgruppierung kann auch dann vorliegen, wenn die Arbeitgeberin aufgrund einer Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, der Arbeitnehmer sei nicht mehr in eine der Gehaltsgruppen der maßgeblichen Vergütungsordnung einzugruppieren (BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238 = AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 29 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 2, zu B II 2 a der Gründe).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG in den Fällen der

Ein- und Umgruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Die konkrete Einreihung des Arbeitnehmers in einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, dass dabei möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis (BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - BAGE 88, 309 = AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 2, zu B I 1 der Gründe). Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG reicht dabei nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Wo es der Anwendung abstrakter Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsordnung auf die mit einer konkreten Arbeitsstelle verbundenen Tätigkeitsaufgaben zur konkreten Einreihung des Arbeitnehmers nicht bedarf, besteht kein Erfordernis der Beurteilung der Rechtslage durch die Arbeitgeberin und damit kein Erfordernis der Mitbeurteilung durch den Betriebsrat. Ein solches Erfordernis der Rechtsanwendung fehlt, wenn schon die Urheber der Vergütungsordnung selbst die betreffende Stelle mit bindender Wirkung für die Arbeitgeberin in ein abstraktes Vergütungsschema eingereiht haben. Ihre Einreihung ist in einem solchen Fall für die Betriebsparteien und die Arbeitnehmer selbst dann maßgeblich, wenn die Anwendung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem anderen Ergebnis führen würde. Ebenso wie mit der Angabe von konkreten Tätigkeitsbeispielen für abstrakte Tätigkeitsmerkmale (BAG 8. Februar 1984 - 4 AZR 158/83 - BAGE 45, 121, 125 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 134; 18. November 2004 - 8 AZR 540/03 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 88, zu II 2 der Gründe). Legen die Urheber der Vergütungsordnung auf die Weise eigenständig und mit bindender Wirkung für den Betroffenen fest, dass die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der betreffenden Entgeltgruppe durch den Inhaber der Stelle erfüllt sind, besteht auch kein Mitbeurteilungsrecht und damit auch kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG mehr.

- bb) Unter Beachtung dieser Grundsätze kommt es nach Auffassung der Beschwerdekammer unter der Geltung der §§ 4 ff. ERA-TV vom 16. September 2003 außerhalb von Versetzungen und Einstellungen zu keiner Beurteilung der Rechtslage, die eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne der vorstehenden Begrifflichkeiten darstellt. Die Tarifvertragsparteien des ERA-TV haben ein tarifliches Konzept geschaffen, bei dessen Anwendung es zu keinem Eingruppierungsvorgang mehr kommt, ohne dass sie in das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG in unzulässiger Weise eingegriffen hätten. Das Verfahren zur

Bestimmung des Grundentgeltanspruchs des Beschäftigten nach § 9.1 ERA-TV gemäß den §§ 4 ff. ERA-TV, führt zu keinem Ein- bzw. Umgruppierungsvorgang. Es gilt unabhängig davon, ob die Systemanwendung zur Bewertung der Arbeitsaufgabe nach § 6.4.1 ERA-TV, nach § 6.4.2 ERA-TV oder nach § 6.4.3 ERA-TV stattfindet.

aaa) Ausgangspunkt zur Ermittlung des Grundentgeltanspruchs des Beschäftigten ist nach § 4.1 ERA-TV die eingestufte Arbeitsaufgabe. Diese wird gemäß § 4.2 ERA-TV durch die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers bestimmt. Die Arbeitsaufgabe ist ganzheitlich zu betrachten. Zu ihrer Einstufung werden alle übertragenen Teilaufgaben entsprechend der nach § 5 ERA-TV vorzunehmenden Einstufung bewertet. Dabei ist, wie der Tarifvertrag hervorhebt, Gegenstand der Bewertung und Einstufung die Anforderungen der entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation übertragenen Arbeitsaufgaben. Die Bewertung der Arbeitsaufgabe erfolgt nach dem Stufenwertzahlverfahren nach § 6.1 ERA-TV. Das bedeutet die Arbeitgeberin legt zunächst im Rahmen der vorhandenen betrieblichen Arbeitsorganisation die vorhandenen und künftig entstehenden Arbeitsaufgaben unabhängig von konkreten Personen bzw. Stelleninhabern fest. Die Arbeitgeberin ermittelt alle der Arbeitsaufgabe zugehörigen und diese in ihrer Wertigkeit prägenden Teilaufgaben und fasst diese für jede Arbeitsaufgabe in einer Aufgabenbeschreibung zusammen. Hernach hat die Arbeitgeberin anhand der Vorgaben des § 6.1 ERA-TV das Stufenwertzahlverfahren anzuwenden und die von ihm umschriebene Arbeitsaufgabe entsprechend den in der Anlage 1 zu § 6 ERA-TV verbindlich vorgegebenen Bewertungsmerkmalen zu bewerten. Die in der Anlage 1 vorgegeben fünf Kriterien sind für die Einstufung der jeweiligen Arbeitsaufgaben verbindlich und können allenfalls in den - hier nicht zu problematisierenden - engen Grenzen des § 23 ERA-TV modifiziert werden.

(1) Erforderlich für die Durchführung des Verfahrens zur Ermittlung des Grundentgeltsanspruchs des Beschäftigten ist die Beschreibung der jeweiligen Arbeitsaufgabe durch den Arbeitgeber. Da die Arbeitsorganisation, d.h. die Organisation des Betriebs und der Betriebsabläufe Sache des Arbeitgebers ist, legt dieser zunächst personenunabhängig fest. Bereits an dieser Stelle unterscheidet sich das Verfahren zur Bestimmung des Grundentgeltanspruchs unter Geltung des ERA-TV von der früheren Lohnfindung nach dem Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden. Nach dem ERA-TV werden nicht mehr sämtliche Teil-

aufgaben in die Beschreibung der Arbeitsaufgabe übernommen, sondern nur noch die "wertigkeitsprägenden Teilaufgaben". Dies führt zu einer deutlich gröberen Darstellung der Arbeitsaufgaben im Vergleich zu bekannten Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsbeschreibungen.

(2) Die allein von der Arbeitgeberin vorgegebene Beschreibung der Arbeitsaufgabe ist dann anhand des Stufenwertzahlverfahrens zu bewerten und ihre Wertigkeit entsprechend der fünf Bewertungsmerkmale der Anlage 1 zu § 6 ERA-TV (Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum / Verantwortung, Kommunikation und Mitarbeiterführung) zu bestimmen. Die Bewertung der Einstufung der Arbeitsaufgabe in das System der Anlage 1 zu § 6 ERA-TV erfolgt zunächst durch den Arbeitgeber. Diesem stehen hierfür die drei in § 6.4.1 ERA-TV, § 6.4.2 ERA-TV und § 6.4.3 ERA-TV beschriebenen Wege offen.

(a) § 6.4.1 ERA-TV regelt die direkte Anwendung des Stufenwertzahlverfahrens. Dabei wird die von der Arbeitgeberin beschriebene Arbeitsaufgabe anhand der fünf Bewertungsmerkmale unter Beachtung der Anlage 1 zu § 6 ERA-TV unmittelbar bewertet.

(b) Das Verfahren zur Bewertung der Arbeitsaufgabe nach § 6.4.2 ERA-TV stellt eine Art Abgleichverfahren dar. Die Bewertung der von der Arbeitgeberin beschriebenen Arbeitsaufgabe erfolgt dabei im Bezug zu einem der 122 tariflichen Niveaubeispiele des Anhangs zu § 6 ERA-TV. Anhand der von der Arbeitgeberin beschriebenen Arbeitsaufgabe hat ein Abgleich mit den 122 verbindlichen tariflichen Niveaubeispielen zu erfolgen. Die Beschreibungen der 122 tariflichen Niveaubeispiele sind nicht sonderlich detailliert insbesondere stellen sie keine Arbeitsplatzbeschreibung im hergebrachten Verständnis dar, sondern erfassen nur allgemein die Tätigkeiten, die die jeweilige Arbeitsaufgabe in ihrer Wertigkeit prägen. Diese tariflichen Niveaubeispiele haben mithin einen weit höheren Abstraktionsgrad und bilden auch nicht eben eine detaillierte Grundlage im Sinne einer Arbeitsplatzbeschreibung.

Bei der Anwendung des Verfahrens nach § 6.4.2 ERA-TV kann es dazu kommen, dass eine von der Arbeitgeberin beschriebene Arbeitsaufgabe ohne jede Veränderung einer der Beschreibung der 122 tariflichen Niveaubeispiele unmittelbar zugeordnet werden kann. So kann der Arbeitgeber, der die Arbeitsaufgabe eines Fahrers be-

schreibt, bei Erstellen der Aufgabenbeschreibung feststellen, dass seine Aufgabenbeschreibung der Beschreibung der Arbeitsaufgabe des tariflichen Niveaubeispiels "Fahrer/-in" 05.03.07.15 entspricht. In diesem Fall kann das tarifliche Niveaubeispiel dann unmittelbar zur Bewertung der Arbeitsaufgabe angewendet werden. Die Arbeitsaufgabe des Fahrers im Betrieb ist dann verbindlich mit 18 Punkten bewertet.

Daneben kann die Bewertung der Arbeitsaufgabe nach § 6.4.2 ERA-TV aber auch erfolgen, wenn die von der Arbeitgeberin erstellte Beschreibung der Arbeitsaufgabe keinem der 122 tariflichen Niveaubeispiele vollständig zuzuordnen ist. Dies etwa weil einzelne wertigkeitsprägende Aufgaben bzw. Teilaufgaben im tariflichen Niveaubeispiel nicht erwähnt sind oder im tariflichen Niveaubeispiel aufgeführte wertigkeitsprägende Teilaufgaben aufgeführt werden, die im Rahmen der betrieblichen Organisation der entsprechenden Arbeitsaufgabe nicht zugeordnet werden. In diesem Fall ist das tarifliche Niveaubeispiel insoweit nach seinen Inhalten abzuändern bzw. einzelne wertigkeitsprägende Inhalte ergänzend hinzuzufügen. Die im Vergleich zum tariflichen Niveaubeispiel geänderte Beschreibung der Arbeitsaufgabe hat die Arbeitgeberin dann ausgehend von den Bewertungsstufen der Anlage 1 zu § 6 ERA-TV zu bewerten.

(c) Im Verfahren nach § 6.4.3 ERA-TV erfolgt die Bewertung der Arbeitsaufgabe anhand betrieblicher Ergänzungsbeispiele. Die Paritätische Kommission kann einvernehmlich betriebliche Ergänzungsbeispiele erstellen und bewerten. Dieses Verfahren stellt nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ein Ausnahmeverfahren dar, folgt jedoch derselben Systematik.

(3) Nach der Bewertung der Arbeitsaufgabe nach einem der drei zuvor geschilderten Wege übergibt die Arbeitgeberin die Unterlagen (Beschreibung der Arbeitsaufgabe und Bewertung derselben) der Einstufungs- bzw. Reklamationskommission (Paritätische Kommission nach § 7). Die Paritätische Kommission überprüft anhand der für sie verbindlichen Aufgabenbeschreibung des Arbeitgebers, ob diese - ausgehend von der Aufgabenbeschreibung des Arbeitgebers - vorgenommene Bewertung anhand der Anlage 1 zu § 6 ERA-TV ordnungsgemäß erfolgt ist. Das Verfahren in der Paritätischen Kommission hierzu ergibt sich aus § 7.3 ERA-TV. Die Paritätische Kommission kann unter Angaben von Gründen von

der Arbeitgeberin die Überprüfung der Beschreibung der Arbeitsaufgabe hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit der übertragenen Arbeitsaufgabe und gegebenenfalls die Überarbeitung der Beschreibung verlangen. Am Ende des Verfahrens vor der Paritätischen Kommission steht dann eine verbindliche Entscheidung über die Bewertung der Arbeitsaufgabe und damit einer verbindlichen Einstufung dieser Aufgabe einschließlich der Festlegung der Punktezahl.

- bbb) Bei Durchführung dieses Verfahrens und der am Ende stehenden verbindlichen Bewertung der Arbeitsaufgabe findet nach Auffassung der Beschwerdekammer keine Eingruppierung im Rechtssinne statt, denn bislang ist die individuelle Betroffenheit eines einzelnen Arbeitnehmers nicht gegeben. Die Beschreibung der Arbeitsaufgabe und die Bewertung der Arbeitsaufgabe findet ohne personalen Bezug statt und damit fehlt es an einer Verbindung zwischen der Beschreibung der Arbeitsaufgabe, der Bewertung der Arbeitsaufgabe und dem Arbeitnehmer. Damit sind dann ausgehend von der Beschreibung der Arbeitsaufgabe ihre Wertigkeit festgelegt. Dieses Verfahren erfolgt nach den Vorgaben des Tarifvertrages ausgehend von der kraft arbeitgeberseitiger Organisationshoheit vorgegeben betrieblichen Arbeitsaufgabe einschließlich ihrer Beschreibung und durch Bewertung ihrer die Wertigkeit prägenden Elemente, anhand des tariflich vorgegebenen Bewertungsverfahrens. Eine bezogen auf einen einzelnen Arbeitnehmer erforderliche Rechtsanwendung findet dabei nicht statt.
- ccc) Die bewertete Arbeitsaufgabe erhält dann einen Punktwert, der durch die Addition der für die einzelnen Bewertungsmerkmale ermittelten Punktwerte ergibt. Die konkrete Entgeltgruppe erfolgt dann durch Abgleich des errechneten Punktwertes und der Tabelle in § 6.1.5 ERA-TV.

Daran ändert nach Auffassung der Beschwerdekammer auch nichts, dass in den tariflichen Niveaubeispielen die zur Bewertung der Arbeitsaufgaben anzuziehen sind aufgrund ihres Abstraktionsgrades unbestimmte Begrifflichkeiten verwendet werden müssen. So ist im tariflichen Niveaubeispiel des Fahrers angegeben, dass zu dessen wertigkeitsprägenden Tätigkeiten etwa zählt wählen von "Routen entsprechend der Verkehrssituationen unter Beachtung wirtschaftlicher Belange". Ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats wird hierdurch nicht erforderlich. Diese Wendung in der Beschreibung der Arbeitsaufgabe eines Fahrers - unabhängig von der Person desselben - erfordert bei der Bewertung der Arbeitsaufgabe im Bereich "Denken" und

"Handlungsspielraum/Verantwortung" nach der Anlage 1 eine Bewertungsstufe oberhalb des niedrigsten Niveaus der jeweiligen Stufe "D 1" und "H 1". Es ergibt sich aus der Beschreibung der Aufgaben, dass im Bereich des Wertigkeitsmerkmals "Denken" eine Anwendung standardisierter Lösungswege Anpassung im Einzelfall möglich sind und soweit es den "Handlungsspielraum/Verantwortung" angeht, innerhalb der Teilaufgabe bei einzelnen Verrichtungen geringe Handlungsspielräume verbleiben, die in eigener Verantwortung zu lösen sind. Für das tarifliche Niveaubispiel des Fahrers ist diese Festlegung von den Tarifvertragsparteien verbindlich vorgegeben.

ddd) Eine Mitbeurteilung der Rechtslage durch den Betriebsrat im Sinne einer Eingruppierung oder Umgruppierung ist aber auch nicht erforderlich, wenn die Arbeitgeberin, die nach den vorstehenden Ausführungen beschriebene und anschließend bewertete Arbeitsaufgabe dem einzelnen Arbeitnehmer überträgt.

(1) Zwischen den Beteiligten besteht kein Streit, dass bei der Übertragung einer Arbeitsaufgabe an den einzelnen Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht und das Mitbestimmungsverfahren entsprechend §§ 99 ff. BetrVG durchzuführen ist, soweit dem Arbeitnehmer eine neue, andere Arbeitsaufgabe zugewiesen wird bzw. der Arbeitnehmer neu eingestellt wird. In diesem Fall löst die Übertragung der Arbeitsaufgabe das Mitbestimmungsrecht bei Versetzung bzw. Einstellung aus.

(2) Eine Eingruppierung bzw. Umgruppierung liegt bei der Übertragung der Arbeitsaufgabe außerhalb von Versetzungen und Einstellungen nicht vor. Nach § 9.2 ERA-TV teilt die Arbeitgeberin die Entgeltgruppe den Beschäftigten (und dem Betriebsrat) schriftlich mit. Darin liegt jedoch nach Auffassung der Beschwerdekammer kein Eingruppierungsvorgang im eigentlichen Sinne. Die Entgeltgruppe ergibt sich anhand der Arbeitsaufgabe und der erfolgten verbindlichen Bewertung der Arbeitsaufgaben zwingend durch einen rechnerischen Vorgang.

(a) Eine Mitbeurteilung des Betriebsrats ist bei der Übertragung der Arbeitsaufgabe an den einzelnen Beschäftigten nach Auffassung der Beschwerdekammer auch nicht erforderlich. Der Abgleich im Einzelfall zwischen der im Verfahren nach §§ 4 ff. ERA-TV bewerteten Arbeitsaufgabe einerseits und der vom konkreten Arbeitnehmer ausge-

fürten Tätigkeiten, wie sie sich aus einer detaillierten Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibung ergibt, andererseits, erfordert keine Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Es findet lediglich ein Abgleich dahingehend statt, ob der Arbeitnehmer die wertigkeitsprägenden Arbeitsaufgaben bzw. Teilaufgaben übertragen erhalten hat. Dabei ist nach der tarifvertraglichen Konzeption keine Rechtsanwendung mehr erforderlich, sondern lediglich ein einfacher Abgleich im Sinne eines "Abhakens".

Die Beschwerdekammer verkennt nicht, dass das Unbehagen des Betriebsrats daher rührt, dass zwischen der bewerteten Arbeitsaufgabe einerseits und der tatsächlichen Handhabung andererseits sich eine (vermeintliche) Diskrepanz ergibt. Dies ist aber, worauf die Beschwerdebeantwortung zutreffend hinweist, keine Frage der richtigen oder unrichtigen Eingruppierung des konkreten Arbeitnehmers und damit kein Fall einer Ein- bzw. Umgruppierung, sondern eine Frage der Zuweisung der Arbeitsaufgabe.

(b) Dies zeigen nach Auffassung der Beschwerdekammer auch einige der vom Betriebsrat in der Beschwerdeinstanz vorgetragenen Beispiele (Bl. 216 LAG-Akte).

(aa) Soweit der Betriebsrat die Notwendigkeit einer Mitbeurteilung am Fall der Stelle eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters (EG 15) nachzuweisen sucht, zeigt auch dieses Beispiel, dass eine Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht besteht. Die Arbeitgeberin hatte, wie sich aus den vorgelegten Unterlagen ergibt, wohl zunächst beabsichtigt, der Bewerberin die Arbeitsaufgabe eines "Wissenschaftlichen Mitarbeiters Einstieg, 06.01.01.10.40 z SMT" zu übertragen. Nachdem aber die Besetzung mit der zunächst in Aussicht genommenen Bewerberin nicht erfolgt ist, wollte die Arbeitgeberin dem nächsten zum Zuge gekommenen Bewerber ebenfalls eine Arbeitsaufgabe eines "Wissenschaftlichen Mitarbeiters Einstieg, 06.01.01.10.40 z SMT" zu übertragen. Allerdings hat sich die Arbeitgeberin dann noch vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zur Einstellung des künftigen Mitarbeiters entschlossen, diesem Bewerber eine etwas andere Arbeitsaufgabe namentlich die eines "Wissenschaftlichen Mitarbeiters 1, 06.01.01.10.50 z SMT" zu übertragen. Dies erfor-

dert jedoch keine Mitbeurteilung des Betriebsrats bei der Eingruppierung. Eine solche findet gerade nicht statt. Der Betriebsrat übersieht möglicherweise, dass die Findung der zutreffenden Entgeltgruppe nach § 9.1 ERA-TV gerade nicht mehr einen Abgleich von tariflichen Tätigkeitsmerkmalen einerseits und der tatsächlichen übernommenen Tätigkeit des Arbeitnehmers andererseits erfordert, sondern nunmehr schlicht die Übertragung einer verbindlich bewerteten Arbeitsaufgabe an einen bestimmten Arbeitnehmer ist. Die Beschreibung und Bewertung der Arbeitsaufgabe erfolgt aber unabhängig vom konkreten Arbeitnehmer. Die Entscheidung der Arbeitgeberin, einem Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeitsaufgabe zuzuweisen, stellt keine Eingruppierung dar.

(bb) Auch das weitere im Schriftsatz vom 14. Januar 2009 ausgeführte Beispiel der Einstellung des Mitarbeiters Dr. M verdeutlicht nach Auffassung der Beschwerdekammer nochmals den bereits vorher geschilderten Unterschied. Die Arbeitsaufgabe eines "Wissenschaftlichen Mitarbeiters Einstieg" ist mit der Kodierung "06.01.01.10.40 z SMT" (Bl. 225 f. LAG-Akte) beschrieben und verbindlich bewertet worden. Soweit der Betriebsrat bezogen auf den konkreten Mitarbeiter Dr. M ausführt, dass für diesen die Eingruppierung unrichtig sei, weil er bereits seit 14 Monaten als Leiharbeiter mit der konkreten Aufgabe befasst sei und sich deshalb nicht "in komplexe Entwicklungsaufgaben einarbeiten" müsse, wie dies die Aufgabenbeschreibung eines "Wissenschaftlichen Mitarbeiters Einstieg" vorsehe, ist dies nicht zutreffend. Der Betriebsrat vermengt dabei nach Auffassung der Beschwerdekammer Elemente der verbindlich bewerteten Aufgabenbeschreibung und Elemente der konkreten Arbeitsplatzbeschreibung. Es mag zutreffend sein, dass der Arbeitnehmer in seinem konkreten Einsatz bereits in eine konkrete Entwicklungsarbeit eingearbeitet ist, was nach einer bereits 14 Monate dauernden Tätigkeit zu erwarten steht. Das bedeutet aber nicht, dass die ihm übertragene Arbeitsaufgabe nach der betrieblichen Organisation eine andere Bewertung erfahren müsste. Die Arbeitsaufgabe eines "Wissenschaftlichen Mitarbeiters Einstieg" erfordert beispielsweise nach der Bewertung lediglich eine Erfahrung von bis zu einem Jahr und hat deshalb im Bewertungskriterium "E" die Stufe "E 1" und damit lediglich ein Punkt zugeordnet erhalten. Dies aber ergibt sich aus

der Bewertung der Arbeitsaufgabe im Verfahren nach §§ 4 ff. ERA-TV und hat nichts mit dem konkreten Stelleninhaber zu tun. Selbst wenn dieser, wie im konkreten Fall eine Erfahrung von mehr als einem Jahr mitbringt, ändert dies die Bewertung der Arbeitsaufgabe nicht. Dies zeigt nochmals, dass die Zuordnung eines konkreten Mitarbeiters zu einer bewerteten Arbeitsaufgabe kein Akt der Rechtsanwendung durch die Arbeitgeberin ist.

- c) Auch die Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV stützt diese Sichtweise und enthält entgegen der Auffassung des Betriebsrats keinen unzulässigen Eingriff der Tarifvertragsparteien in das gesetzliche System der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten.
 - aa) Zutreffend weist die Beschwerde darauf hin, dass die Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG durch die Tarifvertragsparteien nicht verändert, insbesondere nicht eingeschränkt werden können (Richardi/Thüsing BetrVG 11. Aufl. § 99 Rn. 7; Wiedemann/Thüsing TVG 7. Aufl. § 1 Rn. 765).
 - bb) Die Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV gibt lediglich die Einschätzung der Rechtslage seitens der Tarifvertragsparteien wieder, dass das Entgeltfindungsverfahren nach ERA-TV ohne einen gesonderten Eingruppierungsvorgang des Arbeitgebers erfolgt. Die Protokollnotiz ist nicht dahingehend zu verstehen, dass die Tarifvertragsparteien bestimmt haben, dass unter Geltung des ERA-TV die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen ausgeschlossen werden. Der Wortlaut der Protokollnotiz ist eindeutig. Die Tarifvertragsparteien bekunden lediglich ihre Rechtsauffassung. Führt der Tarifvertrag dazu, dass der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers unter Beachtung des Verfahrens nach §§ 4 ff. ERA-TV ermittelt wird, ohne dass die Arbeitgeberin eine Rechtsanwendung bezüglich der Zuordnung des Beschäftigten in eine tarifliche Entgeltgruppe vornimmt, bleibt kein Raum für eine Rechtsanwendung durch die Arbeitgeberin und mithin auch kein Raum für eine entsprechende Richtigkeitskontrolle seitens des Betriebsrats. Es fehlt tatbestandlich an einer Eingruppierung (vgl. Becker in: Festschrift Löwisch "Die Rechtsnatur der Einstufungskommission des § 7 ERA-TV Baden-Württemberg - eine „unentscheidbare Aussage“?" S. 17 [27 f.]). Der Protokollnotiz zu § 9.1 ERA-TV kann keinen anderer Gehalt beigemessen werden.
- d) Nach Auffassung der Beschwerdekammer verstoßen die Regelungen des ERA-TV in deren Umsetzung und Vollzug es zu keiner Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG mehr kommt, nicht gegen das Betriebsverfassungsgesetz oder andere von den Tarifparteien zu beachtende Grenzen.

- aa) Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet bei der Schaffung eines Entgeltfindungssystems Regelungen zu schaffen, in deren Folge und bei deren Umsetzung es zu einem Ein- bzw. Umgruppierungsvorgang und damit zu einem das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG auslösender Beurteilung der Rechtslage kommt. Die Einschränkung der Tarifmacht der Koalitionen aus Art. 9 Abs. 3 GG im Rahmen der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten bedeutet nicht, dass die Tarifvertragsparteien verpflichtet sind sich ausschließlich "mitbestimmungsfreundlich" in dem Sinne zu verhalten, Regelung zu schaffen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen lassen. Die Tarifmacht ist begrenzt und die Tarifvertragsparteien können nicht in den Regelungsgehalt der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG eingreifen. Allerdings dürfen die Tarifvertragsparteien die tatbestandlichen Voraussetzungen durch Tarifverträge regeln.
- bb) Nichts anderes haben die Tarifvertragsparteien mit dem ERA-TV getan. Sie haben in den Grenzen ihrer Tarifmacht ein Regelungssystem entwickelt in dessen Umsetzung und Vollzug der Entgeltanspruch des einzelnen Arbeitnehmers nicht mehr von einer Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers abhängt. Mit der Einführung des ERA-TV haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen der ihnen nach Art. 9 Abs. 3 GG übertragenen Tarifautonomie für die Entgeltfindung ein System entwickelt und vereinbart, das keinen Eingruppierungsvorgang im eigentlichen Sinn mehr zulässt. Obschon die Tarifvertragsparteien nicht die Regelungsmacht haben gesetzliche Mitbestimmungsrechte aus § 99 BetrVG einzuschränken, so obliegt ihnen gleichwohl die Möglichkeit ein System zu entwickeln, in dem es gerade nicht mehr zu einer Ein- bzw. Umgruppierung kommt. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, im Rahmen ihrer Tarifverträge Entgeltfindungsverfahren vorzusehen, die möglichst viele Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslösen.
- e) Ebenso wenig wie das Verfahren nach § 7 ERA-TV ist das Reklamationsverfahren nach § 10 ERA-TV von den Tarifvertragsparteien als Ersatz eines Verfahrens nach § 99 BetrVG konzipiert. Unter der Geltung des ERA-TV kommt es zu keinem Ein- bzw. Umgruppierungsvorgang im eigentlichen Sinn mehr. Die Tarifparteien konnten allerdings ein System der Überprüfung des Grundentgeltanspruchs der Beschäftigten schaffen, an dem auch der Betriebsrat in gewissem Maße beteiligt ist. Eine Verdrängung des gesetzlichen Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG liegt darin nicht. Das gesetzliche Mitbestimmungsverfahren kommt mangels Ein- bzw. Umgruppierung nicht zur Anwendung. Die auch unter der Geltung des ERA-TV bestehenden Spielräume bei der Entgeltfindung werden durch die § 7 und § 10 ERA-TV gesondert geregelt und eingeschränkt bzw. eine gesonderte Kontrolle zugeführt. Da aber kein Ein- und

Umgruppierungsverfahren im Sinne des § 99 BetrVG mehr stattfindet, können die Verfahren nach § 7 und § 10 ERA-TV zum Verfahren nach § 99 BetrVG nicht in Konkurrenz treten und dieses auch nicht verdrängen. Das Verfahren nach § 99 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen findet unter der Geltung des ERA-TV nicht deshalb nicht mehr statt, weil es die § 7 und § 10 ERA-TV gibt, sondern allein deshalb, weil es unter der Geltung des ERA-TV keine Ein- und Umgruppierung mehr gibt.

III.

In diesem Verfahren werden nach § 2 Abs. 2 GKG Kosten nicht erhoben.

IV.

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzliche Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen diesen Beschluss kann der Betriebsrat nach Maßgabe ihrer Zulassung im Beschlusstenor schriftlich Rechtsbeschwerde einlegen. Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat, die Rechtsbeschwerdebegründung innerhalb einer Frist von zwei Monaten bei dem

**Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt**

eingehen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerde und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- a. Rechtsanwälte,
- b. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

- c. juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der lit. b und c müssen die handelnden Personen die Befähigung zum Richteramt haben.

- 2. Für die Arbeitgeberin ist gegen diesen Beschluss ein Rechtsmittel nicht gegeben.

gez. Dr. Spinner

gez. Flamm

gez. Dr. Klein