

Inhaltsverzeichnis

Hay-Anwendung	2
Teil 1: Wozu Stellenbewertung?	2
Teil 2: Bewertungsregeln	2
Teil 3: Fragen des Betriebsrats	2
Teil 4: Bewertungstabelle	2
Teil 5: Beispiele	5
A. Beispiel einer Stellenbewertung	5
B. Beispiel Stellenbeschreibung 1	7
C. Beispiel Stellenbeschreibungen 3	8
D. Beispiel Stellenbeschreibungen 5	9
E. Beispiel Stellenbeschreibung 6	10
Rechtliche Aspekte der Lohngestaltung	11
Teil 1: Tatbestand/Ausgangslage	11
Teil 2: Fragestellung	11
Teil 3: Problemlösung	11
A. Individueller Anspruch aus betrieblicher Übung	11
B. Anspruch auf Mitbestimmung	16
Teil 4: Fälle	21
A. Fall 1: Mitbestimmung unterblieben	21
B. Fall 2: Eingruppierung Neueinstellung	21
C. Fall 3: Zulagenwesen erzwingbar	21
D. Fall 4: Provisionen	21
Teil 5: Lösungen	21
A. Fall 1: Mitbestimmung unterblieben	21
B. Fall 2: Eingruppierung bei Neueinstellung	22
C. Fall 3: Zulagenwesen erzwingbar ?	22
D. Fall 4: Zulagen	22
Teil 6: BUNDESARBEITSGERICHT Beschluss vom 11.9.2013, 7 ABR 29/12	23

Hay-Anwendung

Teil 1: Wozu Stellenbewertung?

- Um Stellen miteinander vergleichen zu können.
- Um eine nachvollziehbare Basis zur Gehaltsfindung zu schaffen
Kriterien: interne Gerechtigkeit – externe Wettbewerbsfähigkeit
- Um eine objektive Basis zur Zuordnung von Funktionsbezeichnungen, Titelhierarchien usw. zu schaffen.

Teil 2: Bewertungsregeln

- Bewertet wird die Funktion nicht die Person.
- Annahme: In jeder Funktion ist ein Durchschnittsleister.
- Die Leistung (Person) wird bei der Gehaltsfindung berücksichtigt.
- Die Funktionen werden relativ zueinander bewertet.
- Maßstabsgleichheit bei Bewertung zwischen Unternehmen wird über Ankerstelle sichergestellt (durch Hay).
- Vorgesetzte Hierarchieebenen bewerten nachgelagerte Hierarchieebenen.

Teil 3: Fragen des Betriebsrats

- Aus welchen Komponenten besteht das Gehalt?
Grundgehalt + Leistungszulage/Zielvereinbarungsbonus
- Welche Komponente wird durch die Stellenbewertung festgelegt?
- Bedeutet gleiche Punktzahl immer gleiches (Grund-)Gehalt?
- Wie hängt das (Grund-)Gehalt von der Stellenbewertung ab?
- Wie wird der Betriebsrat bei der Gestaltung des Bewertungssystems eingebunden?
- Wie wird der Betriebsrat bei der Bewertung der Stellen eingebunden?

Teil 4: Bewertungstabelle

1) Wissen

Ausbildung und Erfahrung	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Führung und Koordination	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Umgang mit Menschen	-	-	6	7	8	-	-	-	-

Code	Punkte	Code	Punkte
14	100	24	400
15	115	25	460
16	132	26	528
17	152	27	608

18	175	28	700
19	200	29	800
20	230	30	920
21	264	31	1056
22	304	32	1216
23	350	-	-

2) Denkleistung

Operatives/ Strategisches Denken	4	5	6	7	8	9	-	-
Problemlösung und Kreativität	4	5	6	7	8	9	10	11

Code	%	Code	%
8	16	15	43
9	19	16	50
10	22	17	57
11	25	18	66
12	29	19	76
13	33	20	87
14	38	-	-

3) Verantwortungswert

Handlungsfreiheit	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Beeinflusste Größe	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	-	-
Umgang mit Menschen	-	-	6	7	8	9	10	11	12	-	-	-	-

Code	Punkte	Code	Punkte
14	43	27	264
15	50	28	304
16	57	29	350
17	66	30	400
18	76	31	460
19	87	32	528
20	100	33	608
21	115	34	700
22	132	35	800

Fragen und Hintergründe zur Eingruppierung

23	152	36	920
24	175	37	1056
25	200	38	1216
26	230		

Teil 5: Beispiele

A. Beispiel einer Stellenbewertung

Wissen	Ausbildung und Erfahrung	Ausbildung sowie Erfahrung Breite und Tiefe
	Führung und Koordination	Komplexität der unterstellten Bereiche Grad der Zielkonflikte innerhalb des Unternehmens
	Umgang mit Menschen	Sachargumentation oder emotionale Beeinflussung
Denkleistung	Operatives/strategisches Denken	Detaillierungsgrad der Zielvorgabe an die Stelle
	Problemlösung und Kreativität	Schwierigkeitsgrad bei der Problemlösung
Verantwortungswert	Handlungsfreiheit	Grenzen der Handlungsfreiheit zum Vorgesetzten

	Beeinflusste Größe	Größe, Komplexität oder Bedeutung der als Bezugsbasis ausgewählten Organisationseinheiten
	Art des Einflusses	Rolle der Stelle in ihrer bzw. der nächstgrößeren Organisationseinheit
Punktsumme	Charakter der Stelle	V-Profil, da Verantwortungswert größer als Denkleistung
Schrittprofil		2er-Profil, da 2 x 15 % Punktedistanz

B. Beispiel Stellenbeschreibung 1

Stellenbezeichnung: **Strategischer Einkäufer 2**

Vorgesetzte Stelle: Leiter Einkauf

Zweck der Stelle: Sicherstellung Materialversorgung,
Sicherstellung niedriges und marktgerechtes Preisniveau
Bereitstellung geeignetes Lieferantenportfolio

Kennzahlen: Beschaffungsvolumen 26 % (vom Umsatz)
Lieferanten 10

Stellenanforderungen

Ausbildung: technisch orientiertes Studium, Wirtschaftsingenieur, Techniker oder Physiker mit Diplom

Berufserfahrung: Mindestens 5 Jahre fundierte Einkaufserfahrung in der Industrie und technische Erfahrung mit den Produkten

Sonstige Kenntnisse: Verhandlungssicheres Englisch, zielorientierte Verhandlungsführung, großes Durchsetzungsvermögen, Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und unternehmerisches Denken und Handeln

Punkte: 483 V3

C. Beispiel Stellenbeschreibungen 3

Stellenbezeichnung: **Principle Scientist 1**

Vorgesetzte Stelle: Leiter Entwicklung

Zweck der Stelle: Definition Produkthanforderung durch Übersetzen von Kundenanwendungen in Systemspezifikation.
Erarbeitung von Lösungsstrategien für zukünftige Kundenanwendungen.
Analyse und Bewertung neuer Themen.

Machbarkeitsstudien für neue Produktideen
Koordination und Leitung Gruppe Applications.
Projektleitung Basic Task.

Kennzahlen: Mitarbeiter: 2 (fachlich)

Budget: 0,4 % vom Umsatz

Stellenanforderungen

Ausbildung: Diplomphysiker oder Diplomingenieur, möglichst promoviert

Berufserfahrung: Mehrere Jahre im Bereich,
Umgang mit Kunden,
Projektleitung

Sonstige Kenntnisse: Profundes Fachwissen, Kenntnis Kundenanwendung,
Marktkennntnis, sicherer Umgang mit Software-Tools,
verhandlungssicheres Englisch,

Punkte: 548 D1

D. Beispiel Stellenbeschreibungen 5

Stellenbezeichnung: **Leiter Logistik**

Vorgesetzte Stelle: Bereichsleiter Fertigung

Zweck der Stelle: Sicherstellung Teileversorgung Produktion mit Ziel hohe Liefertreue bei möglichst geringen Beständen, Überwachung Auslastung Maschinen und Personal

Kennzahlen:	Mitarbeiter:	1 (disziplinarisch)
	Bestände:	29 % vom Umsatz
	Umsatz:	100 %
	Beschaffungsvolumen:	31 %
	Budget:	0,1 %

Stellenanforderungen

Ausbildung: Hochschulstudium

Berufserfahrung: Ca. 5 Jahre in Logistik, Materialwirtschaft, Produktionsplanung u. -steuerung, SAP, Logistik-Controlling.

Sonstige Kenntnisse: verhandlungssicheres Englisch, Projektmanagement

Punkte: 657 V2

E. Beispiel Stellenbeschreibung 6

Stellenbezeichnung: **Leiter Fertigung 2**

Vorgesetzte Stelle: Bereichsleiter Fertigung

Zweck der Stelle: Sicherstellung Montage/Justage für den Geschäftsbereich, Einführung neue Fertigungstechnologien unter Beachtung Wirtschaftlichkeit

Kennzahlen:	Mitarbeiter:	200 (disziplinarisch)
	Bestände:	5 % vom Umsatz
	Umsatz:	71 %
	Invest-Volumen:	7 %
	Budget (KSt):	7 %

Stellenanforderungen

Ausbildung: Diplom Ingenieur FH/BA/TH

Berufserfahrung: Personalverantwortung, Fertigungssteuerung, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Arbeitsvorbereitung

Sonstige Kenntnisse: Nachwuchskräfte-schulung, Englisch, KSt-Leitung

Punkte: 682 V3

Rechtliche Aspekte der Lohngestaltung

Der folgende Fall ist einer konkreten Fallsituation entnommen worden. Er soll aufzeigen, wo die Grenzen des Mitbestimmungsrechts bzw. seiner Durchsetzbarkeit im Bereich der Lohngestaltung liegen. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass es sich um ein Beispiel handelt und nicht um eine systematische Abhandlung. Die Anwendung auf andere Fallsituationen oder andere rechtliche Anwendungsbereiche erfordert daher unbedingt eine neue rechtliche Bewertung.

Teil 1: Tatbestand/Ausgangslage

In einem Unternehmen werden gezahlt:

- 10 % übertarifliches Urlaubsgeld, bezogen auf ein Monatsgehalt
 - ein 14. übertarifliches Gehalt
 - Prämien für einzelne Mitarbeiter am Jahresende
- Der Standard-Arbeitsvertrag beinhaltet einen generellen Freiwilligkeitsvorbehalt hinsichtlich übertariflicher Zulagen sowie hinsichtlich freiwilliger Zulagen wie z.B. Gratifikationen, Zulagen, Prämien etc.

Das 14. Gehalt wurde bisher regelmäßig mit einem zusätzlichen Vorbehalt gezahlt, der sich aus dem Lohnnachweis bzw. einem gesonderten Anschreiben ergab.

Teilweise werden seit mehr als drei Jahren ohne Unterbrechung Prämien zum Jahresende an bestimmte Mitarbeiter ausbezahlt. Die Prämien sollen die besonderen Leistungen des einzelnen Mitarbeiters honorieren und fallen unterschiedlich hoch aus.

In dem Unternehmen finden zur Zeit Verhandlungen über Zielvereinbarungen statt.

Teil 2: Fragestellung

Vor diesem Hintergrund fragt sich, inwieweit Rechte der Arbeitnehmer und des Betriebsrates bestehen, die künftige Einstellung bzw. Kürzung der oben aufgezählten Lohnbestandteile zu verhindern. Da die Rechtslage bei der Kürzung weniger unklar erscheint, soll der Schwerpunkt der Prüfung auf der Einstellung der Zahlungen liegen, ohne jedoch die Problematik der Kürzung auszublenden.

Teil 3: Problemlösung

A. Individueller Anspruch aus betrieblicher Übung

a) *Definition und Voraussetzungen der betrieblichen Übung*

In der betrieblichen Praxis können sich unabhängig von vertraglichen oder gesetzlichen Regelungen Gewohnheiten und Bräuche entwickeln, aufgrund derer der Arbeitgeber bestimmte Leistungen an seine Arbeitnehmer erbringt. Unter bestimmten Voraussetzungen können solche Vorgänge zur betrieblichen Übung erwachsen. Die betriebliche Übung stellt eine spezielle arbeitsrechtliche Rechtsquelle dar, aus der der einzelne Arbeitnehmer Ansprüche aus Gründen der Vertrauenshaftung herleiten kann.

Eine betriebliche Übung entsteht, wenn ein Arbeitgeber eine Leistung wiederholt und vorbehaltlos gewährt¹. Sie wirkt individualrechtlich und gibt dem Arbeitnehmer einen unmittelbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber².

Im Hinblick darauf kommt es nicht auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers an, sondern darauf, welcher (objektiver) Wille aus dem Verhalten des Arbeitgebers geschlossen werden kann. Ausreichend ist also, dass der Arbeitgeber durch sein Verhalten einen objektiven Tatbestand wissentlich gesetzt hat und die Arbeitnehmer aus seinem Verhalten nach Treu und Glauben auf seinen entsprechenden Willen schließen können.³

Die herrschende Meinung sieht die rechtlich Grundlage für einen Anspruch des Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung in einer Vertrauenshaftung des Arbeitgebers⁴.

Grundsätzlich sind für die freiwillige Gewährung einer Leistung durch den Arbeitgeber drei Konstellationen denkbar.

Die erste Möglichkeit ist, dass der Arbeitgeber bei Leistungsgewährung zum Ausdruck bringt, sich durch die Erbringung für die Zukunft binden zu wollen. Dies stellt ein Angebot dar, welches bei Annahme durch den Arbeitnehmer einen individualvertraglichen Anspruch verleiht⁵.

Eine zweite Möglichkeit wäre, dass der Arbeitgeber unmissverständlich zum Ausdruck bringt, sich nicht binden zu wollen. Dann kann kein Anspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft entstehen⁶.

Die Grundsätze der eigentlichen betrieblichen Übung wurden für den Fall aufgestellt, dass der Arbeitgeber bei Leistungserbringung keinen Willen zum Ausdruck bringt. Kann der Arbeitnehmer durch das anschließende Verhalten des Arbeitgebers zum Beispiel, auf Grund mehrfacher wiederholter Gewährung dieser Leistung, darauf vertrauen, dass ihm auch in Zukunft diese Leistung zustehe, der Arbeitgeber ihm einen Anspruch zuerkennen will, so trifft den Arbeitgeber die Pflicht klarzustellen, dass er sich gerade nicht binden und keinen Anspruch der Arbeitnehmer statuieren will⁷. Kommt der Arbeitgeber dieser Klarstellungspflicht nicht nach, so haftet er den Arbeitnehmern aus Vertrauenshaftung⁸.

Nach anderer Ansicht ist Anspruchsgrund hier ein tatsächlich geschlossener Vertrag, der so entsteht, wenn aus der Sicht des Arbeitnehmers sich das Verhalten des Arbeitgebers als Angebot darstellt⁹. Welcher Begründung man folgt, ist für die weitere Prüfung unerheblich, da auch hier darauf abgestellt wird, wie die Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben mit

¹ BAG 27.6.85 4.a); Münchner Handbuch Arbeitsrecht § 13 Rn. 1

²BAG U.v. 27.6.85 4. a)

³ BAG, AP Nr. 1, 2, 10 zu § 242 BGB; BAG, AP Nr. 3, 6, 26 zu § 611 BGB

⁴ MüHa § 13 Rn. 19

⁵w.v.Rn. 18

⁶ MüHa § 13 Rn. 18

⁷ MüHa § 13 Rn. 19

⁸ w.v.

⁹ LAG Köln U.v.12.2.2003

Hinblick auf die Verkehrssitte zu verstehen hatten¹⁰. Es sind dieselben Aspekte, die herangezogen werden, wenn die erstgenannte Ansicht die Entstehung eines Vertrauenstatbestandes heranzieht.

Voraussetzungen der Vertrauenshaftung

Wenn die Arbeitnehmer kein entsprechendes Vertrauen aufbauen konnten bzw. hätten können, so kommt auch ein Anspruch aus betrieblicher Übung nicht in Betracht. Ein Vertrauen in den Bindungswillen des Arbeitgebers kann beispielsweise dann nicht entstehen, wenn dieser seine Leistung ersichtlich nur erbringt, um eine normative Verpflichtung zu erfüllen¹¹. Eine solche Verpflichtung kann sich aus Gesetz, Tarifvertrag oder auch Betriebsvereinbarung ergeben¹².

Gewährt der Arbeitgeber seine Leistung auf Grund einer Betriebsvereinbarung, besteht für die Arbeitnehmer kein Grund zu der Annahme, der Arbeitgeber wolle sich darüber hinaus binden und ihnen einen individualvertraglichen Anspruch gewähren. Eine betriebliche Übung kann daher für Leistungen, die auf Grund einer Betriebsvereinbarung gewährt werden nicht entstehen.

Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, steht den Arbeitnehmern kein Anspruch aus betrieblicher Übung zu.

Will der Arbeitgeber verhindern, dass aus der Stetigkeit eines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muss er einen entsprechenden Vorbehalt erklären. Ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt hat zum Inhalt, dass der Arbeitgeber sich für die Zukunft die Entscheidung darüber vorbehält, ob und unter welchen Voraussetzungen er an welche Arbeitnehmer im darauf folgenden Jahr in welcher Höhe eine Zahlung leisten will.¹³ In welcher Form dies geschieht, ist nicht entscheidend; erforderlich ist jedoch, dass der Vorbehalt klar und unmissverständlich kundgetan wird.¹⁴

b) Betriebliche Übung und Sonderzuwendungen

Gegenstand einer Betriebsübung kann alles sein, was Inhalt eines Arbeitsvertrages sein kann. Ein Anspruch auf Sonderzuwendungen, d. h. auf alle Leistungen des Arbeitgebers, die dieser neben dem vertraglich zugesagten Entgelt erbringt, entsteht kraft betrieblicher Übung, wenn der Arbeitgeber eine Sonderzuwendung (Gratifikation) wiederholt und vorbehaltlos gewährt und hierdurch für den Arbeitnehmer ein Vertrauenstatbestand entsteht, der Arbeitgeber wolle sich auch für die Zukunft binden. Ist aufgrund der betrieblichen Übung eine Bindung des Arbeitgebers erwachsen, so kann diese gegenüber den in ihren Bereich fallenden Arbeitnehmern nicht mehr ohne weiteres beseitigt werden. Denn die Sonderzuweisung ist damit Teil des Arbeitsvertrages geworden.

Nach der Rechtsprechung ist ein solcher Vertrauenstatbestand regelmäßig nach dreimaliger Zahlung anzunehmen, es sei denn besondere Umstände sprechen

¹⁰ W.v.

¹⁰ MüHa § 13 Rn. 1¹¹

¹² W.v.

¹³ BAG, AP 187 zu § 611 BGB

¹⁴ BAG, AP Nr. 43 zu § 242 BGB

dagegen oder der Arbeitgeber hat bei jeder Zahlung einen Bindungswillen für die Zukunft ausgeschlossen.¹⁵ Besondere Umstände sind in diesem Zusammenhang beispielsweise die Zahlung von Gratifikationen in einem im Aufbau befindlichen Unternehmen.¹⁶

Eine betriebliche Übung könnte daher grundsätzlich bei allen oben genannten Zahlungsformen entstanden sein.

c) *Variierende Zahlungshöhe*

Bezogen auf gezahlte Jahres-Prämien könnte keine betriebliche Übung entstanden sein, weil die Sonderzahlungen des Arbeitgebers stets von Jahr zu Jahr variierten und sich deshalb daraus gar kein Vertrauen seitens der Belegschaft einstellen durfte.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsteht der Vertrauenstatbestand und damit die betriebliche Übung nämlich dann nicht, wenn der Arbeitgeber zwar dreimal hintereinander die Sonderzahlung leistet, dies aber jeweils in unterschiedlicher Höhe vonstatten geht. Aus Sicht des BAG kann der Arbeitnehmer dann nur darauf vertrauen, dass er die Gratifikation jeweils nur für ein Jahr erhält.¹⁷ Ob aus einem wiederholten tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers eine betriebliche Übung mit Anspruch der Arbeitnehmer auf eine zukünftige Gewährung entsteht oder ob aus dem Verhalten des Arbeitgebers nur eine Vergünstigung für das jeweilige Jahr abzuleiten ist, muss allerdings der Tatsachenrichter stets unter Berücksichtigung aller Umstände ermitteln.¹⁸ Der fehlende Bindungswille kann sich also auch erst aus den Umständen des Einzelfalles ergeben.¹⁹ Das Verhalten des Arbeitgebers ist im Sinne von Treu und Glauben dahingehend auszulegen, wie man es verstehen musste und durfte. Es ist daher stets zu prüfen, ob der angenommene Erklärungswert des tatsächlichen Verhaltens den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB entspricht und mit den Gesetzen der Logik und den allgemeinen Erfahrungssätzen vereinbar ist²⁰

Das Verhalten des Arbeitgebers zeigt, dass der Arbeitgeber im vorliegenden Fall in der Vergangenheit sowohl im Hinblick auf die Höhe der Zahlungen als auch im Hinblick auf den Grund der Zahlung – also dem Motiv - immer wieder variiert hat. Aufgrund der Ungewissheit im Hinblick auf die Höhe der Prämien konnten die Arbeitnehmer demnach weder darauf vertrauen, dass eine bestimmte Sonderzahlung im nächsten Jahr ausgekehrt werden würde, noch dass ihnen überhaupt eine solche Prämie in der Zukunft zugute kommt.

Zusammenfassend bedeutet das, dass sich weder ein konkretes, noch ein abstraktes und auch kein kollektives Vertrauen der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers ableiten lässt. Ein konkretes Vertrauen scheidet durch

¹⁵ BAG, AP Nr. 3, 4, 7 zu § 611 BGB; BAG, AP Nr. 53 zu § 242 BGB; LAG Frankfurt, BB 1988, 2180

¹⁶ RAG 29, 209

¹⁷ BAG, AP Nr. 192 zu § 611 BGB

¹⁸ BAG, AP Nr. 43 zu § 242 BGB;

¹⁹ BAG, AP Nr. 22 zu § 242 BGB

²⁰ BAG, AP Nr. 9 zu § 242; BAG, AP Nr. 43 zu § 242 BGB

die Variabilität der Zahlungshöhe und der Zahlungsgründe genauso aus, wie ein abstraktes Vertrauen auf die Zahlung irgendeiner Prämie, beispielsweise auf den geringsten bisher in der Vergangenheit gezahlten Betrag (Sockelbetrag). Denn der Arbeitgeber hat mit seinem Verhalten nicht zum Ausdruck gebracht, dass er seinen Arbeitnehmer überhaupt Prämien auskehren will, sondern deutlich gemacht, dass er stets situationsgebunden und deshalb auch in der Höhe variabel vorgehen will. Ein kollektives Vertrauen scheidet letztlich bereits deshalb aus, weil nur bestimmte Arbeitnehmer in der Vergangenheit vom Arbeitgeber begünstigt wurden. Dies gilt allerdings auch dann, wenn man lediglich auf die Gruppe der Begünstigten abstellt. Denn auch diese Personen-Gruppe stellt durch die ständige Fluktuation der Leistungsempfänger im Hinblick auf einen Vertrauenstatbestand kein schützenswertes Kollektiv dar.

Somit ist eine betriebliche Übung nicht herzuleiten, weil für die begünstigten Arbeitnehmer erkennbar war, dass das Versprechen der Sonderzahlung jeweils nur für das betreffende Jahr galt. Damit kommt es hier vorliegend auch gar nicht darauf an, ob sich der Arbeitgeber den Widerruf der Sonderleistung vorbehalten bzw. die Freiwilligkeit der Leistung zum Ausdruck gebracht hat. Denn dadurch, dass den Arbeitnehmern hier durch die unterschiedliche Höhe der Zahlungen und das differierende Motiv des Arbeitgebers erkennbar war, dass sich die Zusage der Leistung nur auf das jeweilige Kalenderjahr bezog, ist der Vorbehalt des Widerrufs der Leistung bzw. die Mitteilung, dass die Leistung freiwillig erfolgt, nicht erforderlich, um Ansprüche für die Zukunft zu beseitigen bzw. überhaupt nicht entstehen zu lassen. Denn eine auf das jeweilige Kalenderjahr bezogene Zusage einer Leistung erzeugt keine Ansprüche der Leistungsempfänger für zukünftige Fälle.

d) *feste Zahlungshöhe*

In Bezug auf Urlaubsgeld und übertarifliches Monatsgehalt könnte sich der Mangel einer betrieblichen Übung daraus ableiten, dass der Arbeitgeber einen einzelvertraglichen Vorbehalt erklärt hat. Dieser Vorbehalt müsste dann allerdings gelten, ohne regelmäßig erneuert zu werden. Da es sich bei einer vertraglichen Regelung um eine handelt, bei der unterstellt werden darf, dass beide Parteien des Vertrages sie kennen, kann ihr auch ein dauerhafter vertrauensbegründender Regelungsgehalt nicht abgesprochen werden²¹. Daher ist es zumindest in solchen Fällen, in denen der Arbeitgeber nicht positiv von einer vorhandenen Regelung abweicht, sondern sie schlicht nur erfüllt, nicht erforderlich, den bestehenden Vorbehalt jeweils einzeln zu wiederholen, um eine betriebliche Übung auszuschließen. Die vertragliche Ausschlußregelung genügt daher, sofern sie sich nicht lediglich auf den Hinweis der Freiwilligkeit beschränkt²².

²¹ Hessisches Landesarbeitsgericht 7. Kammer, Urteil vom 15. November 1988, Az: 7 Sa 928/88: „Vereinbaren die Parteien, daß der Arbeitgeber über eine Weihnachtsgratifikation von Fall zu Fall entscheidet und auf eine Weihnachtsgratifikation kein Anspruch besteht, so braucht der Arbeitgeber bei den folgenden Zahlungen einer Weihnachtsgratifikation den Vorbehalt der Freiwilligkeit nicht jeweils zu wiederholen, um das Entstehen eines Anspruchs aus betrieblicher Übung zu verhindern“, ARST 1989, 126-127

²² Beppler, RdA 2004, S. 230 m.w.N.

e) *Ergebnis*

Nach Auslegung ergibt sich aus den Umständen dieses Einzelfalles, dass der Arbeitgeber bei den variierenden Prämien nach „Gutdünken“ und ohne Bindungswillen für die Zukunft die Sonderzahlungen angewiesen hat. Dies brachte er durch die Höhe der Auskehrung zum Ausdruck. Damit entstand bei den Leistungsempfängern kein Vertrauen, was schließlich zu Ansprüchen aus betrieblicher Übung hätte führen können.

Bei den übrigen Zahlungen genügt der vertragliche Vorbehalt, es entsteht also nicht deswegen eine betriebliche Übung, weil es nötig wäre, zusätzliche Einzelvorbehalte auszusprechen.

B. Anspruch auf Mitbestimmung

I. Voraussetzung der Mitbestimmung gem. §§ 87 I Nr. 10, 11 BetrVG

Die Vorschrift des § 87 I Nr. 10 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in fast allen Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. § 87 I Nr. 11 BetrVG erweitert dieses Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte.

Das Mitbestimmungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Das Recht des Betriebsrats soll die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und die Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit schützen.²³

Das Mitbestimmungsrecht betrifft Fragen der Lohngestaltung. Lohn ist dabei jede Leistung des Arbeitgebers, die er als Gegenleistung für die von den Arbeitnehmern erbrachte Arbeitsleistung gewährt, ohne Rücksicht auf ihre Bezeichnung.²⁴ Dabei ist unerheblich, ob die Leistung des Arbeitgebers auf Dauer oder nur einmalig erbracht werden soll.²⁵ Das bedeutet, unter den Begriff Lohn fallen fast alle Geldleistungen und geldwerten Leistungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gezahlt werden. Unter das Mitbestimmungsrecht fallen daher unmittelbar leistungsbezogene Entgelte genauso wie mittelbar leistungsbezogene Entgelte, wie beispielsweise Gratifikationen.²⁶

Die (freiwillig) gezahlten Prämien, Urlaubsgeld und Zusatzlöhne werden im vorliegenden Fall zu einem Lohnbestandteil bei den begünstigten Leistungsempfängern. Damit ist der Anwendungsbereich der §§ 87 I Nr. 10, 11 BetrVG eröffnet, so dass ein Mitbestimmungsrecht grundsätzlich möglich erscheint.

²³ BAG, AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG; BAG, AP Nr. 2 zu § 76 BetrVG; BAG, AP Nr. 81 zu § 87 BetrVG

²⁴ BAG, AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG

²⁵ BAG, AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG

²⁶ Fitting, § 87, Rn. 406

a) *Beschränkung der Mitbestimmung bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers*

i. *Einführung von Leistungen*

Die Rechtsprechung schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei freiwilligen Leistungen nicht aus, schränkt es aber ein. Begründet wird dies mit der Tatsache, dass es sich um Leistungen handelt, zu denen der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, sondern diese gerade aus freiwilligen Gründen auskehrt.²⁷ Die Grenze des Mitbestimmungsrechts ist erreicht, wenn es um die unternehmerische Entscheidung, um das „ob“ der Zahlung von freiwilligen Leistungen und den Umfang der finanziellen Mittel geht, die der Arbeitgeber in der Zukunft einsetzen will.²⁸ Denn hierbei geht es um das Thema der individuellen Lohngestaltung, bei dem der Unternehmer frei entscheiden kann, ob und in welchem Umfang er zusätzliche Leistungen erbringen will oder nicht. Für den Betriebsrat besteht demnach nicht die Möglichkeit, in Zusammenhang mit diesem freiwilligen Lohnanteil den Arbeitgeber zu einer bestimmten Leistung zu zwingen, die dieser nicht erbringen will und nicht erbringen muss.

ii. *Kürzung und Einstellung von Leistungen*

Genauso wenig wie die Rechtsprechung dem Betriebsrat bei der Einführung von freiwilligen Leistungen ein Mitbestimmungsrecht zubilligt, erkennt sie ein solches im Hinblick auf die ändernde Kürzung oder die völlige Einstellung dieser Art von Zuwendungen an die Arbeitnehmer an. Der Arbeitgeber soll durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht daran gehindert werden, die freiwilligen Leistungen einzuschränken oder gar ganz abzuschaffen.²⁹ Der Arbeitgeber hat vielmehr auch die Möglichkeit, die Höhe der Mittel und den begünstigten Personenkreis abstrakt mitbestimmungsfrei zu bestimmen. Die Rechtsprechung behandelt - anders als vereinzelte Stimmen in der Literatur - demnach die bloße Kürzung der Zuwendungen nicht anders als die Reduzierung der Leistung auf Null, da sich beides an der unternehmerischen Entscheidung, also dem „ob“ bzw. dem Umfang der aufgebrauchten Mittel orientiert.

Trotz dieser Einschränkungen des Mitbestimmungsrechts bei der Einführung, der Kürzung und der Abschaffung von freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aber auch in diesem Zusammenhang grundsätzlich bestehen. Durch die Freiwilligkeit wird das Recht aus § 87 I BetrVG nicht ausgeschlossen, sondern eben nur im Hinblick auf seinem Umfang begrenzt. Mitbestimmungspflichtig bleiben stets die Fragen, die nicht unmittelbar mit der Entscheidung über den finanziellen Aufwand zusammenhängen. Das bedeutet aber de facto gleichzeitig, dass sich das Recht des Betriebsrates in der gerechten Ausgestaltung der zusätzlichen Leistungen des Arbeitgebers wiederfindet.³⁰

²⁷ BAG, AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG

²⁸ BAG, AP Nr. 69 zu § 87 BetrVG

²⁹ BAB, AP Nr. 16, 26, 33, 51 zu § 87 BetrVG

³⁰ BAG, AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG

Das heißt aber auch, dass dann, wenn mit der Kürzung sogleich eine Änderung des Verteilungsschlüssels verbunden ist, das Mitbestimmungsrecht insoweit voll zum Tragen kommt.³¹

Das Gremium hat also die Möglichkeit, unter Vorgabe des finanziellen Rahmens durch den Arbeitgeber über das „wie“ der Verteilung der Mittel mitzubestimmen. Naturgemäß entfällt dieses Recht dann, wenn der Arbeitgeber sich dazu entschließt, die freiwilligen Leistungen komplett einzustellen, denn in diesem Moment wird dem Betriebsrat die Grundlage im Hinblick auf einen mitbestimmungspflichtigen Verteilungsmaßstab entzogen.

Im vorliegenden Fall kann der Betriebsrat demnach nur Mitbestimmungsrechte geltend machen, wenn es um den Akt der Verteilung der Sonderzuwendungen durch den Arbeitgeber geht. Dahingehend hat er das Recht, gemeinsam mit dem Arbeitgeber Grundsätze über Beurteilungskriterien und Verteilungsmaßstäbe zu beraten und zu erzwingen.

Eine eventuelle Kürzung der Leistung stellt dagegen eine unternehmerische Entscheidung dar, die dann nicht mitbestimmungspflichtig ist, wenn sie ohne Änderung des Verteilungsmaßstabes abläuft.

Nichts anderes gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber die Zahlung der freiwilligen Zuwendungen komplett einstellt. Denn zwischen den einzelnen Zahlungen der Sonderzuwendungen des Arbeitgebers an die jeweiligen Begünstigten ergibt sich im vorliegenden Fall auch kein innerer Zusammenhang in der Entlohnung, der ein Kollektivrecht des Betriebsrats aus anderen Gründen entstehen lassen könnte.

Wie der Fall zu beurteilen ist, dass der Arbeitgeber zwar mit dem Betriebsrat über den Modus der Zahlung für das nächste Intervall verhandelt, sich dann aber entscheidet, die Zahlung völlig zurückzuziehen, ist nicht abschließend geklärt. Dies gilt auch für den Fall, dass die Verweigerung der Zahlung damit erklärt wird oder erkennbar darauf beruht, dass die Verhandlungen nicht den aus Sicht des Arbeitgebers gewünschten Verlauf genommen haben.

Im Falle der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen hat das BAG allerdings dahingehend entschieden, dass auch eine vollständige Anrechnung bereits wegen Umgehung und daher wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts unwirksam sei, wenn sie der AG nur deshalb beabsichtigt, weil er für die zunächst geplante teilweise Anrechnung andere Verteilungsgrundsätze als der BR vorsieht und hierüber keine Verhandlungen zulassen will³².

Daraus lässt sich entnehmen, dass auch für den Fall der Rücknahme von bereits verhandelten Jahressonderzahlungen ähnliche Grundsätze herangezogen werden könnten.

³¹ Große Senat des BAG (3.12.91, DB 92, 1579 ff.; vgl. z.B. BAG 21. 1. 03, AP Nr. 118 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = DB 03, 1584 [(Ls.)])

³² BAG 26. 5. 98, DB 98, 2119 [2120], das zudem eine Verletzung des § 2 Abs. 1 annimmt.

Möglich wäre in dieser Art von Fällen, dass die Einigungsstelle angerufen wird, um dann dort klären zu lassen, dass ein Mitbestimmungsrecht schon deshalb besteht, weil der Arbeitgeber durch die Rücknahme seiner Zahlungsbereitschaft Einfluß auf die Ausgestaltung, mithin also gerade auf den Kern der Mitbestimmung nehmen wollte.

Ein solches Verfahren kann auch nicht vom Arbeitgeber gerade mit Hinweis darauf unterbunden werden, dass nun kein Verfahrensgegenstand mehr vorhanden sei ³³

b) *Ergebnis*

Nach den Ausführungen ergibt sich, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat hier aufgrund der Zuwendungen des Arbeitgebers als freiwillige Leistung nur eingeschränkt zur Geltung kommt, nämlich im Hinblick auf die Art und Weise der Verteilung.

Die grundsätzlichen Entscheidungen über das „ob“ und die Höhe der Zahlung obliegen ausschließlich dem Arbeitgeber aufgrund seiner Funktion als unternehmerischer Entscheider. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht dahingehend nicht.

Das bedeutet umgekehrt, dass der Betriebsrat dann mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber überhaupt etwas ausschüttet, denn dann geht es immer auch um die Frage danach, wie die Verteilung durchgeführt werden soll. Dabei ist es unerheblich, ob er im Vergleich zu Vorjahreszeiträumen mehr oder weniger pro Arbeitnehmer bzw. insgesamt ausschüttet.

II. Zusammenfassung und Gesamtergebnis

Vorliegend ergibt sich im Hinblick auf die in der Vergangenheit vom Arbeitgeber geleisteten Sonderzuwendungen, dass weder auf individualrechtlicher, noch auf kollektivrechtlicher Ebene ein Anspruch der Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann, sofern der Arbeitgeber die Ausschüttung für das nächste Intervall komplett einstellen würde.

Auf individualrechtlicher Ebene besteht deshalb kein Anspruch, weil der Arbeitgeber durch die Variierung der Höhe der Zahlung und arbeitsvertragliche Vorbehaltsklauseln deutlich gemacht hat, dass er sich nur für das jeweilige Jahr und nicht für die Zukunft binden wollte. Damit konnte für die begünstigten Arbeitnehmer kein Vertrauenstatbestand entstehen und daher diesbezüglich auch keine betriebliche Übung als Rechtsgrundlage für eventuelle Ansprüche hergeleitet werden.

Auf kollektivrechtlicher Ebene muss die oben gemachte Aussage zwar dahingehend relativiert werden, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zwar dem Grundsatz nach im Hinblick auf die Zahlung des Lohnes und damit auch von Sonderzuwendungen besteht. Dieses Recht wird durch die Rechtsprechung bei freiwilligen Leistungen aber auf ein Minimum reduziert. Danach kann der Arbeitgeber sowohl die lohnpolitische Entscheidung nach dem „ob“ der Leistung

³³ LAG Köln 11.11.92 – 8 TaBV 56/92

mitbestimmungsfrei treffen, als auch über die Bestimmung des Rahmens der Auskehrung der Höhe nach.

Allerdings besteht das Mitbestimmungsrecht bei der Aufteilung der Mittel, d. h. im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit. Solange also der Arbeitgeber überhaupt eine Ausschüttung durchführt, ist das Mitbestimmungsrecht in vollem Umfang der Verteilungsmethodik eröffnet. Gute Chancen auf ein erfolgreiches Einfordern des Mitbestimmungsrechts bestehen nach Einschätzung des Verfassers auch dann, wenn der Arbeitgeber bereits Verhandlungen über die Verteilung geführt hat und sodann die Zahlung für das nächste Intervall zurücknimmt bzw. damit droht, dies zu tun. Da im vorliegenden Fall diese Verhandlungen bereits begonnen haben, kommt es darauf an, ob und inwieweit sich darlegen und beweisen lässt, dass überhaupt eine bestimmte Summe hierfür im Gespräch war bzw. ist.

Teil 4: Fälle

A. Fall 1: Mitbestimmung unterblieben

Der Arbeitgeber hatte tarifliche Lohnerhöhungen bei zahlreichen Arbeitnehmern in unterschiedlicher Weise auf die übertariflichen Zulagen angerechnet, ohne den Betriebsrat beteiligt zu haben. Diese Vorgehensweise unterliegt seit der Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 3. 12. 1991 (AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 10 BetrVG. Im Hinblick auf die Verletzung des Mitbestimmungsrechts hat der Betriebsrat beantragt, dem Arbeitgeber jegliche einseitige Änderung der Zulagen zu untersagen.

B. Fall 2: Eingruppierung Neueinstellung

Bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern legte der Arbeitgeber mit Einverständnis des Betriebsrats stets für die Eingruppierung den BAT zugrunde. 1985 änderte der Arbeitgeber einseitig die Formulararbeitsverträge dahingehend, daß Angestellte in den ersten Jahren ihrer Beschäftigung die nächst niedrigere Vergütungsgruppe erhielten. Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG verletzt habe und verlangt den Abschluß einer entsprechenden Betriebsvereinbarung, wonach für die Eingruppierung wieder der BAT anzuwenden sei.

C. Fall 3: Zulagenwesen erzwingbar

Arbeitgeber A gewährt seinen Mitarbeitern neben dem Tarifgehalt eine Zulage, die in den Arbeitsverträgen als "betriebliche Zulage" gesondert ausgewiesen ist. Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber den Abschluß einer Betriebsvereinbarung, in der Art und Höhe der Zulage geregelt werden sollen. A lehnt dies ab, da er die Höhe der Zulage für jeden Mitarbeiter im Einzelfall unter Berücksichtigung seiner individuellen Fähigkeiten festlege.

D. Fall 4: Provisionen

Die Versicherungs-AG (V) zahlt an ihre Organisationsleiter, denen im Rahmen ihrer Organisation die Außendienstmitarbeiter unterstehen, neben dem Gehalt eine sog. Leitungsprovision. Diese besteht in einem festen Promillesatz des jährlichen Zugangs an bewerteten Versicherungssummen, über welche die Außendienstmitarbeiter Vertragsabschlüsse erreichten. Der bei V gebildete Gesamtbetriebsrat möchte bei der Festsetzung der Provisionssätze mitbestimmen.

Teil 5: Lösungen

A. Fall 1: Mitbestimmung unterblieben

Fraglich ist, ob der Betriebsrat neben dem Unterlassungsanspruch aus § 23 III BetrVG, der eine grobe Pflichtverletzung voraussetzt, auch einen allgemeinen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat, wenn dieser das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 10 BetrVG mißachtet.

In Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung nimmt das BAG an, daß aus § 87 BetrVG ein Unterlassungsanspruch folge, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt sei. Der Unterlassungsanspruch ergebe sich aus dem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bestehenden gesetzlichen Dauerschuldverhältnis, dem sog. Betriebsverhältnis. Aus dem allgemeinen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BetrVG könne als Nebenpflicht auch das Gebot

abgeleitet werden, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung der konkreten Mitbestimmungsrechte entgegenstehe.

Unabhängig davon war der Unterlassungsantrag im vorliegenden Fall als zu weit gefaßter Globalantrag unbegründet.

B. Fall 2: Eingruppierung bei Neueinstellung

Die Frage, nach welcher Vergütungsgruppenordnung Arbeitnehmer einzugruppieren sind, unterliegt als betriebliche Lohngestaltung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 10 BetrVG. Auch wenn der Betriebsrat der früheren Praxis formlos zugestimmt hatte, ist jedenfalls durch die einseitige Neuregelung des Arbeitgebers sein Mitbestimmungsrecht nicht verbraucht. Der Betriebsrat ist auch nicht verpflichtet, entsprechend der früheren Regelung durch bloße Regelungsabrede beteiligt zu werden. Vielmehr kann der Betriebsrat verlangen, daß eine mit dem Arbeitgeber bereits vereinbarte Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt wird. Der Anspruch des Betriebsrats auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung ist daher berechtigt.

C. Fall 3: Zulagenwesen erzwingbar ?

Dem Betriebsrat könnte hier ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 10 BetrVG zustehen. Dieses Mitbestimmungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Das Mitbestimmungsrecht wird hier nicht durch den Eingangssatz von § 87 I BetrVG ausgeschlossen, weil der Tarifvorrang nicht eingreift, soweit auf betrieblicher Ebene im übertariflichen Bereich Regelungen getroffen werden sollen. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 10 BetrVG bezieht sich grundsätzlich nur auf die Verteilung der Zulagen auf die einzelnen Arbeitnehmer; dagegen ist die Entscheidung des Arbeitgebers, in welchem Gesamtumfang er übertarifliche Zulagen leisten möchte, mitbestimmungsfrei.

D. Fall 4: Zulagen

Bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, um die es hier geht, steht dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG zu. Gleichberechtigte Mitbestimmung setzt aber schon begrifflich voraus, daß auch der Betriebsrat die Initiative für eine erstrebte Regelung ergreifen kann. Insbesondere verfolgt hier der Betriebsrat keine lohnpolitischen Entscheidungen über den gesamten Dotierungsrahmen (das "Ob"), sondern erstrebt eine transparente Lohnfindung unter dem Gesichtspunkt der Lohngerechtigkeit (das "Wie"). Hierdurch wird die Unternehmerfreiheit im Kern nicht eingeschränkt. A muß also mit dem Betriebsrat über das betriebliche Zulagensystem verhandeln.

**Teil 6: BUNDESARBEITSGERICHT Beschluss vom 11.9.2013, 7 ABR
29/12**

**Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierung - Gegenwarts-
und Zukunftsbezug**

Tenor

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 7. März 2012 - 2 TaBV 7/11 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Leipzig vom 17. März 2011 - 14 BV 80/10 - wird zurückgewiesen.

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten zuletzt noch darüber, ob der Betriebsrat verlangen kann, dass die Arbeitgeberin drei Arbeitnehmer für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum umgruppiert und hierzu das Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG durchführt.
- 2 Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist ein zum Deutschen Bahn (DB) Konzern gehörendes Unternehmen, das in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Sie erbringt Leistungen im Schienenpersonennahverkehr und ist in Regionen gegliedert. Die Region Südost fasst - mit verschiedenen Verkehrsbetrieben - den DB-Nahverkehr in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in einer regionalen Einheit zusammen. Im „Wahlbetrieb Leipzig“ des Verkehrsbetriebs Mitteldeutschland ist der antragstellende und zu 1. beteiligte Betriebsrat gebildet.
- 3 Die Arbeitgeberin ist nach § 1 Abs. 1 Buchst. b iVm. der Anlage 1 des zwischen dem Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) geschlossenen Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV) ein Unternehmen, für das der LfTV gilt. Nach § 58 Abs. 1 Satz 2 des am 1. März 2008 in Kraft getretenen LfTV vom 30. Januar 2008 ergeben sich die - für die Eingruppierung der Arbeitnehmer maßgeblichen - Entgeltgruppen (*künftig: EG*) und deren Tätigkeitsmerkmale aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis einer Anlage 2 zum Tarifvertrag. In der Anlage 2 zum LfTV ist auszugsweise bestimmt:

„LF 3:

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (...)

und darüber hinaus

Arbeitnehmer fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und prüfen oder technische Fahrzeugabnahmen durchführen,

wie z.B. **Lehrlokomotivführer, Abnahmelokomotivführer**

LF 4:

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (...)

und darüber hinaus

Arbeitnehmer fachlich ausbilden, fortbilden und anleiten,

wie z.B. **Ausbildungslokomotivführer**

oder

- ...“

- 4 Im Hinblick auf das Inkrafttreten des LfTV, mit dem die bis dahin geltende tarifliche Vergütungsstruktur geändert worden ist, ersuchte die Arbeitgeberin im Frühjahr 2008 den Betriebsrat um Zustimmung zu Umgruppierungen der Arbeitnehmer K, S und W jeweils in die EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV. Diese Arbeitnehmer sind Triebfahrzeugführer, fahren bei anderen Lokomotivführern mit und überprüfen deren Arbeitsausführungen. Der Betriebsrat, der anders als die Arbeitgeberin bei den drei Arbeitnehmern das Tätigkeitsmerkmal „prüfen“ iSd. EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV als erfüllt ansah, stimmte den Umgruppierungen nicht zu. Die Arbeitgeberin leitete daraufhin vor dem Arbeitsgericht Leipzig ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein. Im Termin zur Anhörung vor dem Arbeitsgericht am 6. Februar 2009 nahm die Arbeitgeberin ihren Antrag auf Zustimmung zur Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer K, S und W in EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV zurück.
- 5 Ab Mitte Dezember 2009 führten die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über Änderungen des LfTV. Die Verhandlungen mündeten in den Abschluss des „2. Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe vom 31. Januar 2009“ vom 27. Januar 2010 (2. ÄTV LfTV 2009). Nach dessen § 1 Abs. 2, in Kraft getreten am 1. Mai 2010, lautet die EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV nunmehr wie folgt:

„LF 3:

- Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (...)

und darüber hinaus

Arbeitnehmer oder Auszubildende fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und prüfen oder technische Fahrzeugabnahmen durchführen,

wie z.B. **Lehrlokomotivführer, Abnahmelokomotivführer**

Begriffsdefinition:

Prüfen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals umfasst die verantwortliche

- *Abnahme des Nachweises der Befähigung zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen durch eine theoretische und praktische Prüfung entsprechend der VDV-Schrift 753,*

- *Abnahme der Ergänzungsprüfung für Betriebsverfahren und Zugbeeinflussungssysteme entsprechend der VDV-Schrift 753 bzw. prüfungsrelevante Tätigkeiten, die zur Änderung des Eisenbahnfahrzeugführerscheins bzw. dessen Beiblatt führen,*
- *Durchführung der direkten Überwachung der Lokomotivführer am Arbeitsplatz.“*

6 Eine Protokollnotiz zu § 2 Abs. 2 des 2. ÄTV LfTV 2009 lautet:

„Werden Arbeitnehmer am 01. Mai 2010 aufgrund der Ergänzung der Entgeltgruppe LF 3 um die neue Begriffsdefinition ‚Prüfen‘ in die Entgeltgruppe LF 3 höhergruppiert, wird unwiderlegbar vermutet, dass diesen Arbeitnehmern diese Tätigkeit bereits seit dem 01. Januar 2010 nicht nur vorübergehend übertragen ist. Diese Arbeitnehmer erhalten für den Zeitraum vom 01. Januar 2010 bis 30. April 2010 den Differenzbetrag zwischen ihrem bisherigen Monatstabellenentgelt und dem maßgeblichen Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe LF 3 mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni 2010 als Einmalbetrag ausgezahlt.“

- 7 Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 sind die Arbeitnehmer K, S und W - unter Beteiligung des Betriebsrats, der einem entsprechenden Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin vom 23. Februar 2011 entsprochen hat - in EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV (*in der Fassung des 2. ÄTV LfTV 2009*) umgruppiert.
- 8 Mit dem vorliegenden, am 18. August 2009 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat zunächst in erster Linie eine Verpflichtung der Arbeitgeberin geltend gemacht, die Arbeitnehmer K, S und W mit Wirkung ab dem 1. März 2008 „in eine andere als die EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV“ einzureihen. Wegen der ab dem 1. Januar 2010 vollzogenen Umgruppierung der drei Arbeitnehmer in EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV (*in der Fassung des 2. ÄTV LfTV 2009*) hat er sein Begehren zuletzt ausdrücklich (*nur noch*) auf den Zeitraum vom 1. März 2008 bis 31. Dezember 2009 bezogen.
- 9 Der Betriebsrat hat - zuletzt - beantragt,
1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Arbeitnehmer
 - W,
 - K,
 - Sin eine andere als die Lohngruppe LF 4 des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (*LfTV*) seit dem 1. März 2008 bis zum 31. Dezember 2009 umzugruppiieren;
 2. der Arbeitgeberin weiterhin aufzugeben, bei ihm, dem Betriebsrat, die Zustimmung für die Umgruppierung gemäß vorstehendem Antrag für den Zeitraum vom 1. März 2008 bis 31. Dezember 2009

zu beantragen;

3. der Arbeitgeberin des Weiteren aufzugeben, im Falle der Verweigerung der Zustimmung seiner(*des Betriebsrats*) Zustimmung zu einem Antrag gemäß vorstehendem Antrag das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG für den Zeitraum vom 1. März 2008 bis zum 31. Dezember 2009 zu betreiben.
- 10 Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, in der Zeit vom 1. März 2008 bis 31. Dezember 2009 habe beim Tarifmerkmal „prüfen“ der EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV eine tarifliche Regelungslücke bestanden, weswegen vor dem 1. Januar 2010 kein „Beteiligungsverfahren“ des Betriebsrats durchzuführen gewesen sei.
- 11 Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht ihnen entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat meint, die Rechtsbeschwerde sei teilweise unzulässig und verteidigt im Übrigen die angefochtene Entscheidung.
- 12 B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen des Betriebsrats entsprochen und eine der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegende Verpflichtung der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine rein vergangenheitsbezogene Maßnahme angenommen.
- 13 I. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin (*insgesamt*) zulässig. Sie ist statthaft, form- und fristgerecht eingelegt (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 74 Abs. 1 ArbGG) sowie frist- und ordnungsgemäß begründet (§ 74 Abs. 1, § 94 Abs. 2 ArbGG). Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird, welche Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (*BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 13, BAGE 126, 176*). Dem wird das Rechtsmittel der Arbeitgeberin gerecht. Die Rechtsbeschwerde setzt sich ausreichend mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses auseinander. Sofern der Betriebsrat seine Auffassung der teilweisen Unzulässigkeit der Rechtsbeschwerde darauf stützt, das Vorbringen der Arbeitgeberin zu den tarifvertraglichen Regelungen sei weder erforderlich noch notwendig, weil es vorliegend allein um die Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen nach § 101 BetrVG gehe, ist dies kein die Zulässigkeit des Rechtsmittels berührender Einwand.
- 14 II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den zulässigen Anträgen zu Unrecht entsprochen.

- 15 1. Die Anträge sind zulässig, insbesondere sind sie hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist ausreichend bezeichnet, zu welchen Maßnahmen die Arbeitgeberin verpflichtet werden soll. Die Arbeitnehmer, um deren Umgruppierungen es gehen soll, sind namentlich benannt. Es kann dahinstehen, ob ein Betriebsrat, der wie hier in einem „ersten Schritt“ eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung eines Arbeitgebers und in einem „zweiten Schritt“ seine Beteiligung hieran verlangt, immer (*auch*) die Vergütungsordnung angeben muss, in welche die Ein- oder Umgruppierung erfolgen soll. Im Streitfall hat der Betriebsrat die Vergütungsordnung klar bezeichnet. Wie sich aus Wortlaut und Begründung des Antrags unmissverständlich ergibt, geht es dem Betriebsrat darüber hinaus darum, eine Zuordnung der benannten Arbeitnehmer zu der EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV auszuschließen. Außerdem hat der Betriebsrat die verlangte Maßnahme und seine Mitbestimmung hierbei zuletzt auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeitraum begrenzt. Nur die so beschriebene Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Umgruppierung und zur Wahrung des Mitbestimmungsrechts ist Gegenstand des Verfahrens.
- 16 2. Die Anträge sind unbegründet.
- 17 a) Der Betriebsrat kann in Fällen, in denen der Arbeitgeber die gebotene Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers unterlässt, in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, ihn um Zustimmung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen (*vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 16 mwN, BAGE 138, 39*). Voraussetzung hierfür ist eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Ein- oder Umgruppierung (*vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 112, 238*). Eine solche betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung besteht nicht für Ein- oder Umgruppierungen, die einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeitraum betreffen.
- 18 aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eine Ein- oder Umgruppierung besteht in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder jedenfalls einer Vergütungsordnung zuzuordnen ist. Es handelt sich nicht - wie bei der Einstellung und Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - um konstitutive rechtsgestaltende Akte, sondern um Akte der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht. Die Richtigkeit der betreffenden Beurteilung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (*vgl. BAG 23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - zu B I 2 a der Gründe mwN, BAGE 107, 338*). Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber zuvor eine entsprechende Beurteilung vorgenommen - also überhaupt eine Maßnahme getroffen - hat, die eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist (*BAG 9. März 2011 - 7 ABR 118/09 - Rn. 13*), oder er hierzu verpflichtet ist (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 112, 238*).

- 19 bb) Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung. Eine Umgruppierung findet nicht nur statt, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspricht, sondern etwa auch dann, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsordnung ändert, also infolge einer Änderung der Vergütungsgruppenordnung eine „Neueingruppierung“ des Arbeitnehmers erforderlich wird (vgl. BAG 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 74, 10).
- 20 cc) Die Verpflichtung zur Ein- und Umgruppierung setzt eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung voraus. 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. Woraus sich die Geltung der Vergütungsordnung ergibt, ist unerheblich. Sie kann in einem Tarifvertrag enthalten sein, auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommen oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen sein (BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 20, BAGE 138, 39; 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 - Rn. 16 mwN, BAGE 136, 359).
- 21 dd) Die verfahrensrechtlich durch eine entsprechende Anwendung von § 101 BetrVG gesicherte betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern unter Beteiligung des Betriebsrats betrifft allein rechtsanwendende Akte mit Gegenwarts- und Zukunftsbezug.
- 22 (1) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht seine insoweit gegenteilige Ansicht - zutreffend - auf eine Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Mai 1994 gestützt (- 1 ABR 58/93 - BAGE 77, 1). In dieser Entscheidung ist ausgeführt, die Verpflichtung des Arbeitgebers, das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG bis zur Festlegung einer Entgeltgruppe durchzuführen, bestehe auch (*fort*), wenn sich die Maßnahme nur auf einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Zeitraum beziehe (vgl. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 - zu B II 3 der Gründe, aaO).
- 23 (2) Hieran hält der - seit dem 1. Januar 2010 für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten über die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen allein zuständige - Siebte Senat nicht fest.
- 24 (a) Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 Satz 1 BetrVG ist die Frage, ob eine konkrete personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Der Aufhebungsantrag des Betriebsrats nach § 101 Satz 1 BetrVG dient der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustandes, der dadurch eingetreten ist, dass der Arbeitgeber eine konkrete personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder aufrechterhält. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme zu beseitigen. Entscheidungen im

Aufhebungsverfahren nach § 101 Satz 1 BetrVG haben damit nur Wirkung für die Zukunft; es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Folgerichtig wird ein Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG unbegründet, wenn die im Antrag bezeichnete personelle Einzelmaßnahme etwa durch Zeitablauf geendet hat (*BAG 14. Mai 2013 - 1 ABR 10/12 - Rn. 33; 9. November 2010 - 1 ABR 76/09 - Rn. 22; vgl. auch bereits 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B II 2 der Gründe mwN, BAGE 65, 105; 6. Oktober 1978 - 1 ABR 75/76 - zu II 2 a der Gründe*).

- 25 (b) Für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen gilt nichts Abweichendes. Auch hier ist entscheidend, ob die Ein- oder Umgruppierung gegenwärtig und zukünftig als Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufrechterhalten werden kann. Deshalb ist die Zustimmung des Betriebsrats für die Betriebsparteien nur solange von Bedeutung, wie der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt oder die streitige Ein- oder Umgruppierung nicht durch eine andere Ein- oder Umgruppierung beendet worden ist (*vgl. BAG 10. Februar 1999 - 10 ABR 49/98 - zu II 3 der Gründe; 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B I 4 b der Gründe, BAGE 65, 105*). Ist eine Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt, spielt die Frage, ob der Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert war, für das Verhältnis der Betriebsparteien zueinander keine Rolle mehr (*BAG 1. Juli 2009 - 4 ABR 17/08 - Rn. 19 mwN; 30. Oktober 2001 - 1 ABR 8/01 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 99, 258*).
- 26 (c) Weder Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG noch der besondere Sicherungszweck des § 101 BetrVG im Zusammenhang mit Ein- und Umgruppierungen gebieten eine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen, wenn sich die Ein- oder Umgruppierung allein auf einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Zeitraum bezieht.
- 27 (aa) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht bei Ein- und Umgruppierungen in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungsgruppe eines Entgeltschemas nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen. Die Beteiligung des Betriebsrats dient folglich einer „Richtigkeitskontrolle“ im Sinn der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (*vgl. BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 131, 1*). Dem ist genügt, wenn der Betriebsrat an der gegenwarts- und zukunftsbezogenen Ein- oder Umgruppierungsentscheidung beteiligt ist oder wird.
- 28 (bb) Die Mitbestimmungssicherung nach § 101 BetrVG ist auf die Aufhebung oder Beseitigung einer betriebsverfassungswidrigen Maßnahme - nicht auf die nachträgliche Korrektur eines nicht mehr anhaltenden betriebsverfassungswidrigen Zustandes - gerichtet. Wenngleich sich die zustimmungsbedürftige Ein- oder Umgruppierung nicht wie eine Einstellung oder Versetzung in einem tatsächlichen Handeln, sondern in der Äußerung einer Rechtsansicht vollzieht, so ist sie doch für die Betriebspartner nur solange

relevant, als der von der Ein- oder Umgruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist oder seine gegenwärtige Ein- oder Umgruppierung betroffen ist. Gerichtliche Entscheidungen darüber, ob der Arbeitgeber früher zu einer Ein- oder Umgruppierung verpflichtet oder ob der Arbeitnehmer früher zutreffend ein- oder umgruppiert war, würden lediglich dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber bestätigen, dass er recht gehabt habe (*vgl. zu all dem BAG 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B II der Gründe, BAGE 65, 105*). Sie hätten auch allenfalls faktische Bedeutung für den individual-rechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe. Diesen Zwecken dient die Mitbestimmungssicherung nach § 101 BetrVG aber nicht. Die Regelung des Verfahrens nach § 101 BetrVG macht - im Gegenteil - gerade deutlich, dass ihr für das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis der Betriebspartner keine rückwirkende Bedeutung zukommt.

- 29 (cc) Aus der begrenzten Bindungswirkung der gerichtlichen Entscheidung in einem Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG gegenüber dem Arbeitnehmer, um dessen Ein- oder Umgruppierung es geht (*hierzu BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 - zu B II 2 c bb der Gründe, BAGE 77, 1*), folgt nichts anderes. § 101 BetrVG zielt auf die Sicherung der Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen im Wege eines Anspruchs auf Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustandes und nicht auf die Klärung individual-rechtlicher Ansprüche.
- 30 b) Hiervon ausgehend kann der Betriebsrat sein Begehren nicht auf § 101 BetrVG stützen. Er hat zwar nach § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Umgruppierung der im Antrag zu 1. benannten Arbeitnehmer. Denn in dem Unternehmen der Arbeitgeberin sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Auch gilt im Betrieb der Arbeitgeberin (*unstreitig*) eine kollektive Vergütungsordnung (*der LfTV*), in die die Arbeitgeberin die drei im Antrag zu 1. angeführten Arbeitnehmer einzureihen hat. Dem ist sie aber nachgekommen. Das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG hierzu ist abgeschlossen, nachdem der Betriebsrat der (*aktuellen*) Umgruppierung der Arbeitnehmer in EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV (*idF des 2. ÄTV LfTV 2009*) zugestimmt hat. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist allein die Umgruppierung dieser Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum.

Linsenmaier

Kiel

Schmidt

Schuh

M.
Zwisler