

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 TaBV 50/16

7 BV 146/16

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 09.12.2016

Rechtsvorschriften:

§ 100 ArbGG, 87 Abs. 1 EinlS und Nr. 10 BetrVG, Rahmenentgelttarifvertrag Groß- und Außenhandel Bayern (Entgeltstruktur) vom 12.02.2015 (REGA)

Orientierungshilfe:

1. Einigungsstelleneinsetzungsverfahren im Zusammenhang mit der Bewertung von arbeitsplatzbezogenen für die Eingruppierung maßgebenden Anforderungen an eine Arbeitsstelle im Zuge der Einführung des Rahmenentgelttarifvertrags Groß- und Außenhandel Bayern (Entgeltstruktur) vom 12.02.2015.
2. Ein Mitbestimmungsrecht besteht offensichtlich nicht hinsichtlich der „Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen“.

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 05.10.2016 - 7 BV 146/16 - teilweise abgeändert.
2. Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand

Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen und Ausarbeitung der betriebsbezogenen Textbausteine für die tariflichen Musterformblätter

zum Zwecke der Zuordnung der Tätigkeiten in die Qualifikationsstufen (Q) und der betrieblichen Ermittlung der Stufen für die weiteren Anforderungen (W),

- 2 -

zur Einführung und Festsetzung der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Rahmenentgelttarifvertrag Groß- und Außenhandel Bayern und Erstellung der Textbausteine für die Anschreiben nach den Anlagen A und B dieses Tarifvertrages anlässlich dessen erstmaliger Anwendung

im Betrieb N... der Beteiligten zu 2

wird Herr Dr. F... eingesetzt.

3. Die Zahl der von den Beteiligten jeweils zu benennenden Beisitzer wird auf 3 festgesetzt.
4. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle.

Die Beteiligte zu 2. ist ein Großhandelsunternehmen und betreibt deutschlandweit zahlreiche Großmärkte. Der Beteiligte zu 1. ist der für den Betrieb der Beteiligten zu 2. in N... gewählte Betriebsrat. Die Beteiligte zu 2. ist tarifgebunden. In ihrem Betrieb N... finden die Tarifverträge des Bayerischen Groß- und Außenhandels Anwendung.

Am 12.02.2015 einigten sich die Tarifvertragsparteien unter Ablösung der bisherigen Lohn- und Gehaltstarifverträge auf einen neuen Rahmenentgelttarifvertrag Groß- und Außenhandel Bayern (Entgeltstruktur) (im Folgenden genannt: REGA). Am 22.07.2015 kam es zum Abschluss eines Entgelttarifvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen des Bayerischen Groß- und Außenhandels (künftig: ENTV).

Der REGA lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

General-Protokollnotiz:

Die von den Tarifvertragsparteien in den Vertragswerken „Rahmenentgelttarifvertrag“ und „Entgelttarifvertrag“ vereinbarten Anlagen, Protokollnotizen, Richtbeispiele und Kommentare dienen der gemeinsamen Tarifauslegung und sind Teil der beiden Tarifverträge. Das Vereinbarte drückt den Willen der Tarifvertragsparteien aus.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die gemeinsame Ergänzung des Kommentars zu diesem Tarifwerk, um die zunehmende Erfahrung aus der Praxis entsprechend zu bewerten.

Protokollnotiz:

- (1) Ausschlaggebend für die Einstufung sowohl der Q-Anforderungen (§ 4) als auch der W-Anforderungen (§ 6) sind die jeweiligen Oberbegriffe, also die allgemeinen Beschreibungen der Anforderungen.
- (2) Die vereinbarten Richtbeispiele werden ergänzend und beispielhaft zugeordnet. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wo Richtbeispiele genannt sind, sind diese für die Einstufung verbindlich. ...
- (3) Weitere Richtbeispiele werden mit Erfahrungsgewinn bei der Einstufung in den Betrieben betriebsübergreifend durch die Tarifvertragsparteien erarbeitet.
- (4) Kommt es über die Zuordnung von Tätigkeiten oder konkreten Eingruppierungen zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sind die Tarifvertragsparteien beratend hinzuzuziehen. Dabei bleibt es den Tarifvertragsparteien frei, tätig zu werden.

...

§ 2 Begriffsbestimmungen und Grundsätze:

...

- (2) Qualifikationsanforderungen werden als Q-Anforderungen, weitere wichtige Anforderungen als Weitere Anforderungen und W-Anforderungen bezeichnet.

...

- (4) Arbeitsstellen werden im Tarifvertrag kurz als Stellen bezeichnet. Eine Stelle kann auch mehrere Arbeitsplätze umfassen.
- (5) Stellenbezogene Anforderungen sind diejenigen, die arbeitgeberseitig an der Stelle des/der AN gefordert sind. Für die Einstufung/Eingruppierung sind nur die Q- und W-Anforderungen relevant. Diese sind dem/der AN im anhängenden Musterformblatt schriftlich mitzuteilen (s. Anlagen A und B).

Protokollnotiz:

Eine betriebsspezifische Ausführung des jeweiligen Musterformblattes ist möglich, wenn die Mindestangaben des Formblattes enthalten sind.

...

- (8) Die Eingruppierung erfolgt stellenbezogen.
- (9) Die Entgeltgruppe einer Stelle ergibt sich aus der Kombination
 - der zutreffenden Q-Stufe (A bis J) und
 - der zutreffenden W-Stufe.

Die Einstufung nach den Qualifikationsanforderungen ergibt sich aus § 3 und § 4; die der Weiteren Anforderungen aus § 5 und § 6.

...

§ 12 Zeitpunkt der betrieblichen Einführung

- (1) Jede/r AN ist vom AG nach den Bestimmungen dieses Tarifwerkes einzustufen und einzugruppieren und entsprechend des jeweils aktuellen Entgelttarifvertrages zu bezahlen.
- (2) Der Einföhrungstermin der neuen Entgeltstruktur ist der 01.04.2015. Das ist auch der frühest mögliche betriebliche Einföhrungstermin. Der späteste betriebliche Einföhrungstermin ist der 01.01.2017.

...

§ 13 Grundsätzliches zur betrieblichen Einführung

- (1) Die Beteiligung des Betriebsrates bei Einführung der neuen Entgeltstruktur nach § 99 BetrVG erfolgt mit der Maßgabe, dass die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG auf fünf Wochen verlängert wird.

...“

In § 4 REGA ist der Qualifikationsstufenkatalog in der Form enthalten, dass jeweils die Aufgabenschwierigkeit und etwaige hierfür vorhandene Qualifikations- und Ausbildungsanforderungen kombiniert werden. Bei den Stufen C – G sind Richtbeispiele genannt.

Im Katalog der W-Anforderungen (§ 6 REGA) sind weitere Anforderungen, die die jeweiligen Aufgaben mit sich bringen, beinhaltet, z.B. körperliche Anforderungen, besondere Anforderungen, etwa wegen bestehender Bildschirmarbeit oder aber Führungs- und Leitungsfunktionen.

Der REGA ist bei der Beteiligten zu 2. am 01.10.2016 betrieblich eingeföhrt worden.

Mit Schreiben vom 12.08.2016 forderte der Beteiligte zu 1. über seinen jetzigen Prozessbevollmächtigten die Beteiligte zu 2. zur Aufnahme von Verhandlungen im Zuge der Einführung des REGA insbesondere über die Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen sowie zur Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen auf. Bei Scheitern der Verhandlungen habe der Beteiligte zu 1. Beschlossen, die Einigungsstelle anzurufen. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf Bl. 6 ff. d.A. verwiesen. Mit Schreiben vom 31.08.2016 lehnte die Beteiligte zu 2. über ihren hiesigen Prozessbevollmächtigten dies ab unter Hinweis auf ein fehlendes Mitbestimmungsrecht (Bl. 9 d.A.).

Mit Schriftsatz vom 09.09.2016, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, leitete der Beteiligte zu 1. daher das vorliegende Beschlussverfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle ein. Hinsichtlich des erstinstanzlichen Vortrages der Beteiligten sowie der Antragstellung wird auf I. des Beschlusses des Arbeitsgerichtes (Bl. 139 – 141 d.A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht wies den Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle sowohl als unzulässig als auch als unbegründet zurück.

Der Antrag sei nicht bestimmt genug. Außerdem sei die Einigungsstelle offensichtlich nicht zuständig, da der REGA eine abschließende Regelung enthalte, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließe. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf II. des Beschlusses des Arbeitsgerichts verwiesen (Bl. 142 – 145 d.A.).

Gegen diesen den Vertretern des Beteiligten zu 1. am 07.10.2016 zugestellten Beschluss legten diese mit Schriftsatz vom 09.09.2016, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, Beschwerde ein und begründeten diese gleichzeitig.

Der Beteiligte zu 1. ist der Auffassung, dass der gestellte Antrag nicht unbestimmt sei. Einem solchen Antrag müsse zu entnehmen sei, über welche konkrete Streitfrage das Gericht mit bindender Wirkung entscheiden solle. Der Antragsteller im Bestellungsverfahren müsse aber nicht den Inhalt der von ihm angestrebten Regelung darlegen, sondern nur hinreichend konkret angeben, über welchen Gegenstand in der Einigungsstelle ver-

handelt werden solle. Diesen Anforderungen werde der gestellte Antrag gerecht. Welche Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen angewandt werden und welche allgemeinen Regelungen und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen aufgestellt werden sollen, werde die Einigungsstelle zu klären haben, sofern diese denn ihre Zuständigkeit für gegeben ansehe. In dem Verfahren vor dem LAG München (Beschluss vom 18.08.2016 Az. 3 TaBV 70/16), auf das sich das Arbeitsgericht bezogen habe, hätten die dortigen Beteiligten offenbar weitergehende Forderungen gestellt und schriftsätzlich vorgetragen. Der vorliegende Fall sei hiermit nicht vergleichbar.

Ein Mitbestimmungsrecht sei vorliegend auch nicht offensichtlich ausgeschlossen. Hiergegen spreche bereits, dass eine Vielzahl von Gerichten in Parallelfällen angenommen habe, dass ein Mitbestimmungsrecht nicht offensichtlich ausgeschlossen sei. Dies hätte der Beteiligte zu 1. bereits erstinstanzlich durch die Vorlage zahlreicher gerichtlicher Entscheidungen dargelegt. Denkbar bleibe ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Eine abschließende tarifliche Regelung nach § 87 Eingangssatz BetrVG, die das Mitbestimmungsrecht ausschließe, sei nicht ersichtlich. Die Einigungsstelle solle nicht dazu dienen, dass etwa bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen der Betriebsrat tatsächlich zu beteiligen wäre. Die Einigungsstelle sei vorgelagert dahingehend, dass sie lediglich die Methoden festlegen solle, wie auch etwa Excel-Bausteine für die Musterformblätter, mittels derer dann den Arbeitnehmern entsprechende Stellenbeschreibungen und Anforderungen mitgeteilt würden. Von dem Vorgang der Zuordnung einzelner Arbeitnehmer zu einer bestimmten Gruppe einer Vergütungsordnung sei zu unterscheiden die personenunabhängige Bewertung von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten, wie sie im vorliegenden Fall gegeben sei. Insofern handele es sich nicht um eine den Arbeitnehmer betreffende Beurteilung, sondern den Arbeitsplatz betreffende Beurteilung. Insofern sollten abstrakte Kriterien aufgestellt werden, die es ermöglichten, die unbestimmten Rechtsbegriffe des Tarifvertrages näher zu konkretisieren und eine jeweilige Zuordnung des einzelnen Arbeitsplatzes zu diesen Kriterien zu ermöglichen.

Verfahren und Methoden zur Stellenbewertung, wie sie Gegenstand der Einigungsstelle werden sollen, seien im Tarifvertrag gerade nicht beinhaltet. Die Festlegung von Verfahren und Methoden zur Stellenbewertung sei der Eingruppierung vorgelagert. Wenn der Tarifvertrag diesbezüglich keine Regelungen beinhalte, sei das Mitbestimmungsrecht je-

denfalls nicht offensichtlich ausgeschlossen. Auch zeige § 2 Abs. 5 REGA und die diesbezügliche Protokollnotiz, dass jedenfalls betriebsspezifische Ausführungen des Musterformblattes wie auch arbeitgeberseits aufgestellte Anforderungen betrieblich geschaffen werden könnten.

Wie diese stellenbezogenen Anforderungen, die sich letzten Endes über die Regelung des § 2 Abs. 8 REGA auf die Eingruppierung und damit die Vergütung auswirken würden, zu ermitteln seien, könne, zumindest denkbar möglich Gegenstand einer Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sein, da es sich hierbei um Fragen der Lohngestaltung handele

Auch in der Protokollnotiz Nr. 4 zur Präambel werde die Frage der Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Hinblick auf die Zuordnung von Tätigkeiten ausdrücklich angesprochen.

Der Beteiligte zu 1. stellt daher im Beschwerdeverfahren folgenden Antrag:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az: 7 BV 146/16, vom 05.10.2016, wird aufgehoben.
2. Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand
Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen,
Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen,
Ausarbeitung der betriebsbezogenen Textbausteine für die tariflichen Musterformblätter A und B
zum Zwecke der Zuordnung der Tätigkeiten in den Qualifikationsstufen (Q) und der betrieblichen Ermittlung der Stufen für die weiteren Anforderungen (W),
zur Einführung und Festsetzung der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Rahmenentgelttarifvertrag Groß- und Außenhandel Bayern und Erstellung der Textbausteine für die Anschreiben nach den Anlagen A und B dieses Tarifvertrages anlässlich dessen erstmaliger Anwendung

im Betrieb N... der Beteiligten zu 2

wird Herr H..., R... GmbH, eingesetzt.

3. Die Zahl der von den Beteiligten jeweils zu benennenden Beisitzer wird auf 3 festgesetzt.

Die Beteiligte zu 2. beantragt die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Antrag sei bereits zu unbestimmt, wie sowohl das Erstgericht als auch das Landesarbeitsgericht München im Parallel-Beschluss vom 18.08.2016 3 TABV 70/16 zutreffend erkannt hätten. Es handle sich jeweils um einen identischen Sachverhalt.

Die tarifschließende Gewerkschaft ver.di habe über eine Vielzahl von ihr geneigten Betriebsräten das Bundesland Bayern mit einer Vielzahl von Verfahren nach § 100 ArbGG überzogen. Diese Verfahren beträfen weder unterschiedliche Rechtsschutzziele noch unterschiedliche Sachverhalte, sondern seien identisch. Die Texte der Antragsschriften seien wortlautidentisch, ebenso die Anträge.

Das Ziel des Beteiligten zu 1. sei es, dass in der Einigungsstelle abstrakte Kriterien aufgestellt werden sollen, die es ermöglichen, die unbestimmten Rechtsbegriffe des Tarifvertrages näher zu konkretisieren. Eine erste zeitlich führende Einigungsstelle mit denselben Anträgen habe sich bereits für unzuständig erklärt. Das Thema „Formulierung betriebsbezogener Textbausteine für die tariflichen Musterformblätter“ habe den Betriebsrat in der oben genannten Einigungsstelle hingegen überhaupt nicht interessiert.

Aus dem Antrag des Beteiligten zu 1. lasse sich nicht entnehmen, welche konkreten Meinungsverschiedenheiten die Betriebspartner in der Einigungsstelle verhandeln und entscheiden sollten. Es sei unklar, welche allgemeinen Regeln und Kriterien gemeint seien. Bei den stellenbezogenen Anforderungen handele es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, die nach den Grundsätzen der Tarifauslegung auszulegen seien. Hier gebe es kein Mitbestimmungsrecht. Vor diesem Hintergrund hätte es jedenfalls einer hinreichenden Konkretisierung bedurft.

Es sei völlig unverständlich, was der Beteiligte zu 1. überhaupt erreichen wolle. Außerdem beinhalte der Tarifvertrag selbst bereits Kriterien für die Zuordnung der Tätigkeiten – teils in Form konkreter Beispiele/Funktionen, teils mit allgemein gehaltenen Hinweisen bzw. Beschreibungen zu entsprechenden Tätigkeiten.

Das Mitbestimmungsrecht bestehe offensichtlich nicht. Der Arbeitgeber gestalte bei der Einführung des REGA nichts, sondern er setze den Tarifvertrag lediglich um. Eine Öffnungsklausel enthalte der Tarifvertrag nicht. § 2 Abs. 5 REGA betreffe ausschließlich die Ausgestaltung des Musterformblattes, mit der ein Mitarbeiter über eine Neueinstufung informiert werde. Mit der Frage der Lohngestaltung habe diese nichts zu tun. Auch aus der Protokollnotiz Nr. 4 zur Präambel zum REGA ergebe sich eine Öffnung nicht. § 99 BetrVG setze ein Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien über die tarifliche Zuordnung voraus. Fehle es hieran, entscheide das Arbeitsgericht und nicht die Einigungsstelle. Eine Kompetenz der Betriebsparteien sei nicht vorgesehen. Es würde auch die Ordnungsfunktion eines solchen Tarifvertrages wie dem REGA zuwiderlaufen, wenn dieser aufgrund unterschiedlicher Ausprägung infolge betrieblicher Regelungen in den Betrieben unterschiedlich angewandt würde.

Da die Ersteinführung des REGA im Betrieb der Beteiligten zu 2. bereits erfolgt sei, sei das „anlässlich dessen erstmaliger Anwendung“ reklamierte mögliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aufgrund Zeitablaufs nicht mehr möglich. Auch daher sei die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig.

In der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht am 30.11.2016 erklärte der Antragstellervertreter, dass mit Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen beispielsweise gemeint seien, Beobachten des Arbeitsplatzes, Befragen, Dokumentenanalyse oder anderen arbeitswissenschaftlich anerkannte Vorgehensweisen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze des Antragstellers vom 20.10.2016 (Bl. 159 bis 167 d.A.) und den nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 06.12.2016 (Bl. 234 - 241 d.A.), sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 04.11.2016 (Bl. 200 bis 210 d.A.) verwiesen.

II.

Die zulässige Beschwerde des Beteiligten zu 1. ist zum Teil begründet. Die Einigungsstelle war hinsichtlich der „Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen“ sowie zur „Ausarbeitung der betriebsbezogenen Textbausteine für die tariflichen Musterformblätter A und B“ einzusetzen, da insoweit die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist. Hinsichtlich der „Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen“ ist die Einigungsstelle allerdings offensichtlich unzuständig.

1. Die nach § 100 Abs. 2 S. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 100 Abs. 2 S. 2, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG. An der ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Beteiligten zu 1. zur Einlegung der Beschwerde bestehen keine Zweifel.
2. Die Beschwerde ist nur zum Teil begründet. Hinsichtlich der „Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen“ ist die Einigungsstelle offensichtlich nicht zuständig.
 - a. Der vom Beteiligten zu 1. gestellte Antrag ist insgesamt zulässig. Er ist weder zu unbestimmt, noch fehlt es am entsprechenden Rechtsschutzbedürfnis.
 - aa) Der Antrag des Betriebsrats ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, der auch im Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle zur Anwendung kommt, §§ 100 Abs. 2 S. 3, 87 Abs. 2 ArbGG.

Der Regelungsgegenstand der Einigungsstelle muss so genau bezeichnet sein, dass in einem nachfolgenden Einigungsstellenverfahren und einer eventuellen gerichtlichen Überprüfung der Zuständigkeit der Einigungsstelle oder des Spruchs der Einigungsstelle klar ist, für welche Regelungsfragen sie eingesetzt wurde. Dabei ist die Prüfung der Voraussetzung des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht auf den Offensichtlich-

keitsmaßstab des § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG beschränkt, weil die Erfüllung der formellen Voraussetzungen eines nach § 253 ZPO zulässigen Antrags erst die Grundlage für die Zuständigkeitsprüfung gemäß § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG ist (vgl. LAG München vom 18.08.2016 – 3 TaBV 70/16 – mit zahlreichen weiteren Nachweisen; LAG Hessen vom 31.01.2006 – 4 TaBV 208/05).

Wie der Beteiligte zu 1. aber zu Recht anführt, muss er nicht angeben, welchen Inhalt die von ihm begehrten Regelungen haben sollen, sondern nur, welchen Regelungsgegenstand die Einigungsstelle haben soll.

Dem wird der gestellte Antrag gerecht. Er unterscheidet zwischen drei Regelungsgegenständen, nämlich der „Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen“ (*künftig*: „Methoden“), der „Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Bewertung stellenbezogener Anforderungen“ (*künftig*: „Allgemeine Regeln“), und schließlich der „Ausarbeitung der betriebsbezogenen Textbausteine für die tariflichen Musterformblätter A und B“ (Textbausteine). Eine Widersprüchlichkeit vermag das Beschwerdegericht hierin nicht zu erkennen. Im vorliegenden Antrag sind die drei Bereiche getrennt formuliert und daher gut auseinander zu halten. Im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht München 3 TaBV 70/16 war der dort gestellte Hauptantrag nur auf die Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die Festlegung stellenbezogener Anforderungen gerichtet, der – so das LAG München – nach ausführlicher Erörterung im Anhörungstermin aber auch die Frage der Methodik bei der Bestimmung der Qualifikations- und Weiteren Anforderungen sowie die Erstellung von Stellenbeschreibungen einschließlich ihrer Bewertung mitumfassen sollte. Dies ist beim vorliegenden Antrag nicht der Fall.

- bb) Auch das notwendige Rechtsschutzinteresse ist gegeben. Die Beteiligte zu 2. bestreitet jegliches Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der vom Beteiligten zu 1. im Antrag genannten Regelungsbereiche. Damit sind die Verhandlungen der Betriebsparteien als gescheitert anzusehen. Dass in Bayern in weiteren Betrieben sowohl der Beteiligten zu 2. als auch anderer Unternehmen zahlreiche Einigungsstellen mit demselben Thema befasst sind, beseitigt das Rechtsschutzinteresse im vorliegenden Verfahren

nicht. Etwaige Mitbestimmungsrechte wären nach Behauptung des Beteiligten zu 1. auf den jeweiligen Betrieb bezogen auszuüben.

- b. Hinsichtlich der Regelungsgegenstände „Methoden und „Textbausteine“ ist die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig. Hinsichtlich des Regelungsbereichs „Allgemeine Regeln“ war die Einigungsstelle nicht einzusetzen, da insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. offensichtlich nicht besteht.
- aa) Gemäß § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG können Anträge auf Einrichtung einer Einigungsstelle wegen fehlender Zuständigkeit nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Das Gericht hat im Bestellungsverfahren nicht die Aufgabe, die Zuständigkeit der Einigungsstelle abschließend zu prüfen und positiv oder negativ festzustellen. Sinn der Regelung in § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG ist es, in Zweifelsfällen der Einigungsstelle die Prüfung ihrer Zuständigkeit zu überlassen und so eine beschleunigte Durchführung des Einigungsstellenverfahrens zu ermöglichen. Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle für ein erzwingbares Einigungsstellenverfahren, wenn es bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht offensichtlich ist, dass das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht besteht.
- bb) Hinsichtlich des Regelungsgegenstandes „Allgemeine Regeln“ ist ein möglicherweise grundsätzlich denkbare Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG jedenfalls offensichtlich nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen. Insoweit enthält der REGA nämlich offensichtlich eine abschließende Regelung. Der insoweit abweichenden, weil nicht differenzierenden Ansicht des LAG München im Beschluss vom 13.07.2016 – 11 TaBV 59/16 – folgt das Beschwerdegericht nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG für möglich gehalten, sofern zwischen dem bewerteten Arbeitsplatz und der Entlohnung eine Verbindung hergestellt wird. Dies gelte aber nur, wenn das Mitbestimmungsrecht nicht nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG gesperrt ist (BAG vom 17.11.2010 – 7 ABR 123/09 Rdnr. 31). Eine solche tarifliche

Sperre liegt jedoch hinsichtlich des Regelungsbereichs Allgemeine Regeln offensichtlich vor.

Richtig ist zwar, dass nach § 2 Abs. 8 REGA die Eingruppierung stellenbezogen erfolgt und nicht etwa tätigkeitsbezogen. Nach § 2 Abs. 5 REGA sind für die Einstufung/Eingruppierung aber nur die Q- und W-Anforderungen relevant. Diese sind in den §§ 4 und 6 REGA ausformuliert und durch die Zuordnung zu den einzelnen Stufen (A bis J im Qualifikationsstufenkatalog und W a bis W e im Katalog der Weiteren Anforderungen) bereits bewertet. Die Bewertung der stellenbezogenen Anforderungen ist damit bereits abschließend im REGA festgelegt. Dies ergibt sich sowohl aus der General-Protokollnotiz als auch aus den Protokollnotizen zur Präambel des REGA. Danach dienen die vereinbarten Anlagen, Protokollnotizen, Richtbeispiele und Kommentare der gemeinsamen Tarifauslegung und sind Teil der Tarifverträge. Um die zunehmende Erfahrung aus der Praxis entsprechend zu bewerten, haben die Tarifvertragsparteien die gemeinsame Ergänzung des Kommentars vereinbart. Eine Öffnungsklausel hinsichtlich der Betriebsparteien zur Ergänzung durch eigene Regeln und Kriterien zur Bewertung der Anforderungen ist hier nicht vorgesehen. Vielmehr bestimmt die Protokollnotiz Nr. 1 zur Präambel REGA, dass die jeweiligen Oberbegriffe, also die allgemeinen Beschreibungen der Anforderungen für die Einstufung sowohl der Q-Anforderungen als auch der W-Anforderungen entscheidend sind. Wo Richtbeispiele genannt sind, sind diese nach der Protokollnotiz Nr. 2 Satz 3 verbindlich. Sowohl die Q-Anforderungen als auch die W-Anforderungen sind aber in den §§ 4 und 6 REGA abschließend definiert. Daran ändert nichts, dass die Tarifparteien hierbei auf zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe zurückgreifen. Diese sind anzuwenden und im Streitfall von den Gerichten nach den Grundsätzen der Tarifauslegung näher zu klären, soweit dies nicht die Tarifparteien etwa durch gemeinsame Ergänzung des Kommentars zum REGA gemäß der General-Protokollnotiz Abs. 2 selbst tun. Eine Klärung durch die Betriebsparteien ist hier gerade nicht vorgesehen. Ebenso werden nach Protokollnotiz Nr. 3 weitere Richtbeispiele mit Erfahrungsgewinn betriebsübergreifend durch die Tarifvertragsparteien erarbeitet (nicht etwa durch die Betriebsparteien).

Aus der Protokollnotiz Nr. 4 zur Präambel ergibt sich nichts anderes. Sie bezieht sich nur auf die Zuordnung von Tätigkeiten oder konkreten Eingruppierungen, nicht aber auf die Bewertung stellenbezogener Anforderungen. Aus Sicht des Beschwerdegerichts nimmt die Protokollnotiz Nr. 4 eindeutig nur Bezug auf die Regelungen in § 99 BetrVG und das dort dem Betriebsrat eingeräumte Mitbeurteilungsrecht, und dient der Vermeidung gerichtlicher Zustimmungsersetzungsverfahren.

Auch die Protokollnotiz zu § 2 Abs. 5 REGA enthält offensichtlich keine Öffnung bezogen auf die Aufstellung allgemeiner Regeln und Kriterien für die bewertungsstellenbezogenen Anforderungen. Es geht hier lediglich um eine betriebspezifische Ausführung des jeweiligen tarifvertraglich vorgegebenen Musterformblattes, also um die Mitteilung an die Arbeitnehmer. Mit einer möglichen inhaltlichen Mitbestimmung bezogen auf die Bewertung stellenbezogener Anforderungen hat dies nichts zu tun.

Im Übrigen führt der Beteiligte zu 1 selbst aus, dass insoweit abstrakte Kriterien aufgestellt werden sollen, die es ermöglichen, die „unbestimmten Rechtsbegriffe des Tarifvertrages näher zu konkretisieren“ (Seite 8 1. Absatz der Beschwerdeschrift). Diese Konkretisierung ist aber – wie dargelegt - nach den Grundsätzen der Tarifauslegung vorzunehmen. Es handelt sich insoweit um eine Rechtsfrage und keine den Betriebsparteien zugängliche Regulationsfrage. Nähere Regelungen haben sich die Tarifparteien etwa durch Ergänzung des Kommentars oder der Nennung weiterer Richtbeispiele vorbehalten.

Soweit der Beteiligte zu 1 im nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 06.12.2016 ausführt, dass mit dem Bewertung einer Stelle das objektive Beschreiben einer Stelle gemeint sei (S. 3 unten; Bl. 236 d.A.), um die Q- und W-Anforderungen aus den arbeitgeberseitig aufgestellten Anforderungen an eine Stelle herauszufiltern, kann er damit nicht durchdringen. Zum einen ist „Beschreiben“ nicht „Bewerten“, wie es im Antrag formuliert ist. Eine entsprechende Antragsänderung hätte nach Schluss der mündlichen Anhörung auch nicht mehr erfolgen können (§§ 87 Abs. 2, 67 Abs. 6 ArbGG, 525 Satz 1, 296a ZPO) – ganz abgesehen davon, dass insoweit ein entsprechender Beschluss des Beteiligten zu 1 nicht ersichtlich ist. Zum zweiten würde es sich insoweit wohl um das Erstellen einer – wenn auch detaillierten - Stellenbeschrei-

bung handeln, was ebenfalls nicht mitbestimmungspflichtig ist (BAG vom 14.01.2014 - 1 ABR 49/12 – Rn 15 mwN).

- cc) Hingegen ist ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hinsichtlich der Regelungsbereiche „Methoden“ und „Textbausteine“ nicht von vornherein auszuschließen.

Hinsichtlich der Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen enthält der REGA keine Vorgaben. In § 2 Abs. 5 S. 1 REGA heißt es zwar, dass stellenbezogene Anforderungen diejenigen sind, die arbeitgeberseitig an die Stelle des/der Arbeitnehmer gefordert sind. Dies heißt aber nicht zwangsläufig, dass auch die Festsetzung von Methoden zur Ermittlung dieser Anforderungen ausschließlich und einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden könnten. Bei der Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen geht es noch nicht um die Bewertung dieser Anforderungen, die ja wie oben dargestellt, tarifvertraglich abschließend geregelt ist, sondern um einen vorgelagerten Schritt (vgl. LAG München vom 13.07.2016 – 11 TaBV 59/16). Da nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann, dass zwischen der Festsetzung von Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen, der Bewertung des Arbeitsplatzes und der Entlohnung eine Verbindung hergestellt werden kann, und insoweit die Tarifsperre des § 87 Abs. 1 Eingangssatz. BetrVG nicht offensichtlich eingreift, ist auch das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht offensichtlich ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass der Vertreter des Beteiligten zu 1 in der mündlichen Anhörung immerhin Beispiele nennen konnte, was er möglicherweise unter „Methoden zur Ermittlung der stellenbezogenen Anforderungen“ versteht.

Hinsichtlich der Ausarbeitung der betriebsbezogenen Textbausteine für die tariflichen Musterformblätter A und B, mit denen die Mitarbeiter über die Q- und W-Anforderungen und die daraus folgende tarifliche Eingruppierung zu informieren sind, enthält die Protokollnotiz zu § 2 Abs. 5 REGA den Hinweis, dass eine betriebsspezifische Ausführung des jeweiligen Musterformblattes möglich ist, wenn die Mindestangaben des Formblattes enthalten sind. Es scheint daher nicht von vornherein ausgeschlossen, dass hierin seitens der Tarifvertragsparteien ein möglicherweise erzwing-

bares Mitbestimmungsrecht bezüglich der Ausarbeitung der betriebsbezogenen Textbausteine eröffnet worden ist. So wäre vorstellbar, dass auf betrieblicher Ebene den Mitarbeitern die jeweils verwendete Methode zur Ermittlung der jeweiligen stellenbezogenen Anforderungen mitgeteilt wird.

- c. Die Einigungsstelle ist allerdings nicht deswegen offensichtlich unzuständig, weil der REGA in allen Märkten der Beteiligten zu 2. am 01.10.2016 eingeführt worden ist und die Einigungsstelle über die im Antrag genannten Bereiche anlässlich der erstmaligen Anwendung des REGA im Betrieb N... der Beteiligten zu 2. tätig werden soll. Denn „anlässlich der erstmaligen Anwendung“ könnte auch eine Regelung getroffen werden - soweit die Einigungsstelle sich überhaupt für zuständig erklärt -, die mögliche Verletzungen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung des REGA noch beseitigt. Auch dies ist nicht offensichtlich von vornherein ausgeschlossen.
- d. Hinsichtlich der Person des Vorsitzenden folgt das Gericht dem von der Beteiligten zu 2. gemachten Vorschlag, mit dem sich auch der Beteiligte zu 1. in der mündlichen Anhörung vom 30.11.2016 einverstanden erklärt hat. Herr Dr. F... weist sowohl die gebotene Unparteilichkeit (§ 76 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), als auch die notwendige Sachkunde auf. Im Übrigen wurde er bereits in mehreren vergleichbaren Verfahren zum Einigungsstellenvorsitzenden eingesetzt.
- e. Die Zahl der Beisitzer war auf jeder Seite auf drei festzusetzen.

Grundsätzlich ist zwar davon auszugehen, dass im Regelfall eine Besetzung mit zwei Beisitzern für jede Seite erforderlich, aber auch ausreichend ist (Fitting, BetrVG, 28. Aufl., RdNr. 20 zu § 76 BetrVG m.w.N.). Im vorliegenden Fall erscheint es jedoch vertretbar, die Zahl der Beisitzer pro Seite auf drei zu erhöhen, da auch arbeitswissenschaftliche Fragestellungen eine Rolle spielen könnten. Gegen diese vom Beteiligten zu 1 beantragte Zahl der Beisitzer hat die Beteiligte zu 2. auch keine Einwände erhoben. Das Gericht geht daher davon aus, dass auch die Beteiligte zu 2. diese Anzahl für angemessen hält.

Rechtsmittelbelehrung:

Diese Entscheidung ist unanfechtbar (§ 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG).

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht