

7 TaBV 91/17
3 BV 1228/16
(ArbG München)

Verkündet am: 27.02.2018

Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der K. GmbH

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte:

2. Firma K. GmbH

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 27. Februar 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Helmrich und Hiebl

für Recht erkannt:

1. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 23.05.2017 - 3 BV 1228/16 abgeändert.

Der Antrag des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Zwischen den Beteiligten besteht Streit, ob bei einer Stufenvorweggewährung oder der Gewährung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zusteht.

Im Betrieb der tarifgebundenen Antragsgegnerin (fortan Arbeitgeberin) kommt u. Z.a. der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (fortan: TV-Ärzte/VKA) vom 17.08.2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 05.02.2015 zur Anwendung.

§ 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA lautet:

„Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Ärztinnen und Ärzten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 19 und § 20 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. Haben Ärztinnen und Ärzte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.“

Anlässlich einer Stufenvorweggewährung nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA bei dem leitenden Oberarzt Dr. A. teilte die Arbeitgeberin dem Antragsteller (fortan: Betriebsrat) mit Schreiben vom 17.10.2016 (Bl. 6 - 7 d.A.) mit, dass dazu kein Mitbestimmungsrecht bestünde. Dennoch hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat aber rein hilfsweise ohne Anerkennung einer Rechtspflicht an, worauf dieser dem Antrag zustimmte.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Betriebsrat gemeint, dass er in Fällen der Stufenvorweggewährung bzw. der Gewährung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA nach § 99 BetrVG zu beteiligen sei. Die entsprechende Tarifnorm enthalte Tatbestandsmerkmale, wie etwa den Begriff „regionalen Differenzierung“ und daher müsse es eine Überprüfbarkeit der Kriterien geben, da sie andernfalls gar nicht in die Tarifnorm hätten aufgenommen werden müssen. Der Betriebsrat hat sich auch auf Gerichtsentscheidungen berufen, wonach im Rahmen von Ermessensentscheidungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bestünde.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Betriebsrat beantragt:

Es wird festgestellt, dass Fälle der Stufenvorweggewährung oder der Gewährung einer erhöhten Endstufe nach § 20 Abs. 5 TV-ÄRZTE/VKA der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG unterliegen.

Die Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat vorab das Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag bezweifelt und weiter gemeint, dass bei Maßnahmen nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG habe, denn die Tarifvertragsparteien hätten mit dieser Vorschrift dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnen wollen, unter bestimmten Voraussetzungen den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltleistungen in Form einer Zulage zum Tabellenentgelt zukommen zu lassen und ob diese Voraussetzungen erfüllt seien, obliege allein der Einschätzung des Arbeitgebers. Es würde sich dabei um eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers für Einzelfälle handeln, denn Tarifbeschäftigte hätten weder Anspruch auf die Gewährung der Zulage als solche noch auf eine bestimmte Zulagenhöhe, während die Eingruppierung hingegen eine nicht ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte Rechtsanwendung sei. Die Anwendung des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA habe eine Einwertung nach dem TV-Ärzte/VKA vorausgesetzt und der Mitarbeiter habe bereits eine tarifvertraglich richtige Vergütung. Die Arbeitgeberin hat weiter darauf verwiesen, dass die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG eine Rechtskontrolle durch den Betriebsrat regle, denn er solle die korrekte Anwendung der tarifvertraglichen Eingruppierungsvorschriften überprüfen können. Bei § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA habe der Arbeitgeber aber ein weitreichendes Ermessen und zwar sowohl bezüglich des Ob, wie auch der Höhe der Zulage und hierzu habe der Betriebsrat nichts zu überprüfen, da er kein allgemeines Vergütungskontrollrecht habe.

Zum weiteren erstinstanzlichen Vorbringen der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. Im Übrigen wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben und ihn auch zulässig erachtet, denn die grundlegende Frage, ob für den Betriebsrat bei der Stufenvorweggewährung nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA ein „echtes“ Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG bestehe, sei, wie die Anhörung vor der Kammer gezeigt habe, zwischen den Beteiligten höchst umstritten und die Arbeitgeberin habe im Anhörungstermin sehr deutlich gemacht, dass sie

sich vom Betriebsrat nicht ihre Entgeltpolitik „vorschreiben“ lasse. Da auch in der Zukunft mit weiteren Fällen zu rechnen sei, habe seitens des Betriebsrats ein rechtlich berechtigtes Interesse zur Klärung der streitgegenständlichen Frage bestanden. Das Arbeitsgericht hat gemeint, in Fällen der Stufenvorweggewährung nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA stünde dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu, denn bei der Stufenvorweggewährung sei der Mitbestimmungstatbestand der Eingruppierung beziehungsweise im Falle der nach der Einstellung vorgenommenen Vorweggewährung der Mitbestimmungstatbestand der Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben. Es hat darauf verwiesen, dass nach allgemeiner Auffassung auch die Änderung der Einstufung eines Arbeitnehmers innerhalb einer Entgeltgruppe eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei, dass die Stufenzuordnung des Arbeitnehmers dessen Stellung im betrieblichen Entgeltgefüge maßgeblich beeinflussen würde und dass die Faktoren Entgeltgruppe und Stufe für die Einreihung des Arbeitnehmers in die Vergütungsordnung relevant seien und damit Bestandteile der einheitlichen Ein- oder Umgruppierung seien. Die Arbeitgeberin habe darüber hinaus eine Gestaltungs- und Ermessensentscheidung auszuüben, ob die Zeit für das Erreichen bestimmter Stufen verkürzt oder verlängert werde. Eine mit zu beurteilende Rechtsanwendung würde jedenfalls insoweit stattfinden, als der Arbeitgeber zu prüfen habe, ob die Voraussetzungen für seine gestaltende Befugnis überhaupt vorlägen und auch die aufgrund der Laufzeitverlängerung oder -verkürzung vorgenommene Stufenzuordnung sei eine Rechtsanwendung. Das Arbeitsgericht hat weiter darauf verwiesen, dass das Bundesarbeitsgericht für die Fallkonstellation des § 17 Abs. 2 TVöD entschieden habe, dass die Tarifvertragsparteien den ausfüllungsbedürftigen Gestaltungsspielraum davon abhängig gemacht hätten, dass der Beschäftigte eine erheblich über- oder unter dem Durchschnitt liegende Leistung aufweise und dazu habe die Arbeitgeberin im Sinne einer Rechtsanwendung zu bewerten, bevor sie gegebenenfalls die auf die Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit gerichtete gestaltende Entscheidung treffe. Unter Berücksichtigung dieser rechtlichen Gesichtspunkte hat das Arbeitsgericht gemeint, dass auch in Fällen des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestünde, denn auch die Vorwegnahme von Stufen nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA im Einzelfall sei eine im Kern rechtsgestaltende Maßnahme durch den Arbeitgeber. Diese würde jedenfalls die richtige Anwendung der Anspruchsvoraussetzungen „regionale Differenzierung, Deckung des Personalbedarfs oder Bindung von qualifizierten Fachkräften“ betreffen.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 4 - 7 (Bl. 55-58 d. A.) des erstinstanzlichen Beschlusses verwiesen.

Gegen diesen Beschluss vom 23.05.2017, der der Arbeitgeberin am 06.06.2017 zugestellt wurde, hat diese mit einem am 06.07.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt, die sie mit einem am 06.09.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor die Frist zur Berufungsbegründung bis zu diesem Tag verlängert worden war.

Die Arbeitgeberin hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für unrichtig, denn dieses verkenne schon die Voraussetzungen einer Eingruppierung und das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG und es verkenne insbesondere aber auch den Inhalt der Tarifnorm des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA. Die Überlegungen des Arbeitsgerichts führten unrichtigerweise dazu, dass mit der Regelung des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA die Tarifautomatik zumindest teilweise ausgehebelt werde und § 99 BetrVG auf jede vergütungsrelevante Entscheidung des Arbeitgebers Anwendung finde. Die Arbeitgeberin kritisiert, dass sich das Arbeitsgericht nicht äußere, wie es zu der Schlussfolgerung komme, dass § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA eine sogenannte Stufenvorweggewährung enthalte, noch, dass es ausführe, was unter diesem Begriff eigentlich verstanden werde. Tatsächlich regle § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA keine Vorwegnahme von Stufen zumal die Arbeitgeberin die tarifvertragliche Stufenzuordnung des Mitarbeiters kraft dieser Regelung auch nicht einseitig aufheben und eine neue Stufe zuordnen könne. Die Arbeitgeberin beharrt darauf, dass die Tarifparteien mit der einschlägigen Regelung eine Zulage zur tarifvertraglichen Vergütung eines Mitarbeiters geregelt hätten, aber die Eingruppierung des Mitarbeiters in eine Entgeltgruppe und -stufe unberührt gelassen hätten. Der Tarifvertrag verweise unzweifelhaft auf das sich aus Entgeltgruppe und -stufe ergebende Entgelt („zustehendes Entgelt“) und wähle damit die Vergütung des Mitarbeiters als Anknüpfungspunkt und nicht dessen Eingruppierung, die vielmehr gleichbliebe. So erlaube auch der Tarifvertrag dann ein um bis zu zwei Stufen höheres „Entgelt“ ganz oder teilweise vorweg zu gewähren. Es werde also gerade keine Stufe vorweggewährt, sondern ein Entgelt, das durch Stufen verkörpert werde. Die tarifvertragliche Regelung ermächtige den Arbeitgeber gerade nicht, einseitig in die Eingruppierung einzugreifen indem er eine Stufe vorweg gewähre, sondern sie gebe ihm vielmehr die Gelegenheit, eine Zulage zu bezahlen, die in ihrer Höhe durch die

Stufen des Tarifvertrages gedeckelt sei. Dieser Sinn und Zweck werde noch deutlicher aus dem Wortlaut von § 20 Abs. 5 Satz 2 TV-Ärzte/VKA, der festlege, dass bis zu 20 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe der betreffenden Ärzte höheres Entgelt gezahlt werden könne, wenn der Arzt die jeweilige Endstufe erreicht habe und auch hier gebe die Regelung einen Rahmen vor, innerhalb dessen ein „bis zu“ höheres Entgelt gezahlt werden könne. Auch hier diene die Stufe allein als Referenzbezug für die Berechnung der Obergrenze der möglichen Zulage. Bei einer Auslegung des Wortlauts gebe § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA dem Arbeitgeber die Möglichkeit, mit Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen eine Zulage zu vereinbaren, die betragsmäßig gedeckelt sei und mit der Zulage und ihrer Zahlung werde jedoch keinerlei Aussage über die Eingruppierung der Mitarbeiter getroffen. Auch die weiteren Auslegungskriterien sprächen für dieses Ergebnis, wie der innere Zusammenhang zwischen § 20 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 TV-Ärzte/VKA ergebe. Dass eine Zulage gezahlt werden solle und dass die streitgegenständliche Vorschrift keine Stufenvorweggewährung im Sinne der Änderung der Stufenzuordnung beinhalte, ergebe sich auch zwangsläufig daraus, dass die Regelungen keine weiteren Vorgaben machen würden, wie nach solch einer Stufenvorweggewährung weiter zu verfahren sei. Es sei nicht geregelt, welche Stufenlaufzeiten gelten sollten, wann wieder die regulären Stufen greifen würden und dass die Tarifvertragsparteien eine derart unvollständige Regelung schaffen wollten, sei nicht anzunehmen. Verstünde man hingegen die Regelung jedoch als Regelung zur Schaffung einer Zulage, so sei die Norm in sich stimmig. Auch die Betrachtung des Sinns und des Zwecks der Regelung zeigten deutlich, dass vorliegend die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage geschaffen werden sollte und hierbei sei zu bedenken, dass der TV-Ärzte/VKA sowie die anderen Tarifverträge, die eine vergleichbare Regelung enthielten, also der TVöD-Bund, der TVöD-VKA und der TV-L, Tarifverträge des öffentlichen Dienstes seien und dem originären öffentlichen Dienst sei die Zahlung von Zulagen zum Tarifentgelt grundsätzlich untersagt, denn die tarifliche Vergütung stelle nicht nur die Untergrenze sondern gleichzeitig auch die Obergrenze der möglichen Vergütung dar und allein mit tariflichen Zulagenregelungen wie den Vorliegenden, sei es dem öffentlichen Arbeitgeber möglich, Zulagen zur Tarifvergütung zu gewähren und damit bestünde ein entsprechendes Regelungsbedürfnis. Keinesfalls könne die Zulage nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA unter den Tatbestand des § 99 BetrVG subsumiert werden, denn es handele sich nicht um die Vorwegnahme einer Stufe und es könne

nicht angehen, dass der Mitbestimmungstatbestand des § 99 BetrVG auf sämtliche rechtlich relevanten Handlungen des Arbeitgebers mit Vergütungsbezug anzuwenden sei. Dass es sich bei § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA um eine Zulage handele, ergebe sich nach Darstellung der Arbeitgeberin auch aus der Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte zu vergleichbaren tarifvertraglichen Vorschriften des TV-L. Das Arbeitsgericht könne sich auch nicht darauf berufen, dass seine Entscheidung im Einklang mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.11.2011 - 7 ABR 136/09 - stünde, das sich mit der Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer Stufenvorrückung beschäftigte, denn vorliegend handele es sich gerade nicht um eine Ein- oder Umgruppierung. Vorliegend müsse nicht einmal Ermessen ausgeübt werden, sondern es müsse einfach entschieden werden und es stehe zunächst unter der Einschätzungsprärogative des Arbeitgebers, ob ein Fall der Zulagengewährung vorliege und dann müsse er entscheiden, ob er eine solche Zulage gewähre und zuletzt obliege ihm die Entscheidung, wie hoch die Zulage ausfallen solle, wobei jede Höhe von 1,00 € bis zur jeweiligen Obergrenze des kumulierten Entgelts der zwei Stufen theoretisch denkbar sei. Das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG würde dem Betriebsrat daher systemwidrig ein Vetorecht gegen das „ob“ der Entscheidung vermitteln.

Die Arbeitgeberin beantragt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 23.05.2017 - 3 BV 1228/16 - wird abgeändert.

Der Antrag des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

Der Betriebsrat verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und hält es für absurd, wenn die Arbeitgeberin meine, dass das Arbeitsgericht sich nicht mit der Norm des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA beschäftigt habe. Im Zusammenhang mit einer vermeintlichen Wortlautauslegung hält der Betriebsrat der Arbeitgeberin vor, dass der Begriff „Zulage“ in der ausgelegten Norm gar nicht vorkomme und auch der weitere sophistische Versuch zu behaupten, durch die Option des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA werde an der Stufenzuordnung nichts geändert, gehe fehl, denn Stufe im Sinne der Eingruppierung sei nicht lediglich die

Stufe nach der mindestens verpflichtend zu zahlen sei, sondern auch andere Zuordnungen im Entgeltschema seien Merkmale unabhängig davon, ob es eine Verpflichtung zur Nutzung gebe oder nur die Möglichkeit. Letztlich sage die streitgegenständliche Tarifnorm doch aus, dass über die im Grundsatz anzuwendende Stufe hinaus unter bestimmten Umständen ein weiterer Korridor der Vergütungsbestimmung zur Verfügung stünde und dies allein genüge, dass ein Arbeitgeber, der von dieser Option Gebrauch mache, den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen habe. Der Betriebsrat verweist auch darauf, dass das Tarifrecht eine Zulage kenne, so werde z. B. in der Vorschrift des § 14 TVöD-AT eine „persönliche Zulage“ ausdrücklich geregelt und die Tarifvertragsparteien seien sehr wohl in der Lage, eine Zulage auch Zulage zu nennen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 06.09.2017 (Bl. 93 f. d. A.), 15.12.2017 (Bl. 125 f. d. A.) und vom 15.02.2018 (Bl. 135 f. d. A.) sowie vom 20.02.2018 (Bl. 141-142 d. A.) verwiesen. Des Weiteren wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte und die Sitzungsniederschrift vom 27.02.2018 (Bl. 143-145 d. A.) Bezug genommen.

Gründe:

I.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist form- und insbesondere fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG). Sie ist daher zulässig.

II.

A) Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist auch begründet. Dem Betriebsrat steht in

den Fällen des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Die anderslautende Entscheidung des Arbeitsgerichts war daher entsprechend abzuändern.

1. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat, sind die Voraussetzungen des im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO erfüllt. Das mit dem Feststellungsantrag verfolgte Ziel des Bestehens eines Mitbestimmungsrechtes nach § 99 BetrVG betrifft ein Rechtsverhältnis gegenüber der Arbeitgeberin, dessen Bestehen einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist. Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (BAG, 27.10.2010 – 7 ABR 86/09; 28.05.2002 - 1 ABR 35/01). Hiervon kann im vorliegenden Verfahren ausgegangen werden und der Betriebsrat hat an der begehrten Feststellung ein berechtigtes Interesse, da die Arbeitgeberin ein entsprechendes Beteiligungsrecht bestreitet.

2. 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 Ein- oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eingruppierung ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung (BAG, 06.04.2011 - 7 ABR 136/09).

a) Eine Vergütungsordnung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG ist ein kollektives und – jedenfalls bei Geltung nur eines betrieblichen Vergütungssystems - mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltendes Entgeltschema, das eine Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer der Vergütungsgruppen nach bestimmten generell beschriebenen Merkmalen vorsieht. Woraus sich die Geltung der Vergütungsordnung ergibt, ist unerheblich. Für eine Vergütungsordnung ist regelmäßig charakteristisch, dass sie die einzelnen, von den Arbeitnehmern geschuldeten Tätigkeiten in verschiedene Kategorien einteilt und dabei eine Bewertung vornimmt, die sich in der Höhe des Arbeitsentgelts äußert. Nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts kann es für die Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Ein-

oder Umgruppierung vorliegt, nicht darauf ankommen, wie die einzelnen Stufen oder Kategorien des Vergütungsschemas bezeichnet sind. Nicht nur die Zuordnung zu ausdrücklich so bezeichneten Entgelt-, Vergütungs-, Lohn- oder Gehalts„gruppen“ kann eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG darstellen, sondern auch etwa die Feststellung, dass ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine bestimmte Leistung erfüllt, die nach dem Entgeltschema zu einer höheren Einreihung führt oder wegen der höheren Bewertung seiner Tätigkeit zu zahlen ist (BAG, 06.04.2011 - 7 ABR 136/09).

b) Eine Eingruppierung iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG besteht in der - erstmaligen oder erneuten - Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Sie ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die der Mitbeurteilung des Betriebsrats unterfallende Rechtsanwendung des Arbeitgebers setzt keinen Gestaltungs- oder Ermessensspielraum voraus. Sie wird andererseits aber durch einen dem Arbeitgeber von den Urhebern der Vergütungsordnung eingeräumten Beurteilungsspielraum auch nicht ausgeschlossen (BAG, 06.04.2011 - 7 ABR 136/09).

c) Umgruppierung ist jede Änderung der Einreihung in eine Vergütungsordnung. Sie kann auf der Feststellung beruhen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, nach der er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen. Sie hat z. B. zu erfolgen, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Merkmalen einer anderen Vergütungsgruppe unterfällt, oder wenn sich bei gleich bleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsordnung ändert. Gleiches gilt, wenn sich zwar nicht die für die Einreihung des Arbeitnehmers maßgeblichen abstrakten Kriterien ändern, wohl aber die ihrer Beurteilung zugrundeliegenden tatsächlichen Umstände. Knüpfen etwa die Vorgaben einer Vergütungsordnung - auch - an persönliche Qualifikationsmerkmale des Arbeitnehmers an, liegt eine Umgruppierung vor, wenn der Arbeitnehmer bei gleich bleibender Tätigkeit erst mit Erfüllung der persönlichen Qualifikationsmerkmale der entsprechenden Gruppe in der Vergütungsordnung zugeordnet ist.

d) Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen reicht nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Soweit die Urheber der Vergütungsordnung selbst die betreffende Stelle, den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit mit bindender Wirkung in ihr abstraktes Vergütungsschema eingereiht, also

bewertet, haben, ist kein Raum für eine - erneute - Beurteilung des Arbeitsplatzes und eine damit korrespondierende Mitbeurteilung des Betriebsrats (BAG 06.04.2011 - 7 ABR 136/09; 12.01. 2011 - 7 ABR 15/09). Dass sich die Beurteilung des Arbeitgebers und demzufolge die Mitbeurteilung des Betriebsrats wegen konkretisierter Vorgaben in der Vergütungsordnung reduziert, bedeutet aber nicht, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG gänzlich entfällt. Eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist stets Normenvollzug. Dieser erübrigt sich nicht deshalb, weil die Norm mitbestimmungsfreie konkrete Vorgaben enthält. Eine vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mitzubeurteilende Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entfiere allenfalls dann, wenn die Normgeber selbst - die Zulässigkeit einer solchen Regelung unterstellt - die Zuordnung konkreter Arbeitnehmer zu einer bestimmten Vergütungs- oder Entgeltgruppe vornähmen (BAG, 06.04.2011 - 7 ABR 136/09; 12.01.2011 - 7 ABR 34/09; 03.05.2006 – 1 ABR 2/05).

e) Eingruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind stets personenbezogene Einzelmaßnahmen. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mitzubeurteilende Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe einer Vergütungsordnung betrifft einzelne Arbeitnehmer. Davon zu unterscheiden sind personenunabhängige Bewertungen von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten. Sie können maßgebliche Vorgaben für die Eingruppierung des Arbeitnehmers enthalten, der auf dem bewerteten Arbeitsplatz tätig wird oder die bewertete Tätigkeit ausübt. Die abstrakte Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist jedoch keine personelle Einzelmaßnahme iSv. § 99 BetrVG (BAG 12.12.1995 - 1 ABR 31/95). Sie ist unabhängig vom Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand der Beurteilung ist nicht - wie bei der Eingruppierung - der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitsplatz. Arbeitsplatzbewertungen sind, weil sie nicht personenbezogen sind, auch keine Beurteilungsgrundsätze iSv. § 94 BetrVG (BAG 18.04. 2000 - 1 ABR 22/99). Die Bewertung von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten unterfällt daher nicht der Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG (siehe zum Ganzen BAG, 12.01.2011 – 7 ABR 15/09; 17.11.2010 – 7 ABR 123/09).

B) Nach diesen Grundsätzen steht dem Betriebsrat das von ihm beanspruchte Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG nicht zu, denn Entscheidungen der Arbeitgeberin nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA stellen keine personelle Einzelmaßnahme iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG dar.

1. Weder die Arbeitgeberin noch der Betriebsrat beurteilen bei einer Maßnahme nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA, ob der Arbeitnehmer richtig eingruppiert wurde noch besteht für eine Umgruppierung ein Beurteilungsspielraum.

a) Nach dem vorliegenden Sachverhalt besteht dabei zwischen den Beteiligten gerade kein Streit, ob und wie der betroffene Arbeitnehmer bereits nach dem einschlägigen Tarifvertrag ein- bzw. umgruppiert ist und es besteht auch kein Anlass für eine Überprüfung, ob der einzelne Arbeitnehmer die konkret genannte Stelle tatsächlich innehat und die dort zu leistenden Tätigkeiten der Stellenbezeichnung entspricht. Ob der einzelne Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine bestimmte Leistung erfüllt, die nach dem TV-Ärzte/VKA zu einer höheren Einreihung führt oder wegen der höheren Bewertung seiner Tätigkeit zu zahlen ist, wird gerade nicht geprüft, vielmehr wird auf die bereits erfolgte Eingruppierung aufgebaut und es kommt gerade nicht darauf an, ob der einzelne Arbeitnehmer nach den Vorgaben des TV-Ärzte/VKA persönliche Qualifizierungsmerkmale erfüllt.

b) Das einzige Beurteilungskriterium für die Entscheidung der Arbeitgeberin bei einer Maßnahme nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA ist, ob eines oder mehrerer der die im Tarifvertrag benannten Kriterien „regionale Differenzierung, Deckung des Personalbedarfs, Bindung von qualifizierten Fachkräften“ vorliegen. Diese im Tarifvertrag selbst von den Normgebern, den Tarifvertragsparteien, festgelegten Kriterien sind aber keine Tätigkeitsmerkmale oder persönliche Qualifizierungsmerkmale für eine Eingruppierung in ein Vergütungssystem, sie sind vielmehr personenunabhängig. Der Gegenstand dieser Bewertung bzw. Beurteilung durch den Arbeitgeber ist nicht der betroffene Arbeitnehmer, sondern allgemeine Anforderungen an Arbeitsmarktkriterien und damit liegt im weiteren Sinne eine Bewertung eines Arbeitsplatzes vor und eine Bewertung von Arbeitsplätzen unterfällt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht der Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

c) Bei der Beurteilung ob die abstrakte Kriterien „regionale Differenzierung, Deckung des Personalbedarfs, Bindung von qualifizierten Fachkräften“ nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA erfüllt sind bzw. vorliegen, was dann zu einer Stufenvorweggewährung bzw.

Entgelterhöhung führen kann, ist der Arbeitgeberin ein freies Ermessen zuzubilligen (so auch Breier/Dassau TVöD zu § 20 TV-Ärzte/VKA Rn 6), das einer Mitbestimmung nach § 99 BetrVG nicht unterliegt, denn der für eine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung notwendige Normenvollzug eines Eingruppierungssystems liegt dabei nicht vor. Maßgeblich ist, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht weiterreicht als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch die Arbeitgeberin und eine solche Rechtsanwendung liegt auf Grund das der Arbeitgeberin bei ihrer Prüfungsentscheidung zuzubilligenden freien Ermessens nicht vor.

d) Dass eine Mitbestimmung nach § 99 BetrVG bei Entscheidungen nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA nicht in Betracht kommen kann, wird auch dadurch deutlich, dass es bezüglich der Beurteilung der Arbeitgeberin für das Vorliegen der Kriterien „regionale Differenzierung, Deckung des Personalbedarfs, Bindung von qualifizierten Fachkräften“ nicht vorstellbar ist, welche Verweigerungsgründe iSv. § 99 Abs. 2 BetrVG dabei dem Betriebsrat zukommen sollen. Weiter spricht für die Mitbestimmungsfreiheit einer Maßnahme nach § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA auch die Regelung in § 20 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA, die eine Verkürzung für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, vorsieht. Denn § 20 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA sieht jedenfalls in Konfliktsfällen eine Beratung durch eine Kommission mit paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmervertretung vor, während derartiges für Fälle des § 20 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA nicht vorgesehen ist. Dies verdeutlicht ebenfalls, dass die Tarifpartner für den Arbeitgeber ein freies Ermessen für die Beurteilung des Vorliegens der Kriterien „regionale Differenzierung, Deckung des Personalbedarfs, Bindung von qualifizierten Fachkräften“ geschaffen haben. Damit hat der Normgeber etwas geschaffen, was die Rechtsprechung als Vorgabe zwar fordert, aber bei Vorliegen auch akzeptiert.

III.

Auf Grund der Bedeutung der anstehenden Rechtsfragen wird die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Beteiligte zu 1 Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Beteiligte zu 2 ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

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

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Einlegung der Rechtsbeschwerde mittels elektronischen Dokuments wird auf die Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

Karrasch

Helmrich

Hiebl