

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 14. April 2015
- 1 ABR 65/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:140415.B.1ABR65.13.0

I. Arbeitsgericht Magdeburg

Beschluss vom 3. Mai 2012
- 9 BV 80/11 HBS -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Beschluss vom 19. Februar 2013
- 2 TaBV 36/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifpluralität - Eingruppierung

Bestimmungen:

BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1, § 101 Satz 1

Hinweis des Senats:

Überwiegend parallel zu führendem Verfahren - 1 ABR 66/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 65/13
2 TaBV 36/12
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. April 2015

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. April 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klosterkemper und Dr. Klebe für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 19. Februar 2013 - 2 TaBV 36/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung zur Einleitung von Zustimmungsverfahren. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt ein Schienenverkehrsunternehmen. Bei ihr ist der antragstellende Betriebsrat gebildet. 2
- Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (*EVG*) und die Arbeitgeberin schlossen unter dem 21. April 2011 eine als 2. Änderungstarifvertrag (*2. ÄTV-VVSA*) bezeichnete Vereinbarung ab. Gegenstand von dessen Nr. 3 war die Änderung des Entgeltgruppenverzeichnisses im Entgelttarifvertrag (*ETV*) mit Wirkung zum 1. November 2011. Die dazu angebrachte Protokollnotiz lautet: 3
- „Im Zuge der Einführung des neuen Entgeltsystems in der Systematik des BranchenTV SPNV wurde die zwischen den Parteien abgestimmte und als Anlage beigefügte neue Eingruppierung-/stufung aller zum 1. April 2011 bei der VVSA tariflich Beschäftigten vorgenommen. Diese Eingruppierungs-/stufungsliste ist Bestandteil dieser Tarifeinigung vom 21. April 2011.“
- Nach der in Nr. 4 2. ÄTV-VVSA enthaltenen Regelung der Betriebs- und Branchenzugehörigkeit umfasst die Entgelttabelle anstatt zwei Stufen künftig eine Einstiegsstufe und fünf weitere Entgeltstufen. 4
- Am 26. Mai 2011 vereinbarten die EVG und die Arbeitgeberin als Anlage zu einem Ergebnisprotokoll die namentliche Zuordnung von 58 Triebfahrzeugführern, 30 Kundenbetreuern und 10 Mitarbeitern der Verwaltung zu einer 5

Entgeltgruppe und ihre Einstufung in die geänderten Entgeltgruppen. Diese Anlage war auch dem unter dem 21. April 2011 unterzeichneten Tarifvertrag zur Systemänderung (*TV Systemänderung*) beigefügt. Dessen § 2 lautet:

„Mit Wirkung zum 1. November wird das Tarifsysteem des Entgelttarifvertrages für die Arbeitnehmer der VVSA durch Einführung eines neuen Entgeltgruppenverzeichnisses und neuer Entgelttabelle mit sieben Entgeltgruppen und sechs Entgeltstufen gemäß 2. ÄTV-VVSA umgestellt.

Hierzu ist eine entsprechende Neueingruppierung und Einstufung aller zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages bei der VVSA beschäftigten Arbeitnehmer vorzunehmen.

Diese Neueingruppierung und -stufung wird durch die Tarifvertragsparteien vollzogen und in der zu diesem Tarifvertrag beigefügten Anlage festgehalten. Etwaige durch die Neueingruppierung und -stufung sich ergebenden Ausgleichszulagen sind gesondert auszuweisen.“

Der zuvor von der EVG gegengezeichnete TV Systemänderung wurde vom Geschäftsführer der Arbeitgeberin am 9. August 2011 unterschrieben. 6

In den Monaten Juli und August 2011 unterzeichneten fast alle Arbeitnehmer der Arbeitgeberin eine von dieser vorformulierte Erklärung, nach der die Tarifeinigung vom 21. April 2011 auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll. 7

Die Arbeitgeberin ist seit dem 1. Januar 2013 auch an den mit der Gewerkschaft der Deutschen Lokomotivführer (*GDL*) abgeschlossenen Haustarifvertrag vom 9. August 2012 (*HTV*) gebunden. 8

Der Betriebsrat hat gemeint, die Arbeitgeberin sei wegen der Änderungen des ETV zur Durchführung von Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Bezug auf Umgruppierungen der im Antrag genannten Arbeitnehmer verpflichtet. 9

Der Betriebsrat hat beantragt, 10
der Arbeitgeberin aufzugeben, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmer/innen F, H, N, B, Fr, L, O, R, V, D und S gem. dem 2. Änderungstarifvertrag (VVSA) vom 21. April 2011 und dem gleichzeitig

abgeschlossenen Angleichungstarifvertrag einzuholen und im Falle der Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten;

hilfsweise

der Arbeitgeberin aufzugeben, dem Betriebsrat Auskunft zu erteilen, welche Zeiten der Branchenzugehörigkeit bei vorangegangenen Arbeitgebern gemäß § 6 Abs. 2 MTV (gültig ab 1. November 2011) sie bei der Umgruppierung der Arbeitnehmer/innen F, H, N, B, Fr, L, O, R, V, D und S berücksichtigt hat und ob und in welchem Ausmaß es zu einer Kürzung der zu berücksichtigenden Vordienstzeiten gekommen ist.

- Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt. 11
- Die Anträge sind in den Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter. 12
- B. Die Rechtsbeschwerde ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung des vom Betriebsrat erhobenen Hauptantrags in Bezug auf den Arbeitnehmer O richtet. Im Umfang ihrer Zulässigkeit ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. 13
- I. Die Rechtsbeschwerde ist mangels einer ordnungsgemäßen Begründung unzulässig, soweit der Betriebsrat die Durchführung eines Zustimmungsverfahrens auch in Bezug auf den Arbeitnehmer O verlangt. Die Rechtsbeschwerdebegründung genügt nicht den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass es der antragsgegenständlichen Maßnahme der Arbeitgeberin nicht bedürfe, weil die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Arbeitnehmers O aufgrund einer anderen Maßnahme als erteilt gelte. Dagegen wendet sich die Rechtsbeschwerde nicht. 14

- II. Das Landesarbeitsgericht hat die Hauptanträge zu Recht abgewiesen. 15
1. Die Anträge sind zulässig. 16
- a) Anders als vom Beschwerdegericht angenommen handelt es sich bei diesen nicht um einen auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gerichteten Antrag. Vielmehr sind die in Bezug auf die dort genannten Arbeitnehmer in subjektiver Antragshäufung erhobenen Anträge nach ihrem Wortlaut und der dazu vom Betriebsrat gegebenen Begründung dahingehend auszulegen, dass die Arbeitgeberin zur Einleitung und Durchführung von Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für Umgruppierungen der im Antrag aufgeführten Arbeitnehmer in die durch den 2. ÄTV-VVSA geänderten Entgeltgruppen und -stufen des ETV verpflichtet werden soll. Mit diesem Inhalt sind die Anträge hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). 17
- b) Als Leistungsantrag bedarf das Begehren des Betriebsrats keiner Darlegung eines besonderen Rechtsschutzbedürfnisses. Dieses folgt bereits aus der Nichterfüllung des geltend gemachten Anspruchs (*BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 13*). 18
2. Die Anträge sind unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG zur Durchführung von Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hinsichtlich der im Antrag beschriebenen personellen Einzelmaßnahmen verpflichtet. 19
- a) Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne seine Zustimmung durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, diesem aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben (*BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 15*). Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern ua. vor jeder Ein- und Umgruppierung unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einholen. Personelle Einzelmaßnahmen iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 20

können daher nur nach Zustimmung des Betriebsrats oder deren rechtskräftiger Ersetzung in einem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vorgenommen werden.

b) Eine „Aufhebung“ im wörtlichen Sinn ist bei Ein- und Umgruppierungen allerdings nicht möglich. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich nicht um konstitutive Akte des Arbeitgebers, sondern jeweils um einen mit der Kundgabe einer Rechtsansicht verbundenen Akt der Rechtsanwendung. Der Anspruch des Betriebsrats aus § 101 Satz 1 BetrVG geht bei Ein- und Umgruppierungen daher dahin, dem Arbeitgeber die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder - nach dessen Abschluss - die Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG aufzugeben (*BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 16*). 21

c) 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 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 haben nur Wirkung für die Zukunft; es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Der Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG wird daher unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme etwa durch Zeitablauf geendet hat. Diese Grundsätze gelten auch für Ein- und Umgruppierungen (*BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 24*). 22

d) Die Verpflichtung zur Einleitung des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG setzt bei Ein- und Umgruppierungen eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung voraus. 23

- aa) Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine betriebliche Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung. Über eine solche muss der Arbeitgeber nicht nur beim Wechsel der einem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben, sondern auch dann befinden, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit die betriebliche Vergütungsordnung ändert und infolge dieser Änderung eine Entscheidung über eine „Neueingruppierung“ des Arbeitnehmers erforderlich wird (*BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 21*). 24
- bb) 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 vertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommen oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen sein (*BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 20*). 25
- e) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG besteht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Die korrekte Einreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, dass dabei möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis. 26
- f) Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG reicht allerdings nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. 27

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht für die Durchführung des Zustimmungsverfahrens bei Umgruppierungen kein Raum, wenn die Tarifvertragsparteien selbst die ansonsten den Betriebsparteien obliegende Umgruppierungsentscheidung getroffen haben (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 26 f., BAGE 118, 141*). Dies folgt aus einer am Normzweck orientierten Auslegung der Vorschrift. Gegenstand von Ein- und Umgruppierungen ist die Anwendung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsordnung auf die vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit. Diese Zuordnung obliegt dem Arbeitgeber, der hierzu nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Haben sich die Tarifvertragsparteien über die Einstufung von Arbeitnehmern in die Entgeltgruppen einer von ihnen geschaffenen Vergütungsordnung verständigt, besteht kein Erfordernis an einer erneuten Beurteilung der Rechtslage durch die Betriebsparteien. Der tarifgebundene Arbeitgeber ist betriebsverfassungsrechtlich zur Anwendung einer tariflichen Vergütungsordnung verpflichtet (*BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 28, BAGE 139, 332*). Dies umfasst auch die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Zuordnung zu den Entgeltgruppen der Vergütungsordnung, selbst wenn die Anwendung ihrer abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem anderen Ergebnis führen würde (*BAG 19. April 2012 - 7 ABR 52/10 - Rn. 50; 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 - Rn. 18, BAGE 136, 359*).

28

bb) Durch die von den Urhebern der Vergütungsordnung getroffene Zuordnungsentscheidung wird die Kompetenz der Betriebsparteien bei Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG nicht in rechtswidriger Weise beschnitten (*BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 17*). Diese haben bei solchen Maßnahmen gegenüber den Tarifvertragsparteien keinen Anspruch auf Belassung eines bestimmten, durch Subsumtion auszufüllenden Rechtsanwendungsbereichs. Ihnen wird insoweit durch das Betriebsverfassungsgesetz kein bestimmter Mindestumfang für die Ausübung des Beteiligungsrechts garantiert. Vielmehr ist dessen Umfang abhängig vom Grad der Konkretisierung, mit der die Tarifvertragsparteien selbst die erforderlichen Zuordnungsentscheidungen getroffen haben. Diesen ist es auch angesichts des Mitbeurteilungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unbenommen, zusätzlich zu einer Vergütungsord-

29

nung mit abstrakten Vergütungsmerkmalen konkretere Regelungen zu treffen, die den andernfalls vorhandenen Beurteilungsspielraum von Arbeitgeber und Betriebsrat einengen oder gänzlich ausschließen (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 39, BAGE 118, 141).

g) Danach hat das Landesarbeitsgericht die Hauptanträge zu Recht abgewiesen. Diese sind allerdings nicht schon deshalb unbegründet, weil die Arbeitgeberin auf einen Teil der im Antrag bezeichneten Arbeitnehmer den mit der Gewerkschaft GDL abgeschlossenen HTV anwendet. Die Arbeitgeberin ist betriebsverfassungsrechtlich zur Anwendung der von ihr mit der EVG und der GDL vereinbarten Vergütungsordnungen verpflichtet. Die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gemeinsam mit dem Betriebsrat vorzunehmende Zuordnung der Tätigkeiten der Arbeitnehmer zu den geänderten Entgeltgruppen und -stufen des ETV ist aber wegen der mit der EVG getroffenen Einigung vom 26. Mai 2011 nicht mehr erforderlich. 30

aa) Die antragsgegenständliche Zuordnung zu den Entgeltgruppen des ETV ist nicht durch das Bestehen einer weiteren betrieblichen Vergütungsordnung entbehrlich geworden. 31

(1) Die Arbeitgeberin ist seit dem 1. Januar 2013 an zwei Tarifwerke gebunden, in denen jeweils eine Vergütungsordnung enthalten ist. Nach Teil A § 5 iVm. Teil B § 26 des am 9. August 2012 mit der GDL abgeschlossenen HTV bestimmt sich die Eingruppierung der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Lokomotivführer und Zugbegleiter nach den Tätigkeitsgruppenverzeichnissen der Anlagen 1 und 2 zum HTV. Diesem haben die Betriebsparteien mit Wirkung ab dem 1. Januar 2013 einen Teil der im Antrag genannten Arbeitnehmer zugeordnet. 32

(2) Bei tariflichen Vergütungsordnungen handelt es sich nicht um Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG, die unabhängig von der Tarifbindung der Arbeitnehmer für alle Betriebe des tarifgebundenen Arbeitgebers gelten, sondern um Inhaltsnormen, die nur unmittelbar und zwingend im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Arbeitnehmern anzuwenden sind (BAG 33

18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 16, BAGE 139, 332). Eine Tarifkonkurrenz, bei der einer der miteinander konkurrierenden Tarifverträge verdrängt wird, liegt nicht vor. Die Existenz von zwei tariflichen Vergütungsordnungen führt zu einer Tarifpluralität, bei der die jeweiligen Tarifnormen unabhängig voneinander auf die jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer Anwendung finden. Allerdings werden die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers durch das Bestehen von zwei unabhängig voneinander geltenden Entgeltsystemen erweitert. Da für die Pflicht zur Ein- und Umgruppierung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der individualrechtliche Geltungsgrund ohne Bedeutung ist, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats den Entgeltgruppen beider Vergütungsordnungen zuzuordnen. Ob diese einen Anspruch auf die Anwendung der Tarifverträge haben, ist für die gegenüber dem Betriebsrat bestehende Pflicht des Arbeitgebers aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Bedeutung (BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 21 ff., BAGE 138, 39).

(3) Durch eine Zuordnung eines Teils der im Antrag genannten Arbeitnehmer zu den Tätigkeitsgruppenverzeichnissen des HTV wäre daher eine etwaige Pflicht der Arbeitgeberin zu deren Umgruppierung in das geänderte Entgeltsystem des ETV nicht entfallen. Aus diesem Grund musste der Senat nicht darüber befinden, für welche Arbeitnehmer eine Zuordnung in den HTV bereits erfolgt ist. 34

h) Eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Durchführung eines Zustimmungsverfahrens zu den geänderten Entgeltgruppen/-stufen des ETV besteht nicht. Aufgrund dessen Änderung mit Wirkung ab dem 1. November 2011 hätte die Arbeitgeberin, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, zwar eine Entscheidung über die Umgruppierung der in den Anträgen bezeichneten Arbeitnehmer treffen müssen. Der Durchführung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bedarf es jedoch nicht, weil die Tarifvertragsparteien diese Zuordnung bereits vorgenommen haben. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die dagegen von der Rechtsbeschwerde erhobenen Sachrügen sind unbegründet. 35

Das Fehlen einer § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG vergleichbaren Einschränkung im Bereich der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) steht der namentlichen Zuordnung der Arbeitnehmer zu den geänderten Entgeltgruppen und Einstiegsstufen nicht entgegen. Die Arbeitgeberin ist an die Eingruppierungsentscheidung der Tarifvertragsparteien gebunden. Aufgrund der namentlichen Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Einstiegsgruppen und -stufen des ETV bestehen für die Arbeitgeberin keine Beurteilungsspielräume mehr. Das Ergebnisprotokoll vom 26. Mai 2011 mit den dazugehörigen Eingruppierungslisten regelt die Zuordnung abschließend und beschränkt sich nicht auf eine bloße Interpretationshilfe für die Betriebsparteien. 36

III. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegenüber der Abweisung seiner Hilfsanträge ist schon deshalb unbegründet, weil bereits dessen Beschwerde gegen den antragsabweisenden Beschluss des Arbeitsgerichts insoweit unzulässig war. Es fehlt an einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung. Das Arbeitsgericht hat die Erforderlichkeit des erhobenen Auskunftsanspruchs für das Überwachungsrecht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verneint. Mit dieser Auffassung setzt sich der Betriebsrat in der Beschwerdebegründung nicht auseinander. 37

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Dr. Klebe

Klosterkemper