

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 25. November 2025
- 1 ABR 43/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:251125.B.1ABR43.24.0

I. Arbeitsgericht
Rostock

Beschluss vom 11. Juli 2023
- 3 BV 11/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Beschluss vom 22. Oktober 2024
- 5 TaBV 10/23 -

Entscheidungsstichworte:

Beteiligung des Betriebsrats - Umgruppierung - Änderung der Vergütungs-
ordnung

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 43/24

5 TaBV 10/23

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

25. November 2025

BESCHLUSS

Münchberg, 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 25. November 2025 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger und Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Neumann-Redlin für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 22. Oktober 2024 - 5 TaBV 10/23 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Rostock vom 11. Juli 2023 - 3 BV 11/23 - abgeändert.

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, bezogen auf die Umgruppierung der Arbeitnehmer ... [21 Namen] Zustimmungsverfahren einzuleiten und im Fall der beachtlichen Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, Zustimmungs- und ggf. Zustimmungsersetzungsverfahren bezogen auf die Umgruppierung zahlreicher Arbeitnehmer durchzuführen. 1

Die Arbeitgeberin betreibt Kindertagesstätten und bietet ambulante sowie stationäre Hilfen zur Erziehung für Kinder, Jugendliche und Familien an. Die ambulanten Hilfsangebote richten sich an einzelne Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und ihre Eltern, Elternteile oder Personensorgeberechtigten. Zu den stationären Hilfen gehören eine gemeinsame Wohnform für Mütter, Väter und Kinder sowie mehrere Wohngruppen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit regelmäßig sechs bis acht Plätzen. Im Rahmen dieser Betreuungs- und Hilfsangebote beschäftigt die Arbeitgeberin ua. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung sowie Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung. Auf deren Arbeitsverhältnisse findet der jeweils aktuelle Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD/VKA) Anwendung. Die Vergütung erfolgt derzeit nach Entgeltgruppe S 8a TVöD/VKA. 2

Die ursprüngliche Arbeitgeberin „K gGmbH“ hat einen Teil ihres Vermögens - den Geschäftsbereich „Jugendhilfeverbund“ und „Interdisziplinäre Frühförderung“ - als Gesamtheit im Weg der Umwandlung durch Abspaltung auf die „L gGmbH“ als übernehmenden Rechtsträger übertragen. Sämtliche Arbeitsverhältnisse sind auf der Grundlage des Abspaltungs- und Übernahmevertrags im Weg des Betriebsübergangs auf die jetzige Arbeitgeberin übergegangen. 3

Antragsteller ist der im Betrieb der Arbeitgeberin gebildete, nach dem Betriebsübergang neu gewählte Betriebsrat. 4

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, aufgrund der Neufassung des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) durch den Änderungstarifvertrag Nr. 19 zum TVöD vom 18. Mai 2022 mit Wirkung zum 1. Juli 2022 habe die Arbeitgeberin die Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Heilerziehungspfleger zu überprüfen. 5

Der Betriebsrat hat zuletzt sinngemäß beantragt, 6

der Arbeitgeberin aufzugeben, bezüglich der Beschäftigten ... [21 Namen] mit Wirkung zum 1. Juli 2022 eine Eingruppierungsentscheidung aufgrund der mit Wirkung zum 1. Juli 2022 erfolgten Änderung der Entgeltordnung zum TVöD/VKA Teil B Abschnitt XXIV (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) vorzunehmen, den Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierungsentscheidung zu ersuchen und im Fall der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten und durchzuführen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, es bestehe kein Anlass zur Überprüfung der Eingruppierung. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) sei durch den Änderungstarifvertrag Nr. 19 zum TVöD vom 18. Mai 2022 nicht maßgebend geändert worden. Die bloße Einfügung neuer Tätigkeitsbeispiele in die Protokollerklärung hierzu löse keine Verpflichtung des Arbeitgebers aus, die Eingruppierung der betreffenden Arbeitnehmer zu überprüfen. 7

- Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dessen Beschwerde zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren in Bezug auf nunmehr noch 21 Arbeitnehmer weiter. Hinsichtlich weiterer 24 Arbeitnehmer hat der Senat das Verfahren nach übereinstimmender Erledigungserklärung durch die Beteiligten eingestellt. 8
- B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dessen Beschwerde zu Unrecht zurückgewiesen. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig und begründet. 9
- I. Beteiligte des Verfahrens sind der Betriebsrat der L gGmbH und die L gGmbH. 10
1. Die Beteiligung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG richtet sich nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf. Für das verfahrensrechtliche Rechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiellrechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Anders als im Urteilsverfahren finden die §§ 265, 325 ZPO keine, auch keine entsprechende Anwendung (*vgl. BAG 20. August 2014 - 7 ABR 60/12 - Rn. 17 mwN*). 11
2. Danach sind die jetzige Arbeitgeberin der namentlich genannten Arbeitnehmer sowie der in ihrem Betrieb gebildete Betriebsrat Beteiligte des Verfahrens. 12
- a) Arbeitgeberin sowohl iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG als auch im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes ist die L gGmbH, gegenüber der der Betriebsrat seine verfahrensgegenständlichen Begehren unverändert geltend macht. Sie ist - unstreitig (*vgl. dazu BAG 20. August 2014 - 7 ABR 60/12 - Rn. 17 mwN*) - im Weg der Umwandlung durch Abspaltung mit den Folgen des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ohne weitere Erklärung in die Stellung als Betriebsinhaberin und damit in die verfahrensrechtliche Stellung der vormaligen Arbeitgeberin eingetreten. Die bisherige Arbeitgeberin ist hingegen nicht mehr am Verfahren beteiligt. Der 13

Betriebsrat nimmt nunmehr ausschließlich die neue Arbeitgeberin in Anspruch (vgl. dazu BAG 20. August 2014 - 7 ABR 60/12 - Rn. 19).

b) Der im Betrieb der neuen Arbeitgeberin gewählte Betriebsrat ist Funktionsnachfolger des ursprünglich antragstellenden Betriebsrats. Er ist folglich materiellrechtlich und damit auch verfahrensrechtlich in die Rechtsstellung des bisherigen Betriebsrats eingetreten. 14

II. Die Anträge des Betriebsrats sind nach gebotener Auslegung zulässig. 15

1. Der Betriebsrat verfolgt - im Weg objektiver Antragshäufung - das Ziel, dass die Arbeitgeberin zur Überprüfung der Eingruppierung bezogen auf die zuletzt noch namentlich genannten Arbeitnehmer Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einleitet und im Fall der beachtlichen Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat entsprechende Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchführt. Soweit er in sämtlichen Anträgen begehrt, die Arbeitgeberin möge eine Entscheidung über die Eingruppierung „mit Wirkung zum 1. Juli 2022“ treffen, kommt dieser Angabe bei gebotener rechtsschutzgewährender Auslegung (vgl. dazu BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11, BAGE 171, 340; ausf. BAG 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Rn. 16 mwN, BAGE 153, 271) keine eigenständige Bedeutung zu. Gegenstand eines Verfahrens entsprechend § 101 BetrVG im Fall einer unterlassenen Beteiligung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen ist allein, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat nach Maßgabe der genannten Vorschriften noch zu beteiligen hat, damit die personelle Maßnahme gegenwärtig und zukünftig zulässig ist. Unerheblich ist, zu welchem früheren Zeitpunkt eine Beteiligung des Betriebsrats geboten gewesen wäre (vgl. für das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG BAG 27. April 2022 - 4 ABR 25/21 - Rn. 14 mwN, BAGE 177, 323). Bei der Angabe des Datums handelt es sich - ebenso wie bei der Bezeichnung des mit Wirkung zu diesem Datum in Kraft getretenen Änderungstarifvertrags zum TVöD/VKA - lediglich um ein - für die Zulässigkeit des Antrags unerhebliches - Element der Antragsbegründung. Dieses Antragsverständnis hat der Betriebsrat in der mündlichen Anhörung vor dem Senat ausdrücklich bestätigt. 16

2. Mit diesem Antragsinhalt sind die Anträge hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche Handlungen von ihr verlangt werden. 17
- III. Die Anträge sind begründet. Die Arbeitgeberin ist entsprechend § 101 Satz 1 BetrVG verpflichtet, bezogen auf alle namentlich bezeichneten Arbeitnehmer Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einzuleiten und im Fall der beachtlichen Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. 18
1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor jeder Ein- oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen. Zur Sicherung dieses Beteiligungsrechts kann der Betriebsrat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, ein Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einzuleiten und im Fall einer beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen. Da es sich bei Ein- und Umgruppierungen nicht um konstitutive Akte des Arbeitgebers, sondern lediglich um einen mit der Kundgabe einer Rechtsansicht verbundenen Akt der Rechtsanwendung handelt, ist deren „Aufhebung“ im wörtlichen Sinn nicht möglich. In diesen Fällen kann der Zweck des § 101 BetrVG daher nur durch die Herstellung eines dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats entsprechenden Zustands erreicht werden (*vgl. BAG 25. Februar 2025 - 1 ABR 33/23 - Rn. 22; 14. Februar 2023 - 1 ABR 9/22 - Rn. 16 mwN, BAGE 180, 184*). 19
2. Eine 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 (*vgl. nur BAG 23. Februar 2021 - 1 ABR 4/20 - Rn. 27 mwN, BAGE 174, 87*). Das Bestehen eines Mitbeurteilungsrechts des Betriebsrats in Bezug auf eine Ein- oder Umgruppierung setzt voraus, dass der Arbeitgeber zuvor eine entsprechende Beurteilung vorgenommen - dh. überhaupt eine Maßnahme durchgeführt - hat, die 20

eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darstellt (vgl. BAG 9. März 2011 - 7 ABR 118/09 - Rn. 13), oder er hierzu verpflichtet ist (BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 18; 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 112, 238). Eine solche Verpflichtung zur Entscheidung über eine Umgruppierung besteht zum einen, wenn sich die auszuübende Tätigkeit ändert, zum anderen aber auch dann, wenn bei gleichbleibender Tätigkeit die maßgebende Vergütungsordnung geändert und infolge dieser Änderung eine Entscheidung über eine „Neueingruppierung“ des Arbeitnehmers erforderlich wird (vgl. BAG 23. Februar 2021 - 1 ABR 4/20 - Rn. 27 mwN, BAGE 174, 87; 13. November 2019 - 4 ABR 3/19 - Rn. 17; 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 23 mwN, BAGE 151, 212). Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats reicht dabei so weit wie die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber (vgl. BAG 25. Februar 2025 - 1 ABR 33/23 - Rn. 35 mwN).

3. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Richtigkeit der Eingruppierung neu zu beurteilen und eine Entscheidung über die Notwendigkeit einer Umgruppierung zu treffen, wird nicht erst dann ausgelöst, wenn die veränderten Umstände - sei es eine Änderung der Tätigkeit oder eine solche der Vergütungsordnung - zu einer Einreihung in eine andere Vergütungsgruppe führen und deshalb eine Umgruppierung zu erfolgen hat. Der Arbeitgeber unterliegt vielmehr schon dann der Pflicht zur Überprüfung, wenn sich durch die eingetretene Änderung eine abweichende Eingruppierung ergeben *kann*. Ob sich die Eingruppierung im Ergebnis ändert, ist für die arbeitgeberseitige Pflicht und damit auch für das Bestehen eines Mitbeurteilungsrechts des Betriebsrats unerheblich (vgl. BAG 20. Oktober 2021 - 7 ABR 14/20 - Rn. 26; 23. Februar 2021 - 1 ABR 4/20 - Rn. 28, BAGE 174, 87). 21

a) Bei Ein- und Umgruppierungen besteht das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinn einer Richtigkeitskontrolle (vgl. BAG 23. Februar 2021 - 1 ABR 4/20 - Rn. 26, BAGE 174, 87). Die korrekte Einreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers 22

gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, dass dabei möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis (*BAG 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 25, BAGE 151, 212*).

b) Diesem Regelungszweck entsprechend steht dem Arbeitgeber bei der Frage, ob die Änderung der betrieblichen Vergütungsordnung zu einer abweichenden Eingruppierung führt, kein Vorprüfungsrecht zu. Maßgebend ist allein die objektiv bestehende Möglichkeit, dass die Vergütung künftig nach einer anderen Vergütungsgruppe zu erfolgen hat. Dabei kommt es grundsätzlich nicht auf das Maß an, in dem die Vergütungsordnung geändert worden ist. Die Beurteilung, ob die Änderung etwa „wesentlich“ ist, würde eine - allein vom Arbeitgeber vorzunehmende - Vorprüfung voraussetzen. Eine solche ist gesetzlich aber gerade nicht vorgesehen. Die Beurteilung der Rechtslage obliegt nach Sinn und Zweck der „Richtigkeitskontrolle“ nach § 99 BetrVG vielmehr gleichermaßen dem Betriebsrat. Sollte der Senat in seiner Entscheidung vom 9. März 1993 (- *1 ABR 48/92 - zu B II 3 der Gründe*) eine „strukturelle“ oder „wesentliche“ Änderung der betrieblichen Vergütungsordnung als Voraussetzung für eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Überprüfung der Eingruppierung angesehen haben, hält der Senat daran nicht fest. 23

c) Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung, ob in einem solchen Fall eine Umgruppierung erforderlich ist, entfällt jedoch dann, wenn es von vornherein ausgeschlossen ist, dass die Änderung der betrieblichen Vergütungsordnung zu einer abweichenden Eingruppierung führt. Das ist etwa der Fall, wenn Tätigkeitsmerkmale geändert werden, die für die Eingruppierung des betreffenden Arbeitnehmers unter keinen Umständen in Betracht kommen. In diesem Fall besteht auch kein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. 24

4. Ausgehend von diesen Maßstäben steht dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. 25

a) Die Arbeitgeberin beschäftigt regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Die Entgeltordnung zum TVöD/VKA ist die im Betrieb der Arbeitgeberin geltende Vergütungsordnung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn. 26

b) In Teil B Abschnitt XXIV (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) hieß es in der bis zum 30. Juni 2022 geltenden Fassung ua.: 27

„Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)

...

Protokollerklärungen:

...

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten

Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

...“

Durch § 3 des Änderungstarifvertrags Nr. 19 zum TVöD vom 18. Mai 2022 ist die Protokollerklärung zum Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) mit Wirkung zum 1. Juli 2022 ua. um zwei weitere Buchstaben ergänzt worden: 28

- „g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
- h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.“

c) Aufgrund dieser Ergänzung ist mit Wirkung zum 1. Juli 2022 eine Änderung der maßgebenden Vergütungsordnung eingetreten. Sie hat eine Pflicht der Arbeitgeberin ausgelöst zu prüfen, ob die - namentlich aufgeführten - bislang nach Entgeltgruppe S 8a TVöD/VKA vergüteten Arbeitnehmer künftig in das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) einzureihen sind. Entsprechend steht dem Betriebsrat ein - verfahrensrechtlich durch § 101 BetrVG gesichertes - Mitbeurteilungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. 29

- aa) Ein solches Mitbeurteilungsrecht besteht zunächst bezogen auf die Umgruppierung derjenigen Arbeitnehmer, die in den verschiedenen Wohngruppen sowie in der gemeinsamen Wohnform für Mütter, Väter und Kinder tätig sind. 30
- (1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Erfordernisse eines Tätigkeitsmerkmals regelmäßig als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine dem in der Entgeltgruppe genannten Tätigkeits-, Regel- oder Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit ausübt. Das beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben einer bestimmten Entgeltgruppe fest zuordnen können. Haben die Tarifvertragsparteien Tätigkeitsbeispiele festgelegt, ist ein Rückgriff auf die Obersätze regelmäßig nicht nur überflüssig, sondern unzulässig (*vgl. BAG 12. Juni 2024 - 4 ABR 29/23 - Rn. 28; 12. Juni 2019 - 4 AZR 363/18 - Rn. 17 mwN, BAGE 167, 78*). 31
- (2) Nach Maßgabe dieser Grundsätze kann - wie hier erfolgt - allein die Hinzufügung von Regelbeispielen zu einem Tätigkeitsmerkmal eine abweichende Eingruppierung begründen. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass die Arbeitnehmer, die die genannten Tätigkeiten ausüben, in Gruppen tätig sind, die die Anforderungen des als Buchst. g der Protokollerklärung Nr. 6 zum Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) neu hinzugefügten Tätigkeitsbeispiels erfüllen. 32
- (3) Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, ist es im Rahmen eines entsprechend § 101 BetrVG auf Einleitung eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gerichteten Beschlussverfahrens nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen zu prüfen, ob die von den betreffenden Arbeitnehmern auszuübende Tätigkeit den tariflichen Anforderungen entspricht. Prüfungsmaßstab ist insoweit lediglich, ob die Änderung der betrieblichen Vergütungsordnung die objektive Möglichkeit einer abweichenden Eingruppierung begründet. Ist das Erfordernis einer Umgruppierung nicht von vornherein ausgeschlossen, wird die Pflicht des Arbeitgebers zur Überprüfung und damit auch das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats ausgelöst. Die Frage, ob die rechtliche Be- 33

urteilung des Arbeitgebers hinsichtlich der Eingruppierung zutreffend ist, ist vielmehr nur Gegenstand eines gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Dieses ist erst dann durchzuführen, wenn der Betriebsrat im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Gelegenheit zur Mitbeurteilung hatte und seine Zustimmung in beachtlicher Weise verweigert hat.

bb) Ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats besteht ebenfalls in Bezug auf die im Rahmen der „ambulanten Hilfen“ tätigen Arbeitnehmer. Auch insoweit hat die Arbeitgeberin zu überprüfen, ob die betroffenen Arbeitnehmer aufgrund der Änderung der Vergütungsordnung nunmehr in der Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA eingruppiert sind. 34

(1) Zwar erfolgt deren Beschäftigung erkennbar nicht in einer Gruppe. Die Hilfestellungen werden vielmehr gegenüber einzelnen Personen erbracht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es aber gleichwohl nicht von vornherein ausgeschlossen, dass die von ihnen auszuübende Tätigkeit nunmehr das allgemeine Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) erfüllt. Der Umstand, dass sich die Prüfung des Oberbegriffs verbietet, wenn ein Tätigkeitsbeispiel erfüllt ist, bedeutet nicht umgekehrt, dass bei Nichtvorliegen einzelner in den Tätigkeitsbeispielen genannter Kriterien das allgemeine Tätigkeitsmerkmal nicht erfüllt sein könnte (*vgl. BAG 14. Oktober 2020 - 4 AZR 252/19 - Rn. 43*). 35

(2) Etwas anderes gilt im Streitfall auch nicht deshalb, weil das allgemeine Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 19 zum TVöD vom 18. Mai 2022 nicht geändert worden ist. Die Tätigkeitsbeispiele können als Richtlinien für die Auslegung des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals herangezogen werden (*vgl. BAG 14. Oktober 2020 - 4 AZR 252/19 - Rn. 42 mwN*). Deshalb bedarf auch der Oberbegriff im Fall der Hinzufügung von Tätigkeitsbeispielen einer erneuten Auslegung. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass die Tätigkeit von Arbeitnehmern zwar nicht die Anforderungen eines neuen Tätigkeitsbeispiels, wohl aber nunmehr diejenigen des Oberbegriffs erfüllt. Ob 36

die - erneute - Auslegung des allgemeinen Tätigkeitsmerkmals letztlich ergibt, dass die betreffenden Arbeitnehmer abweichend eingruppiert sind, ist für das Bestehen des Mitbeurteilungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG unerheblich.

Rinck

Pulz

Pessinger

Busch

Neumann-Redlin