

## Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierung

**1. Der Betriebsrat kann in Fällen, in denen der Arbeitgeber die gebotene Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers unterlässt, in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, ihn um Zustimmung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. Voraussetzung hierfür ist eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Ein- oder Umgruppierung.**

**2. Eine solche besteht nicht für Ein- oder Umgruppierungen, die einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeitraum betreffen.**

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)  
BAG, Beschluss v. 11.9.2013 – 7 ABR 29/12 –

### Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten zuletzt noch darüber, ob der Betriebsrat verlangen kann, dass die Arbeitgeberin drei Arbeitnehmer für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum umgruppiert und hierzu das Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG durchführt.

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist ein zum Deutschen Bahn (DB) Konzern gehörendes Unternehmen, das in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Sie erbringt Leistungen im Schienenpersonennahverkehr und ist in Regionen gegliedert. Die Region Südost fasst - mit verschiedenen Verkehrsbetrieben - den DB-Nahverkehr in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in einer regionalen Einheit zusammen. Im „Wahlbetrieb Leipzig“ des Verkehrsbetriebs Mitteldeutschland ist der antragstellende und zu 1. beteiligte Betriebsrat gebildet.

Die Arbeitgeberin ist nach § 1 Abs. 1 Buchst. b iVm. der Anlage 1 des zwischen dem Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) geschlossenen Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV) ein Unternehmen, für das der LfTV gilt. Nach § 58 Abs. 1 Satz 2 des am 1. März 2008 in Kraft getretenen LfTV vom 30. Januar 2008 ergeben sich die - für die Eingruppierung der Arbeitnehmer maßgeblichen - Entgeltgruppen (künftig: EG) und deren Tätigkeitsmerkmale aus dem Tätigkeitsgruppenverzeichnis einer Anlage 2 zum Tarifvertrag. In der Anlage 2 zum LfTV ist auszugsweise bestimmt:

„LF 3:

Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (...) und darüber hinaus Arbeitnehmer fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und prüfen oder technische Fahrzeugabnahmen durchführen, wie z.B. Lehrlokomotivführer, Abnahmelokomotivführer

LF 4:

Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (...) und darüber hinaus Arbeitnehmer fachlich ausbilden, fortbilden und anleiten, wie z.B. Ausbildungslokomotivführer oder ...“

Im Hinblick auf das Inkrafttreten des LfTV, mit dem die bis dahin geltende tarifliche Vergütungsstruktur geändert worden ist, ersuchte die Arbeitgeberin im Frühjahr 2008 den Betriebsrat um Zustimmung zu Umgruppierungen der Arbeitnehmer K, S und W jeweils in die EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV. Diese Arbeitnehmer sind Triebfahrzeugführer, fahren bei anderen Lokomotivführern mit und überprüfen deren Arbeitsausführungen. Der Betriebsrat, der anders als die Arbeitgeberin bei den drei Arbeitnehmern das Tätigkeitsmerkmal „prüfen“ iSd. EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV als erfüllt ansah, stimmte den Umgruppierungen nicht zu. Die Arbeitgeberin leitete daraufhin vor dem Arbeitsgericht Leipzig ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein. Im Termin zur Anhörung vor dem Arbeitsgericht am 6. Februar 2009 nahm die Arbeitgeberin ihren Antrag auf Zustimmung zur Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer K, S und W in EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV zurück.

Ab Mitte Dezember 2009 führten die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über Änderungen des LfTV. Die Verhandlungen mündeten in den Abschluss des „2. Tarifvertrags zur Änderung des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe vom 31. Januar 2009“ vom 27. Januar 2010 (2. ÄTV LfTV 2009). Nach dessen § 1 Abs. 2, in Kraft getreten am 1. Mai 2010, lautet die EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV nunmehr wie folgt:

„LF 3:

Führen schienengebundener Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge (...) und darüber hinaus Arbeitnehmer oder Auszubildende fachlich ausbilden, fortbilden, anleiten und prüfen oder technische Fahrzeugabnahmen durchführen, wie z.B. Lehrlokomotivführer, Abnahmelokomotivführer Begriffsdefinition:

Prüfen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals umfasst die verantwortliche Abnahme des Nachweises der Befähigung zum Führen von Eisenbahnfahrzeugen durch eine theoretische und praktische Prüfung entsprechend der VDV-Schrift 753,

Abnahme der Ergänzungsprüfung für Betriebsverfahren und Zugbeeinflussungssysteme entsprechend der VDV-Schrift 753 bzw. prüfungsrelevante Tätigkeiten, die zur Änderung des Eisenbahnfahrzeugführerscheins bzw. dessen Beiblatt führen,

Durchführung der direkten Überwachung der Lokomotivführer am Arbeitsplatz.“

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

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

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 sind die Arbeitnehmer K, S und W - unter Beteiligung des Betriebsrats, der einem entsprechenden Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin vom 23. Februar 2011 entsprochen hat - in EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV (in der Fassung des 2. ÄTV LfTV 2009) umgruppiert.

Mit dem vorliegenden, am 18. August 2009 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat zunächst in erster Linie eine Verpflichtung der Arbeitgeberin geltend gemacht, die Arbeitnehmer K, S und W mit Wirkung ab dem 1. März 2008 „in eine andere als die EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV“ einzureihen. Wegen der ab dem 1. Januar 2010 vollzogenen Umgruppierung der drei Arbeitnehmer in EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV (in der Fassung des 2. ÄTV LfTV 2009) hat er sein Begehren zuletzt ausdrücklich (nur noch) auf den Zeitraum vom 1. März 2008 bis 31. Dezember 2009 bezogen.

Der Betriebsrat hat - zuletzt - beantragt,

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Arbeitnehmer

- W,
- K,
- S

in eine andere als die Lohngruppe LF 4 des Tarifvertrags für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV) seit dem 1. März 2008 bis zum 31. Dezember 2009 umzugruppiern;

2. der Arbeitgeberin weiterhin aufzugeben, bei ihm, dem Betriebsrat, die Zustimmung für die Umgruppierung gemäß vorstehendem Antrag für den Zeitraum vom 1. März 2008 bis 31. Dezember 2009 zu beantragen;

3. der Arbeitgeberin des Weiteren aufzugeben, im Falle der Verweigerung der Zustimmung seiner (des Betriebsrats) Zustimmung zu einem Antrag gemäß vorstehendem Antrag das Zustimmungsersetzungs-

verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG für den Zeitraum vom 1. März 2008 bis zum 31. Dezember 2009 zu betreiben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, in der Zeit vom 1. März 2008 bis 31. Dezember 2009 habe beim Tarifmerkmal „prüfen“ der EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV eine tarifliche Regelungslücke bestanden, weswegen vor dem 1. Januar 2010 kein „Beteiligungsverfahren“ des Betriebsrats durchzuführen gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht ihnen entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat meint, die Rechtsbeschwerde sei teilweise unzulässig und verteidigt im Übrigen die angefochtene Entscheidung.

### **Aus den Gründen**

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen des Betriebsrats entsprochen und eine der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegende Verpflichtung der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine rein vergangenheitsbezogene Maßnahme angenommen.

I. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin (insgesamt) zulässig. Sie ist statthaft, form- und fristgerecht eingelegt (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 74 Abs. 1 ArbGG) sowie frist- und ordnungs-gemäß begründet (§ 74 Abs. 1, § 94 Abs. 2 ArbGG). Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird, welche Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 13, BAGE 126, 176). Dem wird das Rechtsmittel der Arbeitgeberin gerecht. Die Rechtsbeschwerde setzt sich ausreichend mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses auseinander. Sofern der Betriebsrat seine Auffassung der teilweisen Unzulässigkeit der Rechtsbeschwerde darauf stützt, das Vorbringen der Arbeitgeberin zu den tarifvertraglichen Regelungen sei weder erforderlich noch notwendig, weil es vorliegend allein um die Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen nach § 101 BetrVG gehe, ist dies kein die Zulässigkeit des Rechtsmittels berührender Einwand.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den zulässigen Anträgen zu Unrecht entsprochen.

1. Die Anträge sind zulässig, insbesondere sind sie hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist ausreichend bezeichnet, zu welchen Maßnahmen die Arbeitgeberin verpflichtet werden soll. Die Arbeitnehmer, um deren Umgruppierungen es gehen soll, sind namentlich benannt. Es kann dahinstehen, ob ein Betriebsrat, der wie hier in einem „ersten Schritt“ eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung eines Arbeitgebers und in einem „zweiten Schritt“ seine Beteiligung hieran verlangt, immer (auch) die Vergütungsordnung angeben muss, in welche die Ein- oder Umgruppierung erfolgen soll. Im Streitfall hat der Betriebsrat die Vergütungsordnung klar bezeichnet. Wie sich aus Wortlaut und Begründung des Antrags unmissverständlich ergibt, geht es dem Betriebsrat darüber hinaus darum, eine Zuordnung der benannten Arbeitnehmer zu der EG LF 4 der Anlage 2 zum LfTV auszuschließen. Außerdem hat der Betriebsrat die verlangte Maßnahme und seine Mitbestimmung hierbei zuletzt auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeitraum begrenzt. Nur die so beschriebene Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Umgruppierung und zur Wahrung des Mitbestimmungsrechts ist Gegenstand des Verfahrens.

2. Die Anträge sind unbegründet.

a) Der Betriebsrat kann in Fällen, in denen der Arbeitgeber die gebotene Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers unterlässt, in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, ihn um Zustimmung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen (vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 16 mwN, BAGE 138, 39). Voraussetzung hierfür ist eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Ein- oder Umgruppierung (vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 112, 238). Eine solche betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung besteht nicht für Ein- oder Umgruppierungen, die einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeitraum betreffen.

aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung oder Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eine Ein- oder Umgruppierung besteht in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder jedenfalls einer Vergütungsordnung zuzuordnen ist. Es handelt sich nicht - wie bei der Einstellung und Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - um konstitutive rechtsgestaltende Akte, sondern um Akte der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht. Die Richtigkeit der betreffenden Beurteilung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. BAG 23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - zu B I 2 a der Gründe mwN, BAGE 107, 338). Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber zuvor eine entsprechende Beurteilung vorgenommen - also überhaupt eine Maßnahme getroffen - hat, die eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist (BAG 9. März 2011 - 7 ABR 118/09 - Rn. 13), oder er hierzu verpflichtet ist (BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 112, 238).

bb) Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung. Eine Umgruppierung findet nicht nur statt, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspricht, sondern etwa auch dann, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsordnung ändert, also infolge einer Änderung der Vergütungsgruppenordnung eine „Neueingruppierung“ des Arbeitnehmers erforderlich wird (vgl. BAG 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 74, 10).

cc) Die Verpflichtung zur Ein- und Umgruppierung setzt eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung voraus. Vergütungsordnung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG ist ein kollektives - und jedenfalls bei Geltung nur eines betrieblichen Vergütungssystems - mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltendes Entgelt-schema, das eine Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer der Vergütungsgruppen nach bestimmten generell beschriebenen Merkmalen vorsieht. Woraus sich die Geltung der Vergütungsordnung ergibt, ist unerheblich. Sie kann in einem Tarifvertrag enthalten sein, auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen im Betrieb allgemein zur Anwendung kommen oder vom Arbeitgeber einseitig geschaffen sein (BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 20, BAGE 138, 39; 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 - Rn. 16 mwN, BAGE 136, 359).

dd) Die verfahrensrechtlich durch eine entsprechende Anwendung von § 101 BetrVG gesicherte betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern unter Beteiligung des Betriebsrats betrifft allein rechtsanwendende Akte mit Gegenwarts- und Zukunftsbezug.

(1) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht seine insoweit gegenteilige Ansicht - zutreffend - auf eine Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Mai 1994 gestützt (- 1 ABR 58/93 - BAGE 77, 1). In dieser Entscheidung ist ausgeführt, die Verpflichtung des Arbeitgebers, das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG bis zur Festlegung einer Entgeltgruppe durchzuführen, bestehe auch (fort), wenn sich die Maßnahme nur auf einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Zeitraum beziehe (vgl. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 - zu B II 3 der Gründe, aaO).

(2) Hieran hält der - seit dem 1. Januar 2010 für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten über die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen allein zuständige - Siebte Senat nicht fest.

(a) Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 Satz 1 BetrVG ist die Frage, ob eine konkrete personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Der Aufhebungsantrag des Betriebsrats nach § 101 Satz 1 BetrVG dient der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustandes, der dadurch eingetreten ist, dass der Arbeitgeber eine konkrete personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder aufrechterhält. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme zu beseitigen. Entscheidungen im Aufhebungsverfahren nach § 101 Satz 1 BetrVG haben damit nur Wirkung für die Zukunft; es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Folgerichtig wird ein Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG unbegründet, wenn die im Antrag bezeichnete personelle Einzelmaßnahme etwa durch Zeitablauf geendet hat (BAG 14. Mai 2013 - 1 ABR 10/12 - Rn. 33; 9. November 2010 - 1 ABR 76/09 - Rn. 22; vgl. auch bereits 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B II 2 der Gründe mwN, BAGE 65, 105; 6. Oktober 1978 - 1 ABR 75/76 - zu II 2 a der Gründe).

(b) Für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ein- oder Umgruppierungen gilt nichts Abweichendes. Auch hier ist entscheidend, ob die Ein- oder Umgruppierung gegenwärtig und zukünftig als Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufrechterhalten werden kann. Deshalb ist die Zustimmung des Betriebsrats für die Betriebsparteien nur solange von Bedeutung, wie der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt oder die streitige Ein- oder Umgruppierung nicht durch eine andere Ein- oder Umgruppierung beendet worden ist (vgl. BAG 10. Februar 1999 - 10 ABR 49/98 - zu II 3 der Gründe; 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B I 4 b der Gründe, BAGE 65, 105). Ist eine Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt, spielt die Frage, ob der Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert war, für das Verhältnis der Betriebsparteien zueinander keine Rolle mehr (BAG 1. Juli 2009 - 4 ABR 17/08 - Rn. 19 mwN; 30. Oktober 2001 - 1 ABR 8/01 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 99, 258).

(c) Weder Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG noch der besondere Sicherungszweck des § 101 BetrVG im Zusammenhang mit Ein- und Umgruppierungen gebieten eine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen, wenn sich die Ein- oder Umgruppierung allein auf einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Zeitraum bezieht.

(aa) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht bei Ein- und Umgruppierungen in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungsgruppe eines Entgeltschemas nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen. Die Beteiligung des Betriebsrats dient folglich einer „Richtigkeitskontrolle“ im Sinn der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (vgl. BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 131, 1). Dem ist genügt, wenn der Betriebsrat an der gegenwarts- und zukunftsbezogenen Ein- oder Umgruppierungsentscheidung beteiligt ist oder wird.

(bb) Die Mitbestimmungssicherung nach § 101 BetrVG ist auf die Aufhebung oder Beseitigung einer betriebsverfassungswidrigen Maßnahme - nicht auf die nachträgliche Korrektur eines nicht mehr anhaltenden betriebsverfassungswidrigen Zustandes - gerichtet. Wenngleich sich die zustimmungsbedürftige Ein- oder Umgruppierung nicht wie eine Einstellung oder Versetzung in einem tatsächlichen Handeln, sondern in der Äußerung einer Rechtsansicht vollzieht, so ist sie doch für die Betriebspartner nur solange relevant, als der von der Ein- oder Umgruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist oder seine gegenwärtige Ein- oder Umgruppierung betroffen ist. Gerichtliche Entscheidungen darüber, ob der Arbeitgeber früher zu einer Ein- oder Umgruppierung verpflichtet oder ob der Arbeitnehmer früher zutreffend ein- oder um-gruppiert war, würden lediglich dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber bestätigen, dass er recht gehabt habe (vgl. zu all dem BAG 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B II der Gründe, BAGE 65, 105). Sie hätten auch allenfalls faktische Bedeutung für den individualrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe. Diesen Zwecken dient die Mitbestimmungssicherung nach § 101 BetrVG aber nicht. Die Regelung des Verfahrens nach § 101 BetrVG macht - im Gegenteil - gerade deutlich, dass ihr für das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis der Betriebspartner keine rückwirkende Bedeutung zukommt.

(cc) Aus der begrenzten Bindungswirkung der gerichtlichen Entscheidung in einem Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG gegenüber dem Arbeitnehmer, um dessen Ein- oder Umgruppierung es geht (hierzu BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 - zu B II 2 c bb der Gründe, BAGE 77, 1), folgt nichts anderes. § 101 BetrVG zielt auf die Sicherung der Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen im Wege eines Anspruchs auf Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustandes und nicht auf die Klärung individual-rechtlicher Ansprüche.

b) Hiervon ausgehend kann der Betriebsrat sein Begehren nicht auf § 101 BetrVG stützen. Er hat zwar nach § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Umgruppierung der im Antrag zu 1. benannten Arbeitnehmer. Denn in dem Unternehmen der Arbeitgeberin sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Auch gilt im Betrieb der Arbeitgeberin (unstreitig) eine kollektive Vergütungsordnung (der LfTV), in die die Arbeitgeberin die drei im Antrag zu 1. angeführten Arbeitnehmer einzureihen hat. Dem ist sie aber nachgekommen. Das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG hierzu ist abgeschlossen, nachdem der Betriebsrat der (aktuellen) Umgruppierung der Arbeitnehmer in EG LF 3 der Anlage 2 zum LfTV (idF des 2. ÄTV LfTV 2009) zugestimmt hat. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist allein die Umgruppierung dieser Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats für einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum.