

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Beschluss vom 27. September 2017  
- 7 ABR 8/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:270917.B.7ABR8.16.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Beschluss vom 27. März 2015  
- 13 BV 3/14 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 7. Dezember 2015  
- 8 TaBV 36/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Zustimmungsersetzung - Ein- und Umgruppierung

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 8/16  
8 TaBV 36/15  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
27. September 2017

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Widerantragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 27. September 2017 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Willms und Auhuber für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Dezember 2015 - 8 TaBV 36/15 - teilweise aufgehoben, soweit darin die Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- bzw. Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen gemäß den Vorschriften des § 6 Manteltarifvertrag und des § 3 Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank in der Fassung vom 29. Oktober 2014, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. und der Gewerkschaft DHV, ersetzt wurde. In diesem Umfang wird die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 27. März 2015 - 13 BV 3/14 - zurückgewiesen.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Dezember 2015 - 8 TaBV 36/15 - mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- bzw. Umgruppierung der genannten Arbeitnehmerinnen in die jeweilige Tarifgruppe/Berufsjahresgruppe gemäß den Vorschriften des § 6 Manteltarifvertrag und des § 3 Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank in der Fassung vom 6. Dezember 2016, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. und der Gewerkschaft DBV, ersetzt wird.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten über die Ein- und Umgruppierung in die Vergütungsordnung eines tarifpluralen Betriebs. 1
- Die Arbeitgeberin ist eine Bank und Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (AVR). Sie beschäftigt ca. 2

1.000 Arbeitnehmer. Der Beteiligte zu 2. ist der für den Betrieb der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat.

Der AVR schloss am 18. April 1979 inhaltlich identische, aber rechtlich getrennte eigenständige Mantel- und Gehaltstarifverträge mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) und der DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV). Diese Tarifverträge wurden zuletzt sowohl mit ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) als Rechtsnachfolgerin von DAG und HBV als auch mit DBV und DHV am 8. Juli 2004 gleichlautend neu gefasst (MTV/GTV AVR-ver.di/DBV/DHV 2004). Die Gehaltstarifverträge vom 8. Juli 2004 wurden von ver.di, DBV und DHV jeweils zum 31. Mai 2006 gekündigt. Ab 2008 kam es mit DBV und DHV zu einer Tarifeinigung über Mantel- und Vergütungstarifverträge. Mit ver.di scheiterten die Tarifvertragsverhandlungen.

3

Die mit DBV und DHV abgeschlossenen neuen Mantel- und Vergütungstarifverträge enthielten eine im Hinblick auf die Anrechnung von Berufsjahren und die Bildung von Berufsgruppen im Verhältnis zum MTV/GTV AVR-DBV bzw. AVR-DHV 2004 geänderte Vergütungsstruktur. In der Folge wurden zwischen AVR und DBV/DHV in den Jahren 2010, 2012 und 2014 aktualisierte Mantel- und Vergütungstarifverträge geschlossen (MTV/VTV AVR-DBV bzw. DHV). Während des Rechtsbeschwerdeverfahrens wurden der MTV/VTV AVR-DBV bzw. AVR-DHV 2014 durch die Manteltarifverträge/Vergütungstarifverträge in der Fassung vom 6. Dezember 2016 (MTV/VTV AVR-DBV bzw. DHV 2016) ersetzt. Im November 2012 kündigte der AVR den MTV AVR-ver.di 2004 zum 28. Februar 2013.

4

Mit verschiedenen Schreiben unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat im April/Mai 2013 über die beabsichtigten Eingruppierungen der Arbeitnehmerinnen T, N, M, B und über die beabsichtigte Umgruppierung der Arbeitnehmerin K. Die Ein- bzw. Umgruppierung nahm die Arbeitgeberin dabei unter Angabe der jeweiligen Tarifgruppe und Berufsjahresgruppe jeweils nach den Grundsätzen des MTV/VTV AVR-DBV bzw. AVR-DHV 2012 und nicht nach

5

MTV/GTV AVR-ver.di 2004 vor. Der Betriebsrat widersprach den Eingruppierungen und der Umgruppierung mit verschiedenen Schreiben. Zur Begründung seiner Zustimmungsverweigerung führte der Betriebsrat auszugsweise jeweils aus:

„Der Betriebsrat widerspricht ..., da die in der H Volksbank bisher gültige Eingruppierungsgrundlage, der zwischen ver.di und AVR abgeschlossene Manteltarifvertrag für die Genossenschaftsbanken, nicht angewendet wurde. Der MTV kennt keine Eingruppierung in ‚A‘ oder ‚B‘ Staffeln. Die im vorliegenden Fall erfolgte Eingruppierung ist daher fehlerhaft.

Ein Wechsel der Grundlage für Eingruppierungen, der Vergütungsordnung, ist mit dem Betriebsrat nicht abgeprochen worden. Eine Zustimmung wurde durch den Betriebsrat nie erteilt. ...“

Mit dem am 26. Februar 2014 eingeleiteten Beschlussverfahren hat die Arbeitgeberin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den Ein- bzw. Umgruppierungen geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die für Ein- und Umgruppierungen maßgebliche betriebliche Vergütungsordnung ergebe sich aus dem jeweils geltenden MTV/VTV AVR-DBV bzw. DHV. Sie sei infolge ihrer Tarifgebundenheit verpflichtet, die jeweils geltenden aktuellen, zwischen AVR und DBV bzw. DHV geschlossenen Tarifverträge anzuwenden. Jedenfalls verdrängten sie im tarifpluralen Betrieb die lediglich auf nachwirkenden Tarifverträgen beruhende Vergütungsordnung aufgrund des gekündigten MTV/GTV AVR-ver.di 2004. Diese seien für die Arbeitnehmer auch günstiger. Zudem seien die mit ver.di vereinbarten Tarifverträge altersdiskriminierend und schon deshalb für Ein- und Umgruppierungen unbeachtlich.

6

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt beantragt,

7

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von

- a. Frau N in die Tarifgruppe TG 4, Berufsjahresgruppe B, 2. Berufsjahr (Stand 2014),
- b. Frau M in die Tarifgruppe TG 4, Berufsjahresgruppe B, 10. Berufsjahr,

- c. Frau B in die Tarifgruppe TG 5, Berufsjahresgruppe B, 4. Berufsjahr (Stand 2014),
- d. Frau T in die Tarifgruppe TG 4, Berufsjahresgruppe B, 10. Berufsjahr und zur Umgruppierung von
- e. Frau K von der Tarifgruppe TG 4, Berufsjahresgruppe B, 4. Berufsjahr (Stand 2013) in die Tarifgruppe TG 5, Berufsjahresgruppe B, 5. Berufsjahr (Stand 2014),

gemäß den Vorschriften des § 6 des Manteltarifvertrages und des § 3 des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die Genossenschaftlichen Zentralbanken in der Fassung vom 29. Oktober 2014, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. und den Gewerkschaften DBV und DHV, zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat die Zurückweisung der Zustimmungsersetzungsanträge und darüber hinaus - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt

8

festzustellen, dass die Arbeitgeberin - ausgenommen es handelt sich um Mitglieder der Gewerkschaften DBV und DHV - verpflichtet ist, die Ein- und Umgruppierungen der Beschäftigten nach den Tarifgruppen gemäß dem MTV der Genossenschaftsbank vom 18. April 1979/8. Juli 2004, abgeschlossen zwischen den Gewerkschaften HBV und DAG/ver.di in Verbindung mit dem Gehaltstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 8. Juli 2004, konkret des § 2 des Tarifvertrages, wiederum abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. vorzunehmen, solange keine Ablösung durch eine Betriebsvereinbarung oder diese ersetzenden Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Widerfeststellungsantrag des Betriebsrats abzuweisen.

9

Der Betriebsrat hat den Standpunkt eingenommen, die Arbeitgeberin könne die betriebliche Vergütungsordnung, die sich aus MTV/GTV AVR-

10

ver.di 2004 ergebe, nicht einseitig ändern und müsse Ein- und Umgruppierungen daher weiter hiernach vornehmen. Auf eine Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 TVG könne sich die Arbeitgeberin nicht berufen. Diese beseitige weder die nach Wegfall der Tarifgebundenheit hinsichtlich der ver.di-Tarifverträge bestehende tarifliche Entgeltordnung noch das hierauf bezogene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Das Arbeitsgericht hat dem Widerfeststellungsantrag des Betriebsrats 11  
stattgegeben und die Zustimmungsersetzungsanträge der Arbeitgeberin abge-  
wiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluss des Arbeitsgerichts abge-  
ändert, den Zustimmungsersetzungsanträgen der Arbeitgeberin stattgegeben  
und den Widerfeststellungsantrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der  
Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstin-  
stanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde  
zurückzuweisen.

In der Anhörung vor dem Senat hat die Arbeitgeberin klargestellt, sie 12  
begehre nunmehr die Eingruppierung bzw. Umgruppierung der im Antrag ge-  
nannten Arbeitnehmerinnen in den aktualisierten MTV/VTV AVR-DBV/DHV vom  
6. Dezember 2016. Nachdem der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdebegrün-  
dung die Tariffähigkeit der DHV in Frage gestellt hatte, hat die Arbeitgeberin in  
der Rechtsbeschwerdeerwiderung erklärt, sie beschränke die Zustimmungser-  
setzungsanträge „auf die Anwendung der DBV-Tarifverträge“. Darauf hat der  
Betriebsrat erklärt, er stimme einer teilweisen Antragsrücknahme nicht zu. In  
der Anhörung vor dem Senat hat die Arbeitgeberin sodann erklärt, für den Fall,  
dass der Senat vom Bestehen dreier Vergütungsordnungen ausgehe, beabsich-  
tige sie keine Zuordnung der Mitarbeiter in den MTV/VTV DHV mehr.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist teilweise begründet. Soweit 13  
das Landesarbeitsgericht seine Zustimmung zur Ein- bzw. Umgruppierung der  
im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen in die Vergütungsordnung des  
MTV/VTV AVR-DHV 2014 ersetzt hat, sind die Zustimmungsersetzungsanträge  
unzulässig geworden. In diesem Umfang ist der abweisende Beschluss des

Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats unbegründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den Ein- bzw. Umgruppierungen der im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen in das Vergütungssystem des MTV/VTV AVR-DBV ist gerichtlich zu ersetzen. Der Widerfeststellungsantrag des Betriebsrats ist unbegründet.

- I. Die Zustimmungsersetzungsanträge sind teilweise unzulässig. 14
1. Gegenstand des Verfahrens sind nach wie vor die auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats in die Vergütungsordnung des MTV/VTV AVR-DBV und AVR-DHV gerichteten Zustimmungsersetzungsanträge. Zwar hat die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdeerwiderung im Hinblick auf die vom Betriebsrat aufgeworfene Frage, ob die Vergütungsordnung nach MTV/VTV AVR-DHV von der DHV als einer tariffähigen Arbeitnehmerkoalition abgeschlossen worden ist (*die Frage der Tariffähigkeit der DHV ist Gegenstand des beim Bundesarbeitsgericht anhängigen Rechtsbeschwerdeverfahrens - 1 ABR 37/16 -*) erklärt, sie beschränke die Zustimmungsersetzungsanträge „auf die Anwendung der DBV-Tarifverträge“. Die Beschränkung des Verfahrensgegenstands durch eine teilweise Antragsrücknahme auf die Ein- und Umgruppierung in die Vergütungsordnung des MTV/VTV AVR-DBV ist jedoch unzulässig. In der Rechtsbeschwerdeinstanz kann ein Sachantrag nach § 92 Abs. 2 Satz 3 ArbGG nur mit Zustimmung der anderen Beteiligten zurückgenommen werden (*vgl. BAG 25. September 1996 - 1 ABR 25/96 - zu B III 2 b der Gründe*). Der Betriebsrat hat seine Zustimmung nicht erteilt. 15
2. Die Zustimmungsersetzungsanträge, die die Ein- und Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen in die Vergütungsordnung des MTV/VTV AVR-DHV zum Gegenstand haben, sind unzulässig geworden, weil die Arbeitgeberin die personelle Maßnahme, zu der sie mit ihrem Antrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats begehrt, nicht mehr beabsichtigt. Dadurch ist insoweit das Rechtsschutzbedürfnis für den bislang verfolgten Zustimmungsersetzungsantrag entfallen. 16



- a) Das Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Antrag als unzulässig abzuweisen. Bei Leistungs- und Gestaltungsklagen kann das Rechtsschutzbedürfnis fehlen, wenn der Antragsteller offensichtlich gerichtlicher Hilfe zur Erreichung seines Ziels nicht (mehr) bedarf (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 22; 8. Dezember 2010 - 7 ABR 99/09 - Rn. 12 mwN*). Der Antrag eines Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten endgültigen personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich zu ersetzen, setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahme noch beabsichtigt. Hat er diese Absicht aufgegeben, bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats sowie einer diese Zustimmung ersetzenden gerichtlichen Entscheidung nicht (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 24*). 17
- b) Hier hat die Arbeitgeberin die ursprünglich beabsichtigten Ein- und Umgruppierungen in die Vergütungsordnung des MTV/VTV AVR-DHV vor dem Hintergrund der vom Betriebsrat monierten möglichen Tarifunfähigkeit der DHV aufgegeben. In der Anhörung vor dem Senat hat die Arbeitgeberin erklärt, sie beabsichtige eine Zuordnung der genannten Arbeitnehmerinnen in den MTV/VTV AVR-DHV nicht mehr. Damit ist insoweit das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag entfallen. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin ihre Erklärung in der Anhörung vor dem Senat sinngemäß vom Bestehen voneinander unabhängiger Vergütungsordnungen auf Grundlage der Tarifverträge zwischen AVR einerseits und DHV bzw. DBV andererseits abhängig gemacht hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind, haben die Gewerkschaften jeweils inhaltlich identische, aber rechtlich getrennte Tarifverträge abgeschlossen. Auch der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts ist im Beschluss vom 23. August 2016 (- 1 ABR 15/14 -) zu denselben Tarifverträgen von „jeweils eigenständigen und inhaltsgleichen Mantel- und Gehaltstarifverträgen“ ausgegangen. 18

3. Soweit die in der Rechtsbeschwerde aktualisierten Zustimmungsersetzungsanträge die Ein- bzw. Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen in die jeweiligen Tarifgruppen/Berufsjahresgruppen des MTV/VTV AVR-DBV 2016 betreffen, sind sie zulässig. 19
- a) Die Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Über sie kann mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden. Es ist genau bezeichnet, gegen wen sich die Anträge richten, um welche personellen Einzelmaßnahmen es sich handelt, auf welcher Rechtsgrundlage die Ein- bzw. Umgruppierungen in welche Tarifgruppe vorgenommen werden und für welche ein- bzw. umzugruppierenden Arbeitnehmerinnen die Zustimmungen des Betriebsrats ersetzt werden sollen. 20
- b) Auch das Rechtsschutzinteresse für die Zustimmungsersetzungsanträge nach § 99 Abs. 4 BetrVG besteht. Da die Arbeitgeberin in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, bedarf sie zur Ein- und Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Da dieser den Ein- bzw. Umgruppierungen seine Zustimmung verweigert hat, kann die Arbeitgeberin diese gerichtlich ersetzen lassen, § 99 Abs. 4 BetrVG. 21
- c) Der Umstand, dass die Arbeitgeberin nach ihrer Erklärung gegenüber dem Senat zuletzt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats in die jeweiligen Tarifgruppen/Berufsjahresgruppen des MTV/VTV AVR-DBV 2016 und nicht mehr wie in den Vorinstanzen in das Vergütungssystem des MTV/VTV AVR-DBV 2012 bzw. 2014 begehrt, führt nicht zu einer unzulässigen Antragsänderung. Das Tarifschema des MTV/VTV AVR-DBV 2016 entspricht demjenigen des MTV/VTV AVR-DBV 2012 bzw. 2014. Der Gegenstand der zukunftsbezogenen Zustimmungsanträge ist damit derselbe geblieben. Der Prüfung, ob eine Antragsänderung im Rechtsbeschwerdeverfahren ausnahmsweise zulässig wäre, bedarf es nicht (*vgl. dazu BAG 19. April 2012 - 7 ABR 52/10 - Rn. 25; 1. Juni 2011 - 7 ABR 138/09 - Rn. 24 ff.*). 22

- II. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- bzw. Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen in die jeweiligen Tarifgruppen/Berufsjahresgruppen des MTV/VTV AVR-DBV ist begründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu Unrecht verweigert. Die Zustimmung zu den Ein- bzw. Umgruppierungen ist nunmehr mit der Maßgabe zu ersetzen, dass diese in die aktualisierte Vergütungsordnung des MTV/VTV AVR-DBV 2016 und nicht mehr (wie im angefochtenen Beschluss) in den MTV/VTV AVR-DBV 2014 erfolgen. 23
1. Voraussetzung für eine gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch die Arbeitgeberin. Diese ist hier erfolgt. 24
- a) Die Zustimmungersuchen enthielten die Namen der betroffenen Arbeitnehmerinnen sowie die Angabe der beabsichtigten (und bzgl. der Arbeitnehmerin K auch der bisherigen) Einordnung in die jeweilige Tarifgruppe/Berufsjahresgruppe. Daneben sind die Tätigkeiten und Abteilungszugehörigkeit der Arbeitnehmerinnen angegeben. Der Betriebsrat hat nicht geltend gemacht, diese Angaben hätten es ihm nicht ermöglicht, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist. 25
- b) Der ordnungsgemäßen Einleitung des Zustimmungsverfahrens durch die Arbeitgeberin steht nicht entgegen, dass diese den Betriebsrat nicht zur Ein- bzw. Umgruppierung in die Vergütungsordnung der MTV/GTV AVR-ver.di 2004 angehört hat. Auch dann, wenn im Betrieb mehrere Vergütungsordnungen gelten, ist es im Hinblick auf die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einordnung in eine der Vergütungsordnungen nicht geboten, anzunehmen, der Betriebsrat sei erst mit der Mitteilung über die Zuordnung in alle Vergütungsordnungen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß unterrichtet worden. Zwar muss bei einem Nebeneinander mehrerer Vergütungsordnungen die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu jeder dieser betriebsverfassungsrechtlich geltenden Vergütungsordnungen vorgenommen werden (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 19; 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 32, BAGE 151, 212*). § 99 Abs. 1 26

Satz 1 BetrVG gibt jedoch nicht vor, dass diese Zuordnung zwingend in einem einheitlichen Akt zu erfolgen hat. Es wäre nicht sinnvoll, immer bereits dann auf die Einleitung eines gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens zur Eingruppierung in alle Vergütungsordnungen zu verweisen, wenn die Betriebsparteien nur über die inhaltlich richtige Zuordnung zu einer von mehreren Vergütungsordnungen streiten. Der Arbeitgeber hat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats zu der „geplanten Maßnahme“ einzuholen und ihn über diese zu unterrichten. Vorliegend plante die Arbeitgeberin keine Ein- bzw. Umgruppierung in die sich aus MTV/GTV AVR-ver.di 2004 ergebende Vergütungsordnung. Ihre Unterrichtung bleibt im Hinblick auf die Eingruppierung in das von ihr für richtig gehaltene Vergütungsschema ausreichend, wenn sie die beabsichtigte personelle Maßnahme auf dieses Tarifsystem beschränkt. Für den Betriebsrat entstehen keine Schutzlücken. Gelten in einem Betrieb mehrere Vergütungsordnungen und kommt der Arbeitgeber seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht zur Einreihung der betriebszugehörigen Arbeitnehmer nur bezüglich einer Vergütungsordnung nach, ist die betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung zu rechtsanwendenden Akten hinsichtlich der anderen Vergütungsordnungen verfahrensrechtlich durch eine entsprechende Anwendung von § 101 BetrVG gesichert. Der Anspruch des Betriebsrats aus § 101 Satz 1 BetrVG geht bei Ein- und Umgruppierungen 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 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 20, aaO; 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 16, BAGE 149, 182*).

2. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den Ein- bzw. Umgruppierungen gilt nicht bereits nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmungen jeweils innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG frist- und formgerecht und auch ansonsten ordnungsgemäß verweigert.

27

- a) Die Zustimmungsverweigerungen sind jeweils schriftlich und innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgt. Es besteht im Streitfall kein Anlass, hieran zu zweifeln, nachdem die Arbeitgeberin dies auch nicht geltend gemacht hat. 28
- b) Der Betriebsrat hat seine Zustimmung ordnungsgemäß „unter Angabe von Gründen“ verweigert. 29
- aa) Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Ein- bzw. Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur aus den im Gesetz abschließend genannten Gründen verweigern. Er genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend macht. Eine Begründung, die sich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder in der Wiederholung von deren Wortlaut erschöpft, ist unbeachtlich. Gleiches gilt für eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (*vgl. für die st. Rspr. BAG 19. April 2012 - 7 ABR 52/10 - Rn. 45*). 30
- bb) Die Stellungnahmen des Betriebsrats werden den Anforderungen an die gesetzliche Begründungspflicht gerecht. Sie geben in ausreichender Weise Gründe für die Verweigerung der Zustimmung zu den beabsichtigten Ein- bzw. Umgruppierungen an. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung in den gleichlautenden Stellungnahmen ua. deshalb verweigert, weil der zwischen ver.di und AVR abgeschlossene Manteltarifvertrag nicht angewendet worden sei. Damit hat der Betriebsrat geltend gemacht, die Arbeitgeberin nehme Ein- bzw. Umgruppierungen in einen nicht zur Anwendung kommenden Tarifvertrag vor. Dies kann einen Grund für die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG darstellen (*vgl. BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 33*). Darüber hinaus rügt der Betriebsrat, ein Wechsel der Vergütungsordnung sei ohne seine 31

Beteiligung erfolgt. Auch diese Begründung kann § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zugeordnet werden. Die Eingruppierung in eine betriebliche Vergütungsordnung, die wegen Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unwirksam ist, stellt einen Gesetzesverstoß dar (*vgl. BAG 30. Oktober 2001 - 1 ABR 8/01 - Rn. 20, BAGE 99, 258*).

3. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu den im Antrag aufgeführten Ein- bzw. Umgruppierungen in das Vergütungsschema des MTV/VTV AVR-DBV zu Unrecht verweigert. Die Voraussetzungen des geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgrunds nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liegen nicht vor. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. 32

a) Die Ein- bzw. Umgruppierungen in das Vergütungsschema des MTV/VTV AVR-DBV erfolgen in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Die sich aus dem MTV/GTV AVR-ver.di 2004 ergebende Vergütungsordnung ist nicht die alleinige im Betrieb der Arbeitgeberin betriebsverfassungsrechtlich geltende. Bei Ein- und Umgruppierungen iSv. § 99 BetrVG ist neben ihr zumindest diejenige Vergütungsordnung anzuwenden, die aus den mit dem DBV geschlossenen Tarifverträgen folgt (*vgl. dazu ausführlich bereits BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 16 ff.*). 33

aa) Im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers stellt die im einschlägigen Tarifvertrag enthaltene Vergütungsordnung zugleich das im Betrieb geltende System für die Bemessung des Entgelts der Arbeitnehmer dar. Zwar handelt es sich bei tariflichen Vergütungsregelungen nicht um Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG, die unabhängig von der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer maßgeblich sind, sondern um Inhaltsnormen, die nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend nur zwischen dem Arbeitgeber und den tarifgebundenen Arbeitnehmern gelten (*vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 22, BAGE 138, 39; 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 29, BAGE 126, 176*). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der tarifgebundene Arbeitgeber dennoch betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die tarifliche Vergütungsordnung ungeachtet der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer im Betrieb 34

anzuwenden, soweit deren Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Dieses Verständnis geben die Funktion des Tarifvorbehalts in § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG sowie der Normzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 18; 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 16, BAGE 139, 332*).

bb) Ist der Arbeitgeber an zwei tarifliche Vergütungsordnungen gebunden, die zu einer Tarifpluralität führen, werden seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten durch das Bestehen zweier, unabhängig voneinander geltender Entgeltsysteme erweitert. Er ist dann grundsätzlich verpflichtet, die Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats den Entgeltgruppen der beiden betriebsverfassungsrechtlich geltenden Vergütungsordnungen zuzuordnen (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 19; 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 32, BAGE 151, 212*). Ob sie einen vertraglichen Anspruch auf die Anwendung dieser Tarifverträge haben oder unmittelbar tarifgebunden sind, hat auf die gegenüber dem Betriebsrat bestehende Pflicht des Arbeitgebers aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG keinen Einfluss (*BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 21 ff., BAGE 138, 39; vgl. auch 8. Dezember 2009 - 1 ABR 66/08 - Rn. 23, BAGE 132, 314*).

cc) Danach ist die Arbeitgeberin jedenfalls auch an die sich aus dem MTV/VTV AVR-DBV 2016 ergebende tarifliche Vergütungsordnung gebunden. 36

(1) Die Arbeitgeberin war bis zum 31. Mai 2006 und bis zum 28. Februar 2013 an die mit ver.di und mit dem DBV getroffenen Tarifverträge und damit an Vereinbarungen unterschiedlicher Gewerkschaften unmittelbar und zwingend gebunden. Die zwischen AVR und DBV getroffenen Vereinbarungen wurden nicht aufgrund einer Tarifkonkurrenz verdrängt. Die Existenz zweier tariflicher Vergütungsordnungen, die mit unterschiedlichen Gewerkschaften vereinbart worden sind, führt vielmehr zu einer Tarifpluralität, bei der die jeweiligen Tarifnormen unabhängig voneinander für die jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer gelten (*vgl. BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 22*). 37

(2) Es kann dahinstehen, ob die Vergütungsordnung nach MTV/VTV AVR-DHV von der DHV als einer tariffähigen Arbeitnehmerkoalition abgeschlossen worden ist. Die DHV und der DBV haben voneinander unabhängige, rechtlich selbständige Tarifverträge abgeschlossen. Eine Tariffähigkeit der DHV führte daher nicht zur Nichtigkeit der vom DBV abgeschlossenen Tarifverträge (*vgl. BAG 15. November 2006 - 10 AZR 665/05 - Rn. 24, BAGE 120, 182*). 38

(3) Der Umstand, dass MTV/GTV AVR-ver.di 2004 gekündigt wurden, hat keine Auswirkungen auf das für den Betrieb maßgebliche kollektive Entgeltschema. Endet die unmittelbare und zwingende Wirkung eines Tarifvertrags aufgrund seiner Kündigung, bleiben die im Betrieb geltenden Grundsätze der betreffenden tariflichen Vergütungsordnung auch nach Eintritt der Nachwirkung iSd. § 4 Abs. 5 TVG das für den Betrieb maßgebliche kollektive Entgeltschema. Der Eintritt der Nachwirkung hat lediglich zur Folge, dass das im Betrieb geltende kollektive, abstrakte Entgeltschema und die in ihm zum Ausdruck kommenden Vergütungsgrundsätze nicht mehr zwingend gelten. Das ändert jedoch nichts daran, dass diese Grundsätze bislang im Betrieb angewendet wurden und deshalb dort geltende Entlohnungsgrundsätze sind. Bis zu einem wirksamen Änderungsakt sind sie grundsätzlich betriebsverfassungsrechtlich weiter gültig (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 22; 14. April 2010 - 7 ABR 91/08 - Rn. 14; 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 28, BAGE 126, 237*). 39

dd) Die Tarifverträge des DBV werden nicht gemäß § 4a TVG von denen - aus Sicht des Betriebsrats - repräsentativen Tarifverträgen von ver.di verdrängt. Die Anwendung der Kollisionsregel in § 4a TVG setzt nach § 13 Abs. 3 TVG voraus, dass eine Tarifkollision auf Grundlage von am 10. Juli 2015 noch nicht geltenden Tarifverträgen besteht (*vgl. BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 21*). Jedenfalls die Tarifverträge von ver.di galten bereits vorher. Im Übrigen kann nur eine Tarifkollision zwischen nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG normativ wirkenden Tarifverträgen durch § 4a TVG aufgelöst werden, nicht jedoch zwischen einem Tarifvertrag, an den der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist und einem nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkenden Ta- 40



rifvertrag (*NK-GA/Bepler § 4a TVG Rn. 31; Däubler TVG/Zwanziger 4. Aufl. § 4a Rn. 41; ErfK/Franzen 17. Aufl. § 4a TVG Rn. 8*).

ee) Auf den (*unbegründeten, vgl. dazu BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 24*) Einwand der Arbeitgeberin, das auf einem nachwirkenden Tarifvertrag beruhende und diskriminierende Vergütungssystem des MTV/GTV AVR-ver.di 2004 sei durch den Abschluss von günstigeren Tarifverträgen mit einer anderen Gewerkschaft abgelöst worden, kommt es vorliegend nicht an. Dieser Aspekt hat auf die Anwendbarkeit der sich aus dem MTV/VTV AVR-DBV 2016 ergebenden tariflichen Vergütungsordnung, auf die sich die Zustimmungersetzungsanträge allein beziehen, jedenfalls keinen Einfluss. 41

b) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats ist die vom AVR mit dem DBV vereinbarte tarifliche Vergütungsordnung nicht unter Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und damit betriebsverfassungswidrig von der Arbeitgeberin eingeführt worden. Die Arbeitgeberin hat die im Betrieb geltende kollektive Vergütungsordnung nicht einseitig geändert. Die DBV-Tarifverträge sind ebenso Bestandteil der betrieblichen Vergütungsordnung wie die mit ver.di vereinbarten. Die Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin beruht auf ihrer Mitgliedschaft im AVR. Dieser hat jedenfalls seit 1979 eigenständige Tarifverträge mit ver.di und dem DBV geschlossen. Diese sind Teil der betrieblichen Vergütungsordnung unabhängig davon, ob sie inhaltsgleich sind oder nicht. Indem die Arbeitgeberin im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG Ein- und Umgruppierungen nach den mit dem DBV ab dem Jahr 2008 vereinbarten Tarifverträgen vornimmt, führt sie keine andere betriebliche Vergütungsordnung ein, sondern wendet eine bereits bestehende an (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 25*). 42

c) Die maßgebliche tarifliche Eingruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen in die zutreffende Vergütungsgruppe/Berufsjahresgruppe ist zwischen den Beteiligten nicht im Streit. 43

III. Der Widerfeststellungsantrag des Betriebsrats ist unbegründet. 44

1. Der Feststellungsantrag ist zulässig. 45
  - a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Aus dem Wortlaut des Antrags wird nicht eindeutig ersichtlich, ob das Rechtsschutzziel des Betriebsrats darauf gerichtet ist, dass für Ein- oder Umgruppierungen auch oder nur die mit ver.di geschlossenen Tarifverträge zugrunde zu legen sind. Aus seinem Vorbringen ergibt sich aber, dass er gegenwarts- und zukunftsbezogen eine Pflicht der Arbeitgeberin festgestellt wissen will, im Rahmen von Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG die Ein- und Umgruppierung der Arbeitnehmer ausschließlich auf die Vergütungsordnung nach dem MTV/GTV AVR-ver.di 2004 zu stützen. Der Betriebsrat hält die Vergütungsordnung(en), die sich aus dem vom AVR mit DBV und DHV geschlossenen Tarifverträgen ergeben, im Rahmen von § 99 BetrVG für „unbeachtlich“. Er meint, diese „einseitig eingeführte Vergütungsordnung“, sei „nicht wirksam zu Stande gekommen“. Diese Annahme schließt ein Antragsverständnis aus, nach dem diese Vergütungsordnungen neben der Vergütungsordnung nach dem MTV AVR-ver.di 2004 iVm. dem GTV AVR-ver.di 2004 im Betrieb zur Anwendung kommen sollen (*ebenso zu einem wortgleichen Antrag bereits BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 13*). In diesem Sinne hat auch das Landesarbeitsgericht das Begehren des Betriebsrats verstanden. Es hat ausgeführt, sein Antrag zielt darauf ab, festzustellen, dass ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts Eingruppierungen nach den von DHV und DBV abgeschlossenen Tarifverträgen nicht vorgenommen werden dürften. Diesem Antragsverständnis ist der Betriebsrat nicht entgegengetreten. 46
  - b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das Bestehen einer solchen Verpflichtung kann Gegenstand eines Feststellungsantrags nach § 256 Abs. 1 ZPO sein (*vgl. BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 15*). 47
2. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Die sich aus dem MTV AVR-ver.di 2004 iVm. dem GTV AVR-ver.di 2004 ergebende Vergütungsordnung ist nicht die alleinige im Betrieb der Arbeitgeberin betriebsverfassungsrechtlich geltende. Bei Ein- und Umgruppierungen iSv. § 99 BetrVG ist - wie oben ausge- 48

führt - zumindest auch die aus den mit dem DBV geschlossenen Tarifverträgen folgende Vergütungsordnung anzuwenden (*ausführlich BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 16 ff.*).

Kiel

Zimmermann

Waskow

Willms

Auhuber