

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 21. März 2018
- 7 ABR 38/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:210318.B.7ABR38.16.0

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluss vom 10. November 2014
- 17 BV 297/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 9. Mai 2016
- 2 TaBV 1/16 -

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung - Zustimmungsersetzung
- anwendbare Vergütungsordnung - außertarifliche Zulagen

BUNDEARBEITSGERICHT



7 ABR 38/16
2 TaBV 1/16
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2018

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 21. März 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Gmoser und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Mai 2016 - 2 TaBV 1/16 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmer D, Ka, Ku, A, B, F und Ke in die Lohngruppe 2 des Lohntarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 27. Oktober 2016 und zur Umgruppierung des Arbeitnehmers S in die Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrags für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 27. Oktober 2016 ersetzt wird.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten im Rechtsbeschwerdeverfahren noch über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Ein- bzw. Umgruppierung von acht Arbeitnehmern. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen der Express-Luftfracht. Sie unterhält am Flughafen K zusammen mit einem anderen Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, für den der zu 2. beteiligte Betriebsrat gebildet ist. 2
- Die Arbeitgeberin ist Mitglied im Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V. Dieser vereinbarte am 20. August 2013 mit ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft einen Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen (LTV) und einen Gehaltstarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen (GTV). LTV und GTV wurden am 23. Juni 2014 und während des Rechtsbeschwerdeverfahrens am 27. Oktober 2016 neu abgeschlossen. Die Arbeitgeberin vergütet ihre Arbeitnehmer nach Maßgabe 3

des LTV bzw. GTV. Darüber hinaus zahlt sie ihren Arbeitnehmern eine monatliche Zulage, die zwischen 120,00 Euro und 800,00 Euro beträgt.

Mit mehreren „Inter-Office-Memoranden“ vom 9. April 2014 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die beabsichtigten Einstellungen und Eingruppierungen der Arbeitnehmer D, Ku, A, F und Ke in die „Lohngruppe 2 Flächentarifvertrag“. Entsprechende Unterrichtungen waren in Bezug auf den Arbeitnehmer B bereits mit „Inter-Office-Memorandum“ vom 17. März 2014 und für den Arbeitnehmer Ka mit „Inter-Office-Memorandum“ vom 31. März 2014 erfolgt. Ebenfalls mit „Inter-Office-Memorandum“ vom 9. April 2014 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die mit einer beabsichtigten Versetzung verbundene Umgruppierung des Arbeitnehmers S in die „Gehaltsgruppe II Flächentarifvertrag“.

4

Mit gleichlautenden E-Mails vom 11. April 2014 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu diesen Eingruppierungen und der Umgruppierung. In den E-Mails vom 11. April 2014 heißt es gleichlautend auszugsweise:

5

„Der Betriebsrat widerspricht der Eingruppierung gem. § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG, da neben der Eingruppierung in die tarifliche Gehaltsgruppe zusätzlich eine übertarifliche Gehaltsstruktur zugrunde gelegt wird, die nicht vom Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmt wurde. Wenngleich die Arbeitgeberin die Verwendung von Gehaltsuntergruppierungen, die im geltenden Tarifvertrag nicht vorgesehen sind, verschweigt, indem sie sie schlicht und einfach in ihren Anträgen nicht aufführt, so ist doch bekannt, dass Abstufungen innerhalb derselben Lohn- bzw. Gehaltsgruppen durch Gewährung einer übertariflichen Zulage gemacht werden und dies zu unterschiedlichen Grundgehältern führt. Der Betriebsrat fordert die Vorlage der übertariflichen Gehaltsstruktur sowie die Offenlegung sämtlicher Gehaltsbestandteile in allen Anhörungen zur Eingruppierung, da er ansonsten nicht über die erforderlichen Informationen verfügt, um eine objektive Bewertung des Antrags vornehmen zu können, sodass bis zur Vorlage und Bekanntgabe der übertariflichen Zulage von einer rechtswidrigen Eingruppierung auszugehen ist und mithin der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vorliegt. ...“

Im vorliegenden Verfahren hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den Eingruppierungen und der Umgruppierung begehrt. Sie hat geltend gemacht, der Betriebsrat habe die Zustimmung zu Unrecht verweigert. Der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege nicht vor. Sie wende kein übertarifliches Vergütungssystem mit „Grading-Strukturen“ an. Die übertariflichen Zulagen würden mit den jeweiligen Mitarbeitern vielmehr individuell ausgehandelt; alle Mitarbeiter erhielten unterschiedlich hohe Zulagen. Die absolute Vergütungshöhe hänge neben dem individuellen Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers von der Arbeitsmarktlage, der Vorerfahrung und der Wettbewerbssituation im Verhältnis zu konkurrierenden Arbeitgebern ab. Im Laufe der ersten Instanz hat die Arbeitgeberin zur Vervollständigung der Unterrichtung des Betriebsrats im Hinblick auf den Arbeitnehmer S erklärt, dieser solle entsprechend seiner bisherigen Berufserfahrung in das 1. Beschäftigungsjahr der Gehaltsgruppe II GTV eingruppiert werden.

6

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

7

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmer D, Ka, Ku, A, B, F und Ke in die Lohngruppe 2 des Lohntarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 23. Juni 2014

und des Arbeitnehmers S in die Gehaltsgruppe II des Gehaltstarifvertrags für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 23. Juni 2014 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat die Abweisung des Antrags beantragt. Er hat den Standpunkt eingenommen, er sei nicht ordnungsgemäß über die Eingruppierungen und die Umgruppierung unterrichtet worden. Die Anhörungen der Arbeitgeberin ließen nicht erkennen, in welche Vergütungsordnung die Eingruppierungen und die Umgruppierung erfolgen sollten, da die jeweilige Lohn- bzw. Gehaltsgruppe eines „Flächentarifvertrags“ mitgeteilt worden sei, den es nicht gebe. Im Hinblick auf den Arbeitnehmer S sei zudem die nach dem GTV vorgesehene Berufsjahresgruppe nicht angegeben worden. Schließlich sei er in den

8

Unterrichtungsschreiben nicht über die vereinbarten übertariflichen Zulagen bzw. ein übertarifliches Gehaltssystem informiert worden. Er habe die Zustimmung zu Recht verweigert. Die beabsichtigten Eingruppierungen und die Umgruppierung verstießen gegen das Gesetz, weshalb der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegeben sei. Die Arbeitgeberin verwende intern ein Eingruppierungssystem, in dessen Einführung er unter Verstoß gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht eingebunden gewesen sei. Die Arbeitgeberin unterteile die tariflichen Vergütungsgruppen im Rahmen der übertariflichen Zahlungen nochmals in „Grading-Gruppen“, denen jeder „Job-Title“ zugeordnet werde. Die Zulagen würden einseitig durch die Geschäftsleitung vorgegeben, nicht ausgehandelt und erfüllten die Funktion einer Zwischengruppe in der tariflichen Vergütungsstruktur.

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmungsersetzungsanträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluss des Arbeitsgerichts auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgeändert und die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt. Mit der Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats mit der Maßgabe, dass die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- und Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmer in den aktualisierten LTV/GTV vom 27. Oktober 2016 begehrt wird. 9

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsanträgen der Arbeitgeberin zu Recht entsprochen. 10

I. Die Zustimmungsersetzungsanträge der Arbeitgeberin sind zulässig. 11

1. Die Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist genau bezeichnet, für welche Arbeitnehmer die Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- und Umgruppierung in welche Vergütungsgruppe welcher Vergütungsordnung gerichtlich ersetzt werden soll. Nach den in der Rechtsbeschwerdeinstanz zuletzt gestellten Anträgen geht es der Arbeitgeberin um die Ein- und 12

Umgruppierung in die von ihr vorgesehene Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des LTV bzw. GTV vom 27. Oktober 2016. Soweit sich der im Hinblick auf den Arbeitnehmer S gestellte Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin nach seinem Wortlaut auf dessen Eingruppierung bezogen hat, ist der Antrag in dem wohlverstandenen Interesse der Arbeitgeberin dahingehend zu verstehen, dass die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung - nicht zur Eingruppierung - begehrt wird. Die Arbeitgeberin hat insoweit im Zusammenhang mit einer Versetzung des Arbeitnehmers S die erneute Einreihung in die Vergütungsordnung und damit eine Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG vorgenommen.

2. Für die Zustimmungsersetzungsanträge nach § 99 Abs. 4 BetrVG besteht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Die Ein- und Umgruppierung bedarf nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats, da die Arbeitgeberin in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Da der Betriebsrat den Eingruppierungen und der Umgruppierung seine Zustimmung verweigert hat, kann die Arbeitgeberin diese nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich ersetzen lassen. 13

3. Der Umstand, dass die Arbeitgeberin zuletzt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- und Umgruppierung in die jeweilige Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des aktualisierten LTV bzw. GTV vom 27. Oktober 2016 und nicht mehr wie in der Beschwerdeinstanz in das Vergütungssystem des LTV/GTV vom 23. Juni 2014 begehrt, führt nicht zu einer in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässigen Antragsänderung. Das Tarifschema des LTV und des GTV vom 27. Oktober 2016 entspricht demjenigen der Tarifverträge in der bisherigen Fassung vom 23. Juni 2014. Der Gegenstand der zukunftsbezogenen Zustimmungsersetzungsanträge ist damit derselbe geblieben. 14

II. Die Zustimmungsersetzungsanträge sind begründet. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu den Eingruppierungen und der Umgruppierung zu Unrecht verweigert. Seine Zustimmung zu den Eingruppierungen und der Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmer in die jeweils vorgesehene Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des LTV/GTV ist daher mit der Maßgabe zu erset- 15

zen, dass die Eingruppierungen und die Umgruppierung in die aktualisierte Vergütungsordnung des LTV/GTV vom 27. Oktober 2016 erfolgen.

1. Die Zustimmungsersetzungsanträge scheitern nicht daran, dass die Arbeitgeberin das jeweilige Zustimmungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hätte. Vielmehr ist der Betriebsrat ordnungsgemäß durch die Arbeitgeberin über die beabsichtigten personellen Maßnahmen unterrichtet worden. 16

a) Voraussetzung für die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (vgl. etwa BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 33 mwN). Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu informieren (BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 23). Erforderlich, aber auch ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 33 mwN). 17

b) Danach hat die Arbeitgeberin die verfahrensgegenständlichen Zustimmungsverfahren wirksam eingeleitet. 18

aa) Die Zustimmungsersuchen der Arbeitgeberin vom 9. April 2014 (bzgl. der Arbeitnehmer D, Ku, A, F, Ke und S), vom 17. März 2014 (bzgl. des Arbeitnehmers B) und vom 31. März 2014 (bzgl. des Arbeitnehmers Ka) enthielten die Namen der betroffenen Arbeitnehmer sowie die Angabe der beabsichtigten Eingruppierung in die Lohngruppe 2 LTV bzw. die Gehaltsgruppe II GTV. Außerdem sind jeweils die Tätigkeit („Job Title“) und die Abteilung angegeben, in der die betroffenen Arbeitnehmer tätig werden sollten. Diese Angaben ermöglichten dem Betriebsrat, die vorgenommene Zuordnung zu überprüfen. Das gilt auch im Hinblick auf die Umgruppierung des Arbeitnehmers S. Insoweit hatte die Arbeitgeberin im Unterrichtungsschreiben vom 9. April 2014 die neue Gehaltsgruppe II ohne Angabe der im GTV vorgesehenen Berufsjahresstufe mitgeteilt. Zwar war die Unterrichtung aus diesem Grund zunächst unzureichend, da 19

der Betriebsrat ohne diese Angabe nicht beurteilen konnte, ob die Zuordnung des Arbeitnehmers S gegen den Tarifvertrag verstößt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst auch die Einreihung in die zutreffende, auch Beschäftigungszeiten oder Lebensaltersstufen berücksichtigende Vergütungs- und Fallgruppe (vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 - Rn. 20). Allerdings hat die Arbeitgeberin die zunächst unzureichende Unterrichtung jedenfalls mit der im vorliegenden Beschlussverfahren im Schriftsatz vom 30. September 2014 nachgeholten Information, der Arbeitnehmer S werde in das 1. Beschäftigungsjahr der Gehaltsgruppe II des GTV umgruppiert, in zulässiger Weise nachgeholt. In Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, kann der Arbeitgeber auch noch im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen, sofern für den Betriebsrat erkennbar ist, dass der Arbeitgeber die Informationen auch deswegen vervollständigt, weil er seiner ggf. noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte (BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 45). So verhält es sich hier.

bb) Der ordnungsgemäßen Unterrichtung steht entgegen der Ansicht des Betriebsrats nicht entgegen, dass in den Anhörungsschreiben die Ein- bzw. Umgruppierung in die jeweilige Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des „Flächentarifvertrags“ mitgeteilt wurde. Trotz dieser ungenauen Angabe konnte der Betriebsrat erkennen, in welche Vergütungsordnung die Arbeitgeberin die betroffenen Arbeitnehmer ein- bzw. umzugruppieren beabsichtigte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vergütet die tarifgebundene Arbeitgeberin ihre Arbeitnehmer nach Maßgabe des LTV und des GTV. Dies ist dem Betriebsrat bekannt. Deshalb war für ihn aufgrund der Angabe der jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe in den Unterrichtungsschreiben erkennbar, dass die Arbeitgeberin die Ein- bzw. Umgruppierung in die tarifliche Vergütungsordnung des LTV und des GTV beabsichtigte. 20

cc) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats war die Unterrichtung über die beabsichtigten Ein- und Umgruppierungen auch nicht deshalb unzureichend, weil er nicht über vereinbarte übertarifliche Zulagen bzw. die Einordnung der 21

betroffenen Arbeitnehmer in ein übertarifliches Gehaltssystem unterrichtet wurde. Diese Angaben waren für die Ordnungsgemäßheit der Unterrichtung über die im vorliegenden Verfahren streitgegenständlichen Ein- und Umgruppierungen nicht erforderlich.

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 (vgl. BAG 27. September 2017 - 7 ABR 8/16 - Rn. 26). Vorliegend plante die Arbeitgeberin keine Ein- bzw. Umgruppierung in eine vom Betriebsrat behauptete außer- oder übertarifliche Vergütungsordnung, sondern Eingruppierungen in die Vergütungsordnung des LTV und eine Umgruppierung in die Vergütungsordnung des GTV. Sie schuldete dem Betriebsrat daher im Rahmen der Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG diejenigen Angaben, die dieser benötigte, um die Richtigkeit der beabsichtigten Eingruppierungen in das Vergütungssystem des LTV und der beabsichtigten Umgruppierung in das Vergütungssystem des GTV überprüfen zu können. Diese Angaben hat der Betriebsrat erhalten. Informationen zu übertariflichen Zulagen oder zur Einreihung in ein anderes Vergütungssystem waren hierzu nicht erforderlich.

22

2. Die Zustimmungersetzungsanträge sind nicht deshalb unbegründet, weil die Zustimmung des Betriebsrats zu den beabsichtigten Eingruppierungen und der beabsichtigten Umgruppierung nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt anzusehen wäre.

23

a) Die Zustimmung des Betriebsrats zur vorgesehenen Eingruppierung der Arbeitnehmer D, Ku, A, F und Ke gilt nicht als erteilt. Der Betriebsrat hat den Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin insoweit form- und fristgerecht widersprochen. Er hat bezogen auf diese Arbeitnehmer seine Zustimmung jeweils mit E-Mail vom 11. April 2014 innerhalb einer Woche nach seiner Unterrichtung durch die „Inter-Office-Memoranden“ vom 9. April 2014 und damit innerhalb der in § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgeschriebenen Frist verweigert. Die E-Mails genügen dem in dieser Vorschrift vorgesehenen Schriftlichkeitsgebot. Zu dessen Wahrung bedarf es nicht der Schriftform des § 126 BGB. Es genügt die

24

Einhaltung der Textform des § 126b BGB (*BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 29, BAGE 130, 1*). Deren Anforderungen werden die E-Mails gerecht. Sie enthalten den Namen des handelnden Betriebsratsvorsitzenden; der Abschluss der Erklärung ist durch eine Grußformel und die Angabe des Namens eindeutig kenntlich gemacht (*vgl. hierzu BAG 14. August 2013 - 7 ABR 56/11 - Rn. 33; 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 29, 36, aaO*). Der Betriebsrat hat seine Zustimmungsverweigerung auch ausreichend begründet. Die vom Betriebsrat für seine Zustimmungsverweigerung vorgebrachten Erwägungen lassen den Widerspruchsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG als möglich erscheinen. Ob sie zutreffen, ist keine Frage ihrer Beachtlichkeit iSv. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

b) Im Hinblick auf die Ersetzung der Zustimmung zu der Eingruppierung der Arbeitnehmer Ka und B sowie zu der Umgruppierung des Arbeitnehmers S kann aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht ausgeschlossen werden, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zu den beabsichtigten Maßnahmen nicht fristgemäß verweigert hat und seine Zustimmung deshalb als erteilt gilt. 25

aa) Die Unterrichtungen des Betriebsrats bezogen auf die Arbeitnehmer Ka und B erfolgten nach den zu den Akten gereichten Unterlagen bereits mit „Inter-Office-Memoranden“ vom 17. bzw. 31. März 2014. Es kann daher aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht ausgeschlossen werden, dass die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats, die auch in Bezug auf diese Arbeitnehmer durch E-Mail vom 11. April 2014 erklärt wurde, außerhalb der in § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgeschriebenen Wochenfrist erfolgte. Das hängt davon ab, zu welchem Zeitpunkt die „Inter-Office-Memoranden“ dem Betriebsrat zugehen. Dazu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. 26

bb) Im Hinblick auf die Umgruppierung des Arbeitnehmers S erfolgte die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats erst im Rahmen des vorliegenden Beschlussverfahrens mit Schriftsatz vom 30. September 2014 und der darin enthaltenen abschließenden Mitteilung, der Arbeitnehmer S werde in die Gehaltsgruppe II 1. Beschäftigungsjahr des GTV umgruppiert. Mit der Nachho- 27

lung der Unterrichtung und der Vervollständigung der Informationen wurde die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt, weil für den Betriebsrat aufgrund des mit der ergänzenden Information verbundenen Hinweises der Arbeitgeberin erkennbar war, dass diese ihrer ggf. noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht nachkommen wollte. Nach den bisherigen Feststellungen ist allerdings nicht zu erkennen, wann dem Betriebsrat der Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 30. September 2014 zugeing und ob und ggf. wann der Betriebsrat im Anschluss seine Zustimmung erneut frist- und ordnungsgemäß verweigert hat.

cc) Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht bedarf es insoweit allerdings nicht. Die Frage, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu den geplanten Eingruppierungen der Arbeitnehmer Ka und B und der beabsichtigten Umgruppierung des Arbeitnehmers S form- und fristgerecht verweigert hat, kann offenbleiben. Sollte dies nicht der Fall sein, würde seine Zustimmung nach § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt gelten, anderenfalls wäre sie nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen. Dem Zustimmungserfordernis zu den beabsichtigten personellen Maßnahmen ist daher in beiden Fällen genügt. 28

3. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den vorgesehenen Eingruppierungen und der Umgruppierung ist nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht vorliegt. 29

a) Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer geplanten personellen Einzelmaßnahme ua. verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt. Die beabsichtigte Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers verstößt gegen ein Gesetz, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in ein anderes Entgeltschema eingruppieren will als dasjenige, welches im Betrieb zur Anwendung kommen muss (*vgl. BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 26, BAGE 131, 1; 27. Juni 2000 - 1 ABR 36/99 - zu B II 1 c der Gründe mwN*). Das wiederum ist der Fall, wenn der Arbeitgeber ein Vergütungsschema anwenden will, das nicht den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen entspricht. Die darin liegende Änderung der bestehenden Entloh- 30

nungsgrundsätze ist nicht einseitig möglich. Sie bedarf nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Solange diese nicht - ggf. durch Spruch der Einigungsstelle - erteilt ist, sind die bisher praktizierten Entlohnungsgrundsätze im Betrieb weiter anzuwenden. Die beabsichtigte Eingruppierung in ein anderes als das anzuwendende Vergütungsschema verstößt gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (*BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 26, aaO; 27. Juni 2000 - 1 ABR 36/99 - zu B II 1 c der Gründe mwN*).

b) Die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Ein- und Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer ist danach nicht gesetzwidrig. Die Arbeitgeberin stuft die Arbeitnehmer nach Maßgabe der im Betrieb aufgrund ihrer Tarifbindung geltenden Vergütungsordnung des LTV/GTV ein. Mit den von der Arbeitgeberin beabsichtigten Eingruppierungen und der Umgruppierung ist entgegen der Ansicht des Betriebsrats eine Änderung des im Betrieb anzuwendenden Entgeltschemas nicht verbunden. Die Arbeitgeberin beabsichtigt gerade keine Einordnung in ein anderes als das geltende Vergütungsschema. 31

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 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 (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) Anwendung finden (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 18; 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10 - Rn. 16, BAGE 139, 332; 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 22, BAGE 138, 39; 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 29, BAGE 126, 176*). Dennoch ist der tarifgebundene Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die tarifliche Vergütungsordnung ungeachtet der Tarifbindung der Arbeitnehmer im Betrieb 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 32

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, aaO*).

bb) Danach ist das Entgeltschema des LTV/GTV die im Betrieb anzuwendende Vergütungsordnung. Die Maßgeblichkeit dieses tariflichen Entgeltsystems ist durch die Gewährung von über- oder außertariflichen Zulagen durch die Arbeitgeberin nicht weggefallen. Dabei kann zu Gunsten des Betriebsrats unterstellt werden, dass der von der Arbeitgeberin im Grundsatz nicht bestrittenen Gewährung solcher Zulagen entgegen ihrer Ansicht ein kollektives Eingruppierungssystem zu Grunde liegt, bei dessen Einführung und Ausgestaltung der Betriebsrat unter Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht beteiligt wurde. Das Entgeltschema des LTV/GTV bliebe auch in diesem Fall die für den Betrieb maßgebliche kollektive Vergütungsordnung.

33

(1) Die im LTV/GTV enthaltene tarifliche Entgeltregelung, an die die Arbeitgeberin kraft Verbandszugehörigkeit gebunden ist, setzt lediglich Mindestbedingungen. Die Arbeitgeberin ist daher nicht gehindert, zusätzliche Leistungen zu gewähren. Das kann - soweit nicht der Tarifvorbehalt nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG eingreift - als kollektive Maßnahme der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden sowie bei deren Änderung. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, das betriebliche Lohngefüge angemessen und durchsichtig zu gestalten und die betriebliche Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit zu wahren. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist dabei nicht die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts. Mitbestimmungspflichtig sind vielmehr die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen (*BAG 14. April 2010 - 7 ABR 91/08 - Rn. 15*). Dieses Mitbestimmungsrecht ist bei tarifgebundenen Arbeitgebern vor allem für den Bereich der über- und außertariflichen Zulagen von Bedeutung (*vgl. etwa Fitting 29. Aufl. § 87 Rn. 410*).

34

(2) Sollte die Arbeitgeberin außerhalb des tariflichen Vergütungssystems des LTV/GTV kollektiv über- oder außertarifliche Zulagen gewähren, ohne dass damit etwas über die Stellung des Arbeitnehmers im tariflichen Vergütungssystem des LTV/GTV ausgesagt wird, begründete dies keine Eingruppierungsverpflichtung iSd. § 99 BetrVG (vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 - Rn. 22; 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - zu B II 1 der Gründe). Selbst wenn die Gewährung derartiger Leistungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterläge, bliebe das tarifliche Entgeltsystem als solches unberührt und wäre weiter anzuwenden. Werden außerhalb der im Betrieb anzuwendenden tariflichen Vergütungsordnung Zulagen nach einem kollektiven System mitbestimmungswidrig gewährt, folgt daraus bereits deshalb kein Zustimmungsverweigerungsgrund iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, weil der in den außertariflichen Zulagen liegende Entlohnungsgrundsatz nicht das für die Eingruppierung allein maßgebliche Entgeltschema betrifft. Die richtige Eingruppierung der Arbeitnehmer innerhalb des Entgeltschemas wird durch eine mitbestimmungswidrige Veränderung von Lohnbestandteilen außerhalb des Schemas nicht beeinflusst (vgl. BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 32, BAGE 131, 1).

(3) Sollte die Arbeitgeberin durch über- bzw. außertarifliche Zulagen ein in das Vergütungsgruppensystem eingebundenes Eingruppierungssystem anwenden, in dem die Zulage die Funktion einer Zwischengruppe erfüllt, könnte insoweit zwar eine Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG vorliegen (vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 4 ABR 119/09 - Rn. 22; 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - zu B II 1 der Gründe). Gleichwohl bliebe das bisherige tarifliche Entgeltschema des LTV/GTV die im Betrieb anzuwendende Vergütungsordnung. Die in der Anwendung eines solchen Systems liegende Änderung der Entlohnungsgrundsätze bedarf nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Solange diese nicht - ggf. durch Spruch der Einigungsstelle - erteilt ist, sind die bisher praktizierten Entlohnungsgrundsätze im Betrieb weiter anzuwenden (BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 26, BAGE 131, 1; 27. Juni 2000 - 1 ABR 36/99 - zu B II 1 c der Gründe mwN). Deshalb bliebe das sich aus dem

LTV/GTV ergebende Entgeltschema auch in diesem Fall weiterhin die im Betrieb der Arbeitgeberin geltende Vergütungsordnung.

c) Die Richtigkeit der Zuordnung der Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer zu den Merkmalen der Lohngruppe 2 des LTV steht zwischen den Beteiligten mittlerweile ebenso außer Streit wie die des Angestellten S in die Gehaltsgruppe II des GTV. Gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dieser sei in die erste Berufsjahresstufe eingruppiert, erhebt die Rechtsbeschwerde keine Einwände. 37

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

R. Gmoser

Merten