

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 26. September 2018
- 7 ABR 18/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:260918.B.7ABR18.16.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Teilbeschluss vom 7. Mai 2014
- 6 BV 197/12 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 22. September 2015
- 4 TaBV 203/14 -

Entscheidungsstichworte:

Zustimmungsersatzungsverfahren - tarifliche Stellenbewertung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 18/16
4 TaBV 203/14
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2018

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 26. September 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Hansen für Recht erkannt:

Das Verfahren wird eingestellt, soweit es sich auf die Umgruppierung der Arbeitnehmerinnen W, M, H B und J B bezieht.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. September 2015 - 4 TaBV 203/14 - zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Umgruppierung von acht Arbeitnehmern. 1

Die Antragstellerin (Arbeitgeberin) ist ein bundesweit tätiges Luftfahrtunternehmen. Der Beteiligte zu 2. ist der für den Bodenbetrieb in F gewählte Betriebsrat. Er repräsentiert ca. 6.500 Mitarbeiter. 2

Die Vergütung des bei der Arbeitgeberin beschäftigten Bodenpersonals richtete sich zunächst nach dem Vergütungsrahmentarifvertrag für das Bodenpersonal, gültig ab 1. April 1989 in der Fassung vom 17. Februar 1999. Am 8. April 2005 einigten sich die für den Bodenbetrieb der Arbeitgeberin zuständigen Tarifpartner - die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. und die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft - auf ein neues Vergütungssystem für die Arbeitgeberin. Danach sollte ein neues Entgeltsystem für das Bodenpersonal die Regelungen des bisherigen Vergütungsrahmentarifvertrags ab dem 1. Dezember 2005 ablösen. Parallel zu den Tarifverhandlungen verhandelten die Tarifvertragsparteien über die Überführung der betroffenen Arbeitnehmer in die neuen Vergütungsgruppen und erstellten hierzu am 8. April 2005 eine vorläufige Liste, die sogenannte „TKM-Liste“. Der Vergütungstarifvertrag Nr. 1 Bodenpersonal DLH (VTV Nr. 1) und der Tarifvertrag Vergütungssystem Boden DLH (im Folgenden: TV VS Boden) wurden von den Verhandlungsführern der 3

Tarifvertragsparteien am 30. November 2005 paraphiert. Am selben Tag unterzeichneten die Verhandlungsführer eine „Vereinbarung der Tarifpartner zur Überleitung in das neue Vergütungssystem DLH Bodenpersonal“ (Überleitungsvereinbarung), in der einzelne Aspekte der Zuordnung der Tätigkeit der Arbeitnehmer zu den Vergütungsgruppen des TV VS Boden festgelegt wurden. Das Unterschriftenverfahren zu den Tarifverträgen endete am 14. August 2006.

Der TV VS Boden enthält folgende Protokollnotiz III:

4

„Zuordnung der Mitarbeiter zum 1. Dezember 2005

Aus Anlass der Umstellung der bisherigen Vergütungsrahmentarifverträge (VRTV für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom 1. April 1989 in der Fassung vom 17. Februar 1999 und VRTV Neue Bundesländer vom 1. Januar 1991) auf die Regelungen des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden (TV VS Boden) der Deutschen Lufthansa AG und der dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zugeordneten Gesellschaften vom 1. Dezember 2005 sind alle vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter durch die Tarifpartner neu eingruppiert worden. Die Dokumentation der Eingruppierung wurde wie folgt vorgenommen:

Die Eingruppierung erfolgte durch Beschluss der Tarifpartner anhand der zwischen den Tarifpartnern vereinbarten Listen für jeden einzelnen Mitarbeiter und jede vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages umfasste Gesellschaft nach Daten:

- Name und Vorname des Mitarbeiters
- Pk-Nr.
- Abteilung
- Bisherige Tätigkeits-/Stellenbezeichnung
- Bisherige Vergütungsgruppe
- Künftige Tätigkeits-/Stellenbezeichnung
- Künftige Vergütungsgruppe
- Funktionszulage (soweit anwendbar)

Die Tarifpartner haben getrennt nach den vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages umfassten Gesellschaften jede einzelne Seite dieser Listen unterzeichnet.“

Am 6. Dezember 2005 schlossen die Beteiligten folgende, als „Betriebsvereinbarung“ bezeichnete Vereinbarung (im Folgenden: Regelungsvereinbarung):

5

„Präambel

Aus Anlass der Umstellung des bisherigen Vergütungsrahmentarifvertrages für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG auf die Regelungen des Tarifvertrages Vergütungssystem Boden der Deutschen Lufthansa AG sind alle Mitarbeiter der Deutschen Lufthansa AG durch die Tarifpartner der Deutschen Lufthansa AG/Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. und ver.di vorläufig neu eingruppiert worden. Dem Betriebsrat sind entsprechende Listen mit der für jeden Mitarbeiter vorgesehenen Eingruppierung überreicht und damit das Verfahren nach § 99 BetrVG eingeleitet worden.

1. Es besteht Einvernehmen darüber, dass es erforderlich ist, die korrekte Eingruppierung der Mitarbeiter durch den Betriebsrat in jedem Einzelfall zu überprüfen. Da eine nachvollziehbare Umgruppierung bzw. Eingruppierung innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen Frist nicht möglich ist, besteht Einvernehmen, dass die gesetzliche Stellungnahmefrist nach § 99 BetrVG bis zum 30. Juni 2006 verlängert wird.
2. Es besteht Einvernehmen darüber, dass alle Mitarbeiter zum 1. Dezember 2005 entsprechend den von den Tarifpartnern vorgesehenen Eingruppierungen in das Folgetarifsystem vorläufig übergeleitet werden.
3. Geschäftsleitung und Betriebsrat werden abteilungsbezogen die korrekte Eingruppierung der betreffenden Mitarbeiter besprechen. Kommt zwischen den Betriebsparteien eine Einigung hinsichtlich der Eingruppierung zustande, so gilt der Mitarbeiter rückwirkend ab 1. Dezember 2005 als korrekt eingruppiert. Die Geschäftsleitung wird dem Betriebsrat ab Anfang Dezember eine um Änderungen bei Mitarbeitern, die nach dem 31. Oktober 2005 aufgrund von Stufensteigerungen, Umgruppierungen, Vergütungserhöhungen, Versetzungen etc. ergänzte Liste aller Mitarbeiter überreichen, die Grundlage der Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sein wird.
4. Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien nicht zustande, so gilt die Zustimmung zur Eingruppierung als verweigert. In diesem Fall ist die korrekte Eingruppierung ab dem 1. Dezember 2005 über das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren

zu klären. Beide Parteien unterwerfen sich insoweit der gerichtlichen Entscheidung erster Instanz.

5. Sollte bis zum 30. Juni 2006 eine vollständige Beurteilung der korrekten Eingruppierung nicht möglich sein, erfolgt für die noch offenen Fälle eine Verlängerung der Frist bis zum 30. September 2006. Für die Fälle, die bis dahin nicht einvernehmlich geregelt werden, gilt die Zustimmung zur Eingruppierung als verweigert. Der Arbeitgeber wird dann die entsprechenden Zustimmungseretzungsverfahren einleiten. Sollten am 30. September 2006 noch eine größere Anzahl von Eingruppierungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat strittig sein, verpflichten sich die Betriebsparteien über eine letztmalige Verlängerung der Frist bis zum 31. Dezember 2006 zu verhandeln.
6. Beide Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass das beschriebene Verfahren für alle Ein- bzw. Umgruppierungen im Zusammenhang mit der neuen Vergütungsstruktur anzuwenden ist, die nach dem 1. November 2005 vollzogen werden.
7. Diese Regelungsvereinbarung gilt bis zum Abschluss der Umgruppierungsverfahren.“

Mit Schreiben vom 9. November 2005 ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Umgruppierung von 2.449 in F beschäftigten Mitgliedern des Bodenpersonals, zu denen auch die vom vorliegenden Verfahren betroffenen Arbeitnehmer gehörten. Nachdem der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert hatte, leitete die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht ein Zustimmungseretzungsverfahren ein. Das Arbeitsgericht wies die Anträge der Arbeitgeberin mit der Begründung ab, die Arbeitgeberin sei ihrer aus der Regelungsvereinbarung folgenden erhöhten Darlegungslast in Bezug auf die Richtigkeit der Umgruppierungen nicht nachgekommen. Das Landesarbeitsgericht verwarf die hiergegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin als unzulässig. Der Senat wies die dagegen eingelegte Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zurück.

6

Die Arbeitgeberin kündigte die Regelungsvereinbarung zum 30. September 2011. Mit Schreiben vom 18. November 2011 ersuchte sie den Betriebsrat erneut um Zustimmung zur Umgruppierung des am Standort F be-

7

schäftigten Bodenpersonals in das neue Vergütungssystem. Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 24. November 2011 sämtlichen beabsichtigten Umgruppierungen.

Mit der am 8. März 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrags- 8
schrift hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den beabsichtigten Umgruppierungen der Mitarbeiter des Bodenpersonals be-
gehrt.

Die Arbeitgeberin hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren von 9
Bedeutung - beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung

- der Frau E B (Ifd. Nr. 1085) als Allrounder Service 2
in die VG F
- der Frau W (Ifd. Nr. 3178) als Allrounder Office in die
VG F
- der Frau M (Ifd. Nr. 843) als Professional Office in die
VG D
- der Frau J B (Ifd. Nr. 3380) als Allrounder FI/REWE
in die VG F
- der Frau H B (Ifd. Nr. 968) als Experte Personal in
die VG H
- des Herrn F B (Ifd. Nr. 3004) als Professional Service
(ütZ) in die VG D
- der Frau A A (Ifd. Nr. 1536) als Professional Service
in die VG C
- der Frau K A (Ifd. Nr. 1181) als Professional Operati-
ons 1 in die VG D

nach Tarifvertrag Vergütungssystem Boden vom
30. November 2005 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auf- 10
fassung vertreten, nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden zu sein. Einer Ent-
scheidung zugunsten der Arbeitgeberin stehe außerdem die Rechtskraft des
Beschlusses des Arbeitsgerichts in dem vorausgegangenen Zustimmungser-
setzungsverfahren entgegen.

Das Arbeitsgericht hat durch Teil-Beschluss festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der vom vorliegenden Rechtsbeschwerdeverfahren betroffenen Arbeitnehmer als erteilt gilt. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats als unzulässig verworfen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter. 11

Die Arbeitnehmerinnen W, M, J B und H B sind mittlerweile aus dem Betrieb ausgeschieden. Daraufhin hat die Arbeitgeberin ihre Anträge hinsichtlich dieser Arbeitnehmerinnen für erledigt erklärt. Der Betriebsrat hat der Erledigungserklärung widersprochen. 12

Die Arbeitgeberin beantragt, das Verfahren einzustellen, soweit sie es für erledigt erklärt hat, und im Übrigen die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen, hilfsweise, die Rechtsbeschwerde insgesamt zurückzuweisen. 13

B. Das Verfahren ist einzustellen, soweit es sich auf die Umgruppierungen der Arbeitnehmerinnen W, M, J B und H B bezieht. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen. 14

I. Das Verfahren ist auf die einseitige Erledigungserklärung der Arbeitgeberin hinsichtlich der Umgruppierungen der Arbeitnehmerinnen W, M, J B und H B in entsprechender Anwendung von § 95 Satz 4, § 83a Abs. 2 ArbGG einzustellen. 15

1. Nach § 83a Abs. 2 ArbGG ist ein Beschlussverfahren einzustellen, wenn die Beteiligten es für erledigt erklärt haben. Hat der Antragsteller das Verfahren für erledigt erklärt und widersprechen andere Verfahrensbeteiligte der Erledigungserklärung, hat das Gericht zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Ist das der Fall, ist das Verfahren einzustellen. Ein erledigendes Ereignis sind tatsächliche Umstände, die nach Anhängigkeit des Beschlussverfahrens eingetreten sind und dazu führen, dass das Begehren des Antragstellers jedenfalls nunmehr als unzulässig oder unbegründet abgewiesen werden müsste. Anders als im Urteilsverfahren kommt es nicht darauf an, ob der gestellte Antrag bis dahin zulässig und begründet war (*grundlegend BAG 26. April* 16

1990 - 1 ABR 79/89 - zu B I 3 der Gründe, BAGE 65, 105; vgl. auch BAG 17. Mai 2017 - 7 ABR 22/15 - Rn. 14, BAGE 159, 111; 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 20; 8. Dezember 2010 - 7 ABR 69/09 - Rn. 8; 19. Februar 2008 - 1 ABR 65/05 - Rn. 10).

2. Vorliegend hat die Arbeitgeberin als Antragstellerin das Verfahren in Bezug auf die Umgruppierungen der Arbeitnehmerinnen W, M, H B und J B für erledigt erklärt. Ein erledigendes Ereignis ist eingetreten, da diese Arbeitnehmerinnen aus dem Betrieb der Arbeitgeberin ausgeschieden sind. Dadurch ist das Rechtsschutzbedürfnis für die bislang in Bezug auf diese Arbeitnehmerinnen verfolgten Zustimmungsersetzungsanträge entfallen. 17

a) Das Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Antrag als unzulässig abzuweisen. Während das Rechtsschutzbedürfnis bei Feststellungsanträgen in Gestalt des rechtlichen Interesses an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung nach § 256 Abs. 1 ZPO stets gesondert geprüft werden muss, ist es bei Leistungs- und Gestaltungsklagen regelmäßig gegeben. Es folgt in der Regel aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Ob der Anspruch besteht, ist grundsätzlich eine Frage der Begründetheit. Besondere Umstände können aber bereits das Verlangen, in die materiell-rechtliche Sachprüfung einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, wenn ein einfacherer oder billigerer Weg zur Verfügung steht oder 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). 18

b) Hiernach hat die Arbeitgeberin an den Zustimmungsersetzungsanträgen hinsichtlich der Umgruppierungen der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen kein Rechtsschutzbedürfnis. Sie bedarf der begehrten gerichtlichen Entscheidung offensichtlich nicht mehr. 19

- aa) Gegenstand des Zustimmungsersetzungsantrags nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, die beabsichtigte personelle Maßnahme auf der Grundlage eines bestimmten Zustimmungersuchens gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG auch angesichts der vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige durchzuführen (*BAG 23. Januar 2008 - 1 ABR 64/06 - Rn. 13 mwN, BAGE 125, 300*). Deshalb ist die Zustimmung des Betriebsrats für die Betriebsparteien nur solange von Bedeutung, wie der von der Ein- oder Umgruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist (*vgl. BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 25; 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B I 4 b der Gründe, BAGE 65, 105*). Nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung des Betriebsrats sowie einer diese Zustimmung ersetzenden gerichtlichen Entscheidung offensichtlich nicht mehr. 20
- bb) Die Arbeitnehmerinnen W, M, J B und H B sind aus dem Betrieb der Arbeitgeberin ausgeschieden. Damit ist das Rechtsschutzbedürfnis für die diese Arbeitnehmerinnen betreffenden Zustimmungsersetzungsanträge entfallen. Ein gleichwohl weiterhin gestellter Antrag wäre als unzulässig abzuweisen. Das gilt auch dann, wenn es sich um ein Musterverfahren handeln sollte. 21
- II. Im Übrigen ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig, aber unbegründet. 22
1. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. 23
- a) Die Rechtsbeschwerde ist nicht deshalb unzulässig, weil das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Betriebsrats gegen den erstinstanzlichen Teil-Beschluss als unzulässig verworfen hat. 24
- aa) Nach § 89 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ArbGG ist ein Beschluss, durch den eine Beschwerde gemäß § 89 Abs. 3 Satz 1 ArbGG als unzulässig verworfen wird, unanfechtbar. Nach § 89 Abs. 3 Satz 1 ArbGG ist eine Beschwerde als unzulässig zu verwerfen, wenn sie nicht in der gesetzlichen Form oder Frist 25

eingelegt oder begründet worden ist. Auf eine wegen eines wirksamen Rechtsmittelverzichts unzulässige Beschwerde findet § 89 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ArbGG jedenfalls dann weder unmittelbar noch entsprechend Anwendung, wenn der Rechtsmittelverzicht nicht im Wege einer Prozessklärung gegenüber dem Prozessgericht, sondern in einer außergerichtlichen, vorprozessualen Abrede vereinbart worden ist. Die Prüfung des Beschwerdegerichts ist in einem solchen Fall nicht - wie nach § 89 Abs. 3 Satz 1 ArbGG - auf die Einhaltung weitgehend formaler Bestimmungen über Frist und Form des Rechtsmittels beschränkt; vielmehr ist die Auslegung und Beurteilung einer außerprozessualen materiell-rechtlichen Vereinbarung notwendig (*BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 15 mwN, BAGE 135, 264*).

bb) Danach steht § 89 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ArbGG der Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat seine Beschwerde nicht deshalb als unzulässig verworfen, weil diese nicht frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden wäre. Es hat die Beschwerde vielmehr wegen des vorprozessual zwischen den Beteiligten vereinbarten Rechtsmittelverzichts für unzulässig erachtet. 26

b) Die Rechtsbeschwerde ist auch nicht nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG mangels ordnungsgemäßer Begründung unzulässig. 27

aa) Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung besteht. Dazu hat die Rechtsbeschwerdebegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (*vgl. etwa BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 82/13 - Rn. 19 mwN*). 28

bb) Die Rechtsbeschwerdebegründung wird diesen Anforderungen gerecht. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Rechtsmittelverzicht in Nr. 4 29

Satz 3 der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 gelte auch für das vorliegende Umgruppierungsverfahren. Der Betriebsrat macht mit der Rechtsbeschwerde geltend, der Rechtsmittelverzicht gelte nicht für solche (Folge-)Umgruppierungsverfahren, mit denen die Arbeitgeberin - wie hier - die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des Arbeitnehmers in dieselbe Vergütungsgruppe wie im Erstverfahren begehrt. Träfe diese Argumentation zu, wäre die Rüge geeignet, die angefochtene Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen.

2. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts zu Recht wegen des Rechtsmittelverzichts in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung als unzulässig verworfen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung vereinbarte Verzicht in Form einer Unterwerfungsklausel unter die Entscheidung der ersten Instanz erfasse auch das vorliegende (Folge-)Umgruppierungsverfahren, ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Der Rechtsmittelverzicht ist wirksam und hat nicht durch die Kündigung der Regelungsvereinbarung durch die Arbeitgeberin geendet. Der Arbeitgeberin ist es nicht verwehrt, sich auf den Rechtsmittelverzicht zu berufen. 30

a) Die Regelungsvereinbarung - einschließlich des in ihr enthaltenen Rechtsmittelverzichts - ist nicht von vornherein gegenstandslos, weil die Tarifvertragsparteien bereits eine Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer vorgenommen haben und deswegen kein Umgruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen wäre. Das Umgruppierungsverfahren ist vorliegend nicht obsolet. 31

aa) Die Regelungsvereinbarung regelt das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG bei der Umgruppierung des Bodenpersonals anlässlich der Umstellung des Vergütungssystems zum 1. Dezember 2005. Sie setzt damit ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei der Umgruppierung der Mitarbeiter des Bodenpersonals in das neue Vergütungsschema voraus. 32

bb) Vom Bestehen dieses Beteiligungsrechts sind die Betriebsparteien bei Abschluss der Regelungsvereinbarung zu Recht ausgegangen. Die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene „Zuordnung der Mitarbeiter zum 1. Dezember 2005“ gemäß der Protokollnotiz III zum TV VS Boden steht dem nicht entgegen. 33

(1) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG besteht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Die korrekte Einreihung des Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist keine in das Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Daher reicht das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Für die Durchführung des Zustimmungsverfahrens bei Umgruppierungen besteht kein Raum, wenn die Tarifvertragsparteien selbst die ansonsten den Betriebsparteien obliegende Umgruppierungsentscheidung getroffen haben. Wo es der Anwendung abstrakter Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsordnung auf die mit einer konkreten Arbeitsstelle verbundenen Tätigkeitsaufgaben zur korrekten Einreihung des Arbeitnehmers nicht bedarf, besteht kein Erfordernis der Beurteilung der Rechtslage durch den Arbeitgeber und damit kein Erfordernis der Mitbeurteilung durch den Betriebsrat. Dies ist zB dann der Fall, wenn schon die Urheber der Vergütungsordnung selbst die betreffende Stelle mit bindender Wirkung für den Arbeitgeber in ihr abstraktes Vergütungsschema eingereiht haben. Ihre Einreihung ist in einem solchen Fall für die Betriebsparteien selbst dann maßgeblich, wenn die Anwendung der abstrakten Tätigkeitsmerkmale zu einem anderen Ergebnis führen würde. Dabei wird die Kompetenz der Betriebsparteien bei einer Ein- und Umgruppierung nach § 99 BetrVG nicht in rechtswidriger Weise beschnitten (*BAG 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 27 f., BAGE 151, 212; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 17; 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 25 - 27, BAGE 118, 141*). 34

(2) Die Tarifvertragsparteien haben mit der „Zuordnung der Mitarbeiter zum 1. Dezember 2005“ gemäß der Protokollnotiz III zum TV VS Boden keine ab- 35

schließende Umgruppierungsentscheidung getroffen. Die Eingruppierung erfolgte nach Absatz 2 dieser Protokollnotiz anhand der zwischen den Tarifpartnern vereinbarten Listen auf der Grundlage der in der Protokollnotiz angegebenen Daten. Dabei wurden die Mitarbeiter auf der Grundlage der bisherigen Tätigkeits-/Stellenbezeichnung und der bisherigen Vergütungsgruppe der neuen Tätigkeits-/Stellenbezeichnung und der neuen Vergütungsgruppe zugeordnet. Damit haben die Tarifvertragsparteien zwar eine verbindliche Bewertung der Stellen vorgenommen. Sie haben sich aber nicht damit befassen, ob die Mitarbeiter die Tätigkeit tatsächlich ausüben. Damit verbleibt bei den Betriebsparteien die rechtsanwendende Beurteilung, ob die umzugruppierenden Arbeitnehmer die von den Tarifvertragsparteien bewertete Stelle tatsächlich innehaben und die dort zu leistenden Tätigkeiten und Aufgaben der Stellenbeschreibung entsprechen (vgl. BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 21; 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 33; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 17).

Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin gebieten die Entscheidungen des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. April 2015 (- 1 ABR 65/13 -; - 1 ABR 66/13 - Rn. 27 f., BAGE 151, 212) keine andere Beurteilung. Diese Entscheidungen betreffen nicht die Protokollnotiz III zum TV VS Boden, sondern einen anderen Tarifvertrag mit einer abweichenden Regelung.

36

b) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Beteiligten in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung einen Rechtsmittelverzicht vereinbart haben, der auch die vorliegende Fallgestaltung erfasst. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung der Regelungsvereinbarung ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Bei der Regelung in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung handelt es sich um eine nichttypische schuldrechtliche Regelungsabrede der beteiligten Betriebsparteien. Ihre Auslegung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt daher nur einer eingeschränkten rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung. Dieser halten die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts stand.

37

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass es sich bei der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 trotz ihrer Überschrift nicht

38

um eine Betriebsvereinbarung iSv. § 77 BetrVG, sondern um eine schuldrechtliche Regelungsabrede handelt (vgl. zu derselben Regelungsvereinbarung BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 19, BAGE 135, 264). Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass die Regelungsabrede als schuldrechtliche, nur zwischen den Betriebsparteien wirkende Vereinbarung - anders als eine normativ wirkende Betriebsvereinbarung - nicht nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung, sondern gemäß §§ 133, 157 BGB auszulegen ist (BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 20, aaO).

bb) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie sie die Parteien nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrags und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 21, BAGE 135, 264; 2. Juli 2009 - 3 AZR 501/07 - Rn. 19 mwN).

39

Die Auslegung individueller Willenserklärungen kann das Revisions- oder Rechtsbeschwerdegericht nur darauf überprüfen, ob das Berufungs- oder Beschwerdegericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Dies gilt auch, wenn einer Regelungsabrede atypische Erklärungen der Betriebsparteien zugrunde liegen (BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 22 mwN, BAGE 135, 264).

40

cc) Danach ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, der Rechtsmittelverzicht in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung gelte nicht nur für die im

41

Jahr 2005 eingeleiteten erstmaligen Zustimmungseretzungsverfahren, sondern auch für die sich im Fall eines Unterliegens der Arbeitgeberin in den Erstverfahren anschließenden Folgeverfahren, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen ausgeführt, ein Teil der Bestimmungen der Regelungsvereinbarung (Nrn. 1, 2, 3, 4 Satz 2 und 5) sei zwar wegen der darin festgelegten Termine nicht auf Folgeverfahren übertragbar. Das schließe jedoch die Geltung anderer, allgemein gehaltener Regelungen für Folgeverfahren nicht aus. Vielmehr spreche Nr. 6 der Regelungsvereinbarung für eine umfassende Geltung dieser Regelungen bis zum Abschluss der Überführung aller Arbeitnehmer in das neue Vergütungssystem. Das werde durch den Zweck der Regelung in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung über den Rechtsmittelverzicht bestätigt. Der Rechtsmittelverzicht diene der Verfahrensbeschleunigung. Dieser Regelungszweck würde konterkariert, wenn in den erforderlich werdenden Folgeverfahren für die erstinstanzlich unterlegene Seite die Rechtsmittelinstanzen eröffnet würden. 42

(2) Diese Erwägungen lassen keinen Verstoß gegen Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine wesentlichen Tatsachen unberücksichtigt gelassen. 43

(a) Bei der Bestimmung in Nr. 4 Satz 3 der Regelungsvereinbarung handelt es sich nach ihrem eindeutigen Wortlaut um einen vorgezogenen, beiderseitigen und uneingeschränkten Rechtsmittelverzicht der Betriebsparteien gegen die im gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahren ergehende erstinstanzliche Entscheidung. Anhaltspunkte für ein „Redaktionsversehen“ liegen nicht vor (*vgl. zu der vorliegenden Regelungsvereinbarung BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 26, BAGE 135, 264*). 44

(b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die mangelnde Übertragbarkeit eines Teils der Bestimmungen der Regelungsvereinbarung die Geltung des Rechtsmittelverzichts in Folgeverfahren nicht ausschließt. Nach Nr. 6 der Regelungsvereinbarung ist das beschriebene Verfahren für alle 45

Ein- und Umgruppierungen im Zusammenhang mit der neuen Vergütungsstruktur anzuwenden, die nach dem 1. November 2005 vollzogen werden. Dies spricht dafür, dass die Verfahrensregelungen, soweit sie - wie etwa der Rechtsmittelverzicht - übertragbar sind, auch für Folgeverfahren gelten.

(c) Das Landesarbeitsgericht hat des Weiteren zutreffend ausgeführt, dass auch der Zweck des Rechtsmittelverzichts für dessen Anwendbarkeit in Folgeverfahren spricht. Mit der bezweckten Verfahrensbeschleunigung wäre es gerade in den Fällen, in denen aufgrund des Unterliegens der Arbeitgeberin im Erstverfahren ein weiteres Zustimmungsersetzungsverfahren geführt werden muss, nicht vereinbar, für die erstinstanzlich unterlegene Seite Rechtsmittelinstanzen zu eröffnen. 46

(d) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts steht auch nicht in einem unauflösbaren Widerspruch zu den weiteren in Nr. 4 der Regelungsvereinbarung getroffenen Regelungen. Zwar könnte die Bestimmung in Nr. 4 Satz 2 der Regelungsvereinbarung, wonach „die korrekte Eingruppierung ab dem 1. Dezember 2005 über das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren zu klären“ ist, dafür sprechen, dass sich die Betriebsparteien bereits von der - ersten - arbeitsgerichtlichen Entscheidung erster Instanz eine endgültige Klärung der Frage der richtigen Eingruppierung versprochen und bei dem vereinbarten Rechtsmittelverzicht eine Entscheidung des Arbeitsgerichts, bei der aufgrund der Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrags die richtige Eingruppierung offenbleibt, nicht im Auge hatten. Dem steht jedoch entgegen, dass ein beiderseitiger Rechtsmittelverzicht - und nicht etwa nur ein einseitiger des Betriebsrats - vereinbart wurde (*vgl. BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 27, BAGE 135, 264*). Das lässt darauf schließen, dass die Betriebsparteien damit rechneten, nicht in allen Fällen bereits im Erstverfahren eine endgültige Klärung der Eingruppierung zu erreichen. 47

(e) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist auch nicht deshalb rechtsfehlerhaft, weil von der Anwendung des Rechtsmittelverzichts solche Folgeverfahren ausgenommen sind, mit denen die Arbeitgeberin - wie hier - die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung des 48

Arbeitnehmers in dieselbe Vergütungsgruppe wie im Erstverfahren begehrt. Aus der Regelungsvereinbarung ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine solche Beschränkung des Rechtsmittelverzichts. Vielmehr liefe die Einschränkung des Rechtsmittelverzichts dem Zweck der Verfahrensbeschleunigung zuwider. Der Betriebsrat macht ohne Erfolg geltend, die vereinbarte Unterwerfung unter die erstinstanzliche Entscheidung solle eine erneute Befassung eines Gerichts mit derselben Frage ausschließen. Der Rechtsmittelverzicht schließt die Einlegung eines Rechtsmittels gegen die arbeitsgerichtliche Entscheidung, nicht aber die Einleitung eines Folgeverfahrens mit dem gleichen Zustimmungsersetzungsantrag wie im Ausgangsverfahren aus. Das Gericht hat in dem Folgeverfahren zu prüfen, ob die Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung im Ausgangsverfahren Bindungswirkung entfaltet. Das ist nur dann der Fall, wenn das Gericht die Richtigkeit der Eingruppierung geprüft und darüber entschieden hat (*BAG 20. März 2014 - 2 AZR 840/12 - Rn. 24*). Daran fehlt es, wenn der Zustimmungsersetzungsantrag mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung des Betriebsrats oder - wie hier - mit der Begründung abgewiesen wurde, der Arbeitgeber sei seiner Darlegungslast nicht nachgekommen (*vgl. BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 28, BAGE 135, 264*).

- c) Der vereinbarte Rechtsmittelverzicht ist wirksam. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren können die Beteiligten wirksam auf das Rechtsmittel der Beschwerde gegen die verfahrensbeendende erstinstanzliche Entscheidung verzichten. Ein solcher Verzicht kann von den Beteiligten bereits vor der arbeitsgerichtlichen Entscheidung erklärt werden (*vgl. ausführlich zu der vorliegenden Regelungsvereinbarung BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 29 ff., BAGE 135, 264*). 49

- d) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Regelungsvereinbarung nicht infolge der ordentlichen Kündigung der Arbeitgeberin mit Wirkung zum 30. September 2011 außer Kraft getreten ist. 50

- aa) Eine Regelungsabrede kann in entsprechender Anwendung des § 77 Abs. 5 BetrVG ordentlich gekündigt werden. Beschränkt sich der Inhalt der Regelungsabrede über die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats 51

nicht auf einen Einzelfall, sondern soll die Regelung die Betriebsparteien für längere Zeit binden, muss sich jede Partei wie bei jedem anderen Dauerschuldverhältnis bürgerlichen Rechts durch Kündigung von dem schuldrechtlichen Vertrag lösen können. Eine Kündigungsmöglichkeit besteht bei Regelungsabreden unabhängig davon, ob sie einen Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung oder nur freiwillig zu regelnde Angelegenheiten betreffen (vgl. BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 86/06 - Rn. 20, BAGE 125, 361; 10. März 1992 - 1 ABR 31/91 - zu B II 1 d bb der Gründe). Wie bei einer Betriebsvereinbarung kann das Kündigungsrecht aber auch durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat einvernehmlich eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Die Betriebsparteien können einen Kündigungsverzicht oder eine Mindestlaufzeit ausdrücklich oder konkludent vereinbaren (BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 86/06 - Rn. 21, aaO).

bb) Danach ist die Regelungsvereinbarung nicht ordentlich kündbar. 52

(1) Allerdings ist die Kündbarkeit der Regelungsabrede entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil sich der Inhalt der Regelungsvereinbarung auf die Regelung einer einzelnen Maßnahme beschränkt. Das ist nicht der Fall. Die Regelungsvereinbarung gilt nicht nur für das erste Zustimmungersetzungsersuchen der Arbeitgeberin, sondern auch für (Folge-)Umgruppierungsverfahren im Zusammenhang mit der seit dem 1. November 2005 bestehenden Vergütungsstruktur. Es handelt sich damit um eine über die Regelung eines konkreten Einzelfalls hinausgehende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. 53

(2) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Recht angenommen, dass die Betriebsparteien einen Ausschluss des ordentlichen Kündigungsrechts vereinbart haben. Nach Nr. 7 der Regelungsvereinbarung gilt diese bis zum Abschluss der Umgruppierungsverfahren. Das schließt eine Kündigung vor Abschluss der Umgruppierungsverfahren in das neue Vergütungssystem aus. 54

- e) Der Arbeitgeberin ist es nicht wegen ihres Versuchs, sich von der Regelungsvereinbarung zu lösen, nach § 2 Abs. 1 BetrVG verwehrt, sich auf den Rechtsmittelverzicht zu berufen. 55
- aa) Nach § 2 Abs. 1 BetrVG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben. Sie müssen dabei auch auf die Interessen anderer Betriebsparteien Rücksicht nehmen. Es geht letztlich um die Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben auch in der Betriebsverfassung (*vgl. BAG 28. Mai 2014 - 7 ABR 36/12 - Rn. 35, BAGE 148, 182*). 56
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Arbeitgeberin nicht gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstößt, indem sie sich auf den Rechtsmittelverzicht beruft. Die Arbeitgeberin erkennt damit - nach dem vergeblichen Versuch, sich von der Regelungsvereinbarung durch Kündigung zu lösen -, die Geltung dieser beide Betriebsparteien bindenden Vereinbarung an. 57

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Busch

H. Hansen