

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 13. August 2019
- 1 ABR 10/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:130819.B.1ABR10.18.0

I. Arbeitsgericht Augsburg

Beschluss vom 21. Februar 2017
- 7 BV 61/16 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 27. Oktober 2017
- 7 TaBV 51/17 -

Entscheidungsstichworte:

Regelungsabrede - Nachwirkung

Leitsatz:

Eine Regelungsabrede der Betriebsparteien wirkt nach einer Kündigung nicht entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Dies gilt auch, soweit die Regelungsabrede eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit betrifft.

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 10/18
7 TaBV 51/17
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. August 2019

BESCHLUSS

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 13. August 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Hayen und Pollert für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 27. Oktober 2017 - 7 TaBV 51/17 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung sowie über die Nachwirkung einer Regelungsabrede. 1

Die Arbeitgeberin betreibt in N eine Druckerei mit etwa 360 Arbeitnehmern, für die der beteiligte Betriebsrat errichtet ist. Zum 1. Juli 2008 vereinbarte sie mit der Gewerkschaft ver.di einen für zwei Abteilungen der Druckerei - der Buchbinderei und dem Versand - geltenden Firmentarifvertrag (FTV). Danach finden für die dort beschäftigten Arbeitnehmer ua. der Lohnrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie (LRTV) sowie der Gehaltsrahmentarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister in der bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie (GRTV) - beide in der jeweils gültigen Fassung - Anwendung (§§ 2 und 3 FTV *ivm. der Anlage A zum FTV*). Der LRTV vom 19. Juni 1990 sieht in seinem § 2 für die Eingruppierung der gewerblichen Arbeitnehmer acht Lohngruppen vor. 2

Daneben schloss die Arbeitgeberin mit ver.di einen Überleitungstarifvertrag (ÜTV), der die Auswirkungen des Wechsels von den Tarifverträgen der Druckindustrie zu denen der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie regelt und nach seinem § 2 für alle Arbeitnehmer gilt, die „am 01.07. 2008 in einem Arbeitsverhältnis bei der Druckerei ... standen“. § 3 Nr. 1 Buchst. d ÜTV bestimmt, dass die Eingruppierungen der Arbeitnehmer gemäß der Anlage 2 erfolgen. Die Anlage 2 zum ÜTV benennt die betreffenden Arbeit- 3

nehmer namentlich und ordnet ihnen größtenteils konkrete Gehalts- oder Lohngruppen zu. Dem überwiegenden Teil der gewerblichen Arbeitnehmer sind dabei sog. Zwischenlohngruppen („L4+“, „L5+“ oder „L6+“) zugewiesen. Diese be-laufen sich - ausweislich der Erläuterungen in der Anlage 2 - auf bestimmte Prozentsätze „des Tarifvertrags Papier und Pappe“.

Mit Schreiben vom 21. Januar 2009 bot die Arbeitgeberin dem Betriebsrat an, bei der Eingruppierung von neu in der Buchbinderei und im Versand ein-gestellten Beschäftigten künftig die gleichen Kriterien wie bei den bereits be-schäftigten Arbeitnehmern anzuwenden; die Zwischenlohngruppen sollten je-doch erst nach Ablauf einer entsprechenden Einarbeitungs- und Anlernphase von in der Regel sechs Monaten gewährt werden. Dem Schreiben war eine Übersicht „Eingruppierung Bubi/Versand“ beigefügt, die verschiedene Tätigkei-ten und diesen zugordnete Lohngruppen (LG) - ua. für Helfer die LG IV - aus-weist. Mit Schreiben vom 9. Februar 2009 stimmte der Betriebsrat dem Vor-schlag zu. Die Arbeitgeberin gruppierte in der Folgezeit die neu eingestellten Mitarbeiter entsprechend dieser Vereinbarung ein. 4

Im August 2015 kündigte die Arbeitgeberin die Regelungsabrede mit dem Betriebsrat zum 30. November 2015 und teilte ihm mit, bei „Neueinstellun-gen“ ab Dezember 2015 nur noch nach den Vorgaben des geltenden Lohn- und Gehaltsgruppentarifvertrags einzugruppieren. Im April 2016 kündigte die Arbeit-geberin den FTV zu Ende Oktober 2016. 5

Seit Juli 2015 ist die Arbeitnehmerin R als Maschinenhelferin in der Buchbinderei beschäftigt. Ihrer zunächst bis Ende Dezember 2015 befristeten Einstellung sowie ihrer Eingruppierung in der LG IV LRTV hatte der Betriebsrat im Mai 2015 zugestimmt. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat am 1. Dezember 2015 mit, sie beabsichtige die Beschäftigung der Arbeitnehmerin über den 31. Dezember 2015 hinaus unter unveränderter Eingruppierung in der LG IV LRTV für sechs Monate befristet zu verlängern, und bat um Zustimmung. Der Betriebsrat stimmte am 4. Dezember 2015 der Einstellung zu, verweigerte jedoch die Zustimmung zur Eingruppierung mit der Begründung, die Arbeitneh-merin sei länger als sechs Monate beschäftigt und daher in der Zwischenlohn- 6

gruppe „L4+“ einzugruppieren. Anlässlich der Beschäftigung der Arbeitnehmerin über den 30. Juni 2016 hinaus erteilte der Betriebsrat auf ein entsprechendes Zustimmungsgesuch der Arbeitgeberin vom 6. Juni 2016 ebenfalls die Zustimmung zur Einstellung, widersprach jedoch der angegebenen Eingruppierung in der LG IV LRTV.

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, dem Betriebsrat stehe kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin R zu. Etwaige Verstöße gegen Regelungsabsprachen seien nicht von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfasst. Zudem wirke die gekündigte Regelungsabsprache nicht nach. 7

Die Arbeitgeberin hat - soweit in der Rechtsbeschwerde noch von Interesse - beantragt, 8

die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Maschinenhelferin R (Abrufkraft mit zehn Wochenstunden) in LG IV LRTV für die Dauer deren befristeter Einstellung in der Abteilung Buchbinderei vom 1. Januar 2016 bis 30. Juni 2016 gemäß dem Zustimmungsantrag der Arbeitgeberin vom 1. Dezember 2015 sowie für die Dauer deren befristeter Einstellung in der Abteilung Buchbinderei vom 1. Juli 2016 bis 31. Oktober 2016 gemäß dem Zustimmungsantrag der Arbeitgeberin vom 6. Juni 2016 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat neben der Antragsabweisung beantragt 9

festzustellen, dass die gekündigte Vereinbarung der Betriebsparteien zur Eingruppierung Buchbinderei vom 21. Januar 2009/9. Februar 2009 über den 30. November 2015 hinaus nachwirkt;

hilfsweise

festzustellen, dass die gekündigte Vereinbarung der Betriebsparteien zur Eingruppierung Buchbinderei vom 21. Januar 2009/9. Februar 2009 als Gesamtzusage über den 30. November 2015 hinaus wirkt.

Er hat die Auffassung vertreten, die gekündigte Regelungsabrede entfalte analog § 77 Abs. 6 BetrVG Nachwirkung, da sie eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit regele. 10

Das Arbeitsgericht hat dem erstinstanzlich lediglich hilfsweise verfolgten Zustimmungsersetzungsantrag stattgegeben und sowohl die Wideranträge des Betriebsrats als auch den damaligen, auf die Feststellung gerichteten Hauptantrag der Arbeitgeberin, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin R in LG IV LRTV als erteilt gilt, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt dieser sein Begehren auf vollständige Antragsabweisung sowie seine Wideranträge weiter. 11

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Der zulässige Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist begründet. Die Wideranträge des Betriebsrats bleiben erfolglos. 12

I. Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin R in der LG IV LRTV ist zu ersetzen. 13

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist zulässig. 14

a) Er bedarf jedoch der Auslegung. 15

Nach dem Vortrag der Arbeitgeberin ist ihr Antrag abweichend von seiner sprachlichen Fassung nicht auf eine Zustimmungsersetzung zu einer in der Vergangenheit liegenden Eingruppierung, sondern - entsprechend dem zulässigen Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens (*vgl. BAG 17. März 2015 - 1 ABR 59/13 - Rn. 18; 1. Juli 2009 - 4 ABR 17/08 - Rn. 19*) - auf die Klärung gerichtet, ob die Eingruppierung der inzwischen unbefristet weiterbeschäftigten Arbeitnehmerin in LG IV LRTV gegenwärtig und zukünftig als Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zutreffend ist. Trotz anderweitiger Angaben im Antrag ist Gegenstand des vorliegenden Verfahrens allein die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats auf Grund des Zustimmungsgesuchs der Arbeitgeberin vom 1. Dezember 2015 (*vgl. zum Verfahrensgegenstand bei mehreren Zustimmungersuchen etwa BAG 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 - Rn. 20 mwN*). Soweit die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben vom 6. Juni 2016 erneut um Zustimmung zur weiteren (befristeten) Beschäftigung von Frau R für die Zeit ab dem 1. Juli 2016 gebeten hat, hat sie ihm ersichtlich lediglich deren 16

unveränderte Eingruppierung in der LG IV LRTV gemäß § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG mitgeteilt. Einem erneuten Zustimmungersuchen auch zu einer Eingruppierung der Arbeitnehmerin hätte die Grundlage gefehlt. Denn eine Einstellung, zu der auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses gehört (vgl. BAG 7. August 1990 - 1 ABR 68/89 - zu B I 2 a bb der Gründe, BAGE 65, 329, 334), ist nicht mit einer Eingruppierung verbunden, wenn sich - wie bei der Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin R über den 30. Juni 2016 hinaus - weder die Tätigkeit des Arbeitnehmers noch die maßgebende Vergütungsordnung ändert (vgl. BAG 1. Juli 2009 - 4 ABR 17/08 - Rn. 15 mwN).

b) Für den Zustimmungersetzungsantrag besteht ein Rechtsschutzbedürfnis. 17

aa) Die Arbeitgeberin bedarf zu einer Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats, da sie in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. 18

bb) Anlässlich der Weiterbeschäftigung der zunächst befristet eingestellten Arbeitnehmerin R über den 31. Dezember 2015 hinaus und damit ihrer (erneuten) Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zum 1. Januar 2016 war eine Eingruppierung erforderlich. 19

(1) Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die rechtliche Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Diese Beurteilung hat der Arbeitgeber bei jeder Einstellung und Versetzung vorzunehmen. Eine Neueinstellung ist nur dann nicht mit einer Eingruppierung verbunden, wenn keine neue Tätigkeit aufgenommen wird und die maßgebende Vergütungsordnung unverändert geblieben ist (vgl. BAG 1. Juli 2009 - 4 ABR 17/08 - Rn. 15 mwN). 20

(2) Danach war zum 1. Januar 2016 eine erneute Eingruppierung notwendig. Zwar übte die Arbeitnehmerin R auch über den 31. Dezember 2015 unverändert dieselbe Tätigkeit als Maschinenhelferin aus; jedoch hatte sich zu die- 21

sem Zeitpunkt die ihrer Eingruppierung zugrunde gelegte Vergütungsordnung geändert.

(a) Entsprechend der mit Schreiben vom 21. Januar 2009 und 9. Februar 2009 zustande gekommenen Regelungsabrede wandte die Arbeitgeberin bis Ende November 2015 auf gewerbliche Arbeitnehmer, die nach dem 1. Juli 2008 in der Buchbinderei oder im Versand der Druckerei eingestellt wurden, eine von den Vorgaben des § 2 LRTV abweichende Vergütungsordnung an. Demzufolge gruppierte sie Arbeitnehmer, die - wie die Mitarbeiterin R - als Helfer tätig waren, ungeachtet der in § 2 LRTV vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale zunächst in LG IV LRTV ein und gruppierte sie nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten in Zwischenlohngruppe „L4+“ um. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats gewährte die Arbeitgeberin durch die Einstufung in eine Zwischenlohngruppe nicht lediglich eine übertarifliche Zulage. Vielmehr erfolgte in Übereinstimmung mit dem Inhalt der zwischen den Betriebsparteien getroffenen Regelungsabrede eine Einreihung der Arbeitnehmer in der durch Zeitaufstieg erreichten höheren Lohngruppe. 22

(b) Nach Kündigung der Regelungsabrede zum 30. November 2015 (*zur Kündigungsmöglichkeit entsprechend § 77 Abs. 5 BetrVG vgl. BAG 23. Juni 1992 - 1 ABR 53/91 - zu B II 2 b der Gründe mwN*) brachte die Arbeitgeberin die mit dem Betriebsrat abgesprochene Vergütungsordnung bei einer Einstellung von Arbeitnehmern in der Druckerei nicht mehr zu Anwendung. Stattdessen legte sie für die Eingruppierung der ab Anfang Dezember 2015 eingestellten gewerblichen Arbeitnehmer die Vorgaben des § 2 LRTV einschließlich der dortigen Lohngruppen zugrunde. Damit bedurfte es anlässlich der weiteren Beschäftigung der Arbeitnehmerin R ab dem 1. Januar 2016 deren Eingruppierung in dieser Vergütungsordnung. 23

cc) Der Zulässigkeit des Zustimmungsersetzungsantrags steht nicht entgegen, dass der Betriebsrat die im Mai 2015 von der Arbeitgeberin erbetene Zustimmung anlässlich der erstmaligen Einstellung der Arbeitnehmerin R zum 1. Juli 2015 zu deren Eingruppierung in der LG IV LRTV erteilt hat. Aufgrund der damals von der Arbeitgeberin angewandten, vom LRTV abweichenden 24

Vergütungsordnung und des hierauf bezogenen Zustimmungersuchens bezieht sich diese auf einen anderen Verfahrensgegenstand.

2. Der Zustimmungersetzungsantrag ist begründet. 25

a) Voraussetzung für die gerichtliche Zustimmungersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf (vgl. statt aller BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 28 mwN). 26

Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 1. Dezember 2015 über die beabsichtigte Eingruppierung rechtzeitig unterrichtet und um Zustimmung gebeten. Aufgrund der Mitteilung der Arbeitgeberin, ab Dezember 2015 bei „Neueinstellungen“ nur noch nach den tariflichen Vorgaben einzugruppieren, konnte und musste der Betriebsrat das Schreiben auch als Zustimmungsgesuch hinsichtlich der Eingruppierung der Arbeitnehmerin verstehen. Das Schreiben enthält zudem die für den Betriebsrat notwendigen Informationen bezogen auf die Tätigkeit der Arbeitnehmerin R. Da dieser erkennbar mit den betrieblichen Verhältnissen vertraut ist, reichte die Angabe aus, die Arbeitnehmerin werde als Maschinenhelferin weiterbeschäftigt. 27

b) Die begehrte Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht bereits nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt, weil er seine Zustimmung nicht form- und fristgerecht verweigert hat. Dies steht infolge der rechtskräftigen Abweisung des ursprünglichen Hauptantrags der Arbeitgeberin durch das Arbeitsgericht bindend fest. 28

c) Der Betriebsrat konnte seine Zustimmungsverweigerung nicht auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen. 29

aa) Ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Arbeitnehmerin in der LG IV LRTV folgt nicht aus einem etwaigen Verstoß der Arbeitgeberin gegen die Regelungsabrede der Betriebsparteien. 30

- (1) Die Regelwerke, deren Vorgaben den Betriebsrat zur Verweigerung seiner Zustimmung zu einer personellen Maßnahme berechtigen können, sind in § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG abschließend aufgeführt. Nach ihrem eindeutigen Wortlaut erfasst die Norm keine Verstöße gegen Regelungsabreden. 31
- (2) Eine analoge Anwendung von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG auf Regelungsabreden kommt nicht in Betracht. 32
- (a) Eine Analogie setzt voraus, dass eine vom Gesetzgeber unbeabsichtigt gelassene Lücke besteht und diese Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Anderenfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers - also der Normalfall, wenn er etwas nicht regeln will - als planwidrige Lücke aufgefasst und diese im Wege der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden (*vgl. etwa BAG 9. April 2019 - 9 AZB 2/19 - Rn. 23 mwN*). 33
- (b) § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist nicht planwidrig lückenhaft. Dem Betriebsrat sollte ein Zustimmungsverweigerungsrecht ersichtlich nur bei einem Verstoß der personellen Maßnahme gegen solche Regelungen gewährt werden, die - zumindest auch - normativ und damit unmittelbar und zwingend für die Arbeitnehmer gelten können. Eine solche Wirkung kommt einer zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Regelungsabrede nicht zu. Sie entfaltet als lediglich schuldrechtliche Vereinbarung nur zwischen den Betriebsparteien Wirkung (*vgl. etwa BAG 26. September 2018 - 7 ABR 18/16 - Rn. 38*). 34
- bb) Die Eingruppierung verstößt nicht gegen ein Gesetz. 35
- (1) Die beabsichtigte Eingruppierung eines Arbeitnehmers verstößt gegen ein Gesetz, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in ein anderes Entgelt-schema eingruppieren will als dasjenige, welches als Teil der betrieblichen Lohngestaltung im Betrieb zur Anwendung kommen muss. Die darin liegende Änderung der bestehenden Entlohnungsgrundsätze ist nicht einseitig möglich. Sie bedarf nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einer Einigung mit dem Betriebsrat. Fehlt diese oder ist sie nicht durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden, 36

verstößt die Eingruppierung gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (*vgl. statt aller BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 26/17 - Rn. 17 mwN*).

(2) Der Senat kann zugunsten des Betriebsrats unterstellen, dieser habe mit seinen Ausführungen im Schreiben vom 4. Dezember 2015 die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin R in der LG IV LRTV auch wegen eines Verstoßes gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verweigern wollen. Denn der geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund liegt nicht vor. Die ehemals normativ (§ 3 Abs. 1 TVG) an den FTV und infolgedessen an den dort in Bezug genommenen LRTV gebundene Arbeitgeberin muss - auch nach Eintritt der Nachwirkung des FTV infolge seiner Kündigung zum 31. Oktober 2016 (§ 4 Abs. 5 TVG) - diesen als die für die nicht bereits am 1. Juli 2008 beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer maßgebende Vergütungsordnung in der Buchbinderei und im Versand zur Anwendung bringen. Hierin liegt keine nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze.

37

(a) 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 mwN, BAGE 138, 39*). Dennoch ist der tarifgebundene Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die tarifliche Vergütungsordnung ungeachtet der Tarifgebundenheit 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 sowie der Normzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 15/14 - Rn. 18 mwN*).

38

- (b) Die Entscheidung der Arbeitgeberin, ab dem 1. Dezember 2015 auf alle in der Buchbinderei und im Versand neu eingestellten gewerblichen Arbeitnehmer die Vergütungsordnung des im FTV in Bezug genommenen LRTV anzuwenden, bedurfte nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Da die Arbeitgeberin zum damaligen Zeitpunkt noch unmittelbar und zwingend an den FTV gebunden war, bestand nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG kein Mitbestimmungsrecht. Der Eintritt der Nachwirkung des FTV ab dem 1. November 2016 ändert hieran nichts. Die ursprünglich kraft Tarifgebundenheit des Arbeitgebers im Betrieb geltenden Grundsätze der tariflichen Vergütungsordnung bilden auch nach dem Wegfall dieser Bindung das für den Betrieb maßgebliche kollektive Vergütungsschema. Bis zu einem wirksamen Änderungsakt ist dieses betriebsverfassungsrechtlich weiter gültig (*vgl. BAG 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 28 mwN, BAGE 126, 237*). 39
- d) Der Betriebsrat kann sich vorliegend nicht darauf berufen, die Eingruppierung der Arbeitnehmerin R verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG und benachteilige sie außerdem, ohne dass dies aus betrieblichen oder in ihrer Person liegenden Gründen gerechtfertigt sei (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG). Diese Zustimmungsverweigerungsgründe hat der Betriebsrat in seinem Schreiben vom 4. Dezember 2015 nicht geltend gemacht. Ein Nachschieben weiterer Gründe nach Ablauf der Wochenfrist scheidet aus (*vgl. etwa BAG 23. Januar 2019 - 4 ABR 56/17 - Rn. 17 mwN*). 40
3. Die Wideranträge des Betriebsrats bleiben erfolglos. 41
- a) Der zulässige Hauptantrag des Betriebsrats ist unbegründet. 42
- aa) Der Antrag begegnet keinen Zulässigkeitsbedenken. 43
- (1) Wie das Vorbringen des Betriebsrats zeigt, zielt sein Hauptantrag auf die Feststellung ab, dass die durch den Schriftwechsel vom 21. Januar 2009 und 9. Februar 2009 zwischen den Beteiligten zustande gekommene Rege- 44

lungsabrede analog § 77 Abs. 6 BetrVG über den 31. November 2015 hinaus nachwirkt und damit weiterhin Rechtswirkungen zwischen ihnen zeitigt.

(2) Damit begehrt der Betriebsrat die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO (*vgl. für die Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 10/17 - Rn. 15*). Da die Arbeitgeberin die Fortgeltung der mit dem Betriebsrat getroffenen Regelungsabrede bestreitet, hat er hieran ein berechtigtes Interesse. 45

bb) Der Hauptantrag ist unbegründet. Die von der Arbeitgeberin gekündigte Regelungsabrede der Beteiligten wirkt nicht nach. § 77 Abs. 6 BetrVG sieht die Nachwirkung nur für Regelungen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung vor. Eine entsprechende Anwendung dieser Bestimmung auf Regelungsabreden der Betriebsparteien scheidet aus. Soweit der Senat in der Vergangenheit angenommen hat, bei Regelungsabreden, die in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit getroffen wurden, sei eine analoge Anwendung von § 77 Abs. 6 BetrVG gerechtfertigt (*BAG 23. Juni 1992 - 1 ABR 53/91 - zu B II 2 der Gründe*), hält er hieran nicht mehr fest. Unabhängig davon betrifft die gekündigte Regelungsabrede auch keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. 46

(1) Regelungsabreden können nach einer Kündigung nicht entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirken, da die Voraussetzungen für eine Rechtsfortbildung durch Analogie nicht gegeben sind (*im Ergebnis ebenso Kreutz GK-BetrVG 11. Aufl. § 77 Rn. 22, 445; Fitting 29. Aufl. § 77 Rn. 226; Richardi in BetrVG/Richardi 16. Aufl. § 77 Rn. 250; Galperin/Löwisch 6. Aufl. § 77 Rn. 105; H/W/G/N/R/H-Worzalla 10. Aufl. § 77 Rn. 190; Heinze NZA 1994, 580, 584; Raab SAE 1993, 171, 172; Peterek FS Gaul S. 492 ff.; Senne Die Regelungsabrede S. 66 f.; Schmeisser Regelungsabreden der Betriebsparteien als Mittel und Grundlage einer Abweichung von Gesetzesrecht S. 115 f.; Kielkowski Die betriebliche Einigung S. 143; Krohm Weitergeltung und Nachwirkung S. 143 ff.*). Die analoge Anwendung einer Norm verlangt nicht nur das Vorliegen einer aufgrund konkreter Umstände positiv festzustellenden planwidrigen Lücke des Gesetzes, sondern auch, dass der gesetzlich unregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der 47

gleichen Rechtsfolge verlangt wie die gesetzessprachlich erfassten Fälle (*vgl. etwa BAG 27. Juni 2018 - 10 AZR 295/17 - Rn. 23 mwN, BAGE 163, 160*). Hieran fehlt es.

(a) Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung nach deren Ablauf in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Damit ordnet die Norm in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eine unmittelbare - nicht mehr jedoch zwingende - Weitergeltung normativ begründeter Regelungen für die Arbeitnehmer im Betrieb an. Wie die Gesetzesmaterialien erkennen lassen (*vgl. BT-Drs. VI/1786 S. 47*), lehnt sich § 77 Abs. 6 BetrVG dabei zwar an § 4 Abs. 5 TVG an, geht jedoch - im Rahmen seines auf erzwingbare Betriebsvereinbarungen beschränkten Anwendungsbereichs - in seiner Wirkungsweise über dessen Reichweite hinaus. Während ein lediglich nachwirkender Tarifvertrag nicht auf Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, die erst im Nachwirkungszeitraum begründet werden (*vgl. BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - zu I 2 der Gründe mwN, BAGE 109, 369*), erfassen die nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirkenden Normen einer in Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung geschlossenen Betriebsvereinbarung auch die im Weitergeltungszeitraum neu in den Betrieb eingestellten Arbeitnehmer. Damit verhindert die Vorschrift nicht nur den Eintritt eines regelungslosen Zustands für bereits beschäftigte Arbeitnehmer, sondern sie bezweckt gleichzeitig die Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte (*vgl. BAG 10. November 2009 - 1 AZR 511/08 - Rn. 14*), indem sie den Bestimmungen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung nach deren Ablauf im gesamten Betrieb Weitergeltung verschafft.

48

(b) Die in § 77 Abs. 6 BetrVG angeordnete Rechtsfolge der Weitergeltung normativer Regelungen lässt sich auf Regelungsabreden der Betriebsparteien - selbst wenn diese in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit getroffen wurden - nicht übertragen. Im Gegensatz zu einer Betriebsvereinbarung wirken diese nicht nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer im Betrieb ein. Um eine rechtliche

49

Wirkung auch gegenüber den Arbeitnehmern zu erzielen, muss der Arbeitgeber die mit dem Betriebsrat vereinbarte Absprache entweder vertragsrechtlich oder durch Ausübung seines Weisungsrechts umsetzen. Eine „Weitergeltung“ der Regelungsabrede nach ihrem Ablauf könnte damit nur schuldrechtlich - also im Verhältnis der Betriebsparteien zueinander - wirken. Dies ordnet § 77 Abs. 6 BetrVG jedoch nicht an. Die gesetzlich vorgesehene Nachwirkung zielt auf die unmittelbare Geltung von Regelungen im Verhältnis zum Arbeitnehmer, nicht jedoch auf die Ausgestaltung des schuldrechtlichen Verhältnisses der Betriebsparteien.

(c) Darüber hinaus ist eine analoge Anwendung von § 77 Abs. 6 BetrVG auf gekündigte Regelungsabreden weder zur Wahrung des Gleichheitssatzes noch zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen erforderlich. 50

(aa) Die nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung eintretende rechtliche Situation unterscheidet sich grundlegend von der nach Ablauf einer Regelungsabrede (*ebenso Fitting 29. Aufl. § 77 Rn. 226; Senne Die Regelungsabrede S. 66 f.; Kielkowski Die betriebliche Einigung S. 140; Krohm Weitergeltung und Nachwirkung S. 144*). Mit der Beendigung einer Betriebsvereinbarung entfallen die durch sie begründeten und aufgrund ihrer normativen Wirkung unmittelbar für die Arbeitsvertragsparteien geltenden Rechte und Pflichten - sofern nicht die Voraussetzungen des § 77 Abs. 6 BetrVG vorliegen - ersatzlos. Ein vergleichbar ungeregelter Zustand kann nach Beendigung einer Regelungsabrede nicht eintreten. Die in Umsetzung der Regelungsabrede bereits erfolgten vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten vielmehr auch nach deren Ablauf unverändert weiter. Entsprechendes gilt, soweit der Arbeitgeber die mit dem Betriebsrat getroffene Regelungsabrede durch Ausübung seines Weisungsrechts umgesetzt hat. Die Beendigung einer Regelungsabsprache löst damit keinen - im Verhältnis zu den Arbeitnehmern - regelungslosen Zustand aus. 51

(bb) Auch zur Wahrung oder Sicherstellung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bedarf es keiner Nachwirkung einer beendeten Regelungsabrede. Dem Arbeitgeber obliegt es in diesem Fall, sich um eine neue Einigung mit dem 52

Betriebsrat - erforderlichenfalls mit Hilfe der Einigungsstelle - in der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit zu bemühen (*Fitting 29. Aufl. § 77 Rn. 226*). Dem Betriebsrat seinerseits steht im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung ein Initiativrecht und für den Fall, dass der Arbeitgeber sich mitbestimmungswidrig verhält, die Möglichkeit zu, die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung über § 23 Abs. 3 BetrVG oder mit Hilfe des allgemeinen Unterlassungsanspruchs sicherzustellen.

(2) Ungeachtet dessen bezieht sich die Regelungsabrede der Beteiligten nicht auf eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. Bei Abschluss der Regelungsabrede war die Arbeitgeberin normativ an den FTV und damit auch an den LRTV gebunden. Dieser regelte die betriebliche Vergütungsordnung abschließend iSv. § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG und schloss daher ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus. 53

b) Soweit sich der Betriebsrat gegen die Abweisung seines Hilfsantrags wendet, ist seine Rechtsbeschwerde bereits deshalb unbegründet, weil seine Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluss des Arbeitsgerichts insoweit unzulässig war. 54

aa) Die Zulässigkeit der Beschwerde als Verfahrensfortsetzungsvoraussetzung hat das Rechtsbeschwerdegericht von Amts wegen zu prüfen. Nach § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO hat die Beschwerdebegründung die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich eine Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergeben soll. Die Beschwerdebegründung muss sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen (*vgl. BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 64/11 - Rn. 9, 11*). 55

bb) Diesen Anforderungen genügt die Beschwerdebegründung des Betriebsrats nicht. Das Arbeitsgericht hat seinen Hilfsantrag mit der Begründung abgewiesen, Anhaltspunkte für eine individualvertragliche Gesamtzusage lägen nicht vor und seien von ihm nicht konkret dargelegt worden. Mit diesen Ausführungen setzt sich der Betriebsrat in seiner Beschwerdebegründung nicht ausei- 56

inander. Er macht lediglich geltend, die Regelungsabrede entfalte Nachwirkung, „sei es als kollektive Regelungsabrede oder (hilfsweise) als individuelle Gesamtzusage“.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Hayen

Pollert