
Datum: 16.08.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 13 TaBV 22/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2013:0816.13TABV22.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 2 BV 24/12
Schlagworte: Zustimmung; Betriebsrat; Eingruppierung; Umgruppierung; Geltung; Tarifvertrag; Bindung; Arbeitgeber; Tarifvorbehalt; Nachwirkung
Normen: § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG; § 99 BetrVG;; § 3 Abs. 1 TVG; § 4 Abs. 5 TVG

Tenor:

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin – unter Zurückweisung der Beschwerde des Betriebsrats – wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Münster vom 29.11.2012 – 2 BV 24/12 – teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Anträge des Betriebsrats werden abgewiesen.

Auf die Wideranträge der Arbeitgeberin wird die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen

- a) L1 B2 in Tarifgruppe 4, 2. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe B,
- b) K1 B1 in Tarifgruppe 4, 5. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe B,
- c) M1 S2 in Tarifgruppe 4, 5. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe B,
- d) N1 T1 in Tarifgruppe 4, 2. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe A,
- e) E1 G1 in Tarifgruppe 7, 9. Berufsjahr und
- f) B3 R1 (ehemals S1) in Tarifgruppe 7, 11. Berufsjahr

des § 6 des Manteltarifvertrages und der §§ 2,3 des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftlichen Zentralbanken mit dem Stand 31. Oktober 2012 ersetzt.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe	1
A.	2
Die Beteiligten streiten im Kern darum, welche Tarifverträge bei Ein- und Umgruppierungen zur Anwendung kommen.	3
Die Arbeitgeberin, eine Volksbank mit ca. 250 Arbeitnehmern, ist Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (im Folgenden kurz: AVR).	4
In der Vergangenheit schloss der AVR mit den Gewerkschaften HBV und DAG, deren Rechtsnachfolgerin die Gewerkschaft ver.di ist, einen Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken, datierend vom 18.04.1979 in der Fassung vom 08.07.2004 (Bl. 72 ff. d. A. - im Folgenden kurz: ver.di-MTV). Dieser enthält in den §§ 6 und 7 Regelungen zur Eingruppierung und in § 8 Bestimmungen zur Einstufung in die Berufsjahre.	5
In dem dazu zwischen den Tarifpartnern zuletzt am 08.07.2004 vereinbarten Gehaltstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken (im Folgenden kurz: ver.di-GTV) finden sich in § 2 die Regelungen zur Höhe der Tarifgehälter (Bl. 80 d. A.).	6
Der ver.di-GTV wurde von der Gewerkschaft zum 31.05.2006 gekündigt, während der AVR den ver.di-MTV zum 28.02.2013 gekündigt hat.	7
Während es in der Folgezeit zu keiner neuen Tarifvereinbarung mit der Gewerkschaft ver.di kam, schloss der AVR mit den Verbänden Deutscher Bankangestellter-Verband e.V. (im Folgenden kurz: DBV) und DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. (im Folgenden kurz: DHV) im Oktober 2010 inhaltlich identische Manteltarifverträge für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken (im Folgenden kurz: DBV/DHV-MTV), in deren § 6 sich Regelungen zu den Tarifgruppen befinden (Bl. 53 ff. d. A.).	8
Parallel wurden ebenfalls inhaltlich identische Vergütungstarifverträge für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken (im Folgenden kurz: DBV/DHV-VTV) vereinbart, in deren §§ 2 f. Regelungen zur Eingruppierung sowie zur Einstufung in die Berufsjahre und zur Zuordnung in Berufsjahresgruppen getroffen wurden. Nach einer im Jahr 2012 zwischen dem AVR und den Arbeitnehmerorganisationen DBV und DHV erzielten neuen tariflichen Übereinkunft gelten nunmehr der DBV/DHV-MTV und der DBV/DHV-VTV in der Fassung vom 31.10.2012 (Bl. 206 ff. d. A.).	9
In der Vergangenheit widersprach der im Betrieb bestehende Betriebsrat regelmäßig Eingruppierungsanträgen mit dem Hinweis, es seien bei der Eingruppierung die Tarifgruppen des ver.di-MTV zugrunde zu legen. Dies geschah namentlich in den Fällen B2 (Bl. 81 f. d.	10

A.), B1 (Bl. 83 f. d. A.), S2 (Bl. 85 f. d. A.), T1 (Bl. 87 f. d. A.), G1 (Bl. 89 f. d. A.) und S1 – jetzt R1 (Bl. 91 f. d. A.).

In einem Gespräch am 29.11.2011 erklärte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat, man werde im Betrieb nur noch die mit dem DBV und der DHV abgeschlossenen Tarifverträge anwenden. 11

Daraufhin leitete einige Monate später der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren ein. 12

Er hat die Auffassung vertreten, das ver.di-Tarifwerk sei – mit Ausnahme von Arbeitnehmern, die Mitglied beim DBV und bei der DHV seien – bei der Eingruppierung weiterhin anwendbar. Dies gelte auch für alle nichtorganisierten Arbeitnehmer, weil bei ihnen vom Tarifwerk der Gewerkschaft auszugehen sei, die mehrheitlich im Betrieb vertreten sei; dies sei die Gewerkschaft ver.di mit aktuell 64 Mitgliedern. Anderslautende arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln seien mangels von seiner Seite erteilter Zustimmung unwirksam. 13

Der Betriebsrat hat beantragt, 14

festzustellen, dass sich die Eingruppierung der Arbeitnehmer im Betrieb - ausgenommen Arbeitnehmer, die Mitglieder der Verbände DHV und DBV sind - nach den Vorschriften des Manteltarifvertrags für die Genossenschaftsbanken - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft HBV und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. vom 18.04.1979 und des Gehaltstarifvertrags - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. vom 8.7.2004 richtet; 15

hilfsweise 16

festzustellen, dass die Eingruppierung der nicht tarifgebundenen Beschäftigten im Betrieb solange nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Genossenschaftsbanken - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft HBV und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. vom 18.04.1979 und des Gehaltstarifvertrags - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. vom 8.7.2004 richtet, bis dieses Eingruppierungssystem einvernehmlich mit dem Betriebsrat oder durch den Beschluss einer Einigungsstelle beendet oder durch ein anderes Eingruppierungssystem ersetzt wird. 17

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 18

den Antrag zurückzuweisen. 19

Im Wege des Widerantrags hat sie beantragt, 20

die Zustimmung des Betriebsrates zu der Eingruppierung der nachfolgend bezeichneten Arbeitnehmer/innen der Arbeitgeberin in die nachfolgend jeweils bezeichnete Tarifgruppe zu ersetzen: 21

1. 22

Frau L1 B2 wird eingruppiert in die Tarifgruppe 4, 1. Berufsjahr, des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18.4.1979 in der Fassung vom 31.10.2012, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband 23

der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und den Gewerkschaften DBV und DHV, Tarifstaffel B des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5.6.2008 in der Fassung vom 31.10.2012, abgeschlossen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien.

2. 24

Frau K1 B1 wird eingruppiert in die Tarifgruppe 4, 3. Berufsjahr, des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken 18.4.1979 in der Fassung vom 31.10.2012, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und den Gewerkschaften DBV und DHV, Tarifstaffel B des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5.6.2008 in der Fassung vom 31.10.2012, abgeschlossen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien. 25

3. 26

Frau M1 S2 wird eingruppiert in die Tarifgruppe 4, 3. Berufsjahr, des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18.4.1979 in der Fassung vom 31.10.2012, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und den Gewerkschaften DBV und DHV, Tarifstaffel B des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5.6.2008 in der Fassung vom 31.10.2012, abgeschlossen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien. 27

4. 28

Frau N1 T1 wird eingruppiert in die Tarifgruppe 4, 1. Berufsjahr, des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18.4.1979 in der Fassung vom 31.10.2012, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und den Gewerkschaften DBV und DHV, Tarifstaffel A des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5.6.2008 in der Fassung vom 31.10.2012, abgeschlossen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien. 29

5. 30

Frau E1 G1 wird eingruppiert in die Tarifgruppe 7, 9. Berufsjahr, des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken von 18.4.1979 in der Fassung vom 31.10.2012, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und den Gewerkschaften DBV und DHV in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5.6.2008 in der Fassung vom 31.10.2012, abgeschlossen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien. 31

6. 32

Frau B3 S1 wird eingruppiert in die Tarifgruppe 7, 11. Berufsjahr, des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 18.4.1979 in der Fassung vom 31.10.2012, geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und den Gewerkschaften DBV und DHV in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und 33

Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 5.6.2008 in der Fassung vom 31.10.2012, abgeschlossen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien.

Sie hat die Meinung zum Ausdruck gebracht, dass, sofern keine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ver.di gegeben sei, unter Berücksichtigung der einzelvertraglichen Bezugnahmeklausel auf alle Arbeitsverhältnisse im Betrieb das mit den Gewerkschaften DBV und DHV vereinbarte Tarifwerk einschließlich der darin verankerten Eingruppierungsvorgaben Anwendung finden würde. Davon abgesehen bestehe bei einer Tarifbindung des Arbeitgebers ungeachtet der Gewerkschaftsorganisation die Pflicht zur Anwendung der einschlägigen tariflichen Eingruppierungsordnung. 34

Dementsprechend sei auch in den vom Widerantrag erfassten Fällen die Zustimmung zu ersetzen. 35

Der Betriebsrat hat beantragt, 36

den Widerantrag abzuweisen. 37

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 29.11.2012 dem Begehren des Betriebsrats teilweise stattgegeben, im Übrigen aber den Antrag und den Hilfsantrag abgewiesen und zugleich dem Widerantrag der Arbeitgeberin entsprochen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Frage der zutreffenden Eingruppierung richte sich für die bereits vor dem 01.06.2006 angestellten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Mitglied im DBV oder in der DHV gewesen seien, nach dem ver.di-Tarifwerk. Für Neueinstellungen nach der Kündigung des ver.di-GTV würde hingegen kraft der einzelvertraglichen Bezugnahmeklausel das DBV/DHV-Tarifwerk gelten. 38

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehe wegen des Tarifvorbehalts nicht. Entscheidend sei insoweit, dass für die Arbeitgeberin eine Bindung an die mit den Gewerkschaften DBV und DHV geschlossenen Tarifverträge bestehe, so dass nach deren Vorgaben bei allen Arbeitnehmern die Eingruppierung vorzunehmen sei. 39

Gegen diese Entscheidung wenden sich beide Seiten mit ihren Beschwerden. 40

Der Betriebsrat weist darauf hin, in der Vergangenheit habe die Anwendung des Eingruppierungssystems gemäß ver.di-MTV für alle, also auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer, auf einer kollektiven, von ihm, dem Betriebsrat, nie in Frage gestellten Entscheidung der Arbeitgeberin beruht. Diese kollektive Ordnung könne nicht einseitig geändert werden, sondern nur mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. 41

Der Betriebsrat beantragt, 42

den Beschluss des Arbeitsgerichts Münster vom 29.11.2012 – 2 BV 24/12 – teilweise abzuändern und festzustellen, dass sich die nach § 99 BetrVG vorzunehmenden Ein- und Umgruppierungen von Arbeitnehmern im Betrieb der Arbeitgeberin – mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die Mitglieder des DBV und DHV sind – nach den Bestimmungen des Mantel- und Gehaltstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken mit dem Stand vom 08.07.2004 richten, 43

hilfsweise festzustellen, dass die Eingruppierung der nicht tarifgebundenen Beschäftigten im Betrieb solange nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Genossenschaftsbanken - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft HBV und dem 44

Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. vom 18.04.1979 - und des Gehaltstarifvertrags - abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. vom 8.7.2004 - richtet, bis dieses Eingruppierungssystem einvernehmlich mit dem Betriebsrat oder durch den Beschluss einer Einigungsstelle beendet oder durch ein anderes Eingruppierungssystem ersetzt wird.

Die Arbeitgeberin beantragt, 45

a) die Beschwerde zurückzuweisen und 46

b) im Wege von Wideranträgen die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin L1 B2 in Tarifgruppe 4 , 2. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe B, der Arbeitnehmerinnen K1 B1 und M1 S2 jeweils in Tarifgruppe 4, 5. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe B, der Arbeitnehmerin N1 T1 in Tarifgruppe 4, 2. Berufsjahr, Berufsjahresgruppe A, sowie der Arbeitnehmerin E1 G1 in Tarifgruppe 7, 10. Berufsjahr und der Arbeitnehmerin B3 R1 (ehemals S1) in Tarifgruppe 7, 11. Berufsjahr des § 6 des Manteltarifvertrages und der §§ 2,3 des Vergütungstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken mit dem Stand 31.10.2012 zu ersetzen. 47

c) Für den Fall, dass das Gericht die Auffassung vertritt, im Verfahren nach § 99 BetrVG habe neben der Eingruppierung auf Basis der Tarifverträge von DBV und DHV noch eine Eingruppierung auf Basis der gekündigten ver.di-Tarifverträge zu erfolgen, vorsorglich und hilfsweise die Zustimmung zur Eingruppierung der unter b) genannten Mitarbeiterinnen 48

- einerseits auf Basis der Tarifverträge mit den Gewerkschaften DBV/DHV (MTV und VTV, jeweils mit Stand vom 31.10.2012) und 49
50
51

- andererseits auf Basis der Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di (MTV und GTV, jeweils mit Stand vom 08.07.2004) 52

zu ersetzen. 53

Die Arbeitgeberin streicht heraus, wegen ihrer Tarifgebundenheit verpflichtet zu sein, bei Ein- und Umgruppierungen ausschließlich die einschlägigen Regelungen des DBV/DHV-Tarifwerks zur Anwendung zu bringen. Soweit das Arbeitsgericht für Einstellungen vor dem 01.06.2006 eine andere Meinung vertreten habe, sei dies unzutreffend. Im Übrigen handele es sich um eine vergangenheitsbezogene Feststellung, die der Betriebsrat gar nicht begehrt habe und für die auch kein Feststellungsinteresse gegeben sei. 54

Der Betriebsrat beantragt, 55

die Beschwerde zurückzuweisen. 56

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen. 57

B. 58

59

Die Beschwerde des Betriebsrates ist unbegründet, während der Beschwerde der Arbeitgeberin stattzugeben war.

- I. Der Hauptantrag des Betriebsrates ist zulässig. 60
1. Die Voraussetzungen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. 61
- a) Der Streit darüber, welche tarifvertraglichen Regelungen im Rahmen von Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG zugrunde zu legen sind, betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis der Betriebsparteien im Sinne einer durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenen rechtlichen Beziehung eines Beteiligten zu einem anderen Beteiligten (vgl. BAG, 17.11.2010 – 7 ABR 123/09 – AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 47; 22.06.2005 – 10 ABR 34/4 – NZA-RR 2006, 23). 62
- b) Dem Betriebsrat kommt das erforderliche Feststellungsinteresse zu. Denn wenn, wie hier, schon in zahlreichen Fällen in der Vergangenheit, darunter auch in den von den Wideranträgen erfassten Konstellationen, der Betriebsrat aus den gleichen Gründen geplanten Ein- bzw. Umgruppierungen der Arbeitgeberin widersprochen hat und dies auch künftig zu erwarten ist, kann die Frage, ob den personellen Einzelmaßnahmen das ver.di-Tarifwerk zugrunde zu legen ist, in einem allgemeinen Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (vgl. BAG, 22.06.2005 – 10 ABR 34/04 - NZA-RR 2206, 23). 63
2. Der Hauptantrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des im Beschlussverfahren entsprechend anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 64
- Es ist in ihm nämlich genau bezeichnet, dass die Arbeitgeberin für Ein- und Umgruppierungen im Rahmen des § 99 BetrVG ein bestimmtes Tarifwerk zugrunde legen soll, so dass mit einer abschließenden gerichtlichen Entscheidung feststeht, wie in den genannten Konstellationen zu verfahren ist. 65
- II. Der danach zulässige Hauptantrag ist aber unbegründet. Denn entgegen der Ansicht des Betriebsrates sind im Rahmen des § 99 BetrVG bei allen vorzunehmenden Ein- und Umgruppierungen nicht die entsprechenden Bestimmungen des ver.di-Tarifwerks zugrunde zu legen, sondern es ist von den mit den Arbeitnehmerorganisationen DBV und DHV tarifvertraglich in § 6 DBV/DHV-MTV und §§ 2 f. DBV/DHV-VTV vereinbarten Regelungen auszugehen. 66
1. Dabei ist vorzuschicken, dass es entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts dem Betriebsrat ausschließlich darum geht, für künftig anfallende Ein- und Umgruppierungen eine Entscheidung über die dafür maßgebliche Entgeltordnung zu erhalten. Dies ergibt sich unmissverständlich aus dem Hauptantrag, der in präziser Form in der letzten mündlichen Anhörung am 16.08.2013 gestellt wurde; danach wird eine Feststellung begehrt für „vorzunehmende“, also allein zukünftig anfallende Ein- und Umgruppierungen. Für eine vergangenheitsbezogene Entscheidung wäre im Übrigen auch gar kein Feststellungsinteresse ersichtlich, zumal, wie die Wideranträge zeigen, der Betriebsrat bei den in der zurückliegenden Zeit betroffenen Arbeitnehmern seine Zustimmung verweigert und in dem Zusammenhang jeweils den Rechtseinwand erhoben hat. 67
2. Die vom Betriebsrat aufgeworfene Frage der Geltung des ver.di-Tarifwerks ist nach Maßgabe der Rechtslage im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung vor dem 68

Landesarbeitsgericht zu beantworten, hier also der 16.08.2013 (vgl. z.B. BAG, 16.01.2007 – 1 ABR 16/06 – AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 52; 19.04.2012 – 7 ABR 52/10 – AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 60).

Zu diesem Zeitpunkt hatten alle im Rahmen des § 99 BetrVG beteiligungspflichtigen Ein- und Umgruppierungen ausschließlich nach den Vorgaben der Tarifverträge zu erfolgen, die der AVR mit dem DBV, dessen Tariffähigkeit vom LAG Düsseldorf durch zwei Beschlüsse vom 26.11.1962 (6 TaBV 4/62) und 16.01.1989 (24 (6) TaBV 55/79) festgestellt wurde, und der DHV, über deren Tariffähigkeit zuletzt durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg (18.02.1997 – 2 TaBV 9/95) positiv entschieden wurde, vereinbart hat. 69

a) Durch den Abschluss der genannten Tarifverträge trat auf Seiten der Arbeitgeberin nach § 3 Abs. 1 TVG Tarifbindung ein. 70

Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (18.10.2011 – 1 ABR 25/10 – AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 141) hatte dies zur Folge, dass – unabhängig von der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG – die Arbeitgeberin betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet war, allein die darin verankerte Entgeltordnung im Betrieb zur Anwendung zu bringen, soweit darin Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Dies folgt aus der Funktion des Tarifvorbehalts in § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG sowie dem Normzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. 71

Die Transparenz der betrieblichen Lohngestaltung und die Beachtung der Verteilungsgerechtigkeit erfordern eine vergleichende Bewertung des gesamten betrieblichen Entgeltgefüges. An der Schaffung eines solchen für sämtliche Betriebsangehörigen geltenden Regelwerks sind die Betriebsparteien bei Eingreifen des Tarifvorbehalts des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG gehindert. Die dadurch gegebene mitbestimmungsrechtliche Schutzlücke ist in der Form zu schließen, dass der tarifgebundene Arbeitgeber in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG das einschlägige tarifliche Eingruppierungssystem gegenüber allen bei ihm tätigen Arbeitnehmern losgelöst von deren Tarifgebundenheit anzuwenden hat. 72

b) Der geschilderten Schutzfunktion konnte – neben dem bereits zum 31.05.2006 gekündigten ver.di-GTV - insbesondere der zum 28.02.2013 ebenfalls gekündigte ver.di-MTV mit seinen in den §§ 6 ff. getroffenen Eingruppierungsregelungen in der ab März 2013 begonnenen Nachwirkungsphase nicht mehr gerecht werden. Denn fortan war es der Arbeitgeberin unbenommen, eine andere Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG herbeizuführen. Die Handlungsmöglichkeiten auf Arbeitgeberseite waren also insoweit durch keine kollektivrechtlichen Regelungen mehr beschränkt, so dass insoweit ein für alle transparentes, innerbetriebliches Eingruppierungssystem nicht mehr gewährleistet war. Die dadurch eröffnete beschränkte mitbestimmungsrechtliche Schutzlücke ist dahingehend zu schließen, dass die Betriebspartner aktuell bei allen nach § 99 BetrVG vorzunehmenden Ein- und Umgruppierungen ausschließlich die vom AVR mit den Arbeitnehmerorganisationen DBV und DHV tarifvertraglich vereinbarten Entgeltstrukturregelungen anzuwenden haben. 73

Deshalb war der Hauptantrag des Betriebsrates ebenso abzuweisen wie dessen Hilfsantrag, weil auch in diesem an das nicht mehr maßgebliche ver.di-Eingruppierungssystem angeknüpft wird. 74

III. Den Wideranträgen der Arbeitgeberin, gestützt auf § 99 Abs. 4 BetrVG, war stattzugeben. Denn der Betriebsrat hat sich in allen sechs Fällen bei seiner Verweigerung der 75

Zustimmung zur beabsichtigten Ein- bzw. Umgruppierung der Arbeitnehmerinnen B2, B1, S2, T1, G1 und R1 – mehr oder weniger eindeutig – „nur“ auf die Geltung der aus seiner Sicht einschlägigen Bestimmungen des ver.di-Tarifwerks berufen, die aber nach den Ausführungen unter II. 2. der Gründe nicht mehr maßgeblich sind.

IV. Weil die Kammer nicht zum Ergebnis gelangt ist, dass eine Eingruppierung noch auf der Basis der gekündigten ver.di-Tarifverträge zu erfolgen hat, ist der vorsorglich und hilfsweise gestellte Antrag der Arbeitgeberin vom 22.03.2013 nicht zur Entscheidung angefallen. 76

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage war die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§ 92 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). 77