

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 39/11
4 TaBV 100/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2013

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 Beratung vom 13. März 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Strippelmann für Recht erkannt:

1. Das Verfahren wird hinsichtlich der Arbeitnehmer Dr. F P, G M, H M, S E, K H, D P R, U K, M B, A L E, D R, M A, N F, J F, F M, N H, F B, K G, E J, N M, T T, G M, S R, B W, C G, J G, D S, S W, P C A, L B, N B, N D, E F, V R, S S, C B, A B, S F, R H, S B, S W, C F, P T, E F, S S, S H, R L, S W, I N, P N, C M d S, M R, M W, G Z, S A, S B, E B, M B, D D, N E T, M E, D H, B K, I L, K M, C M, K N, B P, M R, M S S, A S, H S, D V, J M, K W, S Z, J Z, S M, C Z, R S, C W, R B, O D, R D, U E, A G, C H, M K, C L, F M, C S, D S, P S, L Z, G F, R A, M B, J B, K B, M B, U P, M D, I D, S S, M E, I F, G F, C F, B G, D G, C G, A G, A G, A H, F H, S H, A H, M H, T J, M K, R K, T A, S K, D K, T K, P K, C L, W L, K L, C L, F M, T M, C M, C M, M M, A N, P N, S N, A P, P P, B P, M R, C S, H S, C S, K S, G K, U S, C S, R S, A V C, C W, A S, H W, K W, M B, J B, R H, L O, T S, A D, H G, A K, C K, M P, M T, C H, C S, I G, C A, M B, S B, S F, S F, J K, K I K, B K, T M, J N, H R, M S, H A, E M D, M A, M A, T A, C A, B B, M B, A B, D B, M B, I B, S C, M C, G D, E D, C E, S E, D S, J F, K F, G G Q, L G, A F, E G, G H, C H, A H, C H, C H, B H, P I, T J, J J, M J, G K, K K, C K, G K, M K, D K, C K, T V, H L, M L, J M, R M, E M, F M P, S M, C M, J M, A W, V M, H F M, H M, S N, B N, R P, K O, P O, H B, S A, C R, J R, P R, R R, V F, I K, S S, S S, S S, C S, M S, I S, M T, M v d P, P S, J V, A V, C Y, S A, J B, R B, V B, R B, D B, P B, C D, V B, N B, S C d B, M C, S N, R C, T C, K C, R D, B D, B D, J D, M E, T E, J E, F F, K F, M S, D F, F G, S G, K G, M G, S H, S H, T H, S H, T H, A H, V H, M K, A H, L J, T S, A J, J C, S K, A K, U K, S A, K K, N v K, N L, I L, D L, M L, S L, D L, L M, M M, M M, R M, A M A, J M, M M, M B M, I M, M M, V N, E G, D A O, C P, A v P, D P, B G, B P, E P, M S, D R, S R, P R, B R D S, N S, C S, W S, A S, C S S, A S, D S, A S, U C S, A S, M S, B S, E S, K S, E S, M T, G T, I W, S W, C W, S W, S W, S W, D W, K W, H W, E Z, T Z, M Z, A Z, A B, T B, M B, A B, R B, J B, V B, N C, S C, E S, C F, G F, N F, M G, D E G Y, M G, C G, S G, T G, T H, S H, S H, S H, N H, B H, K H, C H, M K, D K, B K, D K, P K, S K, V K, T K, H K, S K, F K, D K, A K, O K, D L, M L, B L, C L, B M, C M, A M, A M, I M, A M, A M, K N, A N, S N, J N, P N, G Ö, S P, T P, A P, A R, J S, Dr. A S, S S, M S, C S, V S, M S, M S, M S, O S, R S, A S, C S, E S, T S, S S, M S, T S, I S, S T, K T, M T L, A T, H V, S V, S V, G v W, M W, M W, M W, G W, S W, P W, E W, Y G, S W, H W, R Y, J B, H B, U B, M v B, S C, L P E, C F, J F, M F, U L, M F, A G, D G, F G, J G, R H, A H, H H, N R, T J, A G, C K,

KB, HF, CM, SN, DM, KM, SN, AP, DP, DG, KR, CR, DR, KR, AR, RR, AR, GS, SS, SS, SR, CS, NS, SS, MS, KJ, TS, NS, BS, SS, CS, SB, BT, HT, SS, HL, MV, SV, JW, AW, MGW, BW, CW, EW, FZ, HK, SH eingestellt.

2. Im Übrigen wird auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 21. Dezember 2010 - 4 TaBV 100/07 - aufgehoben. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die zutreffende Umgruppierung von etwa 1.700 Arbeitnehmern in ein neu eingeführtes tarifliches Vergütungsschema. 1
- Die Arbeitgeberin ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in Köln. Sie hat ua. in M einen Betrieb, für den der zu 2. beteiligte Betriebsrat gewählt worden ist. Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. 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. Mit (Rück-)Wirkung zum 1. Dezember 2005 schlossen die für den Bodenbetrieb der Arbeitgeberin zuständigen Tarifpartner - die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di - für die Arbeitnehmer im Bodenbereich neue Tarifverträge zu Vergütungssystemen. Dabei handelt es sich um den Tarifvertrag Vergütungssystem Boden DLH (TV VS Boden) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 Bodenpersonal DLH (VTV 3

Nr. 1). Das Unterschriftenverfahren zu diesen Tarifverträgen endete am 14. August 2006. Das neue Vergütungssystem sieht zehn statt bisher 17 Vergütungsgruppen vor. Die vormals individuellen Stellenbeschreibungen wurden durch tariflich vereinbarte Standardstellenbeschreibungen (*Tätigkeitsprofile*) ersetzt.

Bereits mit Schreiben vom 9. November 2005 ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Umgruppierung ihres am Standort M beschäftigten Bodenpersonals. Sie führte aus, dass für die Tarifmitarbeiter (*Boden*) zum 1. Dezember 2005 neue Tarifverträge zum Vergütungssystem in Kraft träten. Dem Zustimmungersuchen waren die am 7. November 2005 paraphierten Entwürfe des VTV Nr. 1 sowie des TV VS Boden - jeweils Redaktionsstand 7. November 2005 -, die Überleitungsvereinbarung mit Stand vom 7. November 2005 und eine sog. TKM-Liste mit Stand 9. November 2005 beigelegt. Das Anhörungsschreiben enthielt zudem den Hinweis, dass der Betriebsrat in Kürze eine Überleitungsliste entsprechend der Protokollnotiz III zum TV VS Boden erhalten werde, die aus datenschutzrechtlichen Gründen in Papierform übersandt werde.

4

Die Protokollnotiz III zum TV VS Boden hat folgenden Inhalt:

5

„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 folgenden 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.“

In einer unter dem 30. November 2005 über den Angaben „Für DLH AG“ und „Für ver.di“ unterzeichneten und zum 1. Dezember 2005 in Kraft getretenen „Vereinbarung der Tarifpartner zur Überleitung in das neue Vergütungssystem DLH Bodenpersonal“ (*Überleitungsvereinbarung*) wurden einzelne Aspekte der Zuordnung der Tätigkeit der Arbeitnehmer zu einer Vergütungsgruppe des TV VS Boden festgelegt.

6

Am 6. Dezember 2005 schlossen die Betriebsparteien eine „Regelungsvereinbarung“ des Inhalts:

7

„Präambel

Aus Anlass der Umstellung des bisherigen Vergütungsrahmentarifvertrages für das Bodenpersonal der Deutsche Lufthansa AG auf die Regelungen des Tarifvertrages Vergütungssystem Boden der Deutschen Lufthansa AG sind alle Mitarbeiter der Deutschen Lufthansa AG durch die Tarifpartner Deutsche Lufthansa AG/Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. und ver.di 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 Überprüfung der Umgruppierungen bzw. Eingruppierungen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen Frist nicht möglich ist,

- besteht Einvernehmen, dass die gesetzliche Stellungnahmefrist nach § 99 BetrVG bis zum 31. März 2006 verlängert wird.
2. Es besteht Einvernehmen darüber, dass alle Mitarbeiter zum 1. Dezember 2005 entsprechend der von den Tarifpartnern vorgesehenen Eingruppierung in das neue Tarifsysteem übergeleitet werden.
 3. Geschäftsleitung und Betriebsrat werden abteilungsbezogen die korrekte Eingruppierung der betroffenen 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 Anfang Dezember eine um Änderungen bei Mitarbeitern, die nach dem 31.10.05 aufgrund von Stufensteigerungen, Umgruppierungen, Vergütungserhöhungen, Versetzungen etc. ergänzte Liste aller Mitarbeiter überreichen, die Grundlage der Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sein wird.
 4. Sollte bis zum 31. März 2006 eine vollständige Beurteilung der korrekten Eingruppierung nicht möglich sein, erfolgt für die noch offenen Fälle eine Verlängerung der Frist bis zum 30. Juni 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.
 5. Diese Regelungsvereinbarung gilt bis zum Abschluss der Umgruppierungsverfahren.“

Die Arbeitgeberin traf mit neun Betriebsräten an anderen Standorten ähnliche Vereinbarungen. 8

Einen Teil der im Unterrichtungsschreiben der Arbeitgeberin vom 9. November 2005 angekündigten Liste erhielt der Betriebsrat mit Schreiben vom 11. November 2005; weitere Teile und Aktualisierungen folgten bis zum 28. Februar 2006. Paraphiert wurden die Listen von den Verhandlungsführern der Tarifvertragsparteien am 12. Juni 2006 auf dem jeweils letzten Stand vom 9

15. Februar 2006 (*Mitarbeiter Passage*), 25. Januar 2006, 24. Februar 2006 und 28. Februar 2006 (*Mitarbeiter Zentralressort*).

In einer unter dem 25. April 2006 unterzeichneten Ergänzung zur Überleitungsvereinbarung wurde niedergelegt, dass „die Tarifpartner ... die Eingruppierung der Mitarbeiter anhand der Tätigkeitsmerkmale des TV VS abschließend vorgenommen“ hätten. Die Überleitung sei „aus der bisherigen Tätigkeit/Eingruppierung in die Vergütungsgruppen des neuen Systems ... durch die Tarifpartner entsprechend der Tabelle gemäß Protokollnotiz III TV VS auf Grundlage der beigefügten Liste (*TKM-Liste*)“ erfolgt.

10

Am 12. Juni 2006 wurde die TKM-Liste zwischen den Tarifpartnern reaktionell abgestimmt. Die Arbeitgeberin übersandte allen Betriebsräten mit E-Mail vom 13. Juni 2006 die aktuelle Fassung der Funktions- und Tätigkeitsprofile als PDF-Dateien „vorab zur Kenntnis“ und mit dem Hinweis versehen, dass die Profile „voraussichtlich Anfang nächster Woche in ebase veröffentlicht“ würden. Mit einer weiteren E-Mail übermittelte sie die von den Tarifvertragsparteien abgestimmte TKM-Liste sowie die Ergänzung zur Überleitungsvereinbarung vom 25. April 2006.

11

Der Betriebsrat verweigerte mit folgendem Schreiben vom 29. Juni 2006 seine Zustimmung zu den vorgesehenen Umgruppierungen:

12

„Sehr geehrter Herr P,
der Betriebsrat M stellt fest:

Der Betriebsrat M hat die Namensliste mit den vorgesehenen Eingruppierungen/Überleitungen erhalten. Er sieht sich allerdings nicht in der Lage, den vorgesehenen Umgruppierungen zuzustimmen, und zwar aus folgenden Gründen:

Es ist dem Betriebsrat nicht möglich gewesen, die Umgruppierungen in jedem Einzelfall anhand der ihm zugestellten Namenslisten innerhalb der bis zum 30.06.2006 verlängerten Frist zu prüfen. Dazu fehlen dem Betriebsrat M zur Entscheidungsfindung noch wichtige Informationen:

In der Protokollnotiz III zum Tarifvertrag Vergütungssystem Boden DLH, welche dem Betriebsrat bislang nur als Entwurf (Redaktionsstand 4.11.2005) vorliegt, ist bestimmt, dass die Eingruppierung durch Beschluss der

Tarifpartner anhand der zwischen den Tarifpartner(n) vereinbarten Listen erfolgt, wobei die Tarifpartner jede einzelne Seite dieser Listen unterzeichnen. Die dem Betriebsrat vorliegenden Listen sind nicht unterzeichnet.

Dem Betriebsrat ist bekannt, dass trotz Ihrer Übersendung der überarbeiteten Tätigkeits- und Funktionsprofile am 13. Juni 2006 weitere Veränderungswünsche Ihrerseits an die Tarifpartner gestellt wurden. Nach heutiger Kenntnis ist die Meinungsfindung und Beschlussfassung in der Tarifkommission erst Anfang Juli geplant.

Der Betriebsrat M stellt somit fest, dass die zugesandten Profile nicht dem letzten Verhandlungsstand entsprechen.

Ohne die beschlossenen Tätigkeits- und Funktionsprofile ist es dem Betriebsrat jedoch unmöglich zu entscheiden, ob die Eingruppierung/Überleitung korrekt ist. Der Tarifvertrag Vergütungssystem Boden DLH sagt im § 2 (Zitat): „... *Die Eingruppierung erfolgt tätigkeitsbezogen über die Tätigkeitsmerkmale in die zutreffende Vergütungsgruppe gemäß § 4. Maßgebend ist dabei das konkrete Tätigkeitsprofil des Arbeitsplatzes, ...*“.

Zusätzlich muss der Betriebsrat M feststellen, dass auch die Überleitungsliste unvollständig, bzw. fehlerhaft ist. Mindestens fehlen die Merkmale für jeden einzelnen Mitarbeiter: Einstellungsdatum, Datum der letzten Versetzung, Intervalle der Lohnsteigerungen, Einstiegsgehalt der ausgeübten Position und Höchstbewertung in der alten und der neuen Vergütungsgruppe.

Vor diesem Hintergrund ist offen, ob die Wochenfrist für die Anträge auf Versetzung aller Kolleginnen und Kollegen unseres Zuständigkeitsbereiches gemäß § 99 BetrVG trotz der gemeinsam geschlossenen Regelungsvereinbarung, die ein Ende der Frist mit Datum 30. Juni 2006 vorsieht, läuft.

Der Betriebsrat stellt fest, dass bislang eine einvernehmliche Lösung nicht zustande gekommen ist und damit gemäß der entsprechenden Ziffer 4 der Regelungsvereinbarung die Zustimmung des Betriebsrates als verweigert gilt.

Wir fordern Sie auf, dem Betriebsrat eine Überleitungsliste mit Stand 1.12.2005, sowie die beschlossenen Fassungen der Tätigkeits- und Funktionsprofile zuzusenden.“

Darauf antwortete die Arbeitgeberin der Vorsitzenden des Betriebsrats

13

mit E-Mail vom 3. Juli 2006:

„Sehr geehrte Frau N,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 29.6.06 an FRA PD zur Überleitung der Mitarbeiter in die neue Vergütungssystematik, das ich folgendermaßen beantworten möchte:

Die Ihnen vorgelegten Listen stimmen mit den im Original von den Tarifpartnern unterzeichneten Listen überein. Die Ihnen übersandten Tätigkeits- und Funktionsprofile sind in den reinen Tätigkeitsbeschreibungen nicht mehr geändert worden und entsprechen der Vereinbarung mit ver.di. Lediglich beim Experten-Controlling haben wir bei den Anforderungen unter ‚Berufliche Ausbildung‘ wegen eines redaktionellen Versehens nach Rücksprache mit dem Tarifpartner eine Ergänzung vorgenommen und ein ‚oder vergleichbar‘ eingefügt. Die Tätigkeits- und Funktionsprofile sind im Übrigen in der Endversion in eBase veröffentlicht und können dort eingesehen werden.

Insofern gehen wir davon aus, dass die Überleitung der Mitarbeiter nun gemeinsam mit MU durchgesprochen werden kann.“

Am 22. Dezember 2006 hat die Arbeitgeberin das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Sie hat die Auffassung vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gelte als erteilt, weil sie das Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG durch ihr Schreiben vom 9. November 2005 ordnungsgemäß eingeleitet, der Betriebsrat seine Zustimmung aber bis zum Ablauf der in der Regelungsvereinbarung zum 30. Juni 2006 vereinbarten Frist nicht unter Angabe von Gründen verweigert habe. Jedenfalls sei seine Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen, da die Betriebsparteien an die tariflichen Vorgaben aus der Überleitungsliste gebunden seien.

14

Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der auf den Seiten 3 bis 35 des Beschlusses des Arbeitsgerichts (*Bl. 499 bis 531 VA*) im Einzelnen namentlich bezeichneten Arbeitnehmer in die dort genannten Vergütungsgruppen zu ersetzen.

15

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe ihn über die vorgesehenen Umgruppierungen nicht ordnungsgemäß unterrichtet. Weder habe ein unterzeichneter Tarifvertrag vorgelegen, in den die Mitarbeiter hätten eingruppiert werden können, noch seien die TKM-Liste sowie die Überleitungslisten bei Übergabe paraphiert gewesen. Anhand der per E-Mail übersandten Listen habe sich nicht feststellen lassen, ob diese dem abschließenden Stand der Tarifvertragsparteien entsprächen.

16

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Arbeitgeberin mit der Maßgabe stattgegeben, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der im einzelnen im Tenor des arbeitsgerichtlichen Beschlusses bezeichneten Arbeitnehmer in die jeweils angegebenen Vergütungsgruppen als erteilt gelte. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Ziel der Abweisung der Anträge weiter. Die Arbeitgeberin hat das Verfahren mit Schriftsatz vom 28. November 2012 hinsichtlich der im Tenor unter 1 genannten Arbeitnehmer für erledigt erklärt. Sie hat hierbei den Grund der Erledigung (*zB Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung*) für jeden Arbeitnehmer angegeben. Der Senatsvorsitzende hat den Betriebsrat mit Telefax vom selben Tage gebeten, unverzüglich mitzuteilen, ob er der teilweisen Erledigung zustimme. Der Betriebsrat hat mit Schriftsatz vom 4. Dezember 2012 erklärt, dass eine Überprüfung der Liste sowie eine Beschlussfassung des Gremiums in der Kürze der Zeit nicht zu erwirken sei und er deshalb einer teilweisen Erledigung nicht zustimmen könne. Der Senat hat daraufhin am 5. Dezember 2012 die auf diesen Tag anberaumte Beratung und den Termin zur Verkündung einer Entscheidung auf den 13. März 2013 vertagt. Eine Stellungnahme des Betriebsrats ist nicht eingegangen. Hinsichtlich der nicht von der Erledigterklärung erfassten Arbeitnehmer beantragt die Arbeitgeberin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

17

B. Hinsichtlich der im Tenor zu 1 bezeichneten Arbeitnehmer war das Verfahren einzustellen. Im Übrigen hat die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats

18

Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung. Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der Antrag der Arbeitgeberin sei begründet, weil die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der im Antrag bezeichneten Arbeitnehmer als erteilt gelte, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. Der Senat kann über die Zustimmungsersetzungsanträge nicht abschließend befinden. Hierzu bedarf es weiterer tatsächengerichtlicher Feststellungen.

I. Das Zustimmungsersetzungsverfahren war hinsichtlich der im Tenor zu 1 namentlich bezeichneten Arbeitnehmer aufgrund der einseitigen Erledigterklärung der Arbeitgeberin auch ohne Zustimmung des Betriebsrats in entsprechender Anwendung des § 83a Abs. 2 ArbGG einzustellen. 19

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Gericht in Fällen, in denen der Antragsteller eines Beschlussverfahrens das Verfahren für erledigt erklärt und andere Verfahrensbeteiligte der Erledigterklärung widersprechen, zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Anders als im Urteilsverfahren kommt es nicht darauf an, ob der gestellte Antrag bis dahin zulässig und begründet war. 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. Ist ein erledigendes Ereignis eingetreten, ist das Verfahren einzustellen (*BAG 8. Dezember 2010 - 7 ABR 99/09 - Rn. 10 mwN*). 20

2. Vorliegend hat die Arbeitgeberin als Antragstellerin das Verfahren hinsichtlich der im Tenor zu 1 bezeichneten Arbeitnehmer einseitig für erledigt erklärt. Ein erledigendes Ereignis ist eingetreten, da die Arbeitgeberin die personelle Maßnahme, zu der sie mit ihrem Antrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats begehrte, hinsichtlich dieser Arbeitnehmer nicht mehr beabsichtigt. Dadurch ist insoweit das Rechtsschutzbedürfnis für den bislang verfolgten Zustimmungsersetzungsantrag entfallen. 21

- 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 Gestaltungsclagen 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 materiellrechtliche 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 8. Dezember 2010 - 7 ABR 99/09 - Rn. 12 mwN*). 22
- b) Hiernach ist das Rechtsschutzbedürfnis der Arbeitgeberin für den Antrag, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung der im Tenor zu 1 bezeichneten Arbeitnehmer gerichtlich zu ersetzen, entfallen. 23
- aa) Der Antrag eines Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten endgültigen personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich zu ersetzen, setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahme noch beabsichtigt. Hat er diese Absicht aufgegeben, bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats sowie einer diese Zustimmung ersetzenden gerichtlichen Entscheidung offensichtlich nicht. 24
- bb) Hier hat die Arbeitgeberin die Umgruppierung der im Tenor zu 1 bezeichneten Arbeitnehmer in die zunächst vorgesehene, im Einzelnen bezeichnete Vergütungsgruppe wegen zwischenzeitlich eingetretener, von ihr näher angegebener Veränderungen (*zB Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung*) aufgegeben. Der Betriebsrat ist diesem konkreten Vorbringen der Arbeitgeberin jedenfalls nicht entgegengetreten. Damit ist hinsichtlich der im Tenor zu 1 bezeichneten Arbeitnehmer das Rechtsschutzbedürfnis für einen 25

Zustimmungsersetzungsantrag entfallen. Ein gleichwohl weiterhin gestellter Antrag wäre als unzulässig abzuweisen.

II. Soweit keine Erledigung eingetreten ist, hat die Rechtsbeschwerde Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung. 26

1. Unbegründet ist allerdings der Angriff der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe die Tragweite der Abrede der Betriebsparteien über eine Zustimmungsverweigerungsfiktion nach Nr. 4 der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 rechtsfehlerhaft verkannt. Die Betriebsparteien können nicht wirksam vereinbaren, dass die Zustimmung des Betriebsrats als verweigert gilt, wenn zwischen ihnen bis zum Ablauf der Äußerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG oder einer vereinbarten längeren Stellungnahmefrist kein Einvernehmen über eine vom Arbeitgeber beantragte Umgruppierung erzielt wird. Für den damit verbundenen Eingriff in das Zustimmungsersetzungsverfahren des § 99 Abs. 4 BetrVG fehlt ihnen die Regelungskompetenz (vgl. BAG 18. August 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 19 f., BAGE 131, 358; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 19; 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 41, BAGE 135, 264; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 16). Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. 27

2. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat jedoch insoweit aus anderen Gründen Erfolg. 28

a) Zu Recht ist das Beschwerdegericht von der Zulässigkeit der Zustimmungsersetzungsanträge ausgegangen. Der Arbeitgeberin kommt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis zu. Anlass für eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Umgruppierung kann auch die Änderung der bisherigen Einreihung bei unveränderter Tätigkeit des Arbeitnehmers sein, die auf einer Modifikation des bislang geltenden Vergütungsschemas beruht (vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 21 mwN; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 18). 29

- b) Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der Antrag der Arbeitgeberin sei begründet, weil die Zustimmung des Betriebsrats zu den beabsichtigten Umgruppierungen nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gelte, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung jedoch nicht stand. 30
- aa) Nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Zustimmung des Betriebsrats zu personellen Einzelmaßnahmen als erteilt, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung der Zustimmung nicht frist- und formgerecht mitteilt. Voraussetzung sowohl für den Eintritt dieser gesetzlichen Fiktion als auch für die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Dazu hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu unterrichten (*BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 23 mwN; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 20*). 31
- (1) Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. In den Fällen der Ein- und Umgruppierung besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll dazu beitragen, dass dabei möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 BetrVG reicht nicht weiter als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Wo keine abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsordnung auf die mit einer konkreten Arbeitsstelle verbundenen Tätigkeitsaufgaben zur korrekten Einreihung des Arbeitnehmers anzuwenden sind, besteht kein Erfordernis der Beurteilung der Rechtslage durch den Arbeitgeber und damit kein Erfordernis der Mitbeurteilung durch den Betriebsrat. Das ist zB dann der Fall, wenn schon die Urheber der Vergütungs- 32

ordnung 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- oder Umgruppierung nach § 99 BetrVG nicht in rechtswidriger Weise beschnitten. Angesichts der verbindlichen tariflichen Stellenbewertung ist die rechtsanwendende Beurteilung der Betriebsparteien aber auf die Frage beschränkt, ob die ein- oder umzugruppierenden Arbeitnehmer die von den Tarifvertragsparteien bewertete Stelle tatsächlich innehaben und die dort zu leistenden Tätigkeiten und Aufgaben der Stellenbeschreibung entsprechen (*vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 17 mwN; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 21 mwN*). Dagegen steht die von der Arbeitgeberin vertretene Auffassung, bei Massenumgruppierungen finde unabhängig von diesen Grundsätzen generell nur eine eingeschränkte Unterrichtung statt, mit dem Gesetz nicht im Einklang.

(2) Bei Umgruppierungen gehört zu einer vollständigen Unterrichtung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch über alle ihm bekannten Umstände zu informieren, die die Vergütungsordnung betreffen. Ein Grund für die Zustimmungsverweigerung zu einer Ein- oder Umgruppierung kann nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegeben sein, wenn der Arbeitgeber die Ein- oder Umgruppierung in einen nicht zur Anwendung kommenden Tarifvertrag vornehmen will (*vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24 mwN; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 27; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 22 mwN*).

33

(3) Die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen. Durfte der Arbeitgeber dagegen davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet

34

zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten. Gelten die für die Ein- oder Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge - etwa mangels Unterzeichnung - noch nicht, ist der Arbeitgeber prinzipiell verpflichtet, dies dem Betriebsrat ebenso mitzuteilen wie die Gründe dafür, dass die Ein- oder Umgruppierung gleichwohl erfolgen soll. Kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass diese Umstände bekannt sind, ist es Sache des Betriebsrats, weitere Informationen zu verlangen, wenn er nicht über alle für die Ausübung seines Mitbeurteilungsrechts erforderlichen Angaben verfügt (vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 25 mwN; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 23 mwN).

bb) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats durfte die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall zunächst davon ausgehen, ihre Pflicht zur Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vollständig erfüllt zu haben. Erst aufgrund der Rüge des Betriebsrats mit Schreiben vom 29. Juni 2006 musste die Arbeitgeberin erkennen, dass dieser nicht über alle zur Beurteilung der Umgruppierung erforderlichen Informationen verfügte (vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 26; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 24 mwN). Die Rüge erfolgte fristgerecht. Dadurch wurde die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in Lauf gesetzt.

35

(1) Die Arbeitgeberin durfte zunächst davon ausgehen, den Betriebsrat hinreichend unterrichtet zu haben. Sie begründete in ihrem Schreiben vom 9. November 2005 die Notwendigkeit der Umgruppierungen mit der beabsichtigten Einführung des neuen Vergütungssystems für die im Bodendienst beschäftigten Arbeitnehmer. Die betroffenen Arbeitnehmer waren in den bis zum 28. Februar 2006 nachgereichten Überleitungslisten vom 15. Februar 2006 (*Mitarbeiter Passage*), 25. Januar 2006, 24. Februar 2006 und 28. Februar 2006 (*Mitarbeiter Zentralressort*) mit ihrer Personalnummer namentlich aufgeführt und damit hinreichend individualisiert. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat die Tarifgruppe der betroffenen Arbeitnehmer mit und gab an, welcher Vergütungsgruppe nach dem TV VS Boden diese nun zugeordnet werden

36

sollten. Durch die Angaben in der - in diesem Zeitpunkt noch nicht von den Tarifvertragsparteien paraphierten - Überleitungsliste war der Betriebsrat weiter darüber informiert, welche Tätigkeiten die von dem Antrag betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich ausübten und welchen neuen Tätigkeitsmerkmalen diese entsprechen sollten. Die Arbeitgeberin durfte insoweit davon ausgehen, dem Betriebsrat alle für die Umgruppierungen erforderlichen Umstände vollständig mitgeteilt zu haben (vgl. BAG 18. August 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 14 ff., BAGE 131, 358; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 27; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 30; 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 37). Die Vorlage der Überleitungsliste im Original ist entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht notwendig, um die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auszulösen (BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 25), sofern der Betriebsrat nicht die Rechtsgültigkeit der tariflichen Regelung in Zweifel zieht und berechtigterweise einen Nachweis dafür verlangt, dass die getroffene Regelung wirksam ist.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend ausgeführt, dass die Arbeitgeberin nicht gehalten war, dem Betriebsrat die von ihm verlangten Daten zu Betriebszugehörigkeit und Lebensalter der von der Umgruppierung betroffenen Arbeitnehmer und deren individuelle Qualifikationshintergründe sowie fachliche und persönliche Eignung mitzuteilen und aktuelle Stellenausschreibungen vorzulegen. Diese Informationen sind für die Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung nicht erforderlich, weil die Vergütungsmerkmale des neuen tariflichen Vergütungsschemas davon nicht abhängen (vgl. bereits BAG 18. August 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 12 f., BAGE 131, 358). Insbesondere sind für die Mitbeurteilung die vom Betriebsrat geforderten Angaben zum Einstellungsdatum, zum Datum der letzten Versetzung, der Lohnsteigerungsintervalle, des Einstiegsgehalts der ausgeübten Position sowie die jeweiligen Höchstbewertungen unbeachtlich.

37

(2) Das Landesarbeitsgericht hat aber rechtsfehlerhaft angenommen, die gesetzliche Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG sei eingetreten, weil der Betriebsrat seine Zustimmung zur Umgruppierung der im Antrag aufgeführten Arbeitnehmer nicht bis zum Ablauf der verlängerten Stellungnah-

38

mefrist am 30. Juni 2006 verweigert habe. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht zutreffend gewürdigt, dass das Schreiben vom 29. Juni 2006 nicht nur eine Zustimmungsverweigerung, sondern die Rüge einer noch nicht ausreichenden Unterrichtung zum Inhalt hatte.

(a) Der Betriebsrat hat mit Schreiben vom 29. Juni 2006 zu Recht gerügt, er sei für die Mitbeurteilung der Umgruppierungen noch nicht hinreichend unterrichtet. Ihm fehlten insbesondere Informationen dazu, dass die anzuwendenden Tarifverträge noch nicht unterschrieben und auch die Überleitungslisten von den Tarifvertragsparteien - jedenfalls im Zeitpunkt der Unterrichtung - weder unterzeichnet noch paraphiert waren. Diesen Umstand hat der Betriebsrat mit Schreiben vom 29. Juni 2006 aufgegriffen und beanstandet, dass ihm zu seiner Entscheidungsfindung noch wichtige Informationen - namentlich die von den Tarifvertragsparteien abgezeichneten Überleitungslisten und beschlossenen Tätigkeits- und Funktionsprofile - fehlten. Damit hat er deutlich gemacht, dass und weshalb er sich für die Mitbeurteilung der Umgruppierungen noch nicht als hinreichend informiert erachtete. Jedenfalls unter Berücksichtigung des Umstands, dass am 29. Juni 2006 die Tarifverträge und Überleitungslisten von den Tarifvertragsparteien noch nicht (end-)unterzeichnet waren, ist die Rüge auch berechtigt. Das Unterschriftenverfahren zum TV VS Boden und zum VTV Nr. 1 endete erst am 14. August 2006. Ein dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG genügendes Exemplar des TV VS Boden konnte dem Betriebsrat damit am 29. Juni 2006 nicht vorliegen. Ihm fehlten in diesem Zeitpunkt Informationen über die Entwicklung und den Stand der Tarifverhandlungen. Nur bei einer insoweit vervollständigten Unterrichtung ist der Betriebsrat in der Lage, zu prüfen, ob die beabsichtigten Umgruppierungen den tariflichen Vorgaben entsprechen. Die Arbeitgeberin durfte im Hinblick auf die berechnete Beanstandung des Betriebsrats nicht mehr davon ausgehen, ihrer Unterrichtungsverpflichtung mit Schreiben vom 9. November 2005 und der anschließenden Zuleitung der Überleitungsliste vollständig genügt zu haben (*vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 28; 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 38; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 26*). Entgegen der Rechtsansicht der Arbeitgeberin

39

lagen dem Betriebsrat nicht - auch nicht mit den beiden E-Mails vom 13. Juni 2006, die an alle Betriebsräte versendet wurden - die „inhaltlich maßgeblichen Informationen“ vor. Wie der Senat bereits entschieden hat, bezogen sich diese E-Mails allenfalls auf die Entwürfe der Tarifvertragsparteien und nicht auf die endgültig autorisierten umgruppierungsrelevanten Bestimmungen (*BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 26*). Soweit die Arbeitgeberin meint, für eine vollständige Unterrichtung des Betriebsrats sei es nicht erforderlich, dass diesem am 29. Juni 2006 eine unterzeichnete Fassung des TV VS Boden und eine paraphierte Fassung der Überleitungsliste vorgelegen habe, verkennt sie, dass der Betriebsrat zur Ausübung seines Mitbeurteilungsrechts darüber informiert sein muss, in welchem „Stadium der Wirksamkeit“ sich die für die Umgruppierung maßgebliche Vergütungsordnung befindet. Er muss insbesondere zuverlässig erkennen können, ob seine Zustimmung zur Umgruppierung in eine bereits existierende tarifliche oder in eine möglicherweise zu einem noch ungewissen Zeitpunkt in der Zukunft erst zustande kommende Vergütungsordnung begehrt wird. Nur dann kann er sein Mitbeurteilungsrecht sachgerecht wahrnehmen.

(b) Die Rüge des Betriebsrats war nicht deshalb unbeachtlich, weil sie außerhalb der gesetzlichen Wochenfrist für die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgte. Die Betriebsparteien haben die Zustimmungsverweigerungsfrist für den Betriebsrat wirksam bis zum 30. Juni 2006 verlängert. 40

(aa) Die einvernehmliche Verlängerung der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch die Betriebsparteien ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig. Das Fristende muss allerdings anhand der getroffenen Abreden eindeutig bestimmbar sein (*BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 30 mwN*). 41

(bb) Vorliegend haben die Arbeitgeberin und der Betriebsrat zunächst vor Ablauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG per E-Mail eine Fristverlängerung für die Stellungnahme des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der 42

Arbeitnehmer bis zum 29. November 2005 und sodann innerhalb dieser Frist bis zum 31. März 2006 verabredet. In der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 ist erneut die Fristverlängerung bis 31. März 2006 vereinbart und vor deren Ablauf Übereinstimmung dahingehend erzielt worden, die gemäß Nr. 4 der Regelungsvereinbarung mögliche Fristverlängerung bis zum 30. Juni 2006 auszunutzen. Eine solche Fristverlängerung um mehr als sieben Monate unterscheidet sich von der gesetzlichen Konzeption der Zustimmungsverweigerungsfrist erheblich. Sie begegnet aber im vorliegenden Fall keinen Bedenken. Denn sie trägt angesichts der Anzahl der Umgruppierungen nachvollziehbaren praktischen Bedürfnissen Rechnung. Die Tarifvertragsparteien haben außerdem die Überleitungs- und TKM-Listen noch während der verlängerten Frist abgestimmt und zugleich vorgesehen, dem neuen Vergütungssystem Rückwirkung zum 1. Dezember 2005 beizumessen. In Anbetracht dieser Umstände erscheint es angemessen, die noch nicht endgültig abgeschlossenen Verhandlungen der Tarifvertragsparteien bei der dem Betriebsrat zur Verfügung stehenden Frist zu berücksichtigen (*BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 31*).

(c) Der Betriebsrat hat sich mit der Informationsrüge am 29. Juni 2006 nicht rechtsmissbräuchlich verhalten. Auch im Hinblick auf die Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 war es ihm nicht verwehrt, sich am 29. Juni 2006 auf die unvollständige Unterrichtung zu berufen. Aus der Verabredung über die Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist folgt nicht, dass sich der Betriebsrat auf sein betriebsverfassungsrechtliches Recht auf eine umfassende Unterrichtung zu den personellen Maßnahmen wegen des in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht mehr berufen könnte. Insbesondere ist nicht ersichtlich, inwieweit der Betriebsrat durch den Abschluss dieser Vereinbarungen bei der Arbeitgeberin ein schützenswertes Vertrauen darauf hervorgerufen hätte, er werde die Unvollständigkeit der ihm erteilten Informationen zu den TKM-Listen und dem „Stadium der Wirksamkeit“ des Tarifvertrages nicht geltend machen (*vgl. auch BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 32*).

43

c) Der Senat kann anhand der festgestellten Tatsachen nicht beurteilen, ob die Arbeitgeberin die Unterrichtung nachgeholt hat und dadurch die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt worden ist. 44

aa) Wie der Senat mehrfach entschieden hat, kann der Arbeitgeber in Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, die fehlenden Informationen im Zustimmungsersetzungsverfahren nachholen. Mit der Nachholung der Unterrichtung und der Vervollständigung der Informationen wird nun die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt. Für den Betriebsrat muss allerdings erkennbar sein, dass der Arbeitgeber die Informationen während des Zustimmungsersetzungsverfahrens auch deswegen ergänzt, weil er seiner noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte. Das muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben. Das Zustimmungersuchen muss nicht wiederholt werden. Ein Hinweis darauf, dass jetzt die Zustimmungsverweigerungsfrist für den Betriebsrat erneut zu laufen beginnt, ist nicht erforderlich (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 39; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 34; 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 45; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 32). 45

Die ergänzende Information des Betriebsrats kann auch durch einen im gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren eingereichten Schriftsatz oder ihm beigefügte Anlagen erfolgen. Dem steht nicht entgegen, dass unmittelbarer Adressat nicht der Betriebsrat, sondern das Gericht ist. In einem solchen Fall besteht allerdings die erhebliche Gefahr, dass der Betriebsrat die Mitteilung nicht als ergänzende abschließende Unterrichtung versteht und auch nicht als solche verstehen muss. Der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beginnt in solch einem Fall zudem erst dann, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat - nicht bei dessen Verfahrensbevollmächtigten - eingeht. Nach § 26 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt. Das Risiko einer 46

verspäteten oder unterbliebenen Weiterleitung trägt mithin der Arbeitgeber (*BAG 9. März 2011 - 7 ABR 127/09 - Rn. 25; 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 45; 29. Juni 2011 - 7 ABR 24/10 - Rn. 32*).

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war die Antwortmail des Referenten für Personalpolitik an die Vorsitzende des Betriebsrats vom 3. Juli 2006 nicht ausreichend, um als abschließende, den Lauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auslösende Mitteilung erachtet zu werden. Die in dieser Mail gegebenen ergänzenden Informationen räumten nicht den zentralen Einwand des Betriebsrats aus, dass der TV VS Boden zu diesem Zeitpunkt nur als Entwurf vorlag. Auch am 3. Juli 2006 existierte kein dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG genügendes Exemplar dieses Tarifvertrages, weil das Unterschriftenverfahren - ebenso wie das des VTV Nr. 1 - erst am 14. August 2006 endete. Ebenso wenig verfügte der Betriebsrat damit über von den Tarifparteien auf jeder Seite unterzeichnete Listen. Der Betriebsrat konnte daher sein Mitbeurteilungsrecht zu diesem Zeitpunkt nicht sachgerecht ausüben (*vgl. auch BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 46*).

47

cc) Gleichwohl kann der Senat noch nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine hinreichenden Feststellungen dazu getroffen, ob die Arbeitgeberin dem Betriebsrat zu einem Zeitpunkt nach (End-)Unterzeichnung des TV VS Boden und des VTV Nr. 1 weitere Informationen gegeben und deutlich gemacht hat, sie betrachte dessen Unterrichtung nunmehr als abgeschlossen. Allein die Übergabe der von den Tarifvertragsparteien paraphierten TKM- und Überleitungslisten mit der Antragschrift vom 21. Dezember 2006 oder durch spätere Schriftsätze sowie die Erörterung der Sach- und Rechtslage in den Sitzungen des Arbeitsgerichts München am 1. März 2007 und am 7. August 2007 lassen keine Beurteilung zu, ob und ggf. wann die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt wurde. Maßgeblich ist vielmehr, ob und aufgrund welcher Erklärungen oder Umstände der Betriebsrat der Listenübergabe durch die Arbeitgeberin den Erklärungswert beimessen musste, diese wolle damit ihre Unterrichtung im Rahmen des § 99

48

Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG abschließend vervollständigen. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung die hierzu erforderlichen tatsächlichen Feststellungen zu treffen haben.

Linsenmaier

Schmidt

Kiel

Bea

Strippelmann