

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 15/09
3 TaBV 69/08
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Januar 2011

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerde- und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 12. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Dr. Rose für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 4. Dezember 2008 - 3 TaBV 69/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Beteiligung des Betriebsrats an der Umgruppierung von 41 Arbeitnehmern in ein neu eingeführtes tarifliches Vergütungssystem. 1
- Die antragstellende Arbeitgeberin ist Teil eines international tätigen Kurierdienstes. Sie beschäftigt idR mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Der Beteiligte zu 2. ist der in ihrer deutschen Niederlassung für den Standort M gewählte Betriebsrat. 2
- Die Arbeitgeberin schloss mit der Gewerkschaft ÖTV und später der Gewerkschaft ver.di seit Längerem Vergütungstarifverträge, zuletzt den Vergütungstarifvertrag vom 31. März 2004, gültig ab 1. November 2003 (VTV 2003). In § 3 VTV 2003 waren wie schon in den Vorgängerregelungen abstrakte Tätigkeitsbeschreibungen für die einzelnen Vergütungsgruppen und Regelbeispiele für diese enthalten. § 4 VTV 2003 sah für jede Vergütungsgruppe des § 3 eine variable Vergütung zwischen einer Minimal- und einer Maximalvergütung sowie einen sog. Midpoint der Vergütung vor. Nach § 8 VTV 2003 waren regelmäßig Leistungsbeurteilungen der Arbeitnehmer durchzuführen, die der konkreten Vergütungshöhe nach Maßgabe einer Gesamtbetriebsvereinbarung zugrunde liegen sollten. Anzuwenden war die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Juni 1995. 3
- Im Jahr 2005 verhandelte die Arbeitgeberin mit der Gewerkschaft ver.di über den Abschluss eines neuen Vergütungstarifvertrags. Die Arbeitgeberin legte im Rahmen der Tarifverhandlungen eine Liste mit der Überschrift „Ver- 4

gleich der aktuellen Stellenbezeichnung/,Midpoint' vs. neue Stellenbezeichnung/,Midpoint'" (*Vergleichsliste*) vor. In ihr waren die bisherige und die vorgesehene neue Stellenbezeichnung, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, die aktuelle und die neue Vergütungsgruppe sowie der alte und der neue Midpoint ausgewiesen.

Die Tarifvertragsparteien einigten sich im September 2005 auf einen neuen Vergütungstarifvertrag, der am 20. Juli 2006 unterzeichnet wurde und rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat (*VTV 2005*). Durch den VTV 2005 sollte die Eingruppierung der deutschen Arbeitnehmer der Arbeitgeberin an die Eingruppierung (*das sog. Grading*) der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens in Europa, dem Nahen Osten, dem indischen Subkontinent und Afrika angeglichen werden. Diese Maßnahme wurde in Deutschland als die Einführung der EMEA-Grading-Struktur bezeichnet. Der VTV 2005 wurde durch den Vergütungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Federal Express Europe, Inc. (*Deutsche Niederlassung*) vom 28. Februar 2008 abgelöst, der rückwirkend zum 1. Oktober 2007 in Kraft trat (*VTV 2007*). 5

Während die früheren Vergütungstarifverträge sieben Tarifgruppen und zwei Tarifgruppen für den Bereich Verkauf enthielten, sehen der VTV 2005 und der VTV 2007 elf Tarifgruppen sowie die Tarifgruppen S0 und S1 für den Verkaufsbereich vor. § 3 VTV 2005 und § 3 VTV 2007 weisen abstrakte Tätigkeitsmerkmale für die neuen 13 Vergütungsgruppen aus. Im Anschluss daran wurden in § 3 VTV 2005 nach dem Satz „Folgende Tätigkeiten werden in diese Vergütungsgruppen eingruppiert“ die sich aus der Vergleichsliste ergebenden neuen Stellenbezeichnungen jeweils einer Vergütungsgruppe des ersten Teils des § 3 VTV 2005 zugeordnet. Diese Zuordnung findet sich im VTV 2007 nicht mehr in § 3 selbst, sondern in einer Anlage 2, auf die § 3 aE VTV 2007 verweist. 6

In §§ 4 und 8 VTV 2005 sowie §§ 4 und 8 VTV 2007 wurden die Regelungen zur Leistungsbeurteilung und zur leistungsabhängigen Vergütung teilweise modifiziert aus den Vorgängertarifverträgen übernommen. Nach § 4 7

VTV 2005 und § 4 VTV 2007 liegt die Minimalvergütung nun bei 85 % und die Maximalvergütung bei 115 % des Midpoints der jeweiligen Vergütungsgruppe.

In § 2 VTV 2005 und § 2 VTV 2007 ist unter der Überschrift „Eingruppierungsgrundsätze“ geregelt:

8

- „1. Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend.
2. Für die Eingruppierung in eine der nachgenannten Vergütungsgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Hierbei wird ein Bewertungszeitraum von mindestens 4 Wochen zugrunde gelegt. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen.“

Die Arbeitgeberin nahm nach Abschluss des VTV 2005 Umgruppierungen der am Standort M beschäftigten Arbeitnehmer in den VTV 2005 vor. Den Betriebsrat beteiligte sie zunächst nicht. Sie informierte ihn erst mit sog. Inter-Office Memoranden vom 6. September 2007 über die nach dem VTV 2005 maßgeblichen Eingruppierungen und bat um Zustimmung zu den Änderungen. Dabei fasste sie unter Angabe des Namens, der Personalnummer und des „Jobtitels“ jeweils solche Arbeitnehmer in einem Memorandum zusammen, die von einer bisherigen Tarifgruppe in dieselbe neue Tarifgruppe überführt werden sollten. Die Arbeitgeberin erläuterte die unveränderten Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht weiter. Als Anlage fügte sie die Vergleichsliste bei. In den Memoranden vom 6. September 2007 heißt es auszugsweise gleichlautend:

9

„Im Vergütungstarifvertrag selbst ist festgelegt, welche Tätigkeit in welche Tarifgruppe einzuordnen ist. ...

Bei der Umsetzung des neuen Vergütungstarifvertrages haben wir diese Liste und die im Vergütungstarifvertrag für jede Tätigkeit vorgesehene Eingruppierung zugrunde gelegt. Daraus ergeben sich folgende Änderungen der Jobtitel und der Eingruppierung der nachfolgend aufgeführten Mitarbeiter.“

Der Betriebsrat verweigerte mit einzelnen, auf die betroffenen Arbeit-

10

nehmer bezogenen - gleichlautenden - Schreiben vom 13. September 2007 seine Zustimmung zu den sog. Eingruppierungen und führte in Auszügen aus:

„Die Anhörung erfolgt fast zwei Jahre nach erfolgter Eingruppierung, obwohl die Anhörungen spätestens zwei Jahre nach Abschluss der Tarifvertragsverhandlungen im Juli 2006 erfolgen hätten können. Dies verstößt gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 (... ‚vor jeder Eingruppierung‘) BetrVG.

Der Betriebsrat widerspricht der Eingruppierung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1, da die Eingruppierung mehrfach gegen gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen verstößt:

Die Eingruppierung verstößt gegen § 2 des Tarifvertrages vom 20. Juli 2006. In § 2 des Tarifvertrages heißt es:

‚1. Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend‘. Sie teilen in Ihrer Anhörung lediglich Berufsbezeichnungen/Jobtitel mit. Dies verstößt gegen Ihre Informationsverpflichtungen aus § 99 BetrVG iVm. § 2 des Tarifvertrages. Der BR M kann auf Grundlage der ‚Massenanhörung‘ in keiner Weise überprüfen, welche Tätigkeiten die betreffenden Mitarbeiter tatsächlich ausüben. Dem Betriebsrat ist eine Vielzahl von Fällen bekannt, in denen Mitarbeiter überwiegend Tätigkeiten ausüben, die nichts mit ihrem Jobtitel zu tun haben. Sie müssen dem Betriebsrat schon mitteilen, welche Tätigkeiten im Einzelfall konkret ausgeübt werden, damit dieser von seinem Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG Gebrauch machen kann. Aufgrund der Tatsache, dass Sie den Betriebsrat am 07. Sept. 2007 mit einer Vielzahl von Anhörungen zu Eingruppierungen beteiligt haben, kann eine individualisierte Auseinandersetzung mit den einzelnen Eingruppierungen im Hinblick auf die tatsächlich erbrachten Tätigkeiten nicht erfolgen. Es wäre Ihre Aufgabe, die konkreten Tätigkeiten im Rahmen der Anhörungen mitzuteilen.

Nach allen oben genannten Gründen hat der Betriebsrat M auf seiner Sitzung vom 13.09.2007 den Beschluss gefasst, der Eingruppierung zu widersprechen.“

Die Arbeitgeberin hat in dem von ihr am 28. November 2007 eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer gelte als erteilt. Sie habe den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört. Seine Zustimmungsverweigerung werde den Anforderungen, die an eine ordnungsgemäße Be-

11

gründung iSv. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu stellen seien, nicht gerecht. Die in den Zustimmungsanträgen erteilten Informationen genügten, weil sich die konkrete Eingruppierung unmittelbar aus § 3 VTV 2005 und § 3 VTV 2007 ergebe. Der Betriebsrat habe die Änderungen zudem der Vergleichsliste entnehmen können. Sie habe ihm die konkreten Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht mitteilen müssen, weil die Tätigkeiten gleichgeblieben und dem Betriebsrat bekannt gewesen seien. Jedenfalls seien die Arbeitnehmer zutreffend umgruppiert und die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen.

Die Arbeitgeberin hat zuletzt, soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung, beantragt

12

I. festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmer als erteilt gilt:

1. Ax
Jobtitel vor EMEA-Grading: Despatcher
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 5
Jobtitel mit EMEA-Grading: Despatcher Adv.
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 7
2. Ba
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
3. Be
Jobtitel vor EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 5a
Jobtitel mit EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG S1
4. Bo
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
5. Br
Jobtitel vor EMEA-Grading: Service Agent
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Station Service Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

6. , Sa
Jobtitel vor EMEA-Grading: Data Entry Operator
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 2
Jobtitel mit EMEA-Grading: Data Entry Operator Adv.
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 3
7. Ca
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
8. Em
Jobtitel vor EMEA-Grading: Service Agent
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Station Service Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
9. Er
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
10. Ex
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
11. Gö
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
12. Gr
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
13. He
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

14. , Si
Jobtitel vor EMEA-Grading: Data Entry Operator
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 2
Jobtitel mit EMEA-Grading: Data Entry Operator Adv.
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 3
15. Hi
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
16. Hö
Jobtitel vor EMEA-Grading: Data Entry Operator
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 2
Jobtitel mit EMEA-Grading: Data Entry Operator Adv.
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 3
17. Jo
Jobtitel vor EMEA-Grading: Ramp Agent with W&B
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 4
Jobtitel mit EMEA-Grading: Ramp Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 5
18. Jü
Jobtitel vor EMEA-Grading: Service Agent
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Station Service Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
19. Ke
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
20. Kn
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
21. Kr
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

22. La
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
23. , Mi
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
24. Ma
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
25. Me
Jobtitel vor EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 5a
Jobtitel mit EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG S1
26. Os
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
27. Pe
Jobtitel vor EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 5a
Jobtitel mit EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG S1
28. Po
Jobtitel vor EMEA-Grading: Ramp Agent with W&B
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 4
Jobtitel mit EMEA-Grading: Ramp Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 5
29. Pö
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

30. Re
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
31. Ri
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
32. , St
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier/Service Agent
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier/Station Service Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
33. , Fr
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
34. , Ge
Jobtitel vor EMEA-Grading: Service Agent
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Station Service Agent
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
35. , Ro
Jobtitel vor EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 5a
Jobtitel mit EMEA-Grading: Account Executive
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG S1
36. Se
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4
37. , An
Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

38. , To

Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

39. Za

Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4

40. , Al

Jobtitel vor EMEA-Grading: Despatcher/Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 5
Jobtitel mit EMEA-Grading: Despatcher Adv./Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 7

41. Ze

Jobtitel vor EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung vor EMEA-Grading: TG 3
Jobtitel mit EMEA-Grading: Courier
Eingruppierung mit EMEA-Grading: TG 4;

hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu I.,

II. die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der unter dem Antrag zu I. aufgeführten Arbeitnehmer zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat gemeint, den Anträgen könne schon aufgrund der Regelung in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005 und der identischen Bestimmung des VTV 2007 nicht stattgegeben werden, wonach die Eingruppierung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen könne. Durch die tarifliche Regelung sei sein gesetzliches Mitbestimmungsrecht in einer Weise erweitert worden, die den Eintritt der Fiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG und die gerichtliche Ersetzung der von ihm verweigerten Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ausschließe. Die Arbeitgeberin habe ihn im Übrigen nicht ausreichend iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigten personellen Maßnahmen unterrichtet. Es fehle die Angabe der jeweils ausgeübten Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, auf die nach § 2 VTV 2005 und § 2 VTV 2007 abzustellen sei. Im Unternehmen der Arbeitgeberin habe der Jobtitel öfter nichts oder wenig mit der tatsächlich

13

ausgeübten Tätigkeit zu tun. Die Information der Arbeitgeberin sei auch deshalb unvollständig, weil sie nicht mitgeteilt habe, wo der jeweilige Arbeitnehmer innerhalb der Bandbreite von 85 % bis 115 % des Midpoints der jeweiligen Tarifgruppe eingruppiert sei. Zumindest sei die Zustimmungsverweigerung ordnungsgemäß. Die Umgruppierungen verstießen gegen § 2 VTV 2005 und § 2 VTV 2007.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag auf Abweisung der Anträge der Arbeitgeberin weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass an die Stelle des VTV 2005 der VTV 2007 tritt. 14

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Hauptantrag der Arbeitgeberin zulässig und begründet ist. Der Hilfsantrag fällt damit nicht zur Entscheidung des Senats an. 15

I. Der Hauptantrag ist zulässig. 16

1. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn auch auslegungsbedürftig. Wie die Arbeitgeberin in der Anhörung vor dem Senat klagestellt hat, möchte sie zuletzt festgestellt wissen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der 41 im Antrag bezeichneten Arbeitnehmer in den aktuell geltenden VTV 2007 als erteilt gilt. Mit diesem Verständnis ist der Antrag ausreichend konkret. Über ihn kann mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden. 17

2. Der Senat kann offenlassen, ob der Hauptantrag schon in den Tatsacheninstanzen nach gebotener Auslegung darauf gerichtet war festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppen des jeweils aktuellen VTV als erteilt gilt. Selbst wenn die Arbeitgeberin den Antrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz 18

geändert haben sollte, indem sie den VTV 2007 anstelle des VTV 2005 einbezog, wäre diese Antragsänderung zulässig.

a) Sie widerspricht der Vorschrift des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 559 Abs. 1 ZPO nicht. Danach ist eine Antragsänderung in der Revisions- oder Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung oder Anhörung in zweiter Instanz bildet nicht nur hinsichtlich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch im Hinblick auf die Anträge der Parteien und Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für das Revisions- oder Rechtsbeschwerdegericht. Ausnahmen sind insbesondere aus verfahrensökonomischen Gründen möglich, etwa wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten oder von den Beteiligten des Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahrens übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der Beteiligten durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 17 mwN*).

19

b) Die Voraussetzungen für eine zulässige Antragsänderung sind erfüllt. Der VTV 2007 vom 28. Februar 2008, der rückwirkend zum 1. Oktober 2007 in Kraft trat, galt schon in der Beschwerdeinstanz. Davon gingen auch die Beteiligten aus. Die etwaige Antragsänderung ist deswegen sachdienlich. Die Verfahrensrechte des Betriebsrats werden nicht verkürzt. Das rechtliche Prüfprogramm ändert sich nicht wesentlich. § 3 VTV 2007 weicht nicht inhaltlich, sondern nur redaktionell von § 3 VTV 2005 ab. Beide Bestimmungen enthalten abstrakte Tätigkeitsmerkmale für 13 identische Vergütungsgruppen. Die Tarifnormen unterscheiden sich lediglich darin, dass die Stellenbezeichnungen den Vergütungsgruppen nicht mehr in § 3 VTV 2007 selbst zugeordnet werden. Die Zuordnung ergibt sich inhaltlich deckungsgleich zu § 3 VTV 2005 aus der Anlage 2, auf die § 3 aE VTV 2007 verweist. Damit wird der Arbeitgeberin mit der Feststellung, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der 41 Arbeitnehmer in den VTV 2007 gelte als erteilt, nichts anderes zugesprochen als mit der auf den VTV 2005 bezogenen Feststellung. Die Er-

20

setzung des VTV 2005 durch den VTV 2007 macht es nicht etwa erforderlich, ein neues Zustimmungsverfahren einzuleiten. Die Tarifänderung allein verlangt keine Neueingruppierung in eine unverändert gebliebene Vergütungsgruppe (vgl. BAG 18. Januar 1994 - 1 ABR 42/93 - zu B II 2 b cc der Gründe mwN, BAGE 75, 253).

3. Der Arbeitgeberin kommt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis zu. 21
Bei der Zuordnung der betroffenen 41, bisher in die Vergütungsgruppen des VTV 2003 eingruppierten Arbeitnehmer in die geänderten Vergütungsgruppen zunächst des VTV 2005 und mittlerweile des VTV 2007 handelt es sich um mitbestimmungspflichtige Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und nicht um bloße abstrakte Arbeitsplatzbewertungen. Die Arbeitgeberin benötigt zu den Umgruppierungen daher die Zustimmung des Betriebsrats.
- a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat ua. vor jeder Ein- 22
gruppierung und Umgruppierung zu unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Das „Mitbestimmungsrecht“ besteht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung nicht in einem Mitgestaltungs-, sondern in einem Mitbeurteilungsrecht. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vornehmen will (vgl. für die st. Rspr. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 28 mwN).
- b) Eingruppierung ist die erstmalige Einreihung, Umgruppierung die 23
Änderung der Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung kann in der Feststellung bestehen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen (vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - zu B II 2 a der Gründe mwN, BAGE 112, 238). Anlass für eine Änderung der bisherigen Einreihung kann auch - wie hier - die Änderung des bislang geltenden Vergütungsschemas bei unveränderter Tätigkeit des Arbeitnehmers sein (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 15, BAGE 118, 141).

- c) Ein- oder Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind stets personenbezogene Einzelmaßnahmen. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mitzubeurteilende Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe einer Vergütungsordnung betrifft einzelne Arbeitnehmer. Davon zu unterscheiden sind personenunabhängige Bewertungen von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten. Sie können maßgebliche Vorgaben für die Eingruppierung des Arbeitnehmers enthalten, der auf dem bewerteten Arbeitsplatz tätig wird oder die bewertete Tätigkeit ausübt. Die abstrakte Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist jedoch keine personelle Einzelmaßnahme iSv. § 99 BetrVG. Sie ist unabhängig vom Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand der Beurteilung ist nicht - wie bei der Eingruppierung - der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitsplatz (*vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 30 mwN*). 24
- d) Im Streitfall haben die Tarifvertragsparteien des VTV 2007 alle Stellen der 41 Arbeitnehmer, die Gegenstand des Antrags sind, verbindlich konkreten Tarifgruppen des § 3 VTV 2007 zugeordnet. Das ergibt sich aus § 3 aE iVm. Anlage 2 VTV 2007. Dort haben die Tarifvertragsparteien im Anschluss an die Regelung der abstrakten Merkmale der jeweiligen Vergütungsgruppe geregelt, dass die in Deutschland ausgeübten Tätigkeiten „gemäß Anlagen 2 bzw. 3 eingruppiert“ werden. § 3 VTV 2007 legt die Bewertung und Einordnung der von ihm erfassten Stellen damit verbindlich fest. 25
- e) Die vom Betriebsrat mitzubeurteilende Rechtsanwendung der Arbeitgeberin ist danach eingeschränkt. Sie entfällt aber nicht vollständig. Die Vergütungsgruppenzuordnung in § 3 iVm. Anlage 2 VTV 2007 ist nicht auf Einzelfälle zugeschnitten. Die Regelung ordnet lediglich bestimmte Stellen für potenzielle Stelleninhaber bestimmten Entgeltgruppen des VTV 2007 zu. 26
- aa) Die Arbeitgeberin hat zu beurteilen, ob der einzelne Arbeitnehmer die konkrete in Anlage 2 des VTV 2007 genannte Stelle tatsächlich innehat und die dort zu leistenden Tätigkeiten der Stellenbezeichnung entsprechen. Bei dieser Beurteilung ist der Betriebsrat zu beteiligen. Ihm bleiben für eine mögliche Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG zwar nur wenige in Be- 27

tracht kommende Gründe. Sein Mitbeurteilungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wird aber als solches nicht ausgeschlossen (vgl. BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 96/09 - Rn. 25).

bb) Die notwendige Rechtsanwendung im Einzelfall wird auch durch die Regelung in § 2 Nr. 1 VTV 2007 verdeutlicht. Danach sind für die Eingruppierung allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgeblich. Das bedeutet nicht, dass die in Anlage 2 zu § 3 VTV 2007 geregelte Zuordnung von Stellenbezeichnungen zu bestimmten Tarifgruppen gegenstandslos ist, weil es nur auf die Subsumtion der auszuführenden Tätigkeit unter die abstrakten Tarifmerkmale in § 3 VTV 2007 ankäme. § 2 Nr. 1 VTV 2007 behält trotz der Zuordnung der Stellenbezeichnungen zu Tarifgruppen einen sinnvollen Anwendungsbereich. Zu prüfen bleibt, ob die den abstrakten Stellenbezeichnungen zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale von den umzugruppierenden Arbeitnehmern tatsächlich auszufüllen sind. 28

II. Der Hauptantrag der Arbeitgeberin ist begründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmer gilt nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Dieser Feststellung steht nicht entgegen, dass eine Eingruppierung nach § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005 und VTV 2007 „nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ erfolgen kann. Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wurde durch die sog. Inter-Office Memoranden vom 6. September 2007 in Lauf gesetzt. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat darin ausreichend iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigten Umgruppierungen unterrichtet. Der Betriebsrat hat der Arbeitgeberin die Verweigerung seiner Zustimmung zu den Umgruppierungen nicht binnen einer Woche nach Unterrichtung unter hinreichender Angabe von Gründen schriftlich mitgeteilt. 29

1. Der Begründetheit des Hauptantrags steht abweichend von der Auffassung des Betriebsrats nicht bereits § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2007 entgegen. Nach der Tarifbestimmung, die wortgleich in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005 enthalten war, kann die Eingruppierung der Arbeitnehmer nur im Einvernehmen mit 30

dem Betriebsrat erfolgen. Die Regelung erweitert das gesetzliche Beteiligungsverfahren bei Ein- oder Umgruppierungen nicht im Sinne eines Konsensualverfahrens der Betriebsparteien. Sie verweist lediglich auf das Mitbeurteilungsverfahren des § 99 BetrVG. Das ergibt die Auslegung der Tarifvorschrift.

a) Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist nicht eindeutig. Mit der in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2007 gebrauchten Formulierung, die Eingruppierung könne „nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ erfolgen, wird lediglich ausgedrückt, dass die Eingruppierung - und gegebenenfalls auch die Umgruppierung - die Zustimmung des Betriebsrats verlangt. Die Regelung behandelt die Folgen einer vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung dagegen nicht. 31

b) Aus Zusammenhang, Sinn und Zweck der Tarifbestimmung sowie dem Grundsatz möglichst gesetzeskonformer Auslegung folgt, dass die gesetzliche Konzeption des § 99 Abs. 1 bis 4 BetrVG durch § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005 und VTV 2007 nicht insgesamt oder teilweise verdrängt oder ersetzt werden soll. Es handelt sich lediglich um eine deklaratorische Verweisung auf die gesetzliche Mitbestimmung. Der Tarifvertrag enthält keinerlei Regelungen über das Verfahren, in dem das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ herbeigeführt werden soll. Er regelt weder die Anforderungen an die Unterrichtung des Betriebsrats noch mögliche Gründe für dessen Zustimmungsverweigerung. Der Tarifvertrag sieht keine Rechtsfolge für ein Schweigen des Betriebsrats vor. Er regelt vor allem nicht, wie im Fall einer Zustimmungsverweigerung zu verfahren ist. Insbesondere dieser fehlende Konfliktlösungsmechanismus zeigt, dass die gesetzliche Konzeption des § 99 Abs. 1 bis 4 BetrVG durch den einfachen Hinweis auf das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ nicht geändert werden soll. 32

2. Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wurde in Lauf gesetzt. 33

a) Von den Gerichten darf nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nur festgestellt werden, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Umgruppierung als erteilt gilt, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Dazu muss der Arbeitgeber die Anforderungen des § 99 34

Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt haben. Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Um diesem Erfordernis zu genügen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu informieren. 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. Der Umfang der vom Arbeitgeber geforderten Unterrichtung des Betriebsrats bestimmt sich nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme (*vgl. BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 36/09 - Rn. 25 mwN*). In den Fällen der Ein- und Umgruppierung besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle. Bei Umgruppierungen gehört daher 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 (*vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 26 f. mwN*). Die konkrete Informationspflicht des Arbeitgebers richtet sich nach der Ausgestaltung der Vergütungsordnung. Bei einer tariflichen Vergütungsordnung sind die Angaben mitteilungsbedürftig, auf die die Tarifvertragsparteien abgestellt haben. Durfte der Arbeitgeber davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig informiert zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte zu bitten (*vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 28 mwN*).

b) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, genügte die Arbeitgeberin den Mitteilungspflichten, die sich damals noch aus § 3 VTV 2005 ergaben und sich in § 3 iVm. Anlage 2 VTV 2007 deckungsgleich fortsetzten. Mitteilungsbedürftig waren neben dem Tarifvertrag die bisherige und die neue Vergütungsgruppe, die Person des betroffenen Arbeitnehmers und dessen Tätigkeit.

35

- aa) Die Arbeitgeberin begründete die Notwendigkeit der Umgruppierungen in den Inter-Office Memoranden vom 6. September 2007 mit der Einführung des neuen Vergütungssystems. Die betroffenen Arbeitnehmer waren in den Zustimmungsanträgen namentlich unter Angabe ihrer Personalnummer genannt und demnach individualisierbar. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat die bisherige Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer mit und gab an, welcher Vergütungsgruppe sie nach dem VTV 2005 zugeordnet werden sollten. Darüber hinaus informierte sie den Betriebsrat durch die Angabe der Stellenbezeichnungen oder auch Jobtitel im Ausgangspunkt darüber, welche Tätigkeiten die Arbeitnehmer ausübten. 36
- bb) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats war die Arbeitgeberin - selbst nach dessen Aufforderung mit Schreiben vom 13. September 2007 - nicht verpflichtet, ausdrücklich mitzuteilen, welche Tätigkeiten die betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall konkret versahen. Dem Betriebsrat war es auch ohne diese Angaben möglich, die Richtigkeit der beabsichtigten Umgruppierungen mitzubeurteilen. Die Tätigkeiten ergaben sich bereits schlüssig aus den Inter-Office Memoranden vom 6. September 2007. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist zwischen den Beteiligten unstrittig, dass sich die Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer mit der Einführung des neuen Vergütungssystems nicht änderten. Der Betriebsrat konnte den Zustimmungsanträgen der Arbeitgeberin deswegen entnehmen, dass die Arbeitnehmer aus Sicht der Arbeitgeberin die Tätigkeiten versahen, die den Stellenbezeichnungen - den Jobtiteln - entsprachen. Der Betriebsrat macht nicht geltend, er wisse nicht, welchen Inhalt die Jobtitel hätten. 37
- cc) Soweit der Betriebsrat beanstandet, ihm sei eine Vielzahl von Arbeitnehmern bekannt, die überwiegend Tätigkeiten ausübten, die nichts mit ihrem Jobtitel zu tun hätten, löste diese Rüge keine weitere Unterrichtungspflicht aus. Ohne Bezug auf konkrete einzelne Arbeitnehmer konnte die Arbeitgeberin ihre Information gegenüber dem Betriebsrat nicht vertiefen. 38
- dd) Die Arbeitgeberin war nicht gehalten, den Betriebsrat über die konkrete Zuordnung der betroffenen Arbeitnehmer zu den sog. Midpoints nach § 4 39

VTV 2005/VTV 2007 zu unterrichten. Dabei handelt es sich nicht um eine Frage der Umgruppierung. In §§ 4 und 8 VTV 2005/VTV 2007 ist nur der Rahmen für die leistungsabhängige Vergütung und die Durchführung von Leistungsbeurteilungen geregelt. Die nähere Ausgestaltung dieser Vergütungsart ist nach § 4 VTV 2005/VTV 2007 durch Gesamtbetriebsvereinbarung zu regeln. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Juni 1995, die diese Öffnungsklauseln füllt, sieht in § 2 Abs. 1 Satz 1 eine jährliche Leistungsbeurteilung vor, die ihrerseits Grundlage für die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu dem für sie geltenden Midpoint ist. Die Zuordnung ist deshalb keine Frage der Ein- oder Umgruppierung in die Tarifgruppen des § 3 VTV 2005/VTV 2007, sondern Inhalt der jährlichen Leistungsbeurteilung. Sie unterliegt nicht dem Beteiligungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

3. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den Anträgen vom 6. September 2007 gilt nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Die Schreiben des Betriebsrats vom 13. September 2007 geben nicht in ausreichender Weise Zustimmungsverweigerungsgründe iSv. § 99 Abs. 2 BetrVG an. 40

a) Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur aus den im Gesetz abschließend genannten Gründen verweigern. Er genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend macht. Eine Begründung, die sich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder in der Wiederholung von deren Wortlaut erschöpft, ist unbeachtlich. Gleiches gilt für eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (*vgl. für die st. Rspr. BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 35/08 - Rn. 12, AP AÜG § 3 Nr. 4 = EzA BetrVG 2001 § 99 Einstellung Nr. 12*). 41

b) Diesen Erfordernissen werden die Schreiben des Betriebsrats vom 13. September 2007 nicht gerecht. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 42

aa) Die Rüge des Betriebsrats, wonach die fast zwei Jahre nach den durchgeführten Umgruppierungen erfolgten Zustimmungsanträge gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verstießen, ist keine ordnungsgemäße Angabe des Zustimmungsverweigerungsgrundes eines Gesetzesverstoßes iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 Var. 1 BetrVG. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnet zwar an, dass der Betriebsrat „vor“ jeder Umgruppierung zu unterrichten ist. Der Gesetzesverstoß betrifft jedoch nur das Verfahren der Beteiligung, nicht die Umgruppierung als solche. Der Zustimmungsverweigerungsgrund eines Gesetzesverstoßes iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 Var. 1 BetrVG setzt voraus, dass die personelle Maßnahme selbst gesetzwidrig ist. Die Verletzung der Unterrichtungspflicht des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch den Arbeitgeber ist kein Gesetzesverstoß in diesem Sinn (*vgl. schon BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - zu B I 1 und B II 2 a der Gründe, NZA 1994, 187*). Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, die Zustimmung allein wegen mangelnder Unterrichtung zu verweigern. Ohne die gesetzlich vorgeschriebene Unterrichtung läuft die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG allerdings (*noch*) nicht (*vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 23 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). 43

bb) Soweit der Betriebsrat in seinen Stellungnahmen vom 13. September 2007 ausführt, die Umgruppierungen verletzen § 2 VTV 2005, weil die Arbeitgeberin in den Unterrichtungen lediglich Stellenbezeichnungen oder auch Jobtitel mitgeteilt habe, beruft er sich nicht auf den Zustimmungsverweigerungsgrund eines Tarifverstoßes iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 Var. 4 BetrVG. Er rügt vielmehr eine Verletzung der Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, die aus den bereits genannten Gründen zu verneinen ist. Der Betriebsrat macht der Sache nach geltend, er könne aufgrund der fehlenden Informationen der Arbeitgeberin nicht beurteilen, ob die Umgruppierungen wirksam seien. Er stützt sich dagegen nicht darauf, dass die Umgruppierungen selbst tarifwidrig seien. 44

cc) Entsprechendes gilt für den Einwand des Betriebsrats, ihm sei eine Vielzahl von Fällen bekannt, in denen Mitarbeiter überwiegend Tätigkeiten ausübten, die nichts mit ihrem Jobtitel zu tun hätten. Diese abstrakte, nicht auf einzelne Arbeitnehmer bezogene Rüge löste schon keine weitere Unterrichtungspflicht der Arbeitgeberin aus. Mit ihr war keine Angabe eines Zustimmungsverweigerungsgrundes verbunden.

45

Linsenmaier

Schmidt

Gallner

Busch

Franz-Josef Rose