

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 24/10
6 TaBV 6/09
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 2011

BESCHLUSS

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 29. Juni 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Glock für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. März 2010 - 6 TaBV 6/09 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die zutreffende Umgruppierung von 57 Arbeitnehmern in ein neu eingeführtes tarifliches Vergütungsschema. 1

Die Arbeitgeberin ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in K. Sie betreibt ua. in Hamburg einen Betrieb, in welchem 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 D (TV VS Boden) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 Bodenpersonal D (VTV Nr. 1). Das Unterschriftenverfahren zu diesen auf den 30. November 2005 datierten Tarifverträgen endete am 14. August 2006. 3

In einer unter dem 30. November 2005 über den Angaben „Für D AG“ und „Für ver.di“ unterzeichneten und zum 1. Dezember 2005 in Kraft getretenen „Vereinbarung der Tarifpartner zur Überleitung in das neue Vergütungssystem D Bodenpersonal“ (Überleitungsvereinbarung) wurden einzelne Aspekte der 4

Zuordnung der Tätigkeit der Arbeitnehmer zu einer Vergütungsgruppe des TV VS Boden festgelegt. 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.

Der TV VS Boden enthält die Protokollnotiz III:

5

„Zuordnung der Mitarbeiter zum 1. Dezember 2005

Aus Anlass der Umstellung der bisherigen Vergütungsrahmentarifverträge (VRTV für das Bodenpersonal der D 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 D 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.“

Die Arbeitgeberin ersuchte den Betriebsrat mit E-Mail vom 9. November 2005 um Zustimmung zur Umgruppierung ihres am Standort Hamburg beschäftigten Bodenpersonals, ua. der im Antrag genannten Arbeitnehmer. Sie führte aus, dass für die Tarifmitarbeiter (*Boden*) zum 1. Dezember 2005 neue Tarifverträge zum Vergütungssystem in Kraft träten. Dem Zustimmungsersuchen waren der VTV Nr. 1 und der 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. Am 14. und 22. November 2005 gingen dem Betriebsrat außerdem Überleitungslisten gem. Protokollnotiz III des TV VS Boden zu.

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 D AG auf die Regelungen des Tarifvertrages Vergütungssystem Boden der D AG sind alle Mitarbeiter der D AG durch die Tarifpartner D 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 Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten.

...“

Eine ergänzte Überleitungsliste wurde dem Betriebsrat am 23. Januar 2006 übersandt. Die Liste wurde dem Betriebsrat - nach Neuformatierung und -sortierung - schließlich mit Daten vom 25. Januar 2006, 15. Februar 2006 und 28. Februar 2006 per Post übersandt; mit diesem Stand wurde sie nach den Angaben der Arbeitgeberin „im August 2006“ von Vertretern der AVH, der Arbeitgeberin und ver.di paraphiert. Mit zwei E-Mails vom 13. Juni 2006 wurden dem Betriebsrat in Dateianlagen die TKM-Liste, die „als Anlage dem TV VS beigelegt wird“, sowie Tätigkeits- und Funktionsprofile zur Kenntnis gegeben. Der Betriebsrat nahm zu den Umgruppierungen mit Schreiben vom 29. Juni 2006 wie folgt Stellung:

8

„Sehr geehrter Herr ...,

der Betriebsrat HAM YX stellt fest:

Der Betriebsrat HAM YX hat die Namenslisten mit den vorgesehenen Umgruppierungen/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 HAM YX zur Entscheidungsfindung noch wichtige Informa-

tionen:

In der Protokollnotiz III zum Tarifvertrag Vergütungssystem Boden D, welche dem Betriebsrat bislang nur als Entwurf (Redaktionsstand 4.11.2005) vorliegt, ist festgelegt, dass die Eingruppierung durch Beschluss der Tarifpartner anhand der zwischen den Tarifpartnern 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 HAM YX 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 D 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, ...*

Vor diesem Hintergrund ist offen, ob die Wochenfrist für die Anträge auf Versetzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 der Regelungsvereinbarung die Zustimmung des Betriebsrates als verweigert gilt.

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

Zusätzlich höchst hilfsweise widerspricht der Betriebsrat HAM YX den Versetzungen/Einstellungen von 244 Kolleginnen und Kollegen gemäß § 99 Abs. 2 Ziffer 1 und/oder 4 BetrVG. Die einzelnen - hilfsweisen - Widersprüche

erhalten Sie heute mit separater Post durch unseren Kollegen ...“

Am 29. Juni 2006 gingen bei der Arbeitgeberin die angekündigten 244 Widerspruchschriften des Betriebsrats ein. Der Referent Personalpolitik Herr Buc reagierte mit E-Mail vom 3. Juli 2006 an die Betriebsratsvorsitzende und führte ua. aus, dass die vorgelegten Listen mit den von den Tarifpartnern im original unterzeichneten Listen übereinstimmen. 9

Nach diversen Verhandlungen und Abstimmungsversuchen trafen die Betriebsparteien am 20. Oktober 2006 eine weitere sog. Regelungsvereinbarung in Ergänzung zur Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005. Sie stimmten in dieser Vereinbarung darin überein, dass eine Einigung über die Umgruppierungen der Arbeitnehmer am Standort Hamburg nicht erzielt worden sei. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen gelte daher nach Punkt 4 der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 als verweigert. 10

In dem am 28. Februar 2007 von ihr eingeleiteten Beschlussverfahren hat die Arbeitgeberin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen von 57 namentlich benannten Arbeitnehmern verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, das Zustimmungsverfahren zu den Umgruppierungen sei durch ihre E-Mail vom 9. November 2005 und die ergänzende Zuleitung der Überleitungslisten ordnungsgemäß eingeleitet worden. Aufgrund der verbindlichen tariflichen Stellenbewertungen beschränke sich die rechtsanwendende Mitbeurteilung des Betriebsrats auf die Frage, ob die Arbeitnehmer die ausgewiesenen Stellen tatsächlich innehätten und die auszuübenden Tätigkeiten den jeweiligen Arbeitsplatzbewertungen entsprächen. 11

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 12

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung

1. der Arbeitnehmerin P S mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Office“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
2. der Arbeitnehmerin B Ra mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Office“ in die

- Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
3. der Arbeitnehmerin S D mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Office“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 4. der Arbeitnehmerin B Ri mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 5. der Arbeitnehmerin G E mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Office“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 6. der Arbeitnehmerin C Bu mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 7. des Arbeitnehmers V K mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe N2 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 8. der Arbeitnehmerin H Sc mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe N1 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 9. der Arbeitnehmerin Sa R mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe N2 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 10. der Arbeitnehmerin A Z mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe N1 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 11. des Arbeitnehmers Ho He mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom

30. November 2005,
12. des Arbeitnehmers W Br mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 13. der Arbeitnehmerin K Ei mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 14. der Arbeitnehmerin U O mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 15. der Arbeitnehmerin D Hi mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 16. der Arbeitnehmerin K P mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Informationsmanagement“ in die Vergütungsgruppe H des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 17. des Arbeitnehmers An Bü mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 18. des Arbeitnehmers Mi Ho mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Infrastruktur“ in die Vergütungsgruppe H des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 19. des Arbeitnehmers Be Ka mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Infrastruktur“ in die Vergütungsgruppe N2 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 20. der Arbeitnehmerin And B mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Personal“ in die Vergütungsgruppe G des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,

21. des Arbeitnehmers Ge Mo mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Personal“ in die Vergütungsgruppe N2 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
22. des Arbeitnehmers Mai Kl mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Personal“ in die Vergütungsgruppe G des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
23. des Arbeitnehmers R F mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Referent Infrastruktur“ in die Vergütungsgruppe N1 des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
24. der Arbeitnehmerin Bi Fr mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Infrastruktur“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
25. des Arbeitnehmers Ro S mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Office“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
26. des Arbeitnehmers Ha Bi mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Basic Office 2“ in die Vergütungsgruppe B des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
27. des Arbeitnehmers T Kli mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Personal 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
28. der Arbeitnehmerin Br G mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Personal 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
29. des Arbeitnehmers M Kö mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
30. der Arbeitnehmerin Mar Se mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Vertrieb“ in die Vergütungsgruppe H des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
31. der Arbeitnehmerin Ul Ki mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Vertrieb“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,

- system Boden vom 30. November 2005,
32. der Arbeitnehmerin G Fa mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Vertrieb 1“ in die Vergütungsgruppe G des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 33. der Arbeitnehmerin Su Ma mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Vertrieb 1“ in die Vergütungsgruppe G des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 34. der Arbeitnehmerin Ch N mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Vertrieb“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 35. der Arbeitnehmerin K M mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Office 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 36. des Arbeitnehmers O Mar mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Disposition 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 37. der Arbeitnehmerin G T mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Disposition 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 38. der Arbeitnehmerin K To mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Office“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 39. des Arbeitnehmers Kl Be mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Service 2“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 40. des Arbeitnehmers Di Sch mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Disposition“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 41. der Arbeitnehmerin Ann Ro mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Disposition“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 42. der Arbeitnehmerin Ul Gl mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1 (ütZ)“

- in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
43. des Arbeitnehmers Wi Tr mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1 (ütZ)“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 44. des Arbeitnehmers Mi Schi mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Operations 1 (ütZ)“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 45. der Arbeitnehmerin Ca Ha mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Operations 1“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 46. der Arbeitnehmerin E Kr mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Planung 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 47. der Arbeitnehmerin Anne Gu mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Controlling 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 48. der Arbeitnehmerin Ma Tre mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Service 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 49. der Arbeitnehmerin Bir Ba mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1 (ütZ)“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 50. der Arbeitnehmerin Ba Re mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Office 1“ in die Vergütungsgruppe E des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 51. der Arbeitnehmerin Ka Kai mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1 (ütZ)“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 52. der Arbeitnehmerin Er Str mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1 (ütZ)“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
 53. der Arbeitnehmerin De H mit Wirkung vom

1. Dezember 2005 als „Professional Service 1 (ütZ)“ in die Vergütungsgruppe D des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
54. der Arbeitnehmerin I Rei mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1“ in die Vergütungsgruppe C des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
55. der Arbeitnehmerin F Sp mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Professional Service 1“ in die Vergütungsgruppe C des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
56. der Arbeitnehmerin Ur Ru mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Experte Vertrieb“ in die Vergütungsgruppe H des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005,
57. der Arbeitnehmerin Da Bo mit Wirkung vom 1. Dezember 2005 als „Allrounder Finanz- und Rechnungswesen“ in die Vergütungsgruppe F des Tarifvertrags Vergütungssystem Boden vom 30. November 2005

zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, es fehle an einer ordnungsgemäßen Unterrichtung durch die Arbeitgeberin über die Umgruppierungen. Die TKM-Liste und die Überleitungslisten seien bei Übergabe nicht paraphiert gewesen und immer wieder ergänzt und geändert worden. In den zwischen den Beteiligten noch streitigen Fallgruppen seien die Arbeitnehmer jeweils zu niedrig eingruppiert. Die Tätigkeitsmerkmale der neuen Vergütungsgruppen entsprächen nicht den tatsächlichen Aufgaben der Arbeitnehmer.

13

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen mit der Maßgabe stattgegeben, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer bereits als erteilt gelte. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Es hat ausgeführt, die Zustimmung zu den Umgruppierungen der in den Anträgen zu 5., 18., 20., 21., 22., 25., 27., 28., 30., 32., 33., 35., 36., 37., 44., 45., 46., 48., 49., 50., 53., 54. und 55. aufgeführten Arbeitnehmer gelte als erteilt; bei den übrigen Arbeitnehmern sei die Zu-

14

stimmung zu ersetzen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Ziel der Abweisung der Anträge weiter. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen gelte bei 23 Arbeitnehmern als erteilt und sei bei 34 Arbeitnehmern zu ersetzen, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. Der Senat kann über die Zustimmungsersetzungsanträge nicht abschließend befinden. Hierzu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen. 15

I. Die zulässige Rechtsbeschwerde stützt sich darauf, das Landesarbeitsgericht habe die Tragweite der Abrede der Betriebsparteien über eine Zustimmungsverweigerungsfiktion nach Nr. 4 der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 rechtsfehlerhaft verkannt. Dieser Angriff ist unbegründet. 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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 24, BB 2011, 1652; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 19 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Auch die Rüge der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die von den Tarifvertragsparteien autorisierte Überleitungsliste Bestandteil der tariflichen Vergütungsbestimmungen sei, ist nicht begründet. Entgegen der Rechtsauffassung des Betriebsrats ist jedenfalls die paraphierte Überleitungsliste für die Umgruppierungen relevant. Die im Zuge der Einführung des neuen tariflichen Vergütungssystems vereinbarte Überleitungsliste ist eine Bestimmung, die im Sinne einer tarifvertraglichen Bewertung normative Wirkung entfaltet. 16

Insbesondere entspricht die Einbeziehung der von den Tarifvertragsparteien paraphierten Liste - jedenfalls im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht - dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG (vgl. hierzu [in einem Parallelverfahren zum selben tariflichen Vergütungssystem und einer Überleitungsliste]: BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 18 bis 22 mwN, ZTR 2011, 254). Die Arbeitgeberin kann daher im vorliegenden Zustimmungseretzungsverfahren im Zusammenhang mit der zutreffenden Umgruppierung der einzelnen Mitarbeiter auf die Überleitungsliste verweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat jedoch aus anderen Gründen Erfolg. Das Rechtsbeschwerdegericht ist bei einer zulässigen Rechtsbeschwerde nicht darauf beschränkt, die ausdrücklich geltend gemachten Rechtsbeschwerdegründe zu prüfen. Der angefochtene Beschluss ist in vollem Umfang auf seine materiell-rechtliche Richtigkeit zu überprüfen (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 25, BB 2011, 1652; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 20 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Dieser Prüfung hält die Beschwerdeentscheidung nicht stand. Der Senat kann aufgrund der getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob der Antrag der Arbeitgeberin begründet oder unbegründet ist. 17

1. Zu Recht ist das Beschwerdegericht von der Zulässigkeit der Zustimmungseretzungsanträge ausgegangen. Der Arbeitgeberin kommt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis zu. In ihrem Unternehmen sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. 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, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). 18

2. Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der Antrag der Arbeitgeberin sei begründet, weil die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen bei 23 Arbeitnehmern nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt 19

gelte und bei 34 Arbeitnehmern nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen sei, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand.

a) 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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 32, BB 2011, 1652; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 23 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). 20

aa) 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 Mitbeurteilungsrecht 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 Vergütungsordnung selbst die betreffende Stelle mit bindender Wirkung für den Arbeitgeber in ihr abstraktes Vergütungsschema eingereiht 21

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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 33, BB 2011, 1652; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 17 mwN, ZTR 2011, 254*).

bb) 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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 34, BB 2011, 1652; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 27, ZTR 2011, 254; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*).

cc) 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 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

22

23

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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 35, BB 2011, 1652; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 25 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16).

b) Hier durfte die Arbeitgeberin 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 sie erkennen, dass der Betriebsrat nicht über alle zur Beurteilung der Umgruppierung erforderlichen Informationen verfügte (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 36, BB 2011, 1652; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 26, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Ob diese Rüge fristgerecht erfolgte, kann der Senat anhand der getroffenen Feststellungen allerdings nicht beurteilen. Ebenso wenig lässt sich nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts abschließend beurteilen, ob die Arbeitgeberin im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens die Unterrichtung des Betriebsrats vervollständigt und dadurch die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt hat.

24

aa) 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 der am 14. und 22. November 2005 nachgereichten Überleitungsliste 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 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

25

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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 37, BB 2011, 1652; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 30, ZTR 2011, 254; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 27, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16; 18. August 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 14 ff., BAGE 131, 358). 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.

bb) Zu Recht hat aber der Betriebsrat mit Schreiben vom 29. Juni 2006 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 Überleitungsliste von den Tarifvertragsparteien noch nicht (end-)unterzeichnet waren, ist diese 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

26

entsprechen. Die Arbeitgeberin durfte im Hinblick auf die berechtigte Beanstandung des Betriebsrats nicht mehr davon ausgehen, ihrer Unterrichtsverpflichtung mit Schreiben vom 9. November 2005 und der Zuleitung der Überleitungsliste vollständig genügt zu haben (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 38, BB 2011, 1652; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 28, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt maßgeblich von demjenigen, der dem Beschluss des Ersten Senats vom 18. August 2009 (- 1 ABR 49/08 - BAGE 131, 358) zugrunde lag; in diesem hatte der Betriebsrat innerhalb offener Frist keine entsprechende Rüge erhoben. Entgegen der in der Rechtsbeschwerdeerwiderung geäußerten Rechtsansicht der Arbeitgeberin lagen dem Betriebsrat nicht - auch nicht mit den beiden E-Mails vom 13. Juni 2006 - die „inhaltlich maßgeblichen Informationen“ vor, denn diese E-Mails bezogen sich allenfalls auf die Entwürfe der Tarifvertragsparteien und nicht auf die endgültig autorisierten umgruppierungsrelevanten Bestimmungen. Der Unterrichtungsrüge steht auch nicht entgegen, dass der Betriebsrat sich in der Sache zu den beabsichtigten Umgruppierungen detailliert geäußert und ihnen unter Bezugnahme auf die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 BetrVG mit ausführlicher Begründung widersprochen hat. Bemängelt der Betriebsrat berechtigterweise seine unzureichende Information, relativiert er diese Beanstandung nicht dadurch, dass er sich auch zur Sache - im vorliegenden Fall durch ausdrücklich als „höchst hilfsweise“ bezeichnete Widersprüche - einlässt. Dem Arbeitgeber ist die unvollständige Unterrichtung vor Augen geführt. Er kann aus einer (*hilfsweisen*) Verweisung auf Zustimmungsverweigerungsgründe nicht den Schluss ziehen, die Unterrichtung sei aus Sicht des Betriebsrats (*doch*) ausreichend (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 32 mwN, ZTR 2011, 254).

cc) Der Senat vermag aber nicht zu beurteilen, ob die Rüge des Betriebsrats deshalb unbeachtlich ist, weil sie außerhalb der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgte.

27

(1) Die Betriebsparteien haben sich in der Regelungsabrede vom 6. Dezember 2005 auf eine Verlängerung der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bis zum 31. März 2006 - mit der Möglichkeit der weiteren Verlängerung bis zum 30. Juni 2006 - verständigt. Eine solche Einigung ist grundsätzlich zulässig, obgleich sie sich von der gesetzlichen Konzeption der Zustimmungsverweigerungsfrist erheblich unterscheidet (*vgl. zuletzt BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 42 mwN, BB 2011, 1652*). Sie wäre hingegen wirkungslos, wenn sie erst nach Ablauf der gesetzlichen Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG getroffen worden wäre. Sie könnte auch nicht etwa die nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG bereits eingetretene Fiktion der als erteilt geltenden Zustimmungen des Betriebsrats wieder beseitigen. Darin läge vielmehr ein Eingriff in das Zustimmungsersetzungsverfahren des § 99 Abs. 4 BetrVG; zu einem solchen fehlt den Betriebsparteien die Regelungskompetenz (*vgl. BAG 18. August 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 20, BAGE 131, 358*).

28

(2) Durfte die Arbeitgeberin - wie bereits ausgeführt - zunächst davon ausgehen, ihrer Unterrichtungspflicht mit dem Zustimmungersuchen vom 9. November 2005 und der dieses ergänzenden Übersendung der Überleitungsliste am 22. November 2005 genügt zu haben, wäre die gesetzliche Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG für eine Zustimmungsverweigerung am 29. November 2005 abgelaufen, § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB. Die Zustimmungen zu den Umgruppierungen würden nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gelten und eine erst am 6. Dezember 2005 getroffene Vereinbarung über die Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist wäre wirkungslos. Es kommt daher darauf an, ob sich die Betriebsparteien während des Laufs der gesetzlichen Wochenfrist, also bis zum Ablauf des 29. November 2005 auf eine Fristverlängerung verständigt haben, die dann am 6. Dezember 2005 lediglich beurkundet worden wäre. Hiervon gehen beide Betriebsparteien augenscheinlich aus. Auch gibt es hierfür Anhaltspunkte (*Fristverlängerungsangebot der Arbeitgeberin vom 11. November 2005 = Anlage B 2 Anlagenordner B*), denen das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - nicht nachgegangen ist. Dies wird es nachzuholen haben.

29

(3) Sollte von einer wirksamen Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist auszugehen sein, wäre es dem Betriebsrat nicht - wie die Arbeitgeberin meint - im Hinblick auf die Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 und die ergänzende Regelungsvereinbarung vom 20. Oktober 2006 verwehrt, sich auf die unvollständige Unterrichtung zu berufen. Weder aus der vereinbarten Verlängerung der Zustimmungsverweigerungsfrist noch aus der übereinstimmenden Äußerung, die Zustimmung des Betriebsrats gelte als verweigert und das Zustimmungsersetzungsverfahren sei nun durchzuführen, folgt, dass sich der Betriebsrat wegen des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit in § 2 Abs. 1 BetrVG nicht mehr auf sein Unterrichtsrecht berufen kann. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass er durch den Abschluss dieser Vereinbarungen ein schützenswertes Vertrauen der Arbeitgeberin erzeugte, er werde die Unvollständigkeit der ihm erteilten Informationen nicht geltend machen (*vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 43, BB 2011, 1652*).

dd) Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat auch nicht abschließend beurteilen, ob die Arbeitgeberin die Unterrichtung des Betriebsrats auf dessen Rüge hin jedenfalls im Verlauf des Zustimmungsersetzungsverfahrens vervollständigt und dadurch die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt hat.

(1) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass in Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, der Arbeitgeber auch noch im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen kann. 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 nach-

gereichten 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 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 45, BB 2011, 1652; 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 39, ZTR 2011, 254; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 34, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Die ergänzende Information des Betriebsrats kann auch durch einen in einem gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahren 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 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, BB 2011, 1652).

(2) Hier konnte der Betriebsrat insbesondere die im Antragsschriftsatz vom 22. Februar 2007 gegebenen Informationen und die dem Verfahrensschriftsatz der Arbeitgeberin vom 2. Mai 2007 als Anlagen A 259 und A 260 beigefügten, von den Tarifvertragsparteien paraphierten Überleitungs- und TKM-Listen möglicherweise als abschließende Information der Arbeitgeberin verstehen. Die bisher festgestellten Umstände genügen für eine entsprechende Würdigung jedoch nicht. Bislang sind keine Feststellungen getroffen, ob, wann und unter welchen Begleitumständen die Schriftsätze und Anlagen der Betriebsratsvorsitzenden zugehen. Das Landesarbeitsgericht wird diese Umstände festzustellen und zu würdigen haben. Entgegen seiner Annahme genügt jedenfalls

33

nicht, dass die als fehlend gerügten Dokumente in der unterzeichneten Fassung im Zustimmungsersetzungsverfahren vorgelegt worden sind. Das Landesarbeitsgericht wird auch zu beurteilen haben, mit welcher der mehreren nachträglich erteilten Informationen gegebenenfalls für den Betriebsrat erkennbar dessen abschließende Unterrichtung erfolgte.

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

R. Schiller

Glock