

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 25/09
3 TaBV 1/08
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Januar 2011

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 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:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Januar 2009 - 3 TaBV 1/08 - aufgehoben.

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

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Beteiligung des Betriebsrats an der Umgruppierung von zuletzt 186 Arbeitnehmern in ein neu eingeführtes tarifliches Vergütungssystem. 1

Die antragstellende Arbeitgeberin ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in K. In ihrem Unternehmen sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Sie führt ua. in H einen Betrieb, in dem der zu 2. beteiligte Betriebsrat besteht. 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. und die Vereinigte 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 Nr. 1*). Der TV VS Boden mit Redaktionsstand vom 7. November 2005 wurde von den Tarifvertragsparteien am 30. November 2005 paraphiert. Das Unterschriftenverfahren zu diesen Tarifverträgen endete am 14. August 2006. In einer unter dem 30. November 2005 über den Angaben „Für DLH AG“ und „Für 3

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. In einer unter dem 25. April 2006 über den Angaben „Für DLH AG“ und „Für ver.di“ 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 der Grundlage der beigefügten Liste (TKM-Liste)“ erfolgt.

Der TV VS Boden enthält die Protokollnotiz III:

4

„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.“

Die Arbeitgeberin ersuchte den Betriebsrat mit Schreiben vom 9. November 2005 um Zustimmung zur Umgruppierung ihres am Standort H beschäftigten Bodenpersonals. In dem Schreiben ist ua. ausgeführt, dass für die Tarifmitarbeiter (*Boden*) zum 1. Dezember 2005 neue Tarifverträge zum Vergütungssystem in Kraft träten. Dem Schreiben beigelegt waren die paraphierten Entwürfe des VTV Nr. 1 und des TV VS Boden in der Fassung vom 7. November 2005, die TKM-Liste mit Stand vom 9. November 2005 sowie die Überleitungsvereinbarung in paraphierter Fassung vom 7. November 2005. Die im Schreiben angekündigte, nicht paraphierte Überleitungsliste mit Stand vom 8. November 2005 erhielt der Betriebsrat am 14. November 2005. Am 23. Januar 2006 wurde ihm eine ergänzte, nicht paraphierte Überleitungsliste übersandt. Schließlich erhielt der Betriebsrat am 25. Februar 2006 eine Überleitungsliste vom 15. Februar 2006, die am 14. August 2006 von den Tarifvertragsparteien paraphiert wurde.

5

Die Betriebsparteien vereinbarten am 18. November 2005, die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG für die Stellungnahme des Betriebsrats bis 31. März 2006 zu verlängern. Am 6. Dezember 2005 schlossen sie eine „Regelungsvereinbarung“ des Inhalts:

6

„Präambel

Aus Anlass der Umstellung des bisherigen Vergütungsrahmentarifvertrages für das Bodenpersonal der Deutschen 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 Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten.

... “

Der Betriebsrat nahm zu den Umgruppierungen mit Schreiben vom 29. Juni 2006 - der Arbeitgeberin zugegangen am 30. Juni 2006 - wie folgt Stellung:

„Sehr geehrter Herr ...,

der Betriebsrat X stellt fest:

Der Betriebsrat X hat die Namensliste mit den vorgesehenen Eingruppierungen/Überleitungen erhalten. Er

7

sieht sich nicht in der Lage, den vorgesehenen Umgruppierungen zuzustimmen.

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 X 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 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 X 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, ...“*.

...

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 5 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 X den Versetzungen/Einstellungen der Kolleginnen und Kollegen gem. BetrVG § 99 Abs. 2, Ziffer 1.

...“

Am 11. August 2006 leitete die Arbeitgeberin dem Betriebsrat eine um drei Arbeitnehmer ergänzte sowie bei zwei Arbeitnehmern geänderte Liste zu und bat um Zustimmung zur Eingruppierung. 8

Die Betriebsparteien trafen am 5. September 2006 eine weitere sog. 9
Regelungsvereinbarung ergänzend zur Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005. Sie stimmten in der Ergänzung darin überein, dass eine Einigung über die Umgruppierungen der Arbeitnehmer am Standort H nicht erzielt worden sei. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen gelte daher nach Punkt 4 der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 als verweigert.

In dem am 18. Dezember 2006 von ihr eingeleiteten Beschlussverfahren hat die Arbeitgeberin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der in einer Anlage zur Antragschrift im Einzelnen bezeichneten Arbeitnehmer verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, das Zustimmungsverfahren zu den Umgruppierungen sei durch ihr Schreiben vom 9. November 2005 und die ergänzende Zuleitung der Überleitungsliste am 14. November 2005 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 der Arbeitsplatzbewertung entsprächen. 10

Die Arbeitgeberin hat im Zustimmungsersetzungsverfahren mit einem 11
an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsatz vom 11. Mai 2007 Kopien der nun paraphierten Überleitungsliste und der TKM-Liste übersandt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

12

die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der in der Anlage A1 zur Antragsschrift vom 14. Dezember 2006 benannten Mitarbeiter in die in dieser Anlage benannte Vergütungsgruppe nach dem „Tarifvertrag Vergütungssystem Boden DLH“ vom 30. November 2005 zu ersetzen.

Die Anlage A1 zur Antragsschrift lautet auszugsweise, soweit für die

13

Rechtsbeschwerde noch von Interesse:

Name MA/Bew.	Planstelle	Tarif- gruppe	Neues Tätigkeitsmerkmal	neue Tarif- gruppe
...	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	110	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	110	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	111	Allrounder Vertrieb	F
	Sachbearbeiter Verkauf	112	Allrounder Vertrieb	F
	Teamleiter Vertrieb	115	Experte Vertrieb	H
	SB Sales Support	112	Allrounder Marketing	F
	Manager Business Development	115	Allrounder Vertrieb	F
	National Key Account Manager	115	Experte Vertrieb	H
	Local Account Manager	115	Experte Vertrieb 1	G
	Local Account Manager	115	Experte Vertrieb 1	G
	FK Sonderbetreuung	108	Professional Service 1	C

	Lounges			
	FK Sonderbetreuung Lounges	109	Professional Service 1	D
	FK Sonderbetreuung Lounges	110	Professional Service 1	D
	FK Sonderbetreuung Lounges	109	Professional Service 1	D
	FK Sonderbetreuung Lounges	199	Professional Service 1	D
	FK Sonderbetreuung Lounges	199	Professional Service 1	C
	FK Sonderbetreuung Lounges	109	Professional Service 1	C
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Disponent	111	Allrounder Disposition 1	E
	Sachbearbeiter Fluggastabfertigung	112	Allrounder Office	F
	Sachbearbeiter Personaleinsatzplanung	113	Allrounder Office	E
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Flight Manager Passagierabfertigung	114	Allrounder Service 2	F
	Fachkraft Passagierabfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagierabfertigung	108	Professional Service 1	D

	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	109	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	107	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	109	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	107	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	107	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	106	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	199	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	111	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	107	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	199	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	107	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	C
	Fachkraft Passagier-abfertigung	108	Professional Service 1	D

	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	Fachkraft Flugzeug-abfertigung	109	Professional Operations 1	D
	1. Fachkraft Flugzeug-abfertigung	111	Professional Operations 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Flugzeug-abfertigung	111	Professional Operations 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Flugzeug-abfertigung	111	Professional Operations 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Flugzeug-abfertigung	111	Professional Operations 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Flugzeug-abfertigung	111	Professional Operations 1 (ütZ)	D
	Teamleiter SO/SE	114	Experte Operations	H
	Sachbearbeiter Training	113	Allrounder Training 1	E
	Sachbearbeiter Betriebsplanung	115	Experte Planung	H
	Fachkraft Office	108	Professional Office	D
	SB Personal Außenorganisation	112	Allrounder Personal 1	E
	SB Personal Außenorganisation	112	Allrounder Personal 1	E
	SB Rechnungswesen	112	Allrounder Controlling 1	E
	Sachbearbeiter Office	112	Allrounder Office 1	E
	Sachbearbeiter Office	112	Allrounder Office 1	E
	Fachkraft Gepäck	108	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	C
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	C
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Gepäck	109	Professional Service 1	C
	1. Fachkraft Gepäck	110	Professional Service 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Gepäck	110	Professional Service 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Gepäck	110	Professional Service 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Gepäck	110	Professional Service 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Gepäck	110	Professional Service 1 (ütZ)	D
	1. Fachkraft Gepäck	110	Professional Service 1 (ütZ)	D
	SB Station	113	Allrounder Office 1	E
	Leiter Flugschein-schalter	113	Allrounder Service 2	F

	Leiter Flugschein-schalter	113	Allrounder Service 2	F
	Leiter Flugschein-schalter	113	Allrounder Service 2	F
	Leiter Flugschein-schalter	113	Allrounder Service 2	F
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	C
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	Fachkraft Verkauf	109	Professional Service 1	D
	1. Fachkraft Verkauf	111	Professional Service 1 (üTZ)	D
	1. Fachkraft Verkauf	111	Professional Service 1 (üTZ)	D
	1. Fachkraft Verkauf	111	Professional Service 1 (üTZ)	D
	1. Fachkraft Verkauf	111	Professional Service 1 (üTZ)	D
	1. Fachkraft Verkauf	111	Professional Service 1 (üTZ)	D
	1. Fachkraft Verkauf	111	Professional Service 1 (üTZ)	D

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat gemeint, er sei nicht hinreichend über die konkreten Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer informiert worden. Es fehle damit bereits an einer ordnungsgemäßen Unterrichtung durch die Arbeitgeberin über die Umgruppierungen. Die lediglich paraphierten Überleitungs- und TKM-Listen genügten nicht dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG und seien deshalb keine verbindlichen Tarifbestimmungen, mit der die Arbeitgeberin die Umgruppierungen begründen könne.

14

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen eines Teils der in der Anlage A1 zur Antragschrift genannten Arbeitnehmer als erteilt gelte. Hinsichtlich der übrigen in dieser Anlage bezeichneten Arbeitnehmer hat es die Zustimmung ersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass dessen Zustimmung zur Eingruppierung/Umgruppierung aller in der Anlage A1 zur Antragschrift genannten Arbeitnehmer als erteilt

15

gelte. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat weiter die Abweisung des Antrags der Arbeitgeberin.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet und führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Die Beschwerdeentscheidung ist nicht schon deswegen aufzuheben, weil die Beschlussformel auf eine Anlage verweist. Eine solche Handhabung genügt zwar nicht den Erfordernissen des § 313 Abs. 1 Nr. 4 ZPO. Der angefochtenen Entscheidung fehlt auch ein ordnungsgemäßer tatbestandlicher Teil iSv. § 313 Abs. 2 ZPO. Die gestellten Anträge sind nicht ausreichend dargestellt. Diese Verfahrensfehler zwingen jedoch nicht zur Aufhebung und Zurückverweisung. Sie können im Rechtsbeschwerdeverfahren behoben werden. Die Beschwerdeentscheidung ist aber deshalb aufzuheben, weil mit der Begründung des Beschwerdegerichts nicht angenommen werden kann, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der noch vom Antrag erfassten Arbeitnehmer als erteilt gilt. Für eine abschließende Entscheidung fehlen erforderliche Tatsachenfeststellungen. Die Sache ist daher zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückzuverweisen. 16

I. Der angefochtene Beschluss verstößt gegen § 313 Abs. 1 Nr. 4 ZPO. Dieser von Amts wegen zu berücksichtigende Verfahrensfehler zwingt aber nicht zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Er kann im Rechtsbeschwerdeverfahren behoben werden. 17

1. Nach der auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren Bestimmung des § 313 Abs. 1 Nr. 4 ZPO enthält ein verfahrensbeendender Beschluss eine Beschlussformel. Bei dem Beschluss, der einem Antrag stattgibt, ist der Inhalt des Ausspruchs regelmäßig in der Beschlussformel wiederzugeben. Wird ein Antrag abgewiesen, muss er nach der im Beschlussverfahren ebenfalls anwendbaren Bestimmung des § 313 Abs. 2 Satz 1 ZPO im tatbestandlichen Teil des Beschlusses wiedergegeben sein. Der gerichtlichen Entscheidung muss sich grundsätzlich auch ohne Kenntnis der Akten und der im Verfahren gewechselten Schriftsätze entnehmen lassen, worüber das Gericht entschieden hat. 18

- a) Das Erfordernis der Bestimmtheit der Beschlussformel dient der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Der Umfang der materiellen Rechtskraft iSv. § 322 Abs. 1 ZPO und damit die Entscheidungswirkungen müssen festgestellt werden können. Der Entscheidungsinhalt muss deshalb äußerlich in einer Weise niedergelegt werden, die es gewährleistet, dass er auch danach bestimmbar bleibt. Sonst können nach Rechtskraft der Entscheidung Unsicherheiten entstehen. Aus diesem Grund muss der Entscheidungsausspruch in aller Regel aus sich selbst heraus oder gegebenenfalls im Zusammenhang mit seiner Begründung bestimmbar sein. Der Entscheidungsinhalt ist grundsätzlich in einer einheitlichen Urkunde festzulegen (*vgl. BGH 14. Oktober 1999 - I ZR 117/97 - [Musical-Gala] zu I 2 a der Gründe mwN, BGHZ 142, 388*). 19
- b) Das gilt aber nicht ausnahmslos. In besonders gelagerten Fällen sind die Erfordernisse wirksamen Rechtsschutzes oder der Vermeidung unangemessenen Aufwands mit den Belangen der Rechtssicherheit abzuwägen. Lockerungen sind etwa geboten, wenn zu einer Unterlassung verurteilt wird, die nicht mit Worten umschrieben werden kann, weil es auf nicht mit Worten zu beschreibende oder auch nur abzubildende Eigenschaften eines Gegenstands ankommt. In anderen Fällen kann der Gegenstand, auf den sich der Unterlassungsausspruch bezieht, nach Art und Umfang nicht oder nur unverhältnismäßig erschwert in das Urteil aufgenommen werden, wie das zB bei Unterlassungstiteln, die sich auf Kino- und Fernsehfilme oder Software beziehen, der Fall ist. In diesen Sonderfällen kann in der Entscheidungsformel auch auf Anlagen, die zu den Akten gegeben worden sind, verwiesen werden (*vgl. BGH 14. Oktober 1999 - I ZR 117/97 - [Musical-Gala] zu I 2 a der Gründe mwN, BGHZ 142, 388; in dem anderen Zusammenhang der Bestimmtheit des Antrags iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO auch 23. Januar 2003 - I ZR 18/01 - [Innungsprogramm] zu II 1 a der Gründe mwN, NJW-RR 2003, 910*). 20
- c) Lässt sich der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht zweifelsfrei entnehmen, welchem Antrag es stattgegeben oder welchen Antrag es abgewiesen hat, ist der darin liegende Verfahrensfehler im Rechtsbeschwerdeverfahren auch ohne Rüge von Amts wegen zu beachten. Sonst besteht die 21

Gefahr, dass die objektiven Grenzen der Rechtskraft der Entscheidung später nicht mehr zuverlässig feststellbar sind. Das Rechtsbeschwerdegericht kann den Verfahrensfehler beheben, indem es die Anträge, über die das Landesarbeitsgericht entschieden hat, in seinem Beschluss wiedergibt, sofern das anhand der ihm vorliegenden Akten möglich ist (*vgl. zum fehlenden oder unvollständigen Tatbestand BAG 18. Mai 2006 - 6 AZR 627/05 - Rn. 15 f. mwN, AP KSchG 1969 § 15 Ersatzmitglied Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 69 Nr. 5*).

2. Danach ist der Beschluss des Landesarbeitsgerichts insoweit verfahrensfehlerhaft, als sich ihm allein nicht zuverlässig entnehmen lässt, welchen Anträgen das Beschwerdegericht stattgegeben hat. Der Ausspruch des Landesarbeitsgerichts findet sich weder vollständig in der Beschlussformel, noch hat das Beschwerdegericht die von ihm für begründet gehaltenen Anträge mit ihrem genauen Inhalt im tatbestandlichen Teil seines Beschlusses wiedergegeben. Die Bezugnahme auf die von der Arbeitgeberin eingereichte Anlage A1 genügt hier nicht. Die Voraussetzungen einer Ausnahme vom Erfordernis eines in allen Teilen bestimmten Entscheidungsausspruchs aus Gründen effektiven Rechtsschutzes sind nicht erfüllt. Die Wiedergabe der Namen aller von den Umgruppierungen betroffenen Arbeitnehmer in der Beschlussformel ist weder unmöglich, noch erfordert sie einen unvermeidbaren Aufwand. Dieser Verfahrensfehler zwingt den Senat aber nicht zur Aufhebung der Beschwerdeentscheidung. Der Mangel kann im Rechtsbeschwerdeverfahren geheilt werden. Der Beschlussgegenstand ist mithilfe der in Bezug genommenen Anlage A1 bestimmbar. Der Senat hat der Anlage A1 die erforderlichen Angaben entnommen und sie im Beschluss wiedergegeben.

22

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat jedoch aus anderen Gründen Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Beschwerdegericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann aufgrund der getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob der Antrag der Arbeitgeberin begründet ist.

23

1. Die Rechtsbeschwerde stützt sich in erster Linie darauf, das Landesarbeitsgericht habe die Abrede der Betriebsparteien über eine Zustimmungsverweigerungsfiktion nach Nr. 4 der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 rechtsfehlerhaft für unwirksam erachtet. 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 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 19 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). 24
2. Das Rechtsbeschwerdegericht ist bei einer zulässigen Rechtsbeschwerde aber 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 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 20 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Dieser Prüfung hält die Beschwerdeentscheidung nicht stand. 25
- a) Der auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen von noch 186 Arbeitnehmern gerichtete Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. Er ist ausreichend bestimmt und von einem Rechtsschutzbedürfnis getragen. 26
- aa) Der Antrag ist hinreichend bestimmt. 27
- (1) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung iSv. § 322 Abs. 1 ZPO zwischen den Parteien entschieden werden kann (BAG 27. Juli 2010 - 1 ABR 74/09 - Rn. 11 mwN). Der Antrag muss aus sich heraus verständlich sein. Nur dann kann eine der materiellen Rechtskraft zugängliche Sachentscheidung ergehen (vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 75/07 - Rn. 22, BAGE 128, 358). Die Gerichte sind allerdings gehalten, Anträge nach 28

Möglichkeit dahin auszulegen, dass eine Sachentscheidung über sie ergehen kann. Dabei ist gegebenenfalls die Antragsbegründung heranzuziehen (*vgl. BAG 12. August 2009 - 7 ABR 15/08 - Rn. 12, AP BetrVG 1972 § 34 Nr. 2 = EzA BetrVG 2001 § 34 Nr. 1*).

(2) Diesen Anforderungen wird der Antrag gerecht. In ihm ist genau bezeichnet, gegen wen er sich richtet, um welche personellen Einzelmaßnahmen es sich handelt, auf welcher Rechtsgrundlage die Umgruppierungen vorgenommen werden sollen und - durch die Bezugnahme - für welche umzugruppierenden Arbeitnehmer die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt werden soll. Die Anlage ist eindeutig gekennzeichnet. Anders als - im Regelfall - die Entscheidungsformel darf sich der Antrag auf eine Anlage beziehen, wenn der Verfahrensgegenstand dadurch ausreichend individualisiert wird (*vgl. etwa BAG 25. April 1989 - 3 AZR 35/88 - zu I 1 der Gründe, AP BGB § 611 Betriebsgeheimnis Nr. 7 = EzA BGB § 611 Betriebsgeheimnis Nr. 2; BGH 22. November 2007 - I ZR 12/05 - Rn. 24 f., GRUR 2008, 357*). Dem steht kein Verfahrensrecht entgegen. Das Antragsziel kann mithilfe der Anlage ermittelt werden. Den insbesondere mit Blick auf § 322 Abs. 1 ZPO zu schützenden Belangen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit kann Rechnung getragen werden, indem der Inhalt der Anlage in die Entscheidungsformel oder - im Fall der Antragsabweisung - in den tatbestandlichen Teil des Beschlusses aufgenommen wird. Die nach § 253 Abs. 1 ZPO nötige Schriftform ist durch die Unterschrift unter dem Schriftsatz und die in der Antragschrift enthaltene Bezugnahme auf die Anlage gewahrt.

29

bb) 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*).

30

- b) Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der Antrag der Arbeitgeberin sei begründet, weil die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der in der Anlage A1 zur Antragsschrift genannten Arbeitnehmer nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG wegen nicht ordnungsgemäßer Zustimmungsverweigerung als erteilt gelte, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. 31
- 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 für den Eintritt dieser gesetzlichen Fiktion, wie auch für eine 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, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). 32
- (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 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 33

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 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 umzupuffernden 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*).

(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 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 27; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24 mwN, EZA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*).

34

(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 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

35

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, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16).

(4) 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, die innerhalb der wirksam bis 30. Juni 2006 verlängerten Zustimmungsverweigerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgte, musste die Arbeitgeberin erkennen, dass der Betriebsrat nicht über alle zur Beurteilung der Umgruppierung erforderlichen Informationen verfügte (vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 26, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). 36

(a) Die Arbeitgeberin durfte annehmen, 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. 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 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 Umgruppierung erforderlichen Umstände vollständig mitgeteilt zu haben (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 30; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 27 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). 37

(b) Der Betriebsrat beanstandete mit Schreiben vom 29. Juni 2006 jedoch zu Recht, 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 weder unterzeichnet noch paraphiert waren. Diesen Umstand griff der Betriebsrat mit Schreiben vom 29. Juni 2006 auf und beanstandete, dass ihm zu seiner Entscheidungsfindung noch wichtige Informationen - namentlich die von den Tarifvertragsparteien abgezeichneten Überleitungslisten sowie die beschlossenen Tätigkeits- und Funktionsprofile - fehlten. Damit machte er deutlich, dass und weshalb er sich für die Mitbeurteilung der Umgruppierungen noch nicht als hinreichend informiert erachtete. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Tarifverträge und Überleitungslisten von den Tarifvertragsparteien am 29. Juni 2006 noch nicht (end-)unterzeichnet waren, ist diese Rüge berechtigt. Dem Betriebsrat fehlten Informationen über die Entwicklung und den Stand der Tarifverhandlungen. Nur bei einer vervollständigten Unterrichtung war er in der Lage zu prüfen, ob die beabsichtigten Umgruppierungen den tariflichen Vorgaben entsprachen. Die Arbeitgeberin durfte nun nicht mehr davon ausgehen, ihrer Unterrichtungspflicht durch das Schreiben vom 9. November 2005, die Übermittlung der Überleitungsliste am 14. November 2005 und die dem Betriebsrat im weiteren Verlauf überreichten korrigierten Überleitungslisten in dem Zeitraum vom 14. November 2005 bis 11. August 2006 vollständig genügt zu haben. Die dem Betriebsrat mit Schreiben der Arbeitgeberin vom 11. August 2006 vorgelegte ergänzte und geänderte Überleitungsliste setzte die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in Lauf. Die Arbeitgeberin machte nach den festgestellten Umständen nicht ausreichend deutlich, mit der nachgereichten Überleitungsliste ihrer Verpflichtung zur vollständigen Unterrichtung aufgrund der Rüge des Betriebsrats nachkommen zu wollen. Es fehlten noch immer die verlangten (*aktuellen*) Tätigkeits- und Funktionsprofile und die Unterrichtung über den Stand des Tarifabschlusses.

38

- (5) Die Rüge des Betriebsrats war nicht deshalb unbeachtlich, weil sie außerhalb der gesetzlichen Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgte. Die Betriebsparteien verlängerten die Zustimmungsverweigerungsfrist wirksam bis 30. Juni 2006. 39
- (a) 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 (*vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 34; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 30 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). 40
- (b) Die Betriebsparteien verhandelten unmittelbar im Anschluss an die Übergabe der Überleitungsliste am 14. November 2005 über eine Verlängerung der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Sie einigten sich am 18. November 2005 zunächst auf eine Fristverlängerung bis 31. März 2006. In der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 war erneut die Fristverlängerung bis 31. März 2006 vorgesehen. Der Betriebsrat nutzte die nach Nr. 4 Satz 1 der Regelungsvereinbarung - wegen der bis dahin nicht erfolgten vollständigen Beurteilung der korrekten Umgruppierung - mögliche weitere Fristverlängerung bis 30. Juni 2006. Der Eintritt der bereits in der Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 festgelegten Bedingung für die Fristverlängerung bis 30. Juni 2006 wurde mit der Regelungsvereinbarung vom 5. September 2006 bestätigt. 41
- (c) Eine Fristverlängerung um mehr als sieben Monate unterscheidet sich von der gesetzlichen Konzeption der einwöchigen Zustimmungsverweigerungsfrist erheblich. Sie begegnet im Streitfall aber keinen Bedenken. Sie trägt angesichts der Zahl der Umgruppierungen nachvollziehbaren praktischen Bedürfnissen Rechnung. Die Tarifvertragsparteien stimmten die Überleitungs- und TKM-Listen außerdem noch während der verlängerten Frist ab und sahen zugleich vor, das neue Vergütungssystem rückwirkend zum 1. Dezember 2005 in Kraft zu setzen. In Anbetracht dieser Umstände ist es angemessen, bei der dem Betriebsrat eingeräumten Frist die noch nicht endgültig abgeschlossenen 42

Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 36; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 31, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16).

(6) Dem Betriebsrat ist es nicht etwa im Hinblick auf die Regelungsvereinbarung vom 6. Dezember 2005 und die ergänzende Regelungsvereinbarung vom 5. September 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. 43

bb) Der Senat kann anhand der festgestellten Tatsachen nicht beurteilen, ob die Unterrichtung des Betriebsrats im Verlauf des Zustimmungsersetzungsverfahrens vervollständigt und dadurch die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt wurde. 44

(1) In Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, kann der Arbeitgeber auch noch im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen 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 vervollständigt, weil er seiner gegebenenfalls noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und 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 Zustim- 45

mungsverweigerungsfrist 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, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Die ergänzende Information des Betriebsrats kann auch durch einen in einem 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. In einem derartigen Fall beginnt der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zudem erst dann, wenn die Mitteilung beim Vorsitzenden des Betriebsrats eingeht. Das Risiko einer verspäteten oder unterbliebenen Weiterleitung trägt daher der Arbeitgeber.

(2) Hier konnte der Betriebsrat den Schriftsatz vom 11. Mai 2007 und die ihm beigefügten Anlagen möglicherweise als abschließende Information der Arbeitgeberin verstehen. Die bisher festgestellten Umstände genügen für eine entsprechende Würdigung jedoch nicht. Bislang sind auch keine Feststellungen getroffen, ob, wann und unter welchen Begleitumständen der Schriftsatz vom 11. Mai 2007 und seine Anlagen dem Betriebsratsvorsitzenden zugingen. Das Landesarbeitsgericht wird diese Umstände festzustellen und zu würdigen haben. Dagegen begegnet es Bedenken, die von der Arbeitgeberin angeführten E-Mails des Personalreferenten B vom 3. Juli 2006 und 21. Juli 2006 an den Betriebsrat als ergänzende abschließende Unterrichtung zu verstehen. Sie waren zwar unmittelbar an den Betriebsrat gerichtet, gingen ihm aber bereits vor dem maßgeblichen Ende des Unterschriftenverfahrens der Tarifvertragsparteien am 14. August 2006 zu.

46

(3) Das Landesarbeitsgericht wird ferner aufzuklären haben, ob und gegebenenfalls wie der Betriebsrat zu den Zustimmungsanträgen der Arbeitgeberin hinsichtlich der fünf in dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 11. August 2006 bezeichneten Arbeitnehmer Stellung nahm.

47

Linsenmaier

Schmidt

Gallner

Busch

Rose