Aktenzeichen: 1 ABR 79/07

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 -
I. Arbeitsgericht Trier	Beschluss vom 27. November 2006 - 4 BV 9/06 -
II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz	Beschluss vom 12. Juli 2007 - 2 TaBV 74/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsverweigerung durch Schreiben ohne Unterschrift

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1, Abs. 3; BGB § 126 Abs. 1, § 126b

Leitsatz:

Für die Erfüllung des Schriftlichkeitsgebots des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG genügt die Einhaltung der Textform des § 126b BGB.

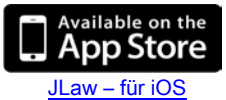
Hinweise des Senats:

Parallelverfahren: Senat 9. Dezember 2008 - 1 ABR 80/07 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android


JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 79/07
2 TaBV 74/06
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 2008

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Widerantragstellerin und Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 9. Dezember 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Kunz für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. Juli 2007 - 2 TaBV 74/06 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Trier vom 27. November 2006 - 4 BV 9/06 - wird hinsichtlich des mit ihr verfolgten Haupt-Widerantrags zurückgewiesen.
3. Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung über den mit der Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts verfolgten Hilfs-Widerantrag der Arbeitgeberin an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Umgruppierung einer Arbeitnehmerin. 1

Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit Warenhäuser. Der beteiligte Betriebsrat ist die für ihre Filiale T gewählte Arbeitnehmervertretung. Die Arbeitgeberin ist Mitglied des Verbands der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels Rheinland-Pfalz. Sie wendet auf die Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter im Betrieb die Tarifwerke des Einzel- und Versandhandels Rheinland-Pfalz an. 2

Nach § 9 des Manteltarifvertrags vom 18. Juli 2003 erfolgt die Eingruppierung der Arbeitnehmer entsprechend ihrer zeitlich überwiegenden tatsächlichen Tätigkeit. Gem. §§ 2, 3 des Gehaltstarifvertrags vom 18. Juli 2003 sind Angestellte in eine von fünf möglichen Gehaltsgruppen eingruppiert. Danach sind Kassierer „mit einfachen Tätigkeiten“ in Gehaltsgruppe II, Kassierer „mit höheren Anforderungen“ in Gehaltsgruppe III und Kassierer in der Funktion der „Kassenaufsicht“ oder „mit zusätzlicher Verantwortung“ in Gehaltsgruppe IV eingruppiert. 3

Im Juni 2005 unterrichtete der Filialgeschäftsleiter den Betriebsrat über eine geplante Umorganisation im Kassenbereich. In einem der Obergeschosse 4

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

sollte eine sog. Service-Kasse eingerichtet werden. In diesem Zusammenhang ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben vom 21. Juni 2005 um Zustimmung zur Eingruppierung der als Filialorganisatorin vorgesehenen Mitarbeiterin W in Gehaltsgruppe III „zzgl. Funktionszulage für Umstellungsverhältnisse“. Aus baulichen Gründen wurde der entsprechende Organisationsplan anschließend wieder verworfen. Stattdessen wurde im August 2005 in einem der Obergeschosse eine sog. erweiterte Bereichskasse eingerichtet. Die Mitarbeiterin W wurde „erste Kraft“ des Bereichs. Der Betriebsrat stimmte ihrer Versetzung in den Bereich der neuen Kasse zu.

Am 23. November 2005 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau W in die Gehaltsgruppe III. Mit Schreiben vom 29. November 2005 lehnte der Betriebsrat das mit ausführlicher Begründung ab. Er hielt die Einreihung in eine höhere als die Gehaltsgruppe III für zutreffend. Das Schreiben endet mit der maschinenschriftlichen Wiedergabe des Namens des Betriebsratsvorsitzenden unter Nennung seiner Amtsfunktion. Es ist handschriftlich nicht unterzeichnet. Das Schreiben wurde dem Filialgeschäftsleiter am 29. November 2005 vom Vorsitzenden des Betriebsrats persönlich übergeben. 5

Mit Schreiben vom 17. Januar 2006 legte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat dar, aus welchen Gründen ihrer Meinung nach Frau W in Gehaltsgruppe III eingruppiert sei. Das Schreiben endet mit dem Vorschlag, über die Eingruppierung nach der noch für den Januar 2006 vorgesehenen Betriebsratswahl bis zum 18. Februar 2006 erneut zu entscheiden. 6

Im März 2006 hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren anhängig gemacht, mit dem er der Arbeitgeberin die Eingruppierung von Frau W in Gehaltsgruppe III untersagen lassen wollte. In Form von Wideranträgen hat die Arbeitgeberin demgegenüber beantragt 7

> festzustellen, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Frau C W in die Gehaltsgruppe G III des Einzelhandelstarifvertrags Rheinland-Pfalz vom 1. Mai 2005 als erteilt gilt;
>
> hilfsweise,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die Zustimmung zur Eingruppierung der Frau C W in die Gehaltsgruppe III des Einzelhandelstarifvertrags Rheinland-Pfalz vom 1. Mai 2005 zu ersetzen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Frau W in Gehaltsgruppe III gelte als erteilt. Die Mitteilung seines Widerspruchs genüge nicht dem Schriftlichkeitserfordernis des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Im Übrigen sei Frau W zutreffend in Gehaltsgruppe III eingruppiert. 8

Der Betriebsrat hat beantragt, die Wideranträge abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats und den erstinstanzlich als einzigen gestellten Hilfs-Widerantrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und schon dem Haupt-Widerantrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat, die Entscheidung des Arbeitsgerichts unter Abweisung des Haupt-Widerantrags wiederherzustellen. 10

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Haupt-Widerantrag der Arbeitgeberin zu Unrecht stattgegeben. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Frau W gilt nicht als erteilt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung form- und fristgerecht verweigert. Das Landesarbeitsgericht hätte deshalb den Hilfs-Widerantrag der Arbeitgeberin bescheiden müssen. Dies führt zur Aufhebung seiner Entscheidung und Zurückverweisung. Der Senat kann über die Triftigkeit der Verweigerungsgründe des Betriebsrats nicht selbst entscheiden. Es fehlt an der ausreichenden Feststellung der tatsächlichen Umstände, die für die zutreffende Einreihung von Frau W in die tarifliche Vergütungsordnung maßgeblich sind. 11

I. Gegenstand der Rechtsbeschwerde sind lediglich die Wideranträge der Arbeitgeberin. Die Sachanträge des Betriebsrats hat das Arbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen. 12

II. Der Haupt-Widerantrag ist zulässig. 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. 14

Er ist seinem Wortlaut nach darauf gerichtet festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Frau W als erteilt gilt. Bei dem fraglichen Vorgang handelt es sich dagegen um eine Umgruppierung. Eingruppierung ist die erstmalige Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung, Umgruppierung die Änderung der bestehenden Einreihung *(BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - zu B I der Gründe mwN, BAGE 118, 141)*. Anlass für eine andere Einreihung kann die Änderung des bisherigen Arbeitsbereichs sein. Das ist hier der Fall. Die Einreihung von Frau W trifft nach Auffassung der Arbeitgeberin aufgrund von Änderungen im Aufgabenbereich nicht mehr zu. Die begehrte Feststellung betrifft deshalb eine Umgruppierung. 15

2. Der Antrag erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 16

a) Er ist auf die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen, gesetzlichen Rechtsverhältnisses gerichtet. Die Arbeitgeberin will festgestellt wissen, dass sie im Verhältnis zum Betriebsrat berechtigt ist, die Mitarbeiterin W in Gehaltsgruppe III des einschlägigen Gehaltstarifvertrags umzugruppieren und nach deren Maßgabe zu vergüten. Dies ist zulässiger Gegenstand eines Feststellungsbegehrens. 17

b) Die Arbeitgeberin besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Der Betriebsrat berühmt sich weiterhin eines Anspruchs auf „Unterlassung der Eingruppierung“ von Frau W in Gehaltsgruppe III, hilfsweise Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens. Die Arbeitgeberin hat ein berechtigtes Interesse daran, das Nichtbestehen dieser Rechtspositionen gerichtlich feststellen zu lassen. 18

III. Der Haupt-Widerantrag ist unbegründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur geplanten Umgruppierung von Frau W gilt nicht als erteilt. Der Eintritt dieser Fiktion setzt voraus, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung zu einer geplanten personellen Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht binnen einer Woche nach Unterrichtung unter Angabe von Gründen schriftlich mitgeteilt hat. Das ist hier nicht der Fall. 19

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

1. Der Antrag ist nicht deshalb begründet, weil die Arbeitgeberin mit dem Schreiben vom 17. Januar 2006 eine selbständige, die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auslösende Bitte um Zustimmung zur Umgruppierung von Frau W an den Betriebsrat gerichtet und dieser nicht fristgerecht widersprochen hätte. Mit dem Schreiben vom 17. Januar 2006 war ein eigenständiges Zustimmungsersuchen nicht verbunden. Nachdem sie das Widerspruchsschreiben vom 29. November 2005 erhalten hatte, erläuterte die Arbeitgeberin darin lediglich erneut ihre Rechtsauffassung und schlug dem Betriebsrat eine weitere Befassung mit dem Thema vor. 20

2. Das für einen Eintritt der Zustimmungsfiktion maßgebliche Ersuchen der Arbeitgeberin stammt vom 23. November 2005. 21

a) Die Rechtsfolge des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG kann nur eintreten, wenn die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, innerhalb derer der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung erklären muss, in Gang gesetzt wurde. Das setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat ausreichend gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterrichtet hat *(BAG 28. Juni 2005 - 1 ABR 26/04 - zu B II 2 a der Gründe mwN, BAGE 115, 173)*. Bei Umgruppierungen aufgrund von Versetzungen gehört dazu die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungsgruppe und die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher eingereiht ist *(für die Umgruppierung in den AT-Bereich BAG 31. Oktober 1995 - 1 ABR 5/95 - zu B I 2 a, b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 131)*. 22

b) Eine solche Unterrichtung fand nicht schon am 21. Juni 2005 statt. Zwar hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben von diesem Tage über eine beabsichtigte Umgruppierung von Frau W in Gehaltsgruppe III unterrichtet und um Zustimmung ersucht. Sie hat aber die dem zugrunde liegende Absicht, Frau W mit den Aufgaben einer Filialorganisatorin im Bereich „Service-Kasse“ zu betrauen, kurz danach wieder aufgegeben. An ihrem Ersuchen vom 21. Juni 2005 hat sie erkennbar nicht festgehalten. 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die beabsichtigte Umgruppierung von Frau W im Hinblick auf deren Tätigkeit in der stattdessen eingerichteten „Bereichskasse“ erst am 23. November 2005 - mündlich - unterrichtet. Die Beteiligten haben zum Inhalt dieser Unterrichtung nicht vorgetragen, das Landesarbeitsgericht hat Feststellungen dazu nicht getroffen. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat in ausreichender Weise informiert hat. Der Betriebsrat hat weder außergerichtlich noch im vorliegenden Verfahren vorgebracht, zu einer sachgerechten Entscheidung mangels entsprechender Unterrichtung nicht in der Lage zu sein. Das Widerspruchsschreiben vom 29. November 2005 zeigt zudem, dass er von den einzelnen Aufgaben von Frau W eine genaue Vorstellung hatte. 24

3. Die Zustimmung des Betriebsrats zum Ersuchen vom 23. November 2005 gilt nicht als erteilt. Sein Schreiben vom 29. November 2005 hat die Widerspruchsfrist formwirksam gewahrt; inhaltlich ist die Angabe der Verweigerungsgründe ausreichend. 25

a) Das Schreiben genügt allerdings nicht den Anforderungen des § 126 Abs. 1 BGB. Danach muss eine Urkunde, wenn durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben ist, vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden. Daran fehlt es. 26

b) Der Formwirksamkeit der Mitteilung vom 29. November 2005 steht dies gleichwohl nicht entgegen. Zur Erfüllung des Schriftlichkeitserfordernisses nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG genügt die Einhaltung der Textform des § 126b BGB. §§ 126 ff. BGB gelten unmittelbar nur für Rechtsgeschäfte. Die Verweigerung der Zustimmung und ihre Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist kein Rechtsgeschäft, sondern rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Auf eine solche sind §§ 126 ff. BGB allenfalls analog anwendbar. Das setzt jeweils die gleiche Interessenlage wie bei Rechtsgeschäften voraus. Diese ist bei der Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur im Hinblick auf § 126b BGB gegeben. 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das in § 126 BGB vorgesehene Formerfordernis trotz des offenen Wortlauts der Vorschrift auf Rechtsgeschäfte beschränkt. Auf rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen ist die Bestimmung nicht unmittelbar anzuwenden. Dies folgt aus dem systematischen Zusammenhang von § 126 BGB mit der schon ihrem Wortlaut nach nur für Rechtsgeschäfte geltenden Vorschrift des § 125 BGB und der Stellung beider Bestimmungen im Gesetzesabschnitt über „Rechtsgeschäfte“ und dort im Titel „Willenserklärung“ *(11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 1 b aa der Gründe mwN, BAGE 101, 298; 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - , zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 96, 28; ähnlich BGH 17. April 1967 - II ZR 228/64 - zu III 2 a der Gründe, BGHZ 47, 352; Palandt/Heinrichs/Ellenberger BGB 67. Aufl. § 126 Rn. 1; Ulrici NJW 2003, 2053; Gragert/Wiehe NZA 2001, 311)*. Daran hat die Ergänzung von § 126 BGB um § 126a und § 126b BGB durch das Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr vom 13. Juli 2001 *(BGBl. I S. 1542)* nichts geändert. Auch die neu eingefügten §§ 126a, 126b BGB sind vielmehr wegen des fortbestehenden Sachzusammenhangs mit den Bestimmungen über Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte unmittelbar nur auf Willenserklärungen anwendbar. Für rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen gelten sie allenfalls entsprechend. Der Gesetzgeber hat deren generelle Gleichbehandlung mit Willenserklärungen weiterhin nicht angeordnet. Die nur analoge Anwendbarkeit von §§ 126 ff. BGB auf rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen entspricht damit nach wie vor der Systematik des Gesetzes. 28

Zwar sieht das BGB an verschiedenen Stellen auch für bloße Mitteilungen oder Informationen - etwa in § 613a Abs. 5 BGB - und für das Zeugnis - in § 630 BGB - Textform bzw. Schriftlichkeit vor. Dabei knüpft es ersichtlich an §§ 126 ff. BGB an, obwohl es sich bei Mitteilungen und Erklärungen sowie beim Zeugnis nicht um Willenserklärungen handelt *(Oetker Anm. AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118, Bl. 873; Röger NJW 2004, 1764)*. Das besagt jedoch nicht, dass damit außer der Schriftlichkeit als solcher die unmittelbare Anwendung der §§ 126 ff. BGB vorgesehen wäre. Dem Gesetzgeber ist es unbenommen, im Einzelfall für rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen auf Vorschriften über 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Willenserklärungen Bezug zu nehmen. Das bedeutet nicht, dass er dies generell getan hätte. Die Begrenzung auf Rechtsgeschäfte führt auch nicht dazu, dass § 126b BGB keinen Bereich unmittelbarer Anwendung besäße. Die Textform ist gesetzlich nicht für rechtsgeschäftsähnliche Handlungen reserviert. Die Erklärungen nach § 355 Abs. 1 Satz 2 BGB, § 556a Abs. 2 BGB, § 557b Abs. 3 BGB, § 558a Abs. 1 BGB, § 559b Abs. 1 BGB und § 560 Abs. 1, Abs. 4 BGB, für die sie vorgesehen ist, stellen Willenserklärungen dar. Soweit einige Bestimmungen für rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen die elektronische Form ausdrücklich ausschließen - etwa § 630 Satz 3 BGB -, liegt darin lediglich ein besonders gewichtiger Anhaltspunkt dafür, dass die geforderte Schriftlichkeit in diesen Fällen nach einer analogen Anwendung der Formvorschrift des § 126 Abs. 1 BGB verlangen dürfte.

bb) Die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist keine Willenserklärung, sondern rechtsgeschäftsähnliche Handlung. 30

(1) Willenserklärungen sind auf die Vornahme eines Rechtsgeschäfts gerichtet und dessen notwendiger Bestandteil. Ihr Zweck ist es, eine gerade und ausschließlich durch den Willen des Erklärenden hervorgerufene Rechtswirkung zu erzeugen. Sie führen eine Rechtsfolge herbei, weil und mit dem Inhalt wie diese gewollt ist. Sie zielen dementsprechend auf die Begründung, inhaltliche Änderung oder Beendigung von Rechtsverhältnissen *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 1 b bb der Gründe, BAGE 101, 298; 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - zu II 2 b bb der Gründe mwN, BAGE 96, 28; BGH 17. Oktober 2000 - X ZR 97/99 - zu II 1 b aa der Gründe mwN, BGHZ 145, 343; Palandt/Heinrichs/Ellenberger Einf. v. § 116 Rn. 1)*. Demgegenüber sind rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtete Erklärungen, deren Rechtsfolgen nicht eintreten, weil sie final als solche gewollt sind, sondern weil das Gesetz dies unabhängig vom Willen des Erklärenden anordnet. Der Eintritt der Rechtsfolge ist bei ihnen lediglich das äußere Ergebnis der Erklärungen und setzt nicht einen eben darauf gerichteten finalen Willen voraus *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - aaO; 11. Oktober 2000 - 5 AZR* 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

313/99 - aaO; BGH 17. Oktober 2000 - X ZR 97/99 - aaO; Palandt/Heinrichs/Ellenberger Überbl. v. § 104 Rn. 6).

(2) Danach ist die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG eine rechtsgeschäftsähnliche Erklärung. 32

(a) Das ist sie nicht schon deshalb, weil es nicht auf den Beschluss des Betriebsrats, sondern auf die bloße Mitteilung von diesem ankäme *(so aber Oetker Anm. AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118, Bl. 872)*. Bei Beurteilung der Frage, welchen Rechtscharakter die dem Arbeitgeber nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG übermittelte Erklärung hat, sind Beschluss und Mitteilung nicht zu trennen. Die Beschlussfassung eines mehrköpfigen Organs ersetzt die subjektive Willensbildung einer natürlichen Person. Die Mitteilung des Beschlussinhalts ist deshalb keine Wissenserklärung über eine Tatsache, sondern Willenskundgabe des Organs durch den dazu Berufenen. 33

(b) Maßgeblich ist stattdessen, was Beschluss und Mitteilung bewirken sollen. Dies ist ein bloß tatsächlicher Erfolg. Der Arbeitgeber soll dazu gebracht werden, von der Maßnahme, so wie geplant, Abstand zu nehmen. Ein vertragliches Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird dagegen weder begründet noch inhaltlich verändert oder beendet. Die Erklärung erzeugt keine ausschließlich auf dem finalen Willen des Betriebsrats beruhenden Rechtswirkungen zwischen den Betriebsparteien oder einer von ihnen und einem Dritten. Der rechtliche Erfolg - das betriebsverfassungsrechtliche Verbot einer bereits endgültigen Durchführung der betreffenden Maßnahme - tritt allein von Gesetzes wegen und unabhängig davon ein, ob der Wille des Betriebsrats tatsächlich darauf gerichtet war. 34

cc) Eine analoge Anwendung von § 126 Abs. 1 BGB auf die Erklärung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist nicht geboten. 35

(1) Analoge Gesetzesanwendung setzt voraus, dass der gesetzliche ungeregelte Fall nach Maßgabe des allgemeinen Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt, 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wie die gesetzlich geregelten Fälle *(BAG 29. September 2004 - 1 ABR 39/03 - zu B III 2 b der Gründe, BAGE 112, 100)*. Bei einer analogen Anwendung der für Rechtsgeschäfte geltenden Vorschriften auf rechtsgeschäftsähnliche Handlungen ist deshalb der spezifischen Eigenart der in Frage stehenden Handlung und der jeweiligen Interessenlage Rechnung zu tragen *(BGH 17. Oktober 2000 - X ZR 97/99 - zu II 1 b cc der Gründe mwN, BGHZ 145, 343)*. Rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen stehen Willenserklärungen dabei regelmäßig so nahe, dass viele Bestimmungen über Willenserklärungen - etwa betreffend den Zugang oder die Stellvertretung - grundsätzlich entsprechend anzuwenden sind *(BGH 17. Oktober 2000 - X ZR 97/99 - aaO mwN)*. Gleichwohl ist stets die jeweilige Interessenlage zu berücksichtigen, die gegen eine analoge Anwendung sprechen kann. Dies gilt insbesondere für Formvorschriften.

(2) Danach ist eine entsprechende Anwendung von § 126 BGB auf die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht geboten. Normzweck und Interessenlage verlangen nicht nach einer eigenhändigen Unterzeichnung der schriftlichen Erklärung durch Namensunterschrift des Betriebsratsvorsitzenden. 37

(a) Das Schriftlichkeitserfordernis des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG soll gewährleisten, dass der Arbeitgeber auf sichere Weise Kenntnis von den Gründen erhält, die den Betriebsrat zur Verweigerung seiner Zustimmung bewogen haben. Der Arbeitgeber soll sich auf dieser Grundlage Klarheit über die Erfolgsaussicht des Ersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verschaffen können *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 1 b dd der Gründe, BAGE 101, 298; Oetker Anm. AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118, Bl. 874; Röger NJW 2004, 1764, 1767)*. Diesem Informations- und Klarstellungszweck genügt ein dem Arbeitgeber zugegangenes Verweigerungsschreiben auch ohne eigenhändige Namensunterschrift des Betriebsratsvorsitzenden. 38

(b) Demgegenüber dient die von § 126 Abs. 1 BGB verlangte eigenhändige Unterzeichnung mit Namensunterschrift weitergehenden Zwecken. Sie soll vor Übereilung bei der Abgabe der Erklärung schützen (Warnfunktion), den Aussteller der Urkunde erkennbar machen (Identitätsfunktion), sicherstellen, dass 39

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die Erklärung von diesem stammt (Echtheitsfunktion) und garantieren, dass die Erklärung inhaltlich abgeschlossen ist (Vollständigkeitsfunktion) *(Palandt/Heinrichs/Ellenberger § 125 Rn. 2 ff.; vgl. auch den Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz vom 5. Juni 2000 zum Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr S. 30 f.)*. Diese weitergehenden Zwecke sind im Rahmen von § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG entweder ohne Bedeutung oder können, soweit es auf sie ankommt, ohne eigenhändige Unterschrift erreicht werden.

(aa) Die Identitäts- und die Vollständigkeitsfunktion sind zwar auch für eine schriftliche Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unverzichtbar. Sie verlangen aber nicht notwendig nach einer Originalunterschrift. So werden beide Funktionen schon von einer bloß bildlichen Wiedergabe der Originalunterschrift mittels Telekopie hinreichend erfüllt *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 1 b dd der Gründe, BAGE 101, 298)*. Sie verlangen darüber hinaus nicht einmal nach der bildlichen Wiedergabe einer Unterschrift. Person und Identität des Erklärenden stehen fest, wenn dessen Name angegeben wird; dazu bedarf es nicht der (Wiedergabe einer) eigenhändigen Unterschrift. Auch Vollständigkeit und inhaltlicher Abschluss der Erklärung lassen sich ohne eigenhändige Unterschrift unmissverständlich kenntlich machen. Es genügt die Anbringung einer Grußformel, der maschinenschriftlichen Namenswiedergabe oder Ähnliches. 40

(bb) Die Echtheit einer Erklärung wird durch eine originale Namensunterschrift am sichersten gewährleistet. Die Echtheitsgarantie ist aber bei der Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht unverzichtbar. Mit einer von Unbefugten abgegebenen Erklärung sind keine Folgen verbunden, die um ihrer Vermeidung willen zwingend nach einer eigenhändigen Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden verlangten. Die unrichtige Erklärung, der Betriebsrat habe der betreffenden Maßnahme seine Zustimmung verweigert, ist rechtlich unschädlich. Sie vermag an dem tatsächlich gefassten und rechtlich allein maßgeblichen Beschluss des Betriebsrats, der personellen Maßnahme zuzustimmen oder sich einer Stellungnahme zu enthalten, nichts zu ändern. 41

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Dementsprechend kann eine falsche Erklärung vom Betriebsrat jederzeit richtiggestellt werden. Bei möglichen Zweifeln an der Echtheit der Mitteilung genügt eine Erkundigung beim Betriebsrat. Selbst ein gutgläubiger Arbeitgeber wird von der geplanten Maßnahme aufgrund einer (falschen) Mitteilung nicht endgültig Abstand nehmen, ohne mit dem Betriebsrat auch nur einmal Rücksprache genommen zu haben. Es kommt hinzu, dass Fälle, in denen ein Unbefugter ein Interesse an der Fälschung einer Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG haben könnte, schwer vorstellbar sind; der rechtlich maßgebliche Beschluss als solcher kann nicht gefälscht werden. Angesichts dieser Umstände kann das ohne eine Originalunterschrift geringfügig höhere Fälschungsrisiko einer Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vernachlässigt werden *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 1 b dd der Gründe, BAGE 101, 298)*.

dd) Ausreichend aber geboten ist stattdessen die entsprechende Anwendung von § 126b BGB. 42

(1) Nach dieser Bestimmung muss, wenn Textform vorgeschrieben ist, die Erklärung in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss der Erklärung durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht werden. Auf diese Weise stellt § 126b BGB auch ohne das Erfordernis eigenhändiger Unterzeichnung sicher, dass die Identitäts- und Vollständigkeitsfunktionen einer schriftlichen Erklärung neben der ohnehin gegebenen Dokumentationsfunktion gewahrt sind. 43

(2) Gemäß der Begründung zum Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr im Referentenentwurf vom 5. Juni 2000 sollte die Textform die strenge Schriftform insbesondere in den Bereichen ablösen, in denen es sich um Erklärungen ohne erhebliche Beweiswirkung sowie mit nicht erheblichen oder leicht wieder rückgängig zu machenden Rechtsfolgen handelt und es keines dem schriftlichen Formgebot immanenten Schutzes des Erklärenden mittels der Warnfunktion bedarf. In diesen Fällen geht es hauptsächlich um 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Informations- und Dokumentationsanforderungen, die zwar durch mündliche Erklärung nicht angemessen erfüllt werden können, bei denen aber eine ausreichende Sicherheit auch dann gegeben ist, wenn lediglich die Kopie einer Erklärung etwa per Telefax, ein nicht unterschriebenes Papierdokument herkömmlich postalisch oder die Erklärung überhaupt nur mittels telekommunikativer Einrichtungen übermittelt wird. Dies gilt vor allem für die Formtatbestände, bei denen keiner der Beteiligten und auch kein Dritter ein ernsthaftes Interesse an einer Fälschung der Erklärung haben kann *(Referentenentwurf Allgemeiner Teil II S. 22, Einzelerläuterungen zu Art. 1 Nr. 3 S. 34, 36)*.

(3) Auf die objektive Sach- und Interessenlage bei der Mitteilung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG treffen die vorstehenden Erwägungen ohne Einschränkung zu. Auf Seiten des Arbeitgebers besteht hinsichtlich der Verweigerungsgründe des Betriebsrats ein Bedürfnis nach Information und Dokumentation. Dieses verlangt zwar nach einer schriftlichen Äußerung, verlangt aber mangels ernsthaften Fälschungsrisikos und wegen der leicht behebbaren Folgen einer falschen Mitteilung nicht nach einer urkundlichen Erklärung mit Originalunterschrift. Die analoge Anwendung von § 126b BGB auf das Schriftlichkeitserfordernis in § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird dieser Situation gerecht. 45

c) Das Schreiben des Betriebsrats vom 29. November 2005 erfüllt die Anforderungen des § 126b BGB. Es stellt durch die Textverkörperung auf Papier eine Urkunde dar. Die Person des Erklärenden ist mit der namentlichen Angabe des Betriebsratsvorsitzenden genannt. Grußformel und erneute maschinenschriftliche Namens- und Funktionsangabe des Vorsitzenden am Ende des Textes machen den Abschluss der Erklärung zweifelsfrei kenntlich. Im Übrigen stand die Identität des Erklärenden im Streitfall auch aufgrund der Übergabe des Schreibens durch den Betriebsratsvorsitzenden in Person eindeutig fest. 46

d) Das Schreiben genügt den inhaltlichen Anforderungen an eine Zustimmungsverweigerung iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Es enthält in ausreichender Weise die Angabe von Gründen. 47

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Der Betriebsrat genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist dagegen unbeachtlich *(BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - zu B I 2 b der Gründe mwN, BAGE 102, 135)*. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein, konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 2 a der Gründe mwN, BAGE 101, 298)*. 48

bb) Diesen Anforderungen wird das Verweigerungsschreiben vom 29. November 2005 gerecht. Es führt detailliert Gründe für die Einreihung von Frau W in eine andere als die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Vergütungsgruppe an. Dieses Vorbringen lässt sich dem möglichen Verweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG unschwer zuordnen. 49

IV. Über den Hilfsantrag der Arbeitgeberin vermag der Senat nicht abschließend zu entscheiden. 50

1. Der Antrag ist dem Senat zur Entscheidung angefallen. Ist in der Vorinstanz schon dem Hauptantrag des Antragstellers stattgegeben worden, gelangt mit der (Rechts-)Beschwerde eines Beteiligten auch der nicht beschiedene Hilfsantrag automatisch und ohne vorsorgliches Anschlussrechtsmittel des Antragstellers in die Rechtsmittelinstanz; dies gilt jedenfalls bei einem engen sachlichen und rechtlichen Zusammenhang der Anträge *(BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 31, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7; 10. Oktober 2002 - 2 AZR 598/01 - zu A I der Gründe mwN, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 123 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 122)*. Hier ist ein solcher Zusammenhang gegeben. 51

2. Der Senat kann nicht selbst entscheiden, ob der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur beabsichtigten Umgruppierung von Frau W in Gehalts- 52

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gruppe III begründet ist. Der Betriebsrat hat angesichts ihrer Tätigkeit und Verantwortung die Anforderungen einer höheren Vergütungsgruppe für erfüllt gehalten. Für eine Beurteilung durch den Senat fehlt es an ausreichenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu den konkreten Arbeitsaufgaben. Dieses wird nunmehr entsprechende Feststellungen ggf. nach weiterem Vortrag der Beteiligten zu treffen und sodann über die richtige Einreihung von Frau W zu befinden haben. Davon hängt der Erfolg des Hilfsantrags ab.

Schmidt Linsenmaier Kreft

Federlin Olaf Kunz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS