

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluss vom 9. März 2011
- 7 ABR 127/09 -

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 15. November 2007
- 32 BV 23/07 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 24. Juli 2009
- 5 TaBV 141/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung - Ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats - Vervollständigung der Unterrichtung im Zustimmungsersetzungsverfahren

Gesetz:

BetrVG § 99

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 127/09
5 TaBV 141/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. März 2011

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 9. März 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Deinert und Strippelmann für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Juli 2009 - 5 TaBV 141/07 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung einer Arbeitnehmerin. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ua. das Krankenhaus M, in dem der zu 2. beteiligte Betriebsrat gebildet ist. In ihrem Unternehmen sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitnehmerin H ist Inhaberin der Stelle „Abteilungsleitung Pflege“. Diese Stelle ist nach einer sog. Stellenhebung mit Einverständnis des Betriebsrats „zum 15. März 2005 nach BAT II“ bewertet worden. Frau H ist mit Verwaltungs- und Querschnittsaufgaben befasst und verfügt über keine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. 2

Mit Schreiben vom 8. September 2005 erbat die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin H in Vergütungsgruppe (VergGr.) II nach der Anlage 1a zu § 22 Abs. 1 des Bundes-Angestelltentarifvertrags (*in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung - BAT/VKA -*). In dem Schreiben machte sie Angaben zum beruflichen Werdegang und zu - zT noch nicht abgeschlossenen - Weiterbildungen der Arbeitnehmerin H. Der Betriebsrat widersprach dem ihm am 13. September 2005 zugeleiteten Zustimmungersuchen mit Schreiben vom 20. September 2005 - der Verwaltungsdirektion der Arbeitgeberin am selben Tag zugegangen - mit der näher begründeten Auffassung, er sehe „gegenwärtig die tariflichen Voraussetzungen zur Höhergruppierung in BAT II nicht erfüllt“. 3



Mit formularmäßigen Antrag vom 18. September 2006 - beim Betriebsrat eingegangen am 21. September 2006 - beehrte die Arbeitgeberin abermals die Zustimmung zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin. Neben Angaben zu Personalien von Frau H sind in dem Antrag der „Dienstantritt/Wirkungszeitpunkt“, die von der Arbeitnehmerin besetzte Planstelle und ihre „Persönl. Einwertung incl. Stufe (alt)“ mit „Kr. IX“ sowie ihre „Persönl. Einwertung incl. Stufe (neu)“ mit „BAT II, ab 01.10.2005: E 13, Stufe +5“ - angegeben. Mit Schreiben vom 27. September 2006 nahm der Betriebsrat hierzu wie folgt Stellung:

„...“

Der Antrag fand u.a. aus folgenden Gründen keine Mehrheit:

Wie am 09.08.2006 zwischen Frau ... und Herrn Dr. ... besprochen wurde, sollte die Angelegenheit der Höhergruppierung der PDL's einer Lösung zugeführt werden. Es wurde vereinbart, dass neue Höhergruppierungsanträge für die einzelnen Stelleninhaber mit den entsprechenden individuellen Begründungen beim Betriebsrat eingereicht werden. Die entsprechende individuelle Begründung lag Ihrem Antrag aber nicht bei.

...“

In dem am 12. Januar 2007 eingeleiteten Beschlussverfahren hat die Arbeitgeberin die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin H begehrt. In einem an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsatz ihres Verfahrensbevollmächtigten vom 13. März 2007 hat sie angegeben, Frau H habe zwischenzeitlich ihr Pflegemanagementstudium absolviert, und hierzu ein Anlagenkonvolut eingereicht. Dieses enthält ua. die Kopie einer von der W-Akademie e.V. erstellten Urkunde, nach der Frau H in der Zeit vom 19. Mai 2003 bis 16. März 2006 „den Lehrgang Pflegemanagement Leitung des Pflegedienstes im Krankenhaus mit Erfolg besucht hat“. In einem gleichfalls an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsatz ihres Verfahrensbevollmächtigten vom 20. Juli 2007 hat die Arbeitgeberin die von Frau H ausübenden Tätigkeiten näher beschrieben und zu den aus ihrer Sicht bei der Mitarbeiterin vorliegenden Fähigkeiten und Erfahrungen, die einer abge-

4

5



schlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung gleichwertig seien, vorge-
tragen. Der Betriebsrat hat sich ausweislich eines von seinem Verfahrensbe-
vollmächtigten an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsatzes in einer Sitzung
am 11. September 2007 mit der Höhergruppierung von Frau H erneut befasst.
Das Protokoll vom 12. September 2007 zu dieser Betriebsratssitzung lautet
auszugsweise:

„... Nachdem der Betriebsrat bereits mit seinem Schreiben
vom 27.09.2006 darauf hingewiesen hat, dass die Unter-
richtung gem. § 99 Abs. 1 BetrVG in dem Antrag vom
18.09.2006 nicht ausreichend war, damit der Betriebsrat
zu einer Entscheidung gem. § 99 Abs. 2 BetrVG kommen
konnte, wurde im nun anhängigen Zustimmungserset-
zungsverfahren alle bis zum heutigen Tag ... eingegange-
nen Schriftsätze berücksichtigt im Hinblick auf die Erwide-
rungsfrist (17.09.2007) im laufenden Verfahren. Die
Arbeitgeberseite bat im Rahmen einer Fristverlängerung
um erneute Überprüfung der Qualifikation von Frau H im
Vergleich zu einem Hochschulstudium. Hierzu wurden
aber keine neuen Unterlagen und Nachweise eingereicht.
Der Betriebsrat verweigert seine Zustimmung auf Höher-
gruppierung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, da die
Höhergruppierung gegen den Tarifvertrag verstößt. Die
Arbeitnehmerin H ist als Pflegedienstleitung beschäftigt.
Somit liegen die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung
nach BAT II Anlage 1a nicht vor. Denn Pflegedienst-
leitungen sind nach den spezielleren Vorschriften des BAT
in die Anlage 1b einzugruppieren. Somit handelt es sich
bei der Arbeitnehmerin H nicht um eine sonstige Arbeit-
nehmerin nach BAT II Anlage 1a.

...“

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Zustimmung zur
Umgruppierung gelte als erteilt. Die Begründung des Betriebsrats zur Ableh-
nung seiner Zustimmung im Schreiben vom 27. September 2006 beziehe sich
auf keinen der Zustimmungsverweigerungsgründe iSd. § 99 Abs. 2 BetrVG.
Jedenfalls sei die Zustimmung zu ersetzen, weil Frau H die Voraussetzungen
für eine Höhergruppierung erfülle.

6



- Die Arbeitgeberin hat beantragt, 7
die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung der Arbeitnehmerin H in die Vergütungsgruppe E 13 Stufe +5 TVöD (zuvor BAT II) ab 15. März 2005 zu ersetzen.
- Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat den 8
Standpunkt vertreten, über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme nicht ausreichend unterrichtet worden zu sein. Aus dem Zustimmungsantrag der Arbeitgeberin gehe nicht hervor, warum Frau H höhergruppiert werden solle.
- Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. 9
- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat keinen Erfolg. 10
Das Landesarbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Frist für die Verweigerung der Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin H ist wegen der unvollständigen Unterrichtung des Betriebsrats nicht in Lauf gesetzt worden. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt daher weder als erteilt noch kann sie ersetzt werden.
- I. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. 11
1. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist (*nur*) die Ersetzung der 12
Zustimmung des Betriebsrats zum Ersuchen der Arbeitgeberin vom 18. September 2006, mit dem sie die Zustimmung zur Höhergruppierung von Frau H in VergGr. II BAT/VKA sowie ihre Überleitung ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 13, Stufe +5 nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) erbeten hat.



a) 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 (*BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). Die nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung ist keine rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung (*BAG 14. April 2010 - 7 ABR 91/08 - Rn. 11 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 44 = EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 5*). Gegenstand eines die Ein- oder Umgruppierung betreffenden Zustimmungsersetzungsverfahrens ist mithin die Mitbeurteilung des Betriebsrats auf der Grundlage einer konkreten Bekundung der Rechtsansicht des Arbeitgebers zur „richtigen“ Einreihung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsordnung. Der Arbeitgeber muss an einer einmal bekundeten Einschätzung der Rechtslage nicht festhalten. Er kann hiervon Abstand nehmen und nach einer weiteren oder nochmaligen Prüfung zu einer anderen oder auch der gleichen Ein- bzw. Umgruppierungsbeurteilung kommen, bei der der Betriebsrat zu beteiligen ist. In solch einem Fall handelt es sich regelmäßig um ein neues Zustimmungsgesuch (*vgl. zur Rücknahme und erneuten Anbringung eines Zustimmungsgesuchs nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - Rn. 21 bis 26, BAGE 117, 123*).

13

b) Vorliegend hat die Arbeitgeberin an ihrem Zustimmungsersuchen vom 8. September 2005 ersichtlich nicht festgehalten. Im Anschluss an die frist- und formgerechte Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vom 20. September 2005 hat sie nicht etwa ein Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet, sondern sich mit Schreiben vom 18. September 2006 erneut an den Betriebsrat gewandt, ihre Rechtsansicht der für Frau H zutreffenden Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe geäußert und hierzu die Zustimmung des Betriebsrats erbeten. Damit geht es vorliegend allein um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung auf der Grundlage der in dem Schreiben vom 18. September 2006 bekundeten Einschätzung der Rechtslage durch die Arbeitgeberin.

14



2. Für den auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der Arbeitnehmerin H gerichteten Antrag besteht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Daher bedarf es bei einer Umgruppierung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Weil der Betriebsrat der Höhergruppierung seine Zustimmung verweigert hat, kann die Arbeitgeberin diese gerichtlich ersetzen lassen, § 99 Abs. 4 BetrVG. Dem im Antrag angegebenen Datum „ab 15. März 2005“ kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Zustimmungersuchen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und Zustimmungsersetzungsanträge nach § 99 Abs. 4 BetrVG sind nicht vergangenheits-, sondern zukunftsbezogen. Das im Antrag genannte Datum bezeichnet lediglich den Zeitpunkt, ab dem Frau H aus Sicht der Arbeitgeberin entsprechend der VergGr. II BAT/VKA (*nunmehr Entgeltgruppe 13 TVöD*) zu vergüten ist. Es drückt kein - unzulässiges - Begehren aus, die Zustimmung des Betriebsrats mit Rückwirkung zu ersetzen. 15
- II. Der Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat ist nicht ausreichend über die Umgruppierung unterrichtet worden. Die von ihm verweigerte Zustimmung gilt daher weder als erteilt noch kann sie ersetzt werden. 16
1. Voraussetzung für eine gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt für den Betriebsrat die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 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*). 17
- a) 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. Bei Umgruppierungen gehört zu einer vollständigen Unterrichtung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Angabe der bisherigen und der vorgesehenen Vergütungs- oder Entgeltgruppe sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der 18



Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist (BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Solche Gründe können beispielsweise in der Zuweisung einer anders bewerteten Tätigkeit an den Arbeitnehmer liegen. Gruppiert der Arbeitgeber einen eingereihten Arbeitnehmer bei unveränderter Rechtsgrundlage und Tätigkeit um, hat er die Beurteilungskriterien zu nennen, die er der anderen Einstufung zugrunde legt. Sind persönliche Qualifikationsanforderungen an den Arbeitnehmer ein- oder umgruppierungsrelevant, sind diese dem Betriebsrat mitzuteilen. Nur so wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, die Richtigkeit der Ein- oder Umgruppierung mitzubewerten.

b) 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 (vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 25 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die ein- und umgruppierungsrelevanten 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.

2. Hiernach ist der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß über die Umgruppierung von Frau H unterrichtet worden.

a) Es ist bereits zweifelhaft, ob die Arbeitgeberin davon ausgehen durfte, mit dem Zustimmungersuchen vom 18. September 2006 ihrer Pflicht zur Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vollständig zu genügen. Das Schreiben erläutert die Gründe für die Umgruppierung nicht näher. Dem Betriebsrat wird nicht mitgeteilt, auf welcher tatsächlichen Grundlage die Arbeitgeberin zu dem Ergebnis kommt, die Arbeitnehmerin sei nicht mehr wie bisher in der „Kr. IX“, sondern in „BAT II, ab 01.10.2005: E 13, Stu-

19

20

21



fe +5“ korrekt eingereiht. Der Betriebsrat vermag die Richtigkeit der tariflichen Zuordnung Frau H zu der VergGr. II BAT/VKA nur mitzubeurteilen, wenn er über ihre Tätigkeit sowie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen informiert wird. Denn die VergGr. II BAT/VKA stellt hierauf entscheidend ab. So lautet die Vergütungsbestimmung des BAT/VKA VergGr. II Fallgruppe 1a (*andere in Betracht kommenden Fallgruppen nehmen darauf Bezug*):

„Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (...)“

Es ist auch nicht ohne Weiteres davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin die Tatsachengrundlage für die Umgruppierung deshalb nicht mehr näher darstellen musste, weil der Betriebsrat der Einstufung der von Frau H besetzten Stelle nach VergGr. II BAT/VKA zugestimmt hatte sowie über die Gründe für die Höhergruppierung bereits mit Zustimmungersuchen vom 8. September 2005 informiert worden war. Selbst wenn die von Frau H geschuldete Arbeitsleistung wegen der vorangegangenen Stellenhebung dem Betriebsrat bekannt und er daher in der Lage gewesen sein sollte, den akademischen Tätigkeitszuschnitt iSd. tariflichen Anforderung beurteilen zu können, müssen bei einer Einstufung nach VergGr. II BAT/VKA zusätzlich persönliche Qualifikationsmerkmale erfüllt sein. Da Frau H keine wissenschaftliche Hochschulbildung abgeschlossen hat, kommt es auf ihre „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“ an. Die Beurteilungsgrundlage hierfür hatte die Arbeitgeberin zwar in dem Zustimmungersuchen vom 8. September 2005 beschrieben. Dieses Schreiben lag aber im Zeitpunkt des Zustimmungersuchens vom 18. September 2006 bereits mehr als ein Jahr zurück und fiel darüber hinaus noch in die vorherige regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats, so dass es nicht ohne Weiteres als bekannt vorausgesetzt werden konnte. Auch war in dem erneuten Zustimmungersuchen vom 18. September 2006 auf das frühere Ersuchen vom 8. September 2005 nicht Bezug genommen. Zudem hatte sich die Beurteilungsgrundlage im Zeitpunkt des allein verfahrensgegenständlichen Zustimmungersuchens geändert. Im Zustimmungersetzungsverfahren weist die Arbeitgeberin bspw. darauf hin,

22

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



dass Frau H die berufsbegleitende Weiterbildung im Pflegemanagement im März 2006 erfolgreich abgeschlossen habe. Über solche - die Umgruppierung und ihre Richtigkeitskontrolle beeinflussende - Umstände hätte der Betriebsrat bereits bei Einleitung des Zustimmungersuchens mit Schreiben vom 18. September 2006 unterrichtet werden müssen.

- b) Selbst wenn aber davon ausgegangen würde, die Arbeitgeberin habe zunächst berechtigt annehmen dürfen, ihre Pflicht zur Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vollständig erfüllt zu haben, wäre die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht in Lauf gesetzt worden. Aufgrund der innerhalb der einwöchigen Frist erhobenen Beanstandung des Betriebsrats vom 27. September 2006, es fehle an einer „individuellen Begründung“ des Antrags, musste die Arbeitgeberin erkennen, dass der Betriebsrat nicht über alle zur Mitbeurteilung der Umgruppierung notwendigen Informationen verfügte. Weil das Zustimmungersuchen vom 18. September 2006 jegliche arbeitnehmerbezogene Rechtfertigung der Umgruppierung und die hierzu unerlässlichen Angaben vermissen lässt, musste der Betriebsrat nicht näher ausführen, welche Informationen er im Einzelnen benötigt. 23
3. Es ist nicht ersichtlich, dass die Arbeitgeberin die für die Umgruppierung unerlässlichen Informationen während des gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens nachgeholt und die Unterrichtung damit vervollständigt hat. 24
- a) 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 Satz 2 BetrVG nachkommen möchte. Das muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben. Das Zustimmungersu- 25



chen muss nicht wiederholt werden. Ein Hinweis darauf, dass jetzt die Zustimmungsverweigerungsfrist für den Betriebsrat erneut zu laufen beginnt, ist nicht erforderlich (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 39, ZTR 2011, 254; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 34, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16). Die ergänzende Information des Betriebsrats kann entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts auch durch einen in dem gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren eingereichten Schriftsatz oder ihm beigefügte Anlagen erfolgen. Dem steht nicht entgegen, dass unmittelbarer Adressat eines solchen Schriftsatzes oder der Anlagen nicht der Betriebsrat, sondern das Gericht ist. Allerdings besteht in einem solchen Fall die erhebliche Gefahr, dass der Betriebsrat die Mitteilung nicht als ergänzende abschließende Unterrichtung versteht und auch nicht als solche verstehen muss. Außerdem beginnt der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 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 eines Verfahrensschriftsatzes, in dem erkennbar Informationen an den Betriebsrat nachgeholt werden, trägt mithin der Arbeitgeber.

b) Im vorliegenden Fall sind die für die Mitbeurteilung der Umgruppierung notwendigen Informationen ausschließlich in an das Arbeitsgericht gerichteten Schriftsätzen des Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin enthalten. Die Arbeitgeberin hat gegenüber dem Betriebsrat nicht deutlich gemacht, mit den Angaben in diesen Schriftsätzen zugleich ihrer Verpflichtung zur vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats genügen zu wollen und diese Verpflichtung nunmehr als erfüllt anzusehen. Aus den äußeren Umständen der Informationsnachreichung konnte der Betriebsrat dies auch nicht schließen. Die Begleitumstände - gerichtliche Auflage mit Fristsetzung, Fristverlängerungsantrag, Stellungnahme der Arbeitgeberin mit Bezug auf die gerichtliche Auflage - sprechen vielmehr dafür, dass die Arbeitgeberin ausschließlich ihrer Beibringungspflicht

26



im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nachkommen wollte. Eine andere Sichtweise ist nicht wegen der im Protokoll vom 12. September 2007 wiedergegebenen Beschlussfassung des Betriebsrats geboten. Zwar hat sich der Betriebsrat mit den in den Verfahrensschriftsätzen der Arbeitgeberin gegebenen Informationen befasst und seine Zustimmung zur Umgruppierung (*erneut*) verweigert. Allerdings betrifft diese Beschlussfassung allein das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren. Das Protokoll weist aus, dass „im Hinblick auf die Erwiderungsfrist (17.09.2007) im laufenden Verfahren“ die eingegangenen Schriftsätze der Arbeitgeberseite berücksichtigt seien. Eine Beschlussfassung als Reaktion auf eine Informationsnachreichung und die Stellungnahmefrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auslösendes Zustimmungersuchen liegt hierin nicht.

Linsenmaier

Kiel

Schmidt

Deinert

Strippelmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)