

Unterrichtung bei Umgruppierung

1. Voraussetzung für den Eintritt der gesetzlichen Fiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf.

2. Gelten die für die Ein- oder Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge etwa mangels Unterzeichnung noch nicht, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, dies dem Betriebsrat von sich aus 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 Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderlichen Angaben verfügt.

3. Die Zustimmungsverweigerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann von den Betriebsparteien einvernehmlich verlängert werden. Eine erhebliche Fristverlängerung – im vorliegenden Fall um mehr als sieben Monate – begegnet jedenfalls dann kein Bedenken, wenn sie besonderen Einzelfallumständen Rechnung trägt.

4. Der Arbeitgeber kann in den Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, auch noch im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlenden Informationen nachholen. Durch die Vervollständigung der Informationen wird die Zustimmungsverweigerungsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt. Hierzu muss der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat allerdings deutlich machen, dass er mit der zusätzlichen Information seiner Verpflichtung zur vollständigen Unterrichtung nachkommen will und diese Verpflichtung nun mehr als erfüllt ansieht. Dies muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich auch aus den Umständen der Informationsnachreichung ergeben.

5. Nach § 1 Abs. 2 TVG bedürfen Tarifverträge der Schriftform. Diese richtet sich grundsätzlich nach § 126 BGB und nach den in der Rechtsprechung entwickelten Konkretisierungen dieser

Norm. Hiernach muss die Urkunde eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Es reicht bei Dokumenten mit Anlagen aus, wenn die sachliche Zusammengehörigkeit von unterzeichneter Haupturkunde und Anlage zweifelsfrei feststeht. Dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG ist daher genügt, wenn die Tarifvertragsurkunde klar und zweifelsfrei auf – nicht selbst unterzeichnete – Schriftstücke verweist, selbst wenn diese nicht körperlich mit der Urkunde verbunden sind.

(Orientierungssätze des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 06.10.2010
– 7 ABR 80/09**

Der Fall

Die Betriebsparteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung anlässlich eines neu eingeführten tariflichen Vergütungsschemas.

Mit (Rück-)Wirkung zum 01.12.2005 schlossen die Tarifvertragsparteien Mitte August 2006 neue Tarifverträge zu Vergütungssystemen. Bereits am 09.11.2005 ersuchte die Arbeitgeberin – eine Fluggesellschaft – den Betriebsrat um Zustimmung zur Umgruppierung ihres Bodenpersonals. Hierbei wies sie darauf hin, dass für die Betroffenen zum 01.12.2005 neue Tarifverträge zum Vergütungssystem in Kraft treten würden. Dem Schreiben waren die paraphierten Entwürfe des Tarifvertrags beigelegt.

Am 17.11.2005 vereinbarten die Betriebsparteien eine Verlängerung der Stellungnahmefrist gemäß § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bis zum 29.11.2005. Es folgten weitere Verlängerungen, zunächst bis zum 31.03.2006 und schluss-

endlich bis zum 30.06.2006, wobei vereinbart wurde, dass die Zustimmung zur Eingruppierung bei den Fällen als verweigert gelten soll, bei denen bis zum 30.06.2006 keine einvernehmliche Regelung erzielt werden kann. Mit Schreiben vom 29.06.2006 widersprach der Betriebsrat der Umgruppierung in zwölf Fällen, für welche die Arbeitgeberin die Zustimmungsersetzung begehrt. Am 25.09.2006 vereinbarten die Betriebsparteien, dass die Zustimmung in all den Fällen als verweigert gilt, in denen keine Einigung erzielt werden konnte.

Die Entscheidung

Voraussetzung für eine gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG sei eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setze die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf.

Der Arbeitgeber müsse den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt werde zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. In den Fällen der Ein- und Umgruppierung bestehe das Mitbestimmungsrecht in einem Recht auf Mitbestimmung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle. Bei einer Umgruppierung gehöre daher zu einer vollständigen Unterrichtung im Sinne von § 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 sei. Grundsätzlich habe der Arbeitgeber auch über alle ihm bekannten Umstände zu informieren, welche die Wirksamkeit der Vergütungsordnung betreffen. Ein Grund für die Zustimmungsverweigerung zu einer Ein- und Umgruppierung könne nach § 99 Abs. 2 Nr. 1



BetrVG nämlich dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber die Ein- und Umgruppierung in einen nicht zur Anwendung kommenden Tarifvertrag vornehmen will.

Die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG werde grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt, wenn es der Betriebsrat unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen. Durfte der Arbeitgeber hingegen davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben, könne es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte zu bitten. Gelten die für die Ein- oder Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge zum Zeitpunkt der Einleitung des Zustimmungsverfahrens – etwa wie im vorliegenden Fall mangels Unterzeichnung – noch nicht, sei der Arbeitgeber prinzipiell verpflichtet, dies dem Betriebsrat ebenso mitzuteilen wie die Gründe dafür, weshalb die Ein- oder Umgruppierung gleichwohl erfolgen solle. Kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass diese Umstände bekannt sind, sei es Sache des Betriebsrats, weitere Informationen zu verlangen, wenn er nicht über alle für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts erforderlichen Angaben verfügt.

Der Betriebsrat habe zu Recht beanstandet, er sei nur für die von ihm vorzunehmende Mitbestimmung der Umgruppierung noch nicht hinreichend informiert. Das Schreiben der Arbeitgeberin vom 09.11.2005 habe keine An-

gaben dazu enthalten, dass die anzuwendenden maßgeblichen Tarifverträge noch nicht unterschrieben waren und auch die Überleitungsliste zu diesem Zeitpunkt von den Tarifvertragsparteien noch nicht paraphiert war. Diese Umstände habe der Betriebsrat mit Schreiben vom 29.06.2006 aufgegriffen und beanstandet, dass ihm zu seiner Entscheidungsfindung noch wichtige Informationen – namentlich die von den Tarifvertragsparteien abgezeichneten Überleitungslisten und die endgültig beschlossenen Tätigkeits- und Funktionsprofile – fehlen würden. Damit habe er deutlich gemacht, dass und weshalb er sich für die Mitbestimmung der Umgruppierung noch nicht als hinreichend informiert erachtete. Jedenfalls unter Berücksichtigung des Umstands, dass am 29.06.2006 die Tarifverträge und Überleitungsliste von den Tarifvertragsparteien noch nicht (end-)unterzeichnet waren, sei diese Rüge auch berechtigt.

Bemängelungen des Betriebsrats berechtigterweise seine unzureichende Information, relativiere er diese Beanstandung nicht dadurch, dass er sich auch zur Sache – im vorliegenden Fall durch ausdrücklich als „hilfsweise“ bezeichnete Widersprüche – einlässt. Dem Arbeitgeber sei die unvollständige Unterrichtung vor Augen geführt. Er könne aus einer (hilfsweise) Verweisung auf Zustimmungsverweigerungsgründe nicht den Schluss ziehen, die Unterrichtung sei aus Sicht des Betriebsrats (doch) ausreichend.

■ Bedeutung für die Praxis

Betriebsräte geraten häufig in eine Zwickmühle: Sie müssen ihre Nichtzustimmung zu einer personellen Maßnahme frist- und formgerecht erklären. Schweigen sie, dann gilt ihre Zustimmung als erteilt.

Was passiert jedoch, wenn sie keine abschließende Erklärung abgeben können, weil ihnen dafür die erforderlichen Informationen des Arbeitgebers fehlen? Es wäre unbillig, wenn der Betriebsrat gerade in einem solchen Fall sein Mitbestimmungsrecht verlieren würde. Der Arbeitgeber könnte das Mitbestimmungsrecht durch keine, unverständige oder gar falsche Informationen unterlaufen. Zwei Lösungen dieses Dilemmas zeigt

das Gericht überzeugend auf:

> Die Betriebsparteien können die Verlängerung der gesetzlichen Frist zur Abgabe der Stellungnahme rechtswirksam vereinbaren und bei Vorliegen entsprechender Gründe können sie dafür auch einen relativ langen Zeitraum wählen.

> Der Betriebsrat kann auf seine fehlenden Informationen hinweisen und nur hilfsweise form- und fristgerecht seine Zustimmung verweigern. Hat der Betriebsrat also nur die geringsten Bedenken hinsichtlich seiner vollständigen Information, kann er dem Arbeitgeber dies mitteilen, die fehlenden Angaben verlangen und verliert dadurch nicht sein Mitbestimmungsrecht.

Wolfgang Trittin, Rechtsanwalt in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de