

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Mitbestimmung bei Umgruppierung – Überleitung in eine neue Entgeltordnung als Umgruppierung – bei der abstrakten Tätigkeitsbewertung handelt es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme – Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat – einvernehmliche Verlängerung der Widerspruchsfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG – gesetzliche Begründungspflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - gesetzliche Verweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG - **Schriftlichkeit nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG** – rechtliche Stellung des Betriebsratsvorsitzenden – Vertreter des Betriebsratsvorsitzenden.

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 -

2. Instanz: Hessisches Landesarbeitsgericht
Beschluss vom 07.07.2009 – 4 TaBV 232/08 -

Tenor

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 7. Juli 2009 - 4 TaBV 232/08 - teilweise aufgehoben, soweit die Zustimmung des Betriebsrats nicht bezogen auf die Umgruppierungen der Arbeitnehmer L und R als erteilt gilt.

Die Sache wird im Umfang der Aufhebung zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

		Gründe
	1	A. Die Beteiligten streiten über die Beteiligung des Betriebsrats an der Umgruppierung von Arbeitnehmern in ein neu eingeführtes tarifliches Vergütungssystem.
	2	Die antragstellende Arbeitgeberin ist Teil eines international tätigen Kurierdienstes mit mehreren Betrieben in Deutschland. Die im Rhein-Main-Gebiet bestehenden Betriebsstätten wurden zu einem von Ke aus geleiteten Betrieb mit etwa 750 Arbeitnehmern zusammengefasst. Dessen Belegschaft wählte den zu 2. beteiligten Betriebsrat.
	3	Seit Längerem schloss die Arbeitgeberin mit der Gewerkschaft ÖTV und später mit der Gewerkschaft ver.di Vergütungstarifverträge. In dem Vergütungstarifvertrag vom 31. März 2004, gültig ab 1. November 2003 (VTV 2003) waren, wie schon in den Vorgängerregelungen, in § 3 abstrakte Tätigkeitsbeschreibungen für die einzelnen Vergütungsgruppen sowie Regelbeispiele enthalten. § 4 VTV 2003 sah für jede Vergütungsgruppe des § 3 eine variable Vergütung in einem festgelegten Rahmen vor und bestimmte einen sog. Mid-point. Nach § 8 VTV 2003 waren regelmäßige Leistungsbeurteilungen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		der Arbeitnehmer durchzuführen. Die konkrete Vergütungshöhe wird nach Maßgabe einer Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Juni 1995 ermittelt.
	4	Die Tarifvertragsparteien einigten sich im September 2005 auf einen neuen Vergütungstarifvertrag, der am 20. Juli 2006 unterzeichnet wurde und rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat (VTV 2005). Durch den VTV 2005 sollte die Eingruppierung der deutschen Arbeitnehmer an die Eingruppierung (das sog. Grading) der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens in Europa, dem Nahen Osten, dem indischen Subkontinent und Afrika angeglichen werden. Diese Maßnahme wurde in Deutschland als Einführung der EMEA-Grading-Struktur bezeichnet. Der VTV 2005 wurde durch den Vergütungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Federal Express Europe, Inc. (Deutsche Niederlassung) vom 28. Februar 2008 abgelöst, der rückwirkend zum 1. Oktober 2007 in Kraft trat (VTV 2007). Inzwischen gilt der rückwirkend ab 1. Dezember 2010 gültige Vergütungstarifvertrag vom 17. Dezember 2010 (VTV 2010).
	5	Während die Vergütungstarifverträge ursprünglich sieben allgemeine Tarifgruppen und zwei Tarifgruppen für den Bereich Verkauf enthielten, sehen der VTV 2005, VTV 2007 und VTV 2010 elf Tarifgruppen sowie die Tarifgruppen S0 und S1 für den Verkaufsbereich vor, insgesamt also 13 Vergütungsgruppen. § 3 VTV 2005 ordnete im Anschluss an den Satz „Folgende Tätigkeiten werden in diese Vergütungsgruppen eingruppiert“ die sich aus der Vergleichsliste ergebenden neuen Stellenbezeichnungen jeweils einer Vergütungsgruppe des ersten Teils des § 3 VTV 2005 zu. Diese Zuordnung findet sich in den Vergütungstarifverträgen 2007 und 2010 nicht mehr in § 3 selbst, sondern in einer in Bezug genommenen, inhaltlich unveränderten Anlage 2.
	6	In §§ 4 und 8 VTV 2005, 2007 und 2010 wurden die Regelungen zur Leistungsbeurteilung und zur leistungsabhängigen Vergütung - teilweise modifiziert - aus den Vorgängertarifverträgen übernommen. Nach § 4 VTV 2005, 2007 und 2010 liegt die Minimalvergütung nun bei 85 % und die Maximalvergütung bei 115 % des Midpoints der jeweiligen Vergütungsgruppe.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

7	<p>In § 2 VTV 2005, 2007 und 2010 ist unter der Überschrift „Eingruppierungsgrundsätze“ geregelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. „Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend. 2. Für die Eingruppierung in eine der nachgenannten Vergütungsgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Hierbei wird ein Bewertungszeitraum von mindestens 4 Wochen zugrunde gelegt. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen.“
8	<p>Die Arbeitgeberin wandte den noch nicht unterzeichneten VTV 2005 zunächst ohne Beteiligung des Betriebsrats an. Sie nahm Umgruppierungen der dem Betrieb Ke zugeordneten Arbeitnehmer in den VTV 2005 vor und vergütete die Arbeitnehmer seit Oktober 2005 gemäß den für ihre Jobtitel in § 3 VTV vorgesehenen Tarifgruppen.</p>
9	<p>Nach Unterzeichnung des VTV 2005 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben vom 13. November 2006 über die Umgruppierungen. Die Arbeitgeberin benutzte dazu - wie in der Vergangenheit - Formularschreiben, auf denen sie über Namen und Personalnummer der betroffenen Arbeitnehmer informierte. Dazu teilte die Arbeitgeberin jeweils, in Gruppen zusammengefasst, deren alte und neue Jobtitel sowie die bisherige und beabsichtigte Eingruppierung mit. Die Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer erläuterte sie nicht weiter und überreichte auch keine sog. Job-descriptions. Die Beteiligten verlängerten die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einvernehmlich bis zum 13. Dezember 2006.</p>
10	<p>Der Betriebsrat widersprach den beabsichtigten Umgruppierungen am letzten Tag der verlängerten Frist. Für die Begründungen der Widersprüche benutzte er den unteren Seitenrand der formularmäßigen Unterrichtungsschreiben der Arbeitgeberin. Darauf konnte der Betriebsrat im Anschluss an die Information durch die Arbeitgeberin alternativ ankreuzen: „Der Betriebsrat hat der Maßnahme zugestimmt“, „Widerspruch“ oder „kein Antrag“. Im unmittelbaren Anschluss daran ist eine</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		Spalte für die Datumsangabe und die Unterschrift durch den Betriebsrat vorgesehen. Der Betriebsrat kreuzte „Widerspruch“ an. Auf dem darunter befindlichen Seitenrand von etwa fünf Zentimetern begründete der Betriebsrat die Stellungnahmen. Die ein bis drei Sätze umfassenden Begründungen wurden von unterschiedlichen Personen mit der Hand geschrieben. In der Vergangenheit hatte der Betriebsrat dazu nicht das Unterrichtungsschreiben genutzt, das keinen Raum für Begründungen vorsieht, sondern nahm dazu regelmäßig auf einem separaten Schreiben ausführlich Stellung.
	11	Zu den beabsichtigten Umgruppierungen von 15 als Operations Agent TG 2 beschäftigten und namentlich bezeichneten Arbeitnehmern, von denen zuletzt noch L und R im Betrieb beschäftigt waren, führte der Betriebsrat aus: „Laut Personalabteilung ist keine Jobdescription für diesen Titel verfügbar. Daher ist eine sachgerechte Überprüfung durch den BR nicht möglich.“
	12	In allen weiteren Fällen rügte der Betriebsrat eine zu niedrige Eingruppierung der Arbeitnehmer. Unterhalb der Begründungen wurde kein weiterer Hinweis auf den Urheber der Begründungen angebracht. Für zahlreiche Gruppen beschränken sich die Stellungnahmen auf den Satz: „Der BR stellt fest, dass Tätigkeiten höherer TGs ausgeübt werden.“
	13	Der Betriebsrat faxte im Laufe des 13. Dezember 2006 sämtliche Widersprüche an die Personalabteilung der Arbeitgeberin. Frau P wies die Personalabteilung darauf mit E-Mail um 21:39 Uhr hin. Die auf den 11. und 12. Dezember 2006 datierten Stellungnahmen des Betriebsrats sind auf der Unterschriftenzeile mit der Parapher der Vorsitzenden versehen, ebenso ein Teil der Stellungnahmen vom 13. Dezember 2006. In diesem Zeitraum wurde der Betriebsrat durch die Vorsitzende K gesetzlich vertreten. Ihre damalige Vertreterin war Frau P. Die Geschäftsordnung des Betriebsrats vom 9. September 2005 bestimmte für den Fall der Verhinderung der Vorsitzenden und ihrer Stellvertreterin das Betriebs-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		ratsmitglied S zur weiteren Vertreterin. Frau K ließ sich im Laufe des 13. Dezember 2006 aufgrund einer Erkrankung ins Krankenhaus bringen. Die Beteiligten streiten darüber, ob sie von der stellvertretenden Vorsitzenden P oder von der zweiten Vertreterin S dorthin gefahren wurde. Der Betriebsrat setzte seine Sitzung ohne Frau K fort. Die weiteren auf diesen Tag datierten Widerspruchsschreiben wurden entweder von Frau S mit ganzem Namen unterschrieben oder von Frau P mit der Paraphe „Pe“ versehen.
	14	Die Arbeitgeberin reagierte auf die Widersprüche zunächst nicht, da sie diese für formunwirksam hielt. Daraufhin machte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht knapp 700 Beschlussverfahren mit dem Ziel der Aufhebung der Umgruppierungen anhängig. In einem dieser Verfahren (Arbeitsgericht Frankfurt am Main - 21 BV 327/07 -) schlossen die Beteiligten am 17. September 2007 einen alle Verfahren erledigenden Vergleich, der ua. folgende Regelungen enthält:
		„2.) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, hinsichtlich der unter den laufenden Nummern 20 bis 707 in der Terminrolle aufgeführten Beschlussverfahren, in denen die richtige Eingruppierung der jeweiligen Mitarbeiter in die Tarifgruppen des Tarifvertrages vom 20. Juli 2006 streitig ... (ist), ein Beschlussverfahren mit folgenden Anträgen einzuleiten:
		a) Es wird festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Umgruppierung der aufgeführten Arbeitnehmer als erteilt gilt;
		b) hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu a) festzustellen, dass die Arbeitgeberin berechtigt ist, die arbeitsgerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen von zwei Musterverfahren betreffend ... (die Arbeitnehmer) B und W zu betreiben; bzw. festzustellen, dass der Betriebsrat verpflichtet ist, im Falle der arbeitsgerichtlichen Ersetzung seiner Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmer B und W der Umgruppierung der übrigen Arbeitnehmer der Arbeitgeberin zuzustimmen;

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		c) höchst hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu a) und b) die verweigerter Zustimmung des Betriebsrates zu den streitgegenständlichen Umgruppierungen der jeweiligen Mitarbeiter zu ersetzen.
		3.) Zwischen den Beteiligten besteht Einvernehmen, dass, sofern die Arbeitgeberin mit den Anträgen zu a) bzw. b) rechtskräftig unterliegen sollte, vor Durchführung des Verfahrens hinsichtlich des Antrages c) zunächst ein freiwilliges Einigungsverfahren angestrengt werden soll. In diesem Einigungsstellenverfahren soll die Frage geklärt werden, ob gegebenenfalls nicht doch eine einvernehmliche Entscheidung der Beteiligten hinsichtlich der Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter herbeigeführt werden kann bzw. ob hinsichtlich eines etwaigen Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG Musterverfahrensvereinbarungen getroffen werden können. ...
		4.) Die Beteiligten vereinbaren, dass, solange über die Anträge zu a) und b) noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist, das Verfahren hinsichtlich des Hilfsantrages zu c) zum Ruhen gebracht werden soll.“
	15	Nach Maßgabe dieses Vergleichs leitete die Arbeitgeberin das vorliegende Verfahren ein und kündigte die in dem Vergleich vorgesehenen Anträge an. Sie hat die Auffassung vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmer gelte als erteilt. Sie habe den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet. Die in den Zustimmungsanträgen erteilten Informationen genügten, weil sich die konkrete Eingruppierung unmittelbar aus § 3 VTV 2005, 2007, 2010 ergebe. Der Betriebsrat habe die Änderungen zudem der Vergleichsliste entnehmen können. Sie habe ihm die konkreten Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht mitteilen müssen, weil die Tätigkeiten gleich geblieben und dem Betriebsrat bekannt gewesen seien.
	16	Seine Zustimmungsverweigerung werde den Anforderungen, die an eine ordnungsgemäße Begründung iSv. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu stellen seien, nicht gerecht. Die Widersprüche genügten insgesamt nicht dem Schriftlichkeitsgebot des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat, der nach § 26 Abs. 2 BetrVG nur durch die Vorsitzende handeln könne, sei nicht ordnungsgemäß vertreten worden, insbesondere soweit die Wider-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		sprüche von Frau S unterzeichnet worden seien. Die Arbeitgeberin hat behauptet, die stellvertretende Vorsitzende P sei am 13. Dezember 2006 durchgehend im Betrieb gewesen. Frau K sei gemeinsam von Frau S und Frau G ins Krankenhaus gefahren worden. Offenbar hätten drei Mitglieder des Betriebsrats in der Zeitnot des letzten Tags der ablaufenden Frist die Stellungnahmen erstellt und teilweise gleichzeitig unterschrieben. Die Personalabteilung habe außerdem das von Frau K gebrauchte Kürzel nicht identifizieren und die Vertretungsberechtigung der jeweiligen Unterzeichnerinnen der Widerspruchsschreiben nicht nachvollziehen können. Schließlich nimmt die Arbeitgeberin den Standpunkt ein, die Widersprüche seien nicht ausreichend begründet worden.
	17	Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt 1. festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmer in den aktuell geltenden VTV 2010 als erteilt gilt: <i>(An dieser Stelle sind im Beschluss 181 vom Arbeitgeber beabsichtigte Überleitungen aufgeführt. Aus Platzgründen wurde auf den Abdruck verzichtet.)</i> 2. hilfsweise die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der unter dem Antrag zu 1. aufgeführten Arbeitnehmer zu ersetzen.
	18	Der Betriebsrat hat zur Begründung seines Abweiserungsantrags die Auffassung vertreten, die Umgruppierungen seien nach § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005, 2007 und 2010 von seiner Zustimmung abhängig. Die Verweigerung der Zustimmung habe er nicht nur beschränkt auf die Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG, sondern auch darauf stützen dürfen, dass er iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht ausreichend unterrichtet worden sei. Die unzureichende Unterrichtung sei offensichtlich. Hierzu habe es keines Hinweises innerhalb der Wochenfrist bedurft. Es fehle die Mitteilung der von den Arbeitnehmern jeweils tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten. Diese Angaben seien erforderlich, weil sich die Tätigkeiten seit den letzten Ein- und Umgruppierungsentscheidungen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		fast sämtlicher Arbeitnehmer nachhaltig geändert hätten. Die im Intranet einsehbaren Stellenbeschreibungen seien daher nicht mehr zutreffend gewesen. Die Information der Arbeitgeberin sei auch deshalb unvollständig, weil sie nicht mitgeteilt habe, wo der jeweilige Arbeitnehmer innerhalb der Bandbreite von 85 % bis 115 % der jeweiligen Tarifgruppe eingruppiert sei.
	19	Die Zustimmung hat der Betriebsrat seiner Auffassung nach ordnungsgemäß verweigert. Die Widerspruchsbeurteilungen genügten den gesetzlichen Anforderungen. Nach der Gestaltung der Anhörungsformulare sei ihm eine Begründung der Widersprüche oberhalb der Unterschriftenzeile nicht möglich gewesen. Durch die Gestaltung der Unterrichtungsschreiben sei sie von der Arbeitgeberin zu einer Stellungnahme unterhalb der Unterschriftenzeile verleitet worden. Der Betriebsrat hat behauptet, dass Frau K am 13. Dezember 2006 von Frau P ins Krankenhaus gefahren worden sei. Frau S sei daher während der Dauer der Abwesenheit von Frau P vertretungsberechtigt gewesen.
	20	Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat weiterhin die Abweisung der Anträge der Arbeitgeberin. Diese beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.
	21	B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist ganz überwiegend begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Arbeitgeberin mit unzutreffender Begründung entsprochen. Der Senat kann auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen nur bezogen auf die beabsichtigte Umgruppierung des Arbeitnehmers L und der Arbeitnehmerin R abschließend entscheiden. Insofern ist die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen, weil der Antrag der Arbeitgeberin begründet ist. In allen übrigen Fällen bedarf es ergänzender Feststellungen dazu, ob die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der im Antrag aufgeführten Arbeitnehmer nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt. Von der erneuten Entscheidung über den Hauptantrag durch das Landesarbeitsgericht hängt es ab, ob und ggf. mit welchem

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		Inhalt der Hilfsantrag zur Entscheidung anfällt.
	22	I. Der Hauptantrag ist zulässig.
	23	1. Der in der Rechtsbeschwerde konkretisierte und aktualisierte Antrag der Arbeitgeberin ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er entspricht der Auslegung des ursprünglich gestellten Antrags, in dem kein Tarifvertrag ausdrücklich bezeichnet worden ist.
	24	a) Die Arbeitgeberin hat mit ihrem zuletzt gestellten Antrag klargestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der bezeichneten Arbeitnehmer in den VTV 2010 als erteilt gilt und sich somit nicht auf den im Zeitpunkt der Einleitung des Verfahrens geltenden VTV 2005 bezieht, der durch den während der Beschwerdeinstanz geltenden VTV 2007 abgelöst wurde. Soweit der in den Tatsacheninstanzen verfolgte Antrag keinen Tarifvertrag ausdrücklich in Bezug genommen hat, war bereits die Auslegung geboten, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den beabsichtigten Umgruppierungen jeweils in den aktuellen Tarifvertrag als erteilt gelten sollte. Dies ist nunmehr der VTV 2010. Nur dieses zukunftsbezogene, an die veränderte Rechtslage angepasste Antragsverständnis kann in der Sache zu einer dem Interesse der Arbeitgeberin Rechnung tragenden Entscheidung führen. Mit der vorgenommenen Konkretisierung ist der Antrag ausreichend bestimmt. Über ihn kann mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden.
	25	b) Mit dem Wechsel des in Bezug genommenen Tarifvertrags, auf den sich die beabsichtigten Umgruppierungsvorgänge beziehen, geht eine Änderung des Antrags und damit des Verfahrensgegenstands einher. Diese Änderung ist sachdienlich und damit ausnahmsweise noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz möglich.
	26	aa) Nach der auch im Beschlussverfahren anwendbaren Vorschrift des § 559 Abs. 1 ZPO ist eine Antragsänderung in der Rechtsbeschwerdeinstanz zwar grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der Anhörung in zweiter Instanz bildet nicht nur hinsichtlich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch im Hinblick auf die Anträge der Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		das Rechtsbeschwerdegericht. Ausnahmen sind aber aus verfahrensökonomischen Gründen möglich, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten oder von den Beteiligten des Rechtsbeschwerdeverfahrens übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der Beteiligten durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 17 mwN; 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 19, EEöD Nr. 1040).
	27	bb) Die Voraussetzungen für eine zulässige Antragsänderung sind erfüllt. Die Verfahrensrechte des Betriebsrats werden nicht verkürzt. Die Antragsänderung ist deswegen sachdienlich. Das rechtliche Prüfprogramm hat sich gegenüber dem ursprünglichen Antrag nicht wesentlich geändert. Der VTV 2010 sieht gegenüber dem VTV 2007 nur eine Anhebung der Entgelte vor. Der VTV 2007 wiederum galt schon in der Beschwerdeinstanz. § 3 VTV 2007/2010 weicht nicht inhaltlich, sondern nur redaktionell von § 3 VTV 2005 ab. Alle drei Bestimmungen enthalten abstrakte Tätigkeitsmerkmale für 13 identische Vergütungsgruppen. Die Tarifnormen unterscheiden sich lediglich darin, dass die Stellenbezeichnungen den Vergütungsgruppen nicht mehr in § 3 VTV 2007/2010 selbst zugeordnet werden. Die Zuordnung ergibt sich inhaltlich deckungsgleich zu § 3 VTV 2005 aus der Anlage 2, auf die § 3 VTV 2007/2010 verweist. Damit wird der Arbeitgeberin mit der Feststellung, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der im Antrag bezeichneten Arbeitnehmer in den VTV 2010 gelte als erteilt, nichts anderes zugesprochen als mit der auf den VTV 2005 oder auf den VTV 2007 bezogenen Feststellung. Die Ersetzung des VTV 2005 zunächst durch den VTV 2007 und später durch den VTV 2010 macht es nicht etwa erforderlich, ein neues Zustimmungsverfahren einzuleiten. Die Tarifänderung allein verlangt keine Neueingruppierung in eine unverändert gebliebene Vergütungsgruppe (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 20, EEöD Nr. 1040).
	28	2. Der vorrangig verfolgte Feststellungsantrag zu 1. erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Da die Beteiligten hinsichtlich der verfahrensgegenständlichen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Umgruppierungen über den Eintritt der Zustimmungsfiktion von § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG streiten, besteht das erforderliche Feststellungsinteresse für den auf die Feststellung dieser Rechtsfolge gerichteten Antrag der Arbeitgeberin. Der Betriebsrat berührt sich eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezüglich der im Antrag bezeichneten Umgruppierungen. Die Arbeitgeberin hat daher ein berechtigtes Interesse daran, gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen als erteilt gilt (vgl. auch BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 25, BAGE 130, 1).
	29	3. Die Arbeitgeberin verfügt über das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Bei der Zuordnung der im Antrag bezeichneten, bisher in die Vergütungsgruppen des VTV 2003 eingruppierten Arbeitnehmer zu den geänderten Vergütungsgruppen zunächst des VTV 2005, später des VTV 2007 und nunmehr des VTV 2010 handelt es sich um mitbestimmungspflichtige Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und nicht um bloße abstrakte Arbeitsplatzbewertungen. Die Arbeitgeberin benötigt daher die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen in den für die Umgruppierung maßgeblichen VTV 2010.
<i>Inhalt des Mitbestimmungsrechts bei Ein- und Umgruppierung</i>	30	a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat ua. vor jeder Eingruppierung und Umgruppierung zu unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Das „Mitbestimmungsrecht“ besteht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung nicht in einem Mitgestaltungs-, sondern in einem Mitbeurteilungsrecht. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber überhaupt eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vornehmen will (vgl. für die st. Rspr. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 22, EEöD Nr. 1040).
<i>Begriff der Eingruppierung Umgruppierung</i>	31	b) Eingruppierung ist die erstmalige Einreihung, Umgruppierung die Änderung der Einreihung in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung kann in der Feststellung bestehen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die er

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

<i>Bei der Überleitung in eine andere Vergütungsordnung (Entgeltordnung) handelt es sich um eine Umgruppierung</i>		bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen. Anlass für eine Änderung der bisherigen Einreihung kann auch - wie hier - die Änderung des bisher geltenden Vergütungsschemas bei unveränderter Tätigkeit des Arbeitnehmers sein (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 23, EEöD Nr. 1040).
<i>Bei der abstrakten Tätigkeitsbewertung handelt es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme.</i>	32	c) Ein- oder Umgruppierungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind stets personenbezogene Einzelmaßnahmen. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Betriebsrat mit zu beurteilende Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe einer Vergütungsordnung betrifft einzelne Arbeitnehmer. Davon zu unterscheiden sind personenunabhängige Bewertungen von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten. Sie können maßgebliche Vorgaben für die Eingruppierung des Arbeitnehmers enthalten, der auf dem bewerteten Arbeitsplatz tätig ist oder die bewertete Tätigkeit ausübt. Die abstrakte Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist jedoch keine personelle Einzelmaßnahme iSv. § 99 BetrVG. Sie ist unabhängig vom Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand der Beurteilung ist nicht - wie bei der Eingruppierung - der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitsplatz (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 24, EEöD Nr. 1040).
	33	d) Bezogen auf den Streitfall haben die Tarifvertragsparteien alle Stellen verbindlich konkreten Tarifgruppen des § 3 VTV 2010 zugeordnet. Das ergibt sich aus § 3 iVm. Anlage 2 VTV 2010. Dort haben die Tarifvertragsparteien im Anschluss an die Regelung der abstrakten Merkmale der jeweiligen Vergütungsgruppe geregelt, dass die in Deutschland ausgeübten Tätigkeiten „gemäß Anlagen 2 bzw. 3 eingruppiert“ werden. § 3 VTV 2010 legt die Bewertung und Einordnung der von ihm erfassten Stellen damit verbindlich fest.
	34	e) Die vom Betriebsrat mit zu beurteilende Rechtsanwendung der Arbeitgeberin ist danach eingeschränkt. Sie entfällt aber nicht vollständig. Die Vergütungsgruppenzuordnung in § 3 iVm. Anlage 2 VTV 2010 ist nicht auf Einzelfälle zugeschnitten. Die Regelung ordnet lediglich bestimmte Stellen für potenzielle Stelleninhaber bestimmten Entgeltgruppen des VTV 2010 zu. Die Ar-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>beitgeberin hat zu beurteilen, ob der einzelne Arbeitnehmer die konkrete in Anlage 2 des VTV 2010 genannte Stelle tatsächlich innehat und die dort zu leistenden Tätigkeiten der Stellenbezeichnung entsprechen. Bei dieser Beurteilung ist der Betriebsrat zu beteiligen. Ihm bleiben für eine mögliche Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG zwar nur wenige in Betracht kommende Gründe. Sein Mitbeurteilungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wird aber als solches nicht ausgeschlossen. Die notwendige Rechtsanwendung im Einzelfall wird auch durch die Regelung in § 2 Nr. 1 VTV 2010 verdeutlicht. Danach sind für die Eingruppierung allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgeblich. Das bedeutet nicht, dass die in Anlage 2 zu § 3 VTV 2010 geregelte Zuordnung von Stellenbezeichnungen zu bestimmten Tarifgruppen gegenstandslos ist, weil es nur auf die Subsumtion der auszuführenden Tätigkeit unter die abstrakten Tarifmerkmale in § 3 VTV 2010 ankäme. § 2 Nr. 1 VTV 2010 behält trotz der Zuordnung der Stellenbezeichnungen zu Tarifgruppen einen sinnvollen Anwendungsbereich. Zu prüfen bleibt, ob die den abstrakten Stellenbezeichnungen zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale von den umzugruppierenden Arbeitnehmern tatsächlich auszufüllen sind (so im Parallelverfahren zum VTV 2007 BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 26 ff.). Davon ist das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Verfahren zutreffend ausgegangen. Es hat angenommen, die Tarifvertragsparteien hätten die neuen Jobtitel konkret den neuen Tarifgruppen zugeordnet, so dass der Betriebsrat bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts auf die Kontrolle der zutreffenden Umsetzung der Zuordnungsnorm und auf die Prüfung beschränkt ist, ob die Arbeitnehmer die entsprechende Tätigkeit tatsächlich ausüben (vgl. bereits BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 44, BAGE 118, 141 = EEöD Nr. 879).</p>
	35	<p>II. Der Senat kann noch nicht abschließend darüber entscheiden, ob der Hauptantrag der Arbeitgeberin begründet ist. Wie schon im Parallellfall zum VTV 2007 (BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 -) entschieden und vom Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, steht der Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen der im Antrag genannten Ar-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>beitnehmer nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt, nicht entgegen, dass eine Eingruppierung nach § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 „nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ erfolgen kann. Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wurde durch die sog. Inter-Office-Memoranden vom 13. November 2006 in Lauf gesetzt. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat darin ausreichend iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigten Umgruppierungen unterrichtet. Der Betriebsrat hat der Arbeitgeberin die Verweigerung seiner Zustimmung zu den Umgruppierungen nicht binnen einer Woche nach Unterrichtung unter hinreichender Angabe von Gründen schriftlich mitgeteilt, soweit er sich ausschließlich auf fehlende sog. Jobdescriptions berufen hat. Soweit der Betriebsrat im Übrigen geltend gemacht hat, dass die jeweils betroffenen Arbeitnehmer höher einzugruppieren seien, hängt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts von ergänzenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ab. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Schriftlichkeit sei nicht gewahrt, weil der Betriebsrat den Abschluss der Stellungnahme nicht gekennzeichnet habe, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand.</p>
	36	<p>1. Der Begründetheit des Hauptantrags steht abweichend von der Auffassung des Betriebsrats nicht bereits § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 entgegen. Nach der Tarifbestimmung, die wortgleich in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2005 und VTV 2007 enthalten war, kann die Eingruppierung der Arbeitnehmer nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Die Regelung erweitert das gesetzliche Beteiligungsverfahren bei Ein- oder Umgruppierungen nicht im Sinne eines Konsensualverfahrens der Betriebsparteien. Sie verweist lediglich auf das Mitbeurteilungsverfahren des § 99 BetrVG. Das ergibt die vom Landesarbeitsgericht zutreffend vorgenommene Auslegung der Tarifvorschrift.</p>
	37	<p>a) Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist nicht eindeutig. Mit der in § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 gebrauchten Formulierung, die Eingruppierung könne „nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ erfolgen, wird lediglich ausgedrückt, dass die Eingruppierung - und gegebenenfalls auch die Umgruppierung - die Zustimmung des Betriebsrats verlangt. Die Regelung behandelt die Fol-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		gen einer vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung dagegen nicht.
	38	b) Aus Zusammenhang, Sinn und Zweck der Tarifbestimmung sowie dem Grundsatz möglichst gesetzeskonformer Auslegung folgt, dass die gesetzliche Konzeption des § 99 Abs. 1 bis Abs. 4 BetrVG durch § 2 Nr. 2 Satz 3 VTV 2010 nicht insgesamt oder teilweise verdrängt oder ersetzt werden soll. Es handelt sich lediglich um eine deklaratorische Verweisung auf die gesetzliche Mitbestimmung. Der Tarifvertrag enthält keine Regelungen über das Verfahren, in dem das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ herbeigeführt werden soll. Er regelt weder die Anforderungen an die Unterrichtung des Betriebsrats noch mögliche Gründe für dessen Zustimmungsverweigerung. Der Tarifvertrag sieht keine Rechtsfolge für ein Schweigen des Betriebsrats vor. Er regelt vor allem nicht, wie im Fall einer Zustimmungsverweigerung zu verfahren ist. Insbesondere dieser fehlende Konfliktlösungsmechanismus zeigt, dass die gesetzliche Konzeption des § 99 Abs. 1 bis Abs. 4 BetrVG durch den einfachen Hinweis auf das „Einvernehmen mit dem Betriebsrat“ nicht geändert werden soll (vgl. zum VTV 2007 BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 32, EEöD Nr. 1040).
	39	2. Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wurde in Lauf gesetzt.
<i>Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat</i>	40	a) Von den Gerichten darf nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nur festgestellt werden, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Umgruppierung als erteilt gilt, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Dazu muss der Arbeitgeber die Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt haben. Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Um diesem Erfordernis zu genügen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu informieren. 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

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Der Umfang der vom Arbeitgeber geforderten Unterrichtung des Betriebsrats bestimmt sich nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme. <u>In den Fällen der Ein- und Umgruppierung besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle.</u> Bei Umgruppierungen gehört daher 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. Die konkrete Informationspflicht des Arbeitgebers richtet sich nach der Ausgestaltung der Vergütungsordnung. Bei einer tariflichen Vergütungsordnung sind die Angaben mitteilungsbedürftig, auf die die Tarifvertragsparteien abgestellt haben. Durfte der Arbeitgeber davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig informiert zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte zu bitten (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 34 mwN, EEöD Nr. 1040).</p>
	41	<p>b) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, genügte die Arbeitgeberin den Mitteilungspflichten, die sich damals noch aus § 3 VTV 2005 ergaben und sich in § 3 iVm. Anlage 2 VTV 2007 und VTV 2010 deckungsgleich fortsetzen. Mitteilungsbedürftig waren neben dem Tarifvertrag nur die bisherige und die neue Vergütungsgruppe der jeweils betroffenen Arbeitnehmer, die Person des betroffenen Arbeitnehmers und die Mitteilung der jeweiligen Tätigkeit (Jobtitel).</p>
	42	<p>Die Arbeitgeberin begründete die Notwendigkeit der Umgruppierungen in den Inter-Office-Memoranden vom 13. November 2006 mit der Einführung des neuen Vergütungssystems. Die betroffenen Arbeitnehmer waren in den Zustimmungsanträgen namentlich unter Angabe ihrer Personalnummer genannt und demnach individualisierbar. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat die bisherige Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer mit und gab an, welcher Vergütungsgruppe sie nach dem (da-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>mals maßgeblichen) VTV 2005 (nunmehr VTV 2010) zugeordnet werden sollten. Darüber hinaus informierte sie den Betriebsrat durch die Angabe der Stellenbezeichnungen (Jobtitel) im Ausgangspunkt darüber, welche Tätigkeiten die Arbeitnehmer ausübten. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats war die Arbeitgeberin nicht verpflichtet, ausdrücklich mitzuteilen, welche Tätigkeiten die betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall konkret versahen. Dem Betriebsrat war es auch ohne diese Angaben möglich, die Richtigkeit der beabsichtigten Umgruppierungen mit zu beurteilen. Nach den Feststellungen im Parallelverfahren änderten sich die Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer mit der Einführung des neuen Vergütungssystems nicht. Der Betriebsrat konnte den Zustimmungsanträgen der Arbeitgeberin entnehmen, dass die Arbeitnehmer aus Sicht der Arbeitgeberin die Tätigkeiten versahen, die den Stellenbezeichnungen - den Jobtiteln - entsprachen.</p>
	43	<p>c) Die Arbeitgeberin war nicht gehalten, den Betriebsrat über die konkrete Zuordnung der betroffenen Arbeitnehmer zu den sog. Midpoints nach § 4 VTV 2005 (entsprechend VTV 2007 und VTV 2010) zu unterrichten. Dabei handelt es sich nicht um eine Frage der Umgruppierung. In §§ 4 und 8 VTV 2005 (entsprechend VTV 2007 und VTV 2010) ist nur der Rahmen für die leistungsabhängige Vergütung und die Durchführung von Leistungsbeurteilungen geregelt. Die nähere Ausgestaltung dieser Vergütungsart ist nach § 4 VTV 2005 (entsprechend VTV 2007 und VTV 2010) durch Gesamtbetriebsvereinbarung zu regeln. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 7. Juni 1995, die diese Öffnungsklauseln füllt, sieht in § 2 Abs. 1 Satz 1 eine jährliche Leistungsbeurteilung vor, die ihrerseits Grundlage für die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu dem für sie geltenden Midpoint ist. Die Zuordnung ist deshalb keine Frage der Ein- oder Umgruppierung in die Tarifgruppen des § 3 VTV 2005 (nunmehr VTV 2010), sondern Inhalt der jährlichen Leistungsbeurteilung. Sie unterliegt nicht dem Beteiligungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.</p>
	44	<p>3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch unzutreffend angenommen, die Zustimmung zu den verfahrensgegenständlichen Umgruppierungen gelte nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG als erteilt, weil das Schriftformerforder-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		nis nicht gewahrt sei.
	45	a) Das Beschwerdegericht hat im Wesentlichen darauf abgestellt, bei den Widerspruchsschreiben des Betriebsrats fehle jeder Hinweis auf den Abschluss der Stellungnahmen. Sie endeten mit dem Ende des einzigen bzw. des letzten Satzes am unteren Rand der Anhörungsformulare, ohne dass der Abschluss der Texte für den Leser kenntlich gemacht worden sei. Die über den Stellungnahmen angebrachten Datumsangaben und die Unterschriften bzw. Paraphen signalisierten nicht das Ende der unter ihnen angeführten Widerspruchsbegründungen.
	46	b) Diese Begründung hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. Für die nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG iVm. § 126b BGB gebotene Schriftlichkeit kommt es zwar grundsätzlich darauf an, dass das Ende des Textes formal kenntlich gemacht wird. Eine Ausnahme hiervon ist aber geboten, wenn die schriftliche Stellungnahme des Betriebsrats aus Sicht der Arbeitgeberin offenkundig vollständig und abschließend ist. Darauf kommt es nach dem Sinn und Zweck der einzuhaltenden Textform maßgeblich an.
	47	aa) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schriftlich mitzuteilen.
<i>Zur Erfüllung des Schriftlichkeitserfordernisses nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG reicht die Schriftform nach § 126b BGB aus.</i>	48	(1) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen, wonach zur Erfüllung des Schriftlichkeitserfordernisses die Wahrung der Textform von § 126b BGB ausreicht. Die Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB muss der Betriebsrat nicht einhalten. Eine eigenhändige Unterzeichnung im Sinne dieser Bestimmung ist nur bei Rechtsgeschäften erforderlich. Auf rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen findet die Bestimmung keine Anwendung (vgl. BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 32 und 34 mwN, BAGE 130, 1 = EEöD Nr. 1431). Daran hält der Senat entgegen teilweise im Schrifttum geäußelter Kritik (vgl. GK-BetrVG/Raab 9. Aufl. § 99 Rn. 120; Richardi/Thüsing

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>12. Aufl. § 99 Rn. 262a) fest. Die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist keine Willenserklärung, sondern eine rechtsgeschäftsähnliche, auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtete Handlung, die den Arbeitgeber veranlassen soll, von der beabsichtigten Maßnahme Abstand zu nehmen (vgl. BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 33 mwN, EEöD Nr. 1431). Die Textform nach § 126b BGB trägt damit dem Sinn und Zweck des Formerfordernisses nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Rechnung. Dieses soll gewährleisten, dass der Arbeitgeber auf sichere Weise Kenntnis von den Gründen erhält, die den Betriebsrat zur Verweigerung seiner Zustimmung bewogen haben. Auf dieser Grundlage soll er sich Klarheit über die Erfolgsaussicht des Ersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verschaffen können. Diesem Informations- und Klarstellungszweck genügt eine dem Arbeitgeber zugegangene schriftliche Erklärung auch ohne eigenhändige Namensunterschrift des Betriebsratsvorsitzenden, welche die Anforderungen des § 126b BGB erfüllt. Person und Identität des Erklärenden stehen schon dann fest, wenn dessen Name angegeben wird. Vollständigkeit und inhaltlicher Abschluss der Erklärung lassen sich durch eine Grußformel, die maschinenschriftliche Namenswiedergabe oder Ähnliches unmissverständlich kenntlich machen (vgl. BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 34 mwN, EEöD 1431).</p>
Schriftform nach § 126b BGB	49	<p>(2) Die nach § 126b BGB vorgeschriebene Textform verlangt, dass 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 wird. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Identitäts- und Vollständigkeitsfunktionen einer schriftlichen Erklärung neben der ohnehin gegebenen Dokumentationsfunktion gewahrt sind (vgl. BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 35 mwN, BAGE 130, 1 = EEöD Nr. 1431). Der Informations- und Klarstellungszweck, dass der Arbeitgeber auf sichere Weise Kenntnis von den Gründen erhält, die den Betriebsrat zur Verweigerung seiner Zustimmung bewogen haben, und er sich auf dieser Grundlage Klarheit über die Erfolgsaussicht des Ersetzungsverfahrens nach § 99 Abs.</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		4 BetrVG verschaffen kann (vgl. BAG 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 34, EEöD 1431), ist erfüllt, wenn die Vollständigkeit der Stellungnahmen für den Arbeitgeber keinem Zweifel unterliegen. Das Stadium des Entwurfs muss von dem der rechtlichen Bindung abzugrenzen sein. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass die Vollständigkeit eines Textes grundsätzlich nicht erkannt werden kann, wenn eine Erklärung ohne irgendeinen Hinweis auf deren Abschluss endet, etwa mit dem Ende einer DIN-A4-Seite (ebenso JurisPK-BGB/Junker 5. Aufl. § 126b Rn. 33).
	50	Diese Auslegung wird durch die Begründung des Gesetzentwurfs zu § 126b BGB bestätigt (BT-Drucks. 14/4987 S. 20):
		„Da die eigenhändige Unterschrift auch die Funktion des räumlichen Abschlusses eines Textes hat, muss für die Textform wegen der entbehrlichen Unterschrift in anderer Weise das Erklärungsende und damit die Ernstlichkeit des Textes deutlich gemacht werden. Dem Erklärenden wird die dafür geeignete Kenntlichmachung überlassen. Das wird üblicherweise durch Namensnennung, einen Zusatz wie „Diese Erklärung ist nicht unterschrieben.“, durch ein Faksimile, eine eingescannte Unterschrift oder ähnliche den Abschluss kennzeichnende Weise geschehen. Dadurch wird zum Ausdruck gebracht, dass die Erklärung abgeschlossen ist. Hierdurch wird das Stadium von Vorverhandlungen und eines bloßen Entwurfs von dem der rechtlichen Bindung abgegrenzt.“
	51	Neben den beispielhaft genannten üblichen Kennzeichnungen hat das Bundesarbeitsgericht eine Datierung oder Grußformel am Textende oder eine einfache maschinenschriftliche Namenswiedergabe ausreichen lassen (vgl. BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 - Rn. 40, BAGE 128, 364 = EEöD Nr. 1390 ; 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 34, BAGE 130, 1 = EEöD Nr. 1431). Der Grundsatz, dass der Abschluss einer Stellungnahme des Betriebsrats formal kenntlich gemacht werden muss, schließt es nach dem Sinn und Zweck des Schriftlichkeitserfordernisses iSv. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG iVm. § 126b BGB hingegen nicht aus, dass die Textform ausnahmsweise auch dann gewahrt ist, wenn es für die Arbeitgeberin aufgrund der Gestaltung des Schriftstücks keinem vernünftigen Zweifel unterliegen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		konnte, dass es sich nicht nur um einen Entwurf, sondern um die vollständige Stellungnahme des Betriebsrats handelt. Hierbei hat neben der Gestaltung des Schriftstücks das gesamte Erklärungsverhalten des Betriebsrats im konkreten Zustimmungsverfahren maßgebliche Bedeutung.
	52	(3) Der Senat lässt dahinstehen, ob für die danach vom Tatsachengericht vorzunehmende Feststellung, ob das Schriftlichkeitserfordernis iSv. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG iVm. § 126b BGB beachtet ist, ein eingeschränkter rechtsbeschwerderechtlicher Überprüfungsmaßstab anzulegen ist. Einerseits haben die Formularschreiben der Arbeitgeberin, die vom Betriebsrat zur Stellungnahme genutzt worden sind, denselben Aufbau. Andererseits weisen die Stellungnahmen des Betriebsrats wegen der unterschiedlichen handschriftlichen Gestaltung trotz teilweise gleicher Texte atypischen Inhalt auf. Letzteres spricht dafür, die rechtsbeschwerderechtliche Überprüfung der Entscheidung, soweit sie Gestaltung und Inhalt der Erklärung betrifft, darauf zu überprüfen, ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet und bei der Beurteilung gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen worden ist (vgl. allgemein zum eingeschränkten revisions- und rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfungsmaßstab BAG 23. März 2011 - 10 AZR 701/09 - Rn. 25; GMP/Müller-Glöge 7. Aufl. § 73 Rn. 24; ohne Einschränkung des Prüfungsmaßstabs aber BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 - Rn. 46, BAGE 128, 364).
	53	bb) Selbst unter Beachtung dieses eingeschränkten rechtsbeschwerderechtlichen Prüfungsmaßstabs hat das Landesarbeitsgericht die Einhaltung der Textform zu Unrecht verneint. Es hat die Widerspruchsschreiben einer zu strengen formalen Betrachtung unterzogen. Zwar trifft es zu, dass die Stellungnahmen des Betriebsrats jeweils mit dem Ende des einzigen bzw. letzten Satzes der Stellungnahme am unteren Rand der Anhörungsformulare ohne Hinweis auf das Textende schließen. Jedoch hat das Landesarbeitsgericht über diese rein formale Betrachtung hinaus nach den gesamten Umständen nicht zutreffend gewürdigt, dass der Abschluss der Texte für die Arbeitgeberin keinem Zweifel unterliegen konnte. Die Würdigung des Landesarbeits-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		gerichts lässt wesentliche Umstände außer Acht.
	54	(1) Die Arbeitgeberin, die den Vordruck entworfen und im Zustimmungsverfahren formularmäßig verwendet hat, kann sich aufgrund der von ihr gestalteten formularmäßigen Unterrichtungsschreiben, auf denen der Betriebsrat das Ergebnis seiner Beschlüsse mitteilen soll, nicht ohne Weiteres auf Formmängel berufen. Auf den Vordrucken soll der Betriebsrat durch Ankreuzen vermerken, ob er der beabsichtigten personellen Maßnahme zustimmt, ob er widerspricht oder ob er keinen Antrag stellt. Anschließend, noch vor der möglichen Erläuterung der Gründe, ist eine Unterschriftenzeile eingerichtet. Diese Gestaltung des Vordrucks „verleitet“ zu einer Begründung nach der Unterschrift. Selbst wenn die Fläche am unteren Ende der Anhörungsschreiben nach der Feststellung der Vorinstanz nicht für eine Begründung gedacht gewesen sein sollte, reichte der Raum in allen Fällen jedenfalls für eine kurze, inhaltlich abgeschlossene Feststellung des Betriebsrats aus. Das Formular eröffnet keine Alternative, wenn der Betriebsrat den zur Verfügung stehenden Raum zur Begründung nutzen will. Die Anhörungsschreiben enthalten jedenfalls keinen Hinweis, dass die schriftliche Begründung eines Widerspruchs auf einem gesonderten Blatt erfolgen soll.
	55	(2) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der untere Rand der Anhörungsformulare sei der Gestaltung nach nicht für Begründungen vorgesehen gewesen, berücksichtigt nicht, dass der Betriebsrat in sämtlichen Stellungnahmen diesen Raum genutzt hat. Die Argumentation des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe die Widerspruchsbegründungen in der Vergangenheit regelmäßig auf gesonderten Schreiben verfasst, setzt unterschiedliche Sachverhalte ins Verhältnis. Die Überlegung der Vorinstanz wäre nur dann folgerichtig, wenn der Betriebsrat in vergleichbaren Fällen üblicherweise - gewissermaßen als Tenor - eine kurze handschriftliche Begründung auf dem Unterrichtsformular abgegeben und die Gründe für die Zustimmungsverweigerung außerdem auf einem gesonderten und mit Unterschrift versehenen Blatt erläutert hätte. Nur unter diesen Voraussetzungen hätten sich im vorliegenden Fall bei der Arbeitgeberin Unsicherheiten einstellen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		müssen, ob die Stellungnahmen bereits vollständig erfolgt sind. Eine solche Verfahrensweise in der Vergangenheit ist aber weder festgestellt noch vorgetragen. Aus dem Vortrag der Arbeitgeberin ergibt sich nicht, dass der Betriebsrat zurückliegende Widersprüche stets nur auf einem weiteren Bogen begründet hat, ohne dass sich Ausführungen auf dem Anhörungsschreiben befunden hätten.
	56	(3) Die Argumentation, der Betriebsrat habe aufgrund der Gestaltung des Formulars keinen Anlass gehabt, die Begründung eventueller Widersprüche dort zu vermerken, lässt unberücksichtigt, dass der Betriebsrat in keinem Fall die Gründe für die Zustimmungsverweigerung auf einem gesonderten Blatt mitgeteilt hat. In den meisten Fällen befindet sich der einzige oder letzte Satz der Stellungnahme so klar und eindeutig auf der Seite, dass die Arbeitgeberin keinen Anlass hatte zu vermuten, die Begründung werde eventuell auf einem gesonderten Blatt vertieft. In den Fällen, in denen der Betriebsrat für die Begründung den ganzen Raum bis in den letzten Winkel des DIN-A4-Blatts unten rechts genutzt hat, war er sichtlich bemüht, seine Stellungnahme auf dem Anhörungsbogen abzuschließen und es bei den Stellungnahmen zu belassen. Die Vielzahl der Fälle und der damit einhergehende Fristendruck erklären diese von vergangenen Verfahren abweichende Vorgehensweise des Betriebsrats.
	57	(4) Zu keinem anderen Ergebnis führt die Überlegung des Beschwerdegerichts, dass es für den Betriebsrat wesentlich weniger arbeitsaufwendig gewesen wäre, seine ohnehin in vielen Fällen gleichlautenden Stellungnahmen in gesonderten Schreiben zusammenzufassen und die Begründungen nicht handschriftlich auf jedem einzelnen Anhörungsformular zu vermerken. Entscheidend ist, dass der Betriebsrat sich dazu entschieden hat, handschriftliche Begründungen auf dem jeweiligen Anhörungsbogen abzugeben.
	58	(5) Spätestens durch den Hinweis von Frau P am 13. Dezember 2006 unmittelbar vor Fristende um 21:39 Uhr, dass der Betriebsrat sämtliche Beschlüsse zu den Eingruppierungsanhörungen an die Personalabteilung gefaxt und bis auf drei Ausnahmen allen Anträgen wi-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		dersprochen habe, mussten für die Arbeitgeberin letzte Zweifel ausgeräumt sein, dass es sich um die abschließenden und vollständigen schriftlichen Begründungen handelte und weitere Erklärungen nicht folgen würden. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die Arbeitgeberin den Betriebsrat dazu veranlasst hat, von seiner früheren Praxis abzuweichen.
	59	4. Der angefochtene Beschluss ist daher mit Ausnahme der Entscheidungsgegenstände, die sich auf den als Operations Agent TG 2 beschäftigten Arbeitnehmer L sowie die Arbeitnehmerin R beziehen, aufzuheben. Anhand der festgestellten Tatsachen kann der Senat nur für diese beiden Fälle, in denen der Betriebsrat den beabsichtigten Umgruppierungen wegen fehlender Job-descriptions widersprochen hat, entscheiden, dass die Zustimmung zu den Anträgen vom 13. November 2006 nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt. In diesen Fällen ist die angefochtene Entscheidung aufrechtzuerhalten. Überwiegend ist der angefochtene Beschluss aufzuheben. Die Sache ist insoweit zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.
	60	a) Die Stellungnahmen des Betriebsrats sind der Arbeitgeberin per Telefax am 13. Dezember 2006, dem letzten Tag der einvernehmlich verlängerten Frist, zugegangen. Das Landesarbeitsgericht hat den rechtzeitigen Zugang rechtsbeschwerderechtlich bindend festgestellt. Die Beteiligten waren berechtigt, die gesetzliche Widerspruchsfrist von einer Woche einvernehmlich zu verlängern (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 - Rn. 34, EEöD Nr. 1045 ; 12. Januar 2011 - 7 ABR 25/09 - Rn. 40, EEöD Nr. 1041).
	61	b) Die Zustimmungsfiktion ist in zwei Fällen eingetreten, weil die Stellungnahmen des Betriebsrats keine „Angabe von Gründen“ iSv. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG enthalten. In den übrigen Fällen geben sie in ausreichender Weise Zustimmungsverweigerungsgründe iSv. § 99 Abs. 2 BetrVG an.
gesetzliche Begründungspflicht	62	aa) Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur aus den im Gesetz abschließend genannten Gründen ver-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		weigern. Er genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend macht. Eine Begründung, die sich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder in der Wiederholung von deren Wortlaut erschöpft, ist unbeachtlich. Gleiches gilt für eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (vgl. für die st. Rspr. BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 35/08 - Rn. 12, BAGE 131, 250 = EEöD Nr. 1439).
	63	bb) Die Stellungnahmen des Betriebsrats vom 11., 12. und 13. Dezember 2006 werden diesen Anforderungen an die gesetzliche Begründungspflicht überwiegend gerecht.
<i>Keine Zustimmungsverweigerung wegen mangelnder Unterrichtung</i>	64	(1) Lediglich die Schreiben des Betriebsrats vom 13. Dezember 2006 erfüllen die Voraussetzungen nicht, soweit der Betriebsrat die Zustimmung bezogen auf die als Operations Agent TG 2 beschäftigten Arbeitnehmer L und R mit der Begründung verweigert hat, er verfüge nicht über die entsprechenden Jobdescriptions. Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, die Zustimmung allein wegen mangelnder Unterrichtung zu verweigern. Darin liegt kein Gesetzesverstoß nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 Var. 1 BetrVG. Dieser setzt voraus, dass die beabsichtigte personelle Maßnahme selbst gesetzwidrig ist (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 43, EEöD Nr. 1040).
	65	(2) Die übrigen Stellungnahmen vom 11., 12. und 13. Dezember 2006 geben in ausreichender Weise Gründe für die Verweigerung der Zustimmung zu den beabsichtigten Umgruppierungen an. Der Betriebsrat hebt ersichtlich auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 Var. 4 BetrVG (Verstoß gegen einen Tarifvertrag) ab. In etlichen Fällen hat er die Widersprüche näher - wenn auch kurz - begründet. Aber auch soweit sich der Betriebsrat in einer Vielzahl von Fällen auf den Hinweis beschränkt, er stelle fest,

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		„dass Tätigkeiten höherer TG's ausgeführt werden, für die hohes theoretisches Hintergrundwissen vorausgesetzt wird“, oder auch nur, „dass Tätigkeiten höherer TGs ausgeübt werden“, konnte die Arbeitgeberin den Grund für die verweigerte Zustimmung zweifelsfrei zuordnen.
	66	c) Soweit die Zustimmungsfiktion nicht eingreift, hängt die Entscheidung davon ab, ob die Widerspruchsschreiben das Betriebsratsmitglied erkennen lassen, das die Erklärung abgegeben hat, und ob die den Stellungnahmen zugrunde liegenden Beschlüsse des Betriebsrats wirksam erklärt worden sind. Dies kann der Senat aufgrund der getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen.
	67	aa) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst aufgrund des streitigen Vortrags der Beteiligten festzustellen, ob das Kürzel, mit dem die Vorsitzende K die Widerspruchsschreiben für den Betriebsrat unterzeichnet hat, für die Personalabteilung „identifizierbar“ war. Nur wenn Person und Identität des Erklärenden festgestellt werden können, ist die Textform gewahrt. Die Arbeitgeberin hat behauptet, die Personalabteilung habe das von Frau K gebrauchte Kürzel nicht erkennen und einem Aussteller nicht zuordnen können.
	68	bb) Außerdem ist vom Beschwerdegericht aufzuklären, ob die jeweils berechnete Vertreterin die Stellungnahmen am 13. Dezember 2006 abgegeben hat, die nicht von der Betriebsratsvorsitzenden K unterzeichnet sind. Eine ohne Vertretungsbefugnis unterzeichnete Erklärung wahrt die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht.
<i>Stellung des Betriebsratsvorsitzenden nach § 26 BetrVG</i>	69	(1) Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vertritt der Vorsitzende den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Er ist zur Abgabe von Erklärungen für den Betriebsrat zuständig. Dazu gehört auch die Abfassung und Unterzeichnung von Schriftstücken, mit denen dem Arbeitgeber gemäß § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu personellen Einzelmaßnahmen iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG mitgeteilt wird. Lediglich im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden obliegt diese Aufgabe nach § 26 Abs. 2

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		Satz 1 BetrVG seinem Stellvertreter (vgl. BAG 19. März 2003 - 7 ABR 15/02 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 105, 311). Für die Beurteilung, unter welchen Voraussetzungen der Betriebsratsvorsitzende verhindert ist, gelten die für die zeitweilige Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds nach § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG maßgebenden Grundsätze entsprechend. Eine zeitweilige Verhinderung im Sinne von § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG liegt vor, wenn das Betriebsratsmitglied vorübergehend aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben (vgl. Kreft in Wlotzke/Preis/Kreft BetrVG 4. Aufl. § 25 Rn. 9; Fitting 25. Aufl. § 25 Rn. 17; ErfK/Koch 11. Aufl. § 25 BetrVG Rn. 3; HWK/Reichold 4. Aufl. § 25 BetrVG Rn. 4; DFL/Maschmann 4. Aufl. § 25 BetrVG Rn. 3).
<i>Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden</i>	70	Der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden ist danach kein zweiter Vorsitzender, sondern tritt nur im Verhinderungsfall in dessen Rechtsposition ein (Kreft in Wlotzke/Preis/Kreft BetrVG § 26 Rn. 26; ErfK/Koch § 26 BetrVG Rn. 3; DFL/Maschmann § 26 BetrVG Rn. 4). Er kann Erklärungen mit verbindlicher Wirkung grundsätzlich nur im Vertretungszeitraum für den Betriebsrat abgeben. Der Mangel der fehlenden Erklärungsbefugnis kann bei fristgebundenen Erklärungen nach Ablauf der Wochenfrist nicht durch eine genehmigende Erklärung mit Rückwirkung geheilt werden. Dies wäre mit den Erfordernissen der Rechtssicherheit, denen die Förmlichkeit des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG dient, unvereinbar. Eine erneute Erklärung des zuständigen Vorsitzenden oder Stellvertreters im Verhinderungsfall schafft erst für die Zukunft eine Rechtsgrundlage für die Handlungen und Erklärungen des Betriebsrats zu diesem Beschlussgegenstand (vgl. für einen rückwirkenden Genehmigungsbeschluss bezogen auf eine schwebend unwirksame Auswahlrichtlinie BAG 17. November 2010 - 7 ABR 120/09 - Rn. 38).
	71	(2) Danach hat das Landesarbeitsgericht den streitigen Vortrag der Beteiligten dazu aufzuklären, ob die Erklärungen für den Betriebsrat am 13. Dezember 2006 von der jeweils bevollmächtigten Vertreterin abgegeben worden sind. Der Betriebsrat hat vorgetragen, die Stellungnahmen seien an diesem Tage jeweils von einem vertretungsberechtigten Mitglied abgegeben worden

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1013
BAG Beschluss vom 01.06.2011 – 7 ABR 138/09 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		und nicht, wie von der Arbeitgeberin behauptet, von der Vorsitzenden K, ihrer Stellvertreterin P und der danach im weiteren Verhinderungsfall vertretungsbefugten Frau S in Zeitnot parallel unterzeichnet worden. Soweit Frau K die Widersprüche erklärt hat, stellt sich zwar die Frage nach der „Identifizierbarkeit“ der von ihr benutzten Paraphe. Die Erklärungsbefugnis steht jedoch außer Frage. Problematisch sind vor allem die von Frau S unterschriebenen Widersprüche. Sie sind nur dann mit Vertretungsbefugnis für den Betriebsrat wirksam erklärt, wenn die stellvertretende Vorsitzende P an diesem Tag zeitweise verhindert gewesen ist und die von Frau S erklärten Stellungnahmen in die Zeit der Verhinderung fallen. Dazu hat der Betriebsrat behauptet, Frau P habe die Vorsitzende K ins Krankenhaus gebracht. Demgegenüber hat die Arbeitgeberin behauptet, nicht Frau P, sondern Frau S habe Frau K gemeinsam mit Frau G begleitet. Dies wird das Landesarbeitsgericht aufzuklären haben, wobei neben einer etwaigen Einvernahme der Zeuginnen die Vorlage des Protokolls der Betriebsratssitzung vom 13. Dezember 2006 Aufschluss geben kann.
	72	(3) Eine Zurückverweisung aus diesem Grund ist nicht deshalb entbehrlich, weil Frau P die Widerspruchsbeurteilungen mit E-Mail vom 13. Dezember 2006 übermittelt und dazu mitgeteilt hat, der Betriebsrat habe bis auf drei Ausnahmen allen Anträgen widersprochen. Darin liegt keine selbständige Erklärung für sämtliche Einzelfälle, sondern nur ein unselbständiger Hinweis auf die per Telefax mitgeteilten Widersprüche.
	73	5. Über den Hilfsantrag der Arbeitgeberin hat der Senat nicht zu entscheiden. Erst nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts steht fest, ob und inwieweit der Antrag zur Entscheidung anfällt.