

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 30. September 2014
- 1 ABR 32/13 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart
- Kammern Ludwigsburg -

Beschluss vom 16. April 2012
- 10 BV 113/11 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluss vom 6. Dezember 2012
- 21 TaBV 3/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Zustimmungsverweigerung - Beweiswert einer Sitzungsniederschrift -
Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen

Bestimmungen:

BetrVG §§ 99, 34, 30 Satz 4, § 26 Abs. 2 Satz 1; ArbGG § 83 Abs. 1;
ZPO § 286 Abs. 1, § 416

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat muss über die dem Arbeitgeber nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG mitzuteilenden Zustimmungsverweigerungsgründe keinen besonderen Beschluss fassen.

2. Einer Sitzungsniederschrift nach § 34 BetrVG kommt ein hoher Beweiswert in Bezug auf die darin protokollierte Beschlussfassung des Betriebsrats zu.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiterer Parallelsache - 1 ABR 5/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 32/13

21 TaBV 3/12

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. September 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 30. September 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am

Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Platow für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Dezember 2012 - 21 TaBV 3/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Pflicht der Arbeitgeberin zur Einleitung von Zustimmungsersetzungsverfahren zu Umgruppierungen von zuletzt noch 72 Arbeitnehmern. 1

Die Arbeitgeberin betreibt einen Paketzustelldienst. Antragsteller ist der für ihren Betrieb in D gebildete Betriebsrat. Auf die Arbeitsverhältnisse der in diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer finden kraft Tarifgebundenheit oder arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für die Beschäftigten des baden-württembergischen Speditionsgewerbes Anwendung. 2

Durch den Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für Baden-Württemberg (ohne Tarifbezirk Südbaden) vom 15. Januar 2009 (TV Löhne BW) wurden die in dessen Anhang 1 ausgebrachten Lohngruppen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2009 neu gefasst. Nach einem am 11. Mai 2011 vom Arbeitsgericht Stuttgart im Verfahren - 17 BV 256/09 - durch Beschluss festgestellten Vergleich ist die Arbeitgeberin zur Ein- bzw. Umgruppierung der bei ihr am 22. März 2011 beschäftigten Arbeitnehmer verpflichtet, soweit nicht bereits eine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt worden ist. 3

Mit mehreren, dem Betriebsrat am 6. Juni 2011 zugegangenen Schreiben vom 31. Mai 2011 ersuchte die Arbeitgeberin diesen um die Zustimmung zu den beabsichtigten Umgruppierungen der vom gerichtlichen Vergleich er- 4

fassten Arbeitnehmer. Mit E-Mail vom 9. Juni 2011 stimmte die Arbeitgeberin einer vom Betriebsrat erbetenen Verlängerung der Stellungnahmefrist bis zum 20. Juni 2011 zu. Am 10. Juni 2011 lud der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratsmitglieder zu einer am 14. Juni 2011 anberaumten Betriebsratssitzung ein. In dem Schreiben waren der Tagesordnungspunkt „Personelle Einzelmaßnahmen“ und die von der Arbeitgeberin beantragten Umgruppierungen aufgeführt.

Nach der vom Betriebsratsvorsitzenden und zwei weiteren Betriebsratsmitgliedern unterzeichneten Sitzungsniederschrift vom 14. Juni 2011 beschloss der Betriebsrat, seine Zustimmung zur Umgruppierung der in den Schreiben vom 31. Mai 2011 genannten Arbeitnehmer zu verweigern. Während der Betriebsratssitzung waren teilweise Ersatzmitglieder anwesend, die nicht zu den nachfolgenden Beschlussfassungen herangezogen wurden.

Am 17. Juni 2011 teilte der Betriebsrat mit, dass er beschlossen habe, den beantragten Umgruppierungen nicht zuzustimmen. In den der Arbeitgeberin am gleichen Tag zugegangen und vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichneten Schreiben war jeweils die aus Sicht des Betriebsrats zutreffende Vergütungsgruppe für die Einstufung der Arbeitnehmer angegeben. Zustimmungsersetzungsverfahren für die in ihren Anträgen vom 31. Mai 2011 aufgeführten Arbeitnehmer leitete die Arbeitgeberin in der Folgezeit nicht ein.

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse - zuletzt beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, hinsichtlich der im Tenor des angefochtenen Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Dezember 2012 - 21 TaBV 3/12 - namentlich aufgeführten 72 Arbeitnehmer zu der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 BetrVG einzuleiten.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, nicht zur Einleitung von Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG verpflichtet zu sein. Die den Zustimmungsverweigerungen zugrunde liegenden Betriebsratsbeschlüsse seien nicht ordnungsgemäß zustande

gekommen, weshalb die Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG eingetreten sei. Der Betriebsrat habe über die Gründe für die Zustimmungsverweigerungen keinen Beschluss gefasst.

Die Vorinstanzen haben den in der Rechtsbeschwerde noch verfahrensgegenständlichen Anträgen des Betriebsrats entsprochen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihre Abweisungsanträge weiter. 9

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den auf Durchführung von Zustimmungsersetzungsverfahren iSd. § 99 Abs. 4 BetrVG gerichteten Anträgen des Betriebsrats zu Recht entsprochen. 10

I. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig. 11

1. Die Anträge sind dahingehend auszulegen, dass die Arbeitgeberin zur Einleitung und Durchführung von Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG für die Umgruppierungen der im Antrag aufgeführten Arbeitnehmer in die von der Arbeitgeberin vorgesehenen Lohngruppen des Anhangs zum TV Löhne BW verpflichtet werden soll. 12

2. Als Leistungsantrag bedarf das Begehren des Betriebsrats keiner Darlegung eines besonderen Rechtsschutzbedürfnisses (*vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 1 ABR 38/05 - Rn. 15*). Es folgt bereits aus der Nichterfüllung des geltend gemachten Anspruchs (*vgl. BAG 18. August 2009 - 9 AZR 617/08 - Rn. 27, BAGE 131, 367*). 13

II. Die Anträge des Betriebsrats sind begründet. Die Arbeitgeberin ist nach § 99 Abs. 4 BetrVG verpflichtet, Zustimmungsersetzungsverfahren für die Umgruppierungen der im Tenor des Landesarbeitsgerichts namentlich benannten Arbeitnehmer durchzuführen. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu den Anträgen der Arbeitgeberin wirksam verweigert. 14

1. Nach § 101 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne seine Zustimmung durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die 15

personelle Maßnahme aufzuheben (*BAG 14. August 2013 - 7 ABR 56/11 - Rn. 17*). Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern ua. vor jeder Ein- und Umgruppierung unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einholen. Personelle Einzelmaßnahmen iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG können daher nur nach Zustimmung des Betriebsrats oder deren rechtskräftiger Ersetzung in einem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vorgenommen werden.

a) Bei Ein- und Umgruppierungen ist eine „Aufhebung“ im wörtlichen Sinne nicht möglich. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich nicht um konstitutive Akte des Arbeitgebers, sondern jeweils um einen mit der Kundgabe einer Rechtsansicht verbundenen Akt der Rechtsanwendung. Bei Ein- und Umgruppierungen geht der Anspruch des Betriebsrats aus § 101 Satz 1 BetrVG daher dahin, dem Arbeitgeber die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder - falls ein solches bereits abgeschlossen ist - die Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG aufzugeben (*vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 15 f.*). 16

b) Der hier vom Betriebsrat allein verfolgte Anspruch auf Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt bei Ein- und Umgruppierungen die wirksame Einleitung eines entsprechenden Zustimmungsverfahrens (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) gegenüber dem Betriebsrat in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung voraus. Dazu bedarf es eines auf Zustimmung zu einer bestimmten Maßnahme gerichteten Antrags des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Dessen Zustimmungsverweigerung muss seinerseits frist- und formgerecht erklärt worden sein, da die Zustimmung andernfalls nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt (*BAG 14. August 2013 - 7 ABR 56/11 - Rn. 19*). 17

2. Die Arbeitgeberin hat die Zustimmungsverfahren für die Umgruppierungen der in ihren Schreiben vom 31. Mai 2011 genannten Arbeitnehmer nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wirksam eingeleitet. 18

- a) Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterliegen daher Umgruppierungen der Zustimmung des bei ihr gebildeten Betriebsrats. 19
- b) Die von der Arbeitgeberin beabsichtigten Maßnahmen stellen eine Umgruppierung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar. 20
- aa) Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die - erstmalige oder erneute - Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Eine Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung. Über eine solche muss der Arbeitgeber nicht nur beim Wechsel der einem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben, sondern auch dann befinden, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit die betriebliche Vergütungsordnung ändert und infolge dieser Änderung eine „Neueingruppierung“ des Arbeitnehmers erforderlich wird (*vgl. BAG 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 19*). 21
- bb) Bei der in der Anlage zum TV Löhne BW enthaltenen Vergütungsordnung handelt es sich um das von der Arbeitgeberin angewandte betriebliche Entgeltsystem. Aufgrund der Neufassung der Lohngruppen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2009 musste die Arbeitgeberin eine Entscheidung über die Zuordnung der Tätigkeiten der in ihren Anträgen genannten Arbeitnehmer zu den geänderten Lohngruppen treffen und die Zustimmung des Betriebsrats hierzu einholen. Diese Verpflichtung war zudem Gegenstand des zwischen den Beteiligten im Verfahren - 17 BV 256/09 - geschlossenen Vergleichs. 22
- c) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die beabsichtigten Umgruppierungen ordnungsgemäß unterrichtet. 23
- aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplante personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Urkunden zu unterrichten. Erforderlich, aber auch ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungs- 24

verweigerungsgründe gegeben ist (BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 33).

bb) Bei Umgruppierungen ist die Mitteilung der bisherigen und vorgesehenen Vergütungsgruppe erforderlich sowie die Erläuterung der Gründe, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureihen ist. Dazu bedarf es regelmäßig der Angabe der auszuübenden Tätigkeit, da die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe aufgrund der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben erfolgt. Sind diese dem Betriebsrat zum Zeitpunkt der Unterrichtung bereits bekannt, ist eine erneute Unterrichtung des Arbeitgebers hierüber entbehrlich. 25

cc) Nach diesen Grundsätzen hat die Arbeitgeberin die verfahrensgegenständlichen Zustimmungsverfahren wirksam eingeleitet. 26

Die Zustimmungersuchen vom 31. Mai 2011 enthielten die Namen und die Personalnummern der betroffenen Arbeitnehmer sowie die Angabe ihrer bisherigen und der beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsordnung des TV Löhne BW. Daneben war die Tätigkeit der Arbeitnehmer jeweils internen Funktionsbezeichnungen zugeordnet. Dass der Betriebsrat die jeweils auszuübenden Tätigkeiten hieraus nicht erkennen konnte und ihm diese auch nicht bekannt waren, hat er zuletzt nicht mehr geltend gemacht. Für seine ausreichende Kenntnis bei Einleitung des Zustimmungsverfahrens spricht auch der Inhalt der Zustimmungsverweigerungsschreiben. In diesen setzt sich der Betriebsrat mit der Aufgabenbeschreibung der betroffenen Arbeitnehmer detailliert auseinander. 27

3. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu den beantragten Umgruppierungen wirksam verweigert. 28

a) Die Erklärungen über die Zustimmungsverweigerungen sind der Arbeitgeberin rechtzeitig zugegangen. 29

Deren Zustimmungsanträge datieren vom 31. Mai 2011. Der Betriebsrat hat gegenüber den beabsichtigten Maßnahmen jeweils mit den von seinem 30

Vorsitzenden unterzeichneten Erklärungen vom 17. Juni 2011 seine Zustimmung verweigert. Diese Schreiben sind der Arbeitgeberin am gleichen Tag und damit innerhalb der einvernehmlich bis zum 20. Juni 2011 verlängerten Äußerungsfrist zugegangen. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit.

b) Die Zustimmungsverweigerungen sind unter Angabe von Gründen iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgt. 31

aa) Der Betriebsrat genügt seiner gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit einer schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist dagegen unbeachtlich. Konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für eine auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden. Soweit sich der Betriebsrat auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen will, muss er diese nicht ausdrücklich benennen. Es reicht, wenn er darauf mit hinreichender Deutlichkeit Bezug nimmt. Der Inhalt der Rechtsvorschriften, gegen die der Arbeitgeber nach Ansicht des Betriebsrats bei der personellen Einzelmaßnahme verstoßen soll, muss zumindest angedeutet werden (*BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 37*). 32

bb) Diesen Anforderungen genügen die vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichneten Schriftstücke. In ihnen wird angegeben, der Betriebsrat verweigere den beabsichtigten Umgruppierungen die Zustimmung. Zur Begründung wird die vom Betriebsrat jeweils als zutreffend angesehene Tarifgruppe benannt. Dies lässt einen hinreichenden Bezug zu dem Zustimmungsverweigerungsgrund aus § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erkennen. Der Betriebsrat beanstandet in den von seinem Vorsitzenden verfassten Schreiben eine aus seiner Sicht unzutreffende Anwendung der tariflichen Vorschriften. 33

c) Der Betriebsrat hat die für die Zustimmungsverweigerungen nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderlichen Beschlüsse gefasst. Dies folgt aus der vorgelegten Sitzungsniederschrift über die Betriebsratssitzung vom 14. Juni 2011. 34

- aa) Die Erklärung einer Zustimmungsverweigerung iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch den Betriebsratsvorsitzenden bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines darauf gerichteten Beschlusses des Betriebsrats. Dies folgt aus dem Wortlaut der Vorschrift, wonach die Zustimmungsverweigerung dem Betriebsrat obliegt. Hierfür spricht auch die Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Betriebsrat handelt als Kollegialorgan, der seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss bildet (§ 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Beschluss über eine Zustimmungsverweigerung ist beachtlich, wenn er ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Dazu muss der Betriebsrat beschlussfähig iSd. § 33 BetrVG sein und sich auf einer Betriebsratssitzung aufgrund einer mit den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in Einklang stehenden Ladung mit dem jeweiligen Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben. Eine ordnungsgemäße Sitzung setzt nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG voraus, dass die Betriebsratsmitglieder vom Vorsitzenden rechtzeitig unter Mitteilung einer Tagesordnung zur Betriebsratssitzung geladen worden sind (*BAG 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 [B] - Rn. 20*). 35
- bb) Der Betriebsrat hat in einem gerichtlichen Verfahren, durch das der Arbeitgeber zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens (§ 99 Abs. 4 BetrVG) angehalten werden soll, im Bestreitensfall die Voraussetzungen für eine wirksame Beschlussfassung über die Zustimmungsverweigerung gegenüber der beabsichtigen personellen Einzelmaßnahme darzulegen. Diesen Anforderungen genügt der Betriebsrat zunächst, wenn er vorträgt, dass in einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung von den anwesenden Betriebsratsmitgliedern ein Beschluss über die Zustimmungsverweigerung zu dem Antrag des Arbeitgebers gefasst worden ist. 36
- cc) Den Vortrag des Betriebsrats über die Beschlussfassung kann der Arbeitgeber nach allgemeinen prozessualen Grundsätzen mit Nichtwissen (§ 138 Abs. 4 ZPO) bestreiten. Die Einladung zu der Betriebsratssitzung und deren Ablauf sind regelmäßig nicht Gegenstände seiner eigenen Wahrnehmung. Legt allerdings der Betriebsrat die Einhaltung der Voraussetzungen für einen wirksamen Beschluss des Gremiums dar, ist ein sich daran anschließendes pau- 37

schaales Bestreiten des Arbeitgebers mit Nichtwissen unbeachtlich. Dieser muss dann konkret angeben, welche der zuvor vorgetragenen Tatsachen er bestreiten will (*BAG 29. Juli 2009 - 7 ABR 95/07 - Rn. 19; 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 109, 61*).

dd) Ein danach zulässiges Bestreiten des Arbeitgebers führt nach § 83 Abs. 1 ArbGG zur Verpflichtung des Arbeitsgerichts, die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats aufzuklären (*BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 11, BAGE 128, 92; 19. Januar 2005 - 7 ABR 24/04 - zu B I 3 der Gründe*). Die Beweisbedürftigkeit der zwischen den Betriebsparteien umstrittenen Beschlussfassung entfällt nicht bereits, wenn der Betriebsrat eine Sitzungsniederschrift über die Betriebsratssitzung vorlegt, aus der die Beschlussfassung ersichtlich ist. Deren Aufnahme in das Protokoll begründet jedoch keine gesetzliche Vermutung iSd. § 292 ZPO dafür, dass der dort wiedergegebene Beschluss von der Mehrheit der anwesenden Betriebsratsmitglieder gefasst worden ist. Eine solche Beweisregel enthält § 34 BetrVG nicht. Eine dahingehende gesetzliche Vermutung würde zudem zu unsachgemäßen Ergebnissen führen. Würde bereits aufgrund der Sitzungsniederschrift das Vorliegen einer dort wiedergegebenen Beschlussfassung des Betriebsrats vermutet, obläge es dem Arbeitgeber, den vollen Beweis für das Nichtvorliegen der vermuteten Tatsache als Hauptbeweis zu führen. Dazu müsste er deren Gegenteil behaupten und beweisen. Die Erschütterung der Beweiskraft der Sitzungsniederschrift wäre dazu allein nicht ausreichend. Dies würde die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers überfordern. Dieser hat regelmäßig keine Kenntnis vom Ablauf der Betriebsratssitzungen. Deshalb kann er allenfalls Umstände, die ernsthafte und begründete Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Sitzungsniederschrift begründen können, vortragen. 38

ee) Allerdings ist das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend davon ausgegangen, dass einer Sitzungsniederschrift ein besonderer Beweiswert zukommen kann. Eine Aufklärung über den Verlauf der Betriebsratssitzung und die Beschlussfassung ist regelmäßig entbehrlich, wenn der Betriebsrat ein den Anforderungen des § 34 BetrVG genügendes Protokoll der Betriebsratssit- 39

zung vorlegt, aus dem die vom Arbeitgeber bestrittene Beschlussfassung ersichtlich ist. Hierfür spricht die einer Sitzungsniederschrift zukommende Beweisfunktion.

(1) Zwar handelt es sich bei der Niederschrift nach § 34 BetrVG lediglich um eine Privaturkunde. Nach der gesetzlichen Beweisregel des § 416 ZPO begründet die vom Aussteller unterschriebene Privaturkunde vollen Beweis dafür, dass die in ihr enthaltenen Erklärungen vom Aussteller herrühren. Damit kommt der Sitzungsniederschrift nur ein formeller Beweiswert in Bezug auf die von ihren Unterzeichnern abgegebenen Erklärungen über eine am Sitzungstag erfolgte Beschlussfassung des Betriebsrats mit dem in der Niederschrift wiedergegebenen Wortlaut zu. Anders als eine öffentliche Urkunde (§§ 417, 418 ZPO) begründet sie keinen Beweis über den Verlauf der Betriebsratssitzung und den Inhalt der dort gefassten Beschlüsse (*Fitting 27. Aufl. § 34 BetrVG Rn. 5; Raab in GK-BetrVG 10. Aufl. § 34 BetrVG Rn. 13; aA Thüsing in Richardi BetrVG 14. Aufl. § 34 BetrVG Rn. 20*). 40

(2) Dennoch kommt der Sitzungsniederschrift aufgrund ihrer durch § 34 Abs. 1 BetrVG besonders ausgestalteten Form ein hoher Beweiswert zu, der bei der nach § 286 Abs. 1 ZPO gebotenen Würdigung über die Beschlussfassung des Betriebsrats zu berücksichtigen ist. 41

(a) Eine ordnungsgemäße Niederschrift ist der gesetzlich vorgesehene und wichtigste Nachweis für die Tatsache einer Beschlussfassung durch den Betriebsrat. Zwar hängt deren Wirksamkeit regelmäßig nicht von der Aufnahme des Betriebsratsbeschlusses in das Sitzungsprotokoll ab, da die Niederschrift nicht Teil der Beschlussfassung selbst ist (*BAG 8. Februar 1977 - 1 ABR 82/74 - zu III 1 der Gründe*). Die Anfertigung einer Niederschrift ist für die Wirksamkeit eines in der Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses nur erforderlich, wenn dieser aufgrund gesetzlicher Vorgaben (*zB § 27 Abs. 2 Satz 3, §§ 36, 50 Abs. 2 Satz 3 BetrVG*) der Schriftform bedarf (*Fitting 27. Aufl. § 34 BetrVG Rn. 27*). 42

(b) Der Sitzungsniederschrift ist aber durch § 34 BetrVG eine besondere Dokumentationsfunktion zugewiesen. Da dem Protokoll für die weit überwiegende Anzahl der Betriebsratsbeschlüsse keine konstitutive Bedeutung zukommt, können die im Gesetz enthaltenen Vorgaben über den Mindestinhalt einer Sitzungsniederschrift nur dahin verstanden werden, dass sie einen für Betriebsrat und Dritte gleichermaßen bedeutsamen Nachweis über die gefassten Betriebsratsbeschlüsse bewirken soll. Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss die Niederschrift den Beschlussinhalt sowie das Stimmenverhältnis enthalten, daneben sind ihr eine von den Sitzungsteilnehmern unterzeichnete Anwesenheitsliste sowie schriftliche Einwendungen gegen den Inhalt der Niederschrift beizufügen (§ 34 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Diese Angaben ermöglichen eine Beurteilung über das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses. Dies gilt auch für etwaige Ladungsmängel. Die vermeintlich übergangenen Betriebsratsmitglieder können insoweit schriftliche Einwendungen erheben. Durch die Dokumentation der gesetzlich normierten Angaben wird ein in der Folgezeit möglicherweise entstehender Streit um das Vorliegen und den Inhalt eines Betriebsratsbeschlusses weitgehend vermieden. Ebenso wird etwaigen Beweisschwierigkeiten entgegen gewirkt, die durch den Zeitablauf und die wechselnde personelle Zusammensetzung des Betriebsrats entstehen können. Eine Sitzungsniederschrift ist daher solange aufzubewahren, wie ihr Inhalt von rechtlicher Bedeutung ist (*Wedde in DKKW 14. Aufl. § 34 BetrVG Rn. 12*).

43

(c) Der Dokumentationsfunktion einer Sitzungsniederschrift und dem damit verbundenen Beweiswert steht nicht entgegen, dass die Niederschrift vom Betriebsrat selbst erstellt wird. Der gebotene Schutz gegen mögliche Unrichtigkeiten und Irrtümer bei der Protokollierung ist nach der Vorstellung des Gesetzgebers dadurch gewahrt, dass diese nicht nur von dem Betriebsratsvorsitzenden, sondern zusätzlich von einem weiteren Betriebsratsmitglied unterzeichnet werden muss (§ 34 Abs. 1 Satz 2 BetrVG), sie von sämtlichen Mitgliedern eingesehen werden kann (§ 34 Abs. 3 BetrVG) und Einwendungen gegen ihren Inhalt erhoben werden können, die der Niederschrift beizufügen und damit schriftlich dokumentiert sind (§ 34 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

44

- ff) Wird aus der Sitzungsniederschrift die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats ersichtlich, bedarf es daher im Regelfall keiner weitergehenden tatsächlichen Darlegungen oder einer darauf gerichteten Durchführung einer Beweisaufnahme. Vielmehr obliegt es dann dem Arbeitgeber, den Beweiswert der Niederschrift zu erschüttern oder unter Beweisantritt einen für die Führung des Gegenbeweises über das (Nicht-)Vorliegen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses geeigneten Vortrag zu halten. Erst einem solchen Vortrag muss das Arbeitsgericht nachgehen (*BAG 25. März 1992 - 7 ABR 65/90 - zu B III 6 der Gründe, BAGE 70, 85*). 45
- gg) Danach ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht vom Vorliegen der erforderlichen Betriebsratsbeschlüsse über die Zustimmungsverweigerungen ausgegangen. Die Arbeitgeberin hat keinen Vortrag gehalten, der das Beschwerdegericht veranlassen musste, die Beschlussfassungen in der Betriebsratssitzung vom 14. Juni 2011 weiter aufzuklären. 46
- (1) Der Betriebsratsvorsitzende hat mit Schreiben vom 10. Juni 2011 die elf Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung zur Sitzung am 14. Juni 2011 eingeladen. Die von der Arbeitgeberin beabsichtigten Umgruppierungen waren in dieser als Tagesordnungspunkt aufgeführt. Der in der Sitzung am 14. Juni 2011 beschlussfähige Betriebsrat hat nach der vom Betriebsratsvorsitzenden und zwei weiteren Betriebsratsmitgliedern unterzeichneten Sitzungsniederschrift mit Stimmenmehrheit entschieden, den verfahrensgegenständlichen Umgruppierungen seine Zustimmung zu verweigern. 47
- (2) Der formellen Beweiskraft des Sitzungsprotokolls vom 14. Juni 2011 steht nicht entgegen, dass der Betriebsrat in den Vorinstanzen nicht das Original der Niederschrift vorgelegt hat. Zwar kann der Urkundsbeweis grundsätzlich nur durch Vorlage des Originals angetreten werden (§ 420 ZPO). Dessen Vorlage dient aber nur der hinreichend sicheren Feststellung von Echtheit und äußerer Fehlerfreiheit der Urkunde (*BGH 8. März 2006 - IV ZR 145/05 - zu III 1 der Gründe*). Diese hat die Arbeitgeberin in den Vorinstanzen nicht in Frage gestellt. Sie auch nicht gerügt, dass der Betriebsrat lediglich eine Kopie der Sit- 48

zungsniederschrift vorgelegt hat. Der Senat konnte daher von der Übereinstimmung der Ablichtung mit der Originalurkunde und deren Existenz ausgehen.

(3) Die zeitweise Anwesenheit von nicht zur Beschlussfassung herangezogenen Ersatzmitgliedern in der Betriebsratssitzung führt nicht zur Unwirksamkeit der während dieses Zeitraums gefassten Betriebsratsbeschlüsse. Den hierin liegenden Verstoß gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen (§ 30 Satz 4 BetrVG) hat keines der Betriebsratsmitglieder beanstandet. 49

(a) Nur Verstöße gegen Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses als wesentlich anzusehen sind, führen zu dessen Unwirksamkeit. Nicht jeder Verstoß gegen die formellen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung bewirkt die Unwirksamkeit eines darin gefassten Beschlusses, sondern nur ein solcher, der so schwerwiegend ist, dass der Fortbestand des Beschlusses von der Rechtsordnung nicht hingenommen werden kann. Ob die Verletzung der durch die Verfahrensvorschrift geschützten Interessen stärker zu gewichten ist als das Interesse an der Aufrechterhaltung des Beschlusses, ist anhand des Regelungszwecks der Norm zu bestimmen (*BAG 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 [B] - Rn. 23 f.*). 50

(b) Die Beachtung des in § 30 Satz 4 BetrVG normierten Gebots der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen ist grundsätzlich als wesentlich für die Wirksamkeit eines in der Sitzung gefassten Betriebsratsbeschlusses anzusehen. Die Vorschrift soll die sachgemäße Behandlung der Tagesordnungspunkte in einer Betriebsratssitzung sicherstellen. Eine solche setzt die Möglichkeit einer unbefangenen Aussprache unter den Betriebsratsmitgliedern und einer Beschlussfassung frei von Einflüssen Dritter voraus. Durch das Gebot der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen wird nicht nur die Amtsführung des Betriebsrats, sondern auch die der einzelnen Betriebsratsmitglieder geschützt. Allerdings können diese selbst darüber befinden, ob sie durch die Anwesenheit einer nicht teilnahmeberechtigten Person bei der Wahrnehmung ihres Mandats beeinträchtigt werden. Ein wesentlicher, zur Unwirksamkeit des gefassten Be- 51

schlusses führender Verstoß gegen § 30 Satz 4 BetrVG liegt daher allenfalls vor, wenn zumindest ein Betriebsratsmitglied vor der Behandlung eines Tagesordnungspunkts die Anwesenheit einer nicht teilnahmeberechtigten Person ausdrücklich beanstandet hat und diese anwesend bleibt.

(c) Danach stellt die zeitweise Anwesenheit von nicht teilnahmeberechtigten Ersatzmitgliedern in der Betriebsratssitzung am 14. Juni 2011 keinen Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften dar. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass eines der Betriebsratsmitglieder die Anwesenheit der nicht teilnahmeberechtigten Ersatzmitglieder ausdrücklich beanstandet hat. Dies hat auch die Arbeitgeberin nicht behauptet. 52

d) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin musste der Betriebsrat in seiner Sitzung am 14. Juni 2011 keine Beschlüsse über die nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG mitzuteilenden Zustimmungsverweigerungsgründe fassen. Die Abfassung der entsprechenden Schreiben oblag allein dem Betriebsratsvorsitzenden. 53

aa) Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vertritt der Betriebsratsvorsitzende oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Der Vorsitzende handelt bei den für den Betriebsrat abzugebenden Erklärungen als dessen gesetzlicher Vertreter (*BAG 10. Oktober 2007 - 7 ABR 51/06 - Rn. 16, BAGE 124, 188*). Dies gibt schon der Gesetzeswortlaut vor, wonach die Vertretungsmacht des Vorsitzenden „im Rahmen“ der vom Betriebsrat gefassten Beschlüsse besteht. Durch § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG werden die Erklärungen des Vorsitzenden daher nicht auf die bloße Verlautbarung der vom Betriebsrat gefassten Beschlüsse beschränkt. Zu den Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden 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. Nur die Willensbildung über die Zustimmung zur beantragten personellen Einzelmaßnahme bedarf einer Entscheidung des Betriebsrats als Kollegialorgan. Die Übermittlung des gefassten Beschlusses und die Mitteilung der Zustimmung- 54

verweigerungsgründe obliegen dann dem Vorsitzenden, der diese auf der Grundlage der vorangegangenen Willensbildung des Betriebsrats eigenständig formuliert (vgl. BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B II 1 a aa der Gründe, BAGE 110, 252; 19. März 2003 - 7 ABR 15/02 - zu II 2 a, b der Gründe, BAGE 105, 311; Linsenmaier Festschrift Wissmann S. 378, 382 f.). Die Wirksamkeit einer vom Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilten Zustimmungsverweigerung ist nicht davon abhängig, dass dieser die Motivation des Betriebsrats bei dessen Beschlussfassung in seiner Mitteilung zutreffend wiedergibt. Etwaige Fehler oder Ungenauigkeiten sind aus Gründen der Rechtssicherheit unbeachtlich. Der Betriebsrat ist an die von seinem Vorsitzenden übermittelten Zustimmungsverweigerungsgründe gebunden; allein durch diese wird das gerichtliche Prüfprogramm bestimmt (vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 120/09 - Rn. 34).

bb) Danach konnte der Betriebsratsvorsitzende der Arbeitgeberin die Gründe für die in der Betriebsratssitzung am 14. Juni 2011 beschlossene Zustimmungsverweigerung zu den beabsichtigten Umgruppierungen ohne gesonderte Beschlussfassung über die Zustimmungsverweigerungsgründe mitteilen. Weder bedurfte es einer darauf gerichteten Beschlussfassung des Betriebsrats noch konnte diese den Vorsitzenden bei der Abfassung des Schreibens vom 17. Juni 2011 binden. 55

e) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin musste das Landesarbeitsgericht auch den weiteren Verlauf der Betriebsratssitzung nicht aufklären. Ihre Rüge, dass angesichts der großen Anzahl der Zustimmungsverweigerungen nur eine geringe Zeit für die Beratung der vom Betriebsratsvorsitzenden mitgeteilten Zustimmungsverweigerungsgründe zur Verfügung stand, begründet keine Zweifel an der Richtigkeit des protokollierten Verlaufs der Sitzung am 14. Juni 2011. Nach der Sitzungsniederschrift hat das Betriebsratsgremium weder eine gesonderte Beschlussfassung über die Zustimmungsverweigerungsgründe noch eine auf den Einzelfall bezogene Beratung über den Inhalt der vom Vorsitzenden abzufassenden Mitteilungsschreiben durchgeführt. Der Betriebsrat musste die Zustimmungsverweigerungsgründe vor seiner Beschluss- 56

fassung auch nicht gesondert erörtern, weil eine vorherige Beratung im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen ist und im Ermessen der Betriebsratsmitglieder steht. Dass eine Beschlussfassung über die Zustimmungsverweigerungen während der Betriebsratssitzung nicht stattfinden konnte, ist weder ersichtlich noch wird dies von der Arbeitgeberin behauptet. Nach dem tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses hat sich diese gegenüber dem vom Betriebsrat gehaltenen Vortrag insoweit auf ein Bestreiten mit Nichtwissen beschränkt.

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Schäferkord

Platow