

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 30. September 2014
- 1 ABR 5/13 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart
- Kammern Ludwigsburg -

Beschluss vom 21. Februar 2012
- 10 BV 41/11 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluss vom 13. November 2012
- 15 TaBV 2/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Zustimmungsverweigerung - Beweiswert einer Sitzungsniederschrift

Bestimmungen:

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

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 ABR 32/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 5/13

15 TaBV 2/12

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 13. November 2012 - 15 TaBV 2/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Pflicht der Arbeitgeberin zur Einleitung von Zustimmungsersetzungsverfahren zu Umgruppierungen von vier 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
- Die Arbeitgeberin beantragte unter dem 25. Januar 2011 die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung und Eingruppierung der Arbeitnehmerin N sowie zu Versetzungen und Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, T und Z. 3
- Am 27. Januar 2011 lud der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratsmitglieder zu einer am 31. Januar 2011 anberaumten Betriebsratssitzung ein. In dem Schreiben waren unter dem Tagesordnungspunkt „Personelle Einzelmaßnahmen“ ua. die von der Arbeitgeberin beantragten Ein- und Umgruppierungen aufgeführt. 4

Nach der vom Betriebsratsvorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterzeichneten Sitzungsniederschrift vom 31. Januar 2011 beschloss der Betriebsrat, seine Zustimmung zur Eingruppierung von Frau N sowie zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, T und Z zu verweigern. 5

Am 1. Februar 2011 teilte der Betriebsrat mit, dass er beschlossen habe, den beantragten Ein- und Umgruppierungen nicht zuzustimmen. In den der Arbeitgeberin am gleichen Tag zugegangenen und vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichneten Schreiben war jeweils die aus Sicht des Betriebsrats zutreffende Vergütungsgruppe für die Einstufung der Arbeitnehmer angegeben. Zustimmungsersetzungsverfahren für die Arbeitnehmer H, N, T und Z leitete die Arbeitgeberin in der Folgezeit nicht ein. 6

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse - beantragt, 7

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, sich die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin N arbeitsgerichtlich ersetzen zu lassen;
2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, sich die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmer T, Z und H arbeitsgerichtlich ersetzen zu lassen.

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. 8

- Die Vorinstanzen haben den in der Rechtsbeschwerde noch verfahrensgegenständlichen Anträgen des Betriebsrats entsprochen. Mit der 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 Eingruppierung der Arbeitnehmerin N sowie zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, T und Z 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 Ein- und Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, N, T und Z 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 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 15

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 in Bezug auf die Ein- 18
gruppierung der Arbeitnehmerin N sowie der Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, T und Z nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wirksam eingeleitet.

- 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 Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die beabsichtigte Eingruppierung von Frau N sowie zu den Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, T und Z ordnungsgemäß unterrichtet. 20
- 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 Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist (*BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 33*). Ist die Unterrichtung offenkundig unvollständig, wird die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht ausgelöst. Durfte der Arbeitgeber dagegen davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der aus seiner Sicht unvollständigen Auskünfte zu bitten (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 34*). 21
- bb) Nach diesen Grundsätzen hat die Arbeitgeberin die vier verfahrensgenständlichen Zustimmungsverfahren wirksam eingeleitet. Zwar hat sie nach dem wörtlichen Verständnis ihrer Anträge nur die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung der Arbeitnehmerin N sowie zu den Versetzungen der Arbeitnehmer H, T und Z beantragt. Mit der verwandten Formularen sollte im vorliegenden Fall aber - offenbar aufgrund einer bei der Arbeitgeberin bestehenden Handhabung - zugleich die Zustimmung für die begleitenden vergütungsrechtlichen Einzelmaßnahmen (Ein- bzw. Umgruppierung) beantragt werden. Hierfür spricht schon die Angabe der vorgesehenen Vergütungsgruppe in dem verwendeten Antragsvordruck. Der Betriebsrat hat in den Vorinstanzen die fehlende Eindeutigkeit der Antragstellung nicht beanstandet. Vielmehr hat er das Anliegen der Arbeitgeberin iSe. Zustimmungsantrags zugleich für die beabsichtigten 22

Ein- bzw. Umgruppierungen verstanden, wofür insbesondere seine auf diese Maßnahmen beschränkten Zustimmungsverweigerungen sprechen. Die Arbeitgeberin durfte auch davon ausgehen, dem Betriebsrat alle für die Ein- bzw. Umgruppierungen erforderlichen Umstände vollständig mitgeteilt zu haben. Das Antragsformular enthält jeweils Angaben über die zukünftig auszuübenden Aufgaben der betroffenen Arbeitnehmer und die aus Sicht der Arbeitgeberin zutreffende Vergütungsgruppe.

3. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu den beantragten Ein- und Umgruppierungen wirksam verweigert. 23

a) Die Erklärungen über die Zustimmungsverweigerungen sind der Arbeitgeberin rechtzeitig zugegangen. 24

Deren Zustimmungsanträge datieren vom 25. Januar 2011. Der Betriebsrat hat gegenüber den beabsichtigten Maßnahmen jeweils mit den von seinem Vorsitzenden unterzeichneten Erklärungen vom 1. Februar 2011 seine Zustimmung verweigert. Diese Schreiben sind der Arbeitgeberin am gleichen Tag und damit innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zugegangen. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. 25

b) Die Zustimmungsverweigerungen sind unter Angabe von Gründen iSd. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgt. 26

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 27

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*).

- bb) Diesen Anforderungen genügen die vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichneten Schriftstücke. In ihnen wird angegeben, der Betriebsrat verweigere der beabsichtigten Eingruppierung von Frau N sowie den Umgruppierungen der Arbeitnehmer H, T und Z 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. 28
- 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 31. Januar 2011. 29
- 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 recht- 30

zeitig unter Mitteilung einer Tagesordnung zur Betriebsratssitzung geladen worden sind (*BAG 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 [B] - Rn. 20*).

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. 31

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 pauschales 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*). 32

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 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine gesetzliche Vermutung 33

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.

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

34

(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) be-

35

gründet 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*).

(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. 36

(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*). 37

(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 38

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*).

(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). 39

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*). 40

- 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 31. Januar 2011 weiter aufzuklären. 41
- (1) Der Betriebsratsvorsitzende hat mit Schreiben vom 27. Januar 2011 die elf Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung zur Sitzung am 31. Januar 2011 eingeladen. Die von der Arbeitgeberin beabsichtigten Ein- und Umgruppierungen waren in dieser als Tagesordnungspunkt aufgeführt. Der in der Sitzung am 31. Januar 2011 beschlussfähige Betriebsrat hat nach der vom Betriebsratsvorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterzeichneten Sitzungsniederschrift mit Stimmenmehrheit entschieden, den verfahrensgenständlichen Ein- und Umgruppierungen seine Zustimmung zu verweigern. 42
- (2) Der formellen Beweiskraft des Sitzungsprotokolls vom 31. Januar 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 Sitzungsniederschrift vorgelegt hat. Der Senat konnte daher von der Übereinstimmung der Ablichtung mit der Originalurkunde und deren Existenz ausgehen. 43
- d) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin musste der Betriebsrat in seiner Sitzung am 31. Januar 2011 keine Beschlüsse über die nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG mitzuteilenden Zustimmungsverweigerungsgründe fassen. Die Abfassung der entsprechenden Schreiben oblag allein dem Betriebsratsvorsitzenden. 44

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 Zustimmungsverweigerungsgründe 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*).

45

- bb) Danach konnte der Betriebsratsvorsitzende der Arbeitgeberin die Gründe für die in der Betriebsratssitzung am 31. Januar 2011 beschlossene Zustimmungsverweigerung zu den beabsichtigten Ein- und 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 1. Februar 2011 binden. 46
- e) Weiteren Vortrag, der die inhaltliche Richtigkeit der Sitzungsniederschrift in Frage stellt, hat die Arbeitgeberin nicht gehalten. Vielmehr hat sie sich nach den nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf ein Bestreiten mit Nichtwissen beschränkt, dass jedoch das Beschwerdegericht nicht zu einer weiteren Sachverhaltsaufklärung veranlassen musste. 47

Schmidt

K. Schmidt

Koch

Schäferkord

Platow