

Titel:

Umgruppierung - Beteiligung Betriebsrat

Normenketten:

TVG § 4a,

BetrVG § 99, § 101

ArbGG § 99

Leitsätze:

Beantragt der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung zur Umgruppierung in den seiner Ansicht nach gem. § 4a TVG zur Anwendung kommenden Mehrheitstarifvertrag, muss er die Überlegungen, wie er die Mehrheitsverhältnisse ermittelt hat, nicht mitteilen. Denn der Betriebsrat kann einen Widerspruch gegen die Umgruppierung hierauf nicht stützen, weil die Feststellung, welche Gewerkschaft im Falle einer nach § 4a TVG aufzulösenden Tarifpluralität im Betrieb die Mehrheitsgewerkschaft ist, kollektivrechtlich dem Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG vorbehalten ist. Der Betriebsrat ist hieran nicht beteiligt. (Rn. 86)

1. Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 S. 1 BetrVG ist die Frage, ob eine konkrete personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Der Antrag nach § 101 S. 1 BetrVG wird daher unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme etwa durch Zeitablauf geendet hat. Diese Grundsätze gelten auch für Ein- und Umgruppierungen. (Rn. 69) (redaktioneller Leitsatz)

2. Dem Betriebsrat steht auch bei einer gesetzlich vorgegebenen Änderung der Eingruppierungsregelungen nach § 4a TVG das Recht zu, zu überprüfen, ob der jeweils betroffene Arbeitnehmer in die richtige Vergütungsgruppe des neu anzuwendenden Tarifvertrags eingeordnet wurde. Die Anwendung einer anderen Vergütungsordnung führt zu einer zustimmungspflichtigen Umgruppierung. (Rn. 75) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist ein Akt der Rechtsanwendung und steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien. Einer vom anzuwendenden Entgeltschema gebotenen Eingruppierung kann sich der Betriebsrat nicht mit der Begründung widersetzen, sie benachteilige den Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Mitarbeitern. In den Folgen richtiger Anwendung des geltenden Rechts liegt kein Nachteil iSv § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. (Rn. 105) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Aufhebungsverfahren, Vergütungsordnung, Eingruppierung, Umgruppierung, Unterrichtungspflicht, Betriebsrat, Beteiligung, Zustimmungsverweigerung, Tarifpluralität, Mehrheitsgewerkschaft

Vorinstanz:

ArbG Würzburg, Beschluss vom 14.12.2022 – 4 BV 22/21

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Beschluss vom 25.02.2025 – 1 ABR 33/23

Tenor

1. Die Beschwerde des Antragstellers und Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 14.12.2022 – 4 BV 22/21 – wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die zu 2 beteiligte Arbeitgeberin im Hinblick auf die Umgruppierung von 185 bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern im November 2021 den bei ihr gebildeten Betriebsrat, den Beteiligten zu 1 und Antragsteller, bereits ordnungsgemäß beteiligt hat oder dies noch tun muss bzw. im Falle dessen Zustimmungsverweigerung gezwungen ist, ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.

2

Im Betrieb der Arbeitgeberin ist ein Teil der dort beschäftigten Arbeitnehmer an die Tarifverträge zwischen dem Arbeitgeber und Wirtschaftsverband der ... e. V. (...) und der ... (...), ein Teil an die Tarifverträge zwischen dem ... und der Gewerkschaft ... (...) gebunden. Die Arbeitgeberin ihrerseits ist als Mitglied des ... an beide Tarifverträge gebunden. Die jeweils abgeschlossenen Tarifverträge sind nicht inhaltsgleich.

3

Am 30.06.2015 haben der ..., die ... und die ... im „Tarifvertrag zur Regelung von Grundsatzfragen“ die Anwendung des § 4a TVG einvernehmlich bis zum 31.12.2020 abgedungen (Anlage AG 01, Bl. 765 ff der Akten). Dieser Tarifvertrag lief mangels Verlängerung mit Ablauf des 31.12.2020 aus. Eine Nachwirkung war ausgeschlossen worden (Bl. 772 der Akten).

4

Die Arbeitgeberin hat daher Anfang 2021 begonnen, ihre Betriebe der jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft zuzuordnen.

5

Mit Schreiben vom 22.03.2021 informierte die D... ihre Mitarbeiter über die Anwendung des § 4a TVG und darüber, welche Gewerkschaft in welchem Betrieb ihrer Annahme nach die Mehrheitsgewerkschaft ist (Bl. 782 ff der Akten).

6

Mit Schreiben vom 25.09.2020 (Bl. 774 f der Akten) kündigte die GdL u.a. den mit der ... geschlossenen Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal der Schienenbahnen des Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik Deutschland vom 04.01.2019 (Bl. 111 ff der Akten; künftig BuRa-ZugTV ... 2019) zum 28.02.2021. Dieser enthielt in den Anlagen 1a bis 1c die Entgeltgruppen (Bl. 130 ff) und in den Anlagen 2a bis 2c die zugehörigen Entgelte (Bl. 135 ff) mit 7 Berufserfahrungsstufen, die jeweils 5 Jahre umfassen (0-<5 Jahre bis >=30 Jahre). Die Entgeltgruppen sind darin mit einer Buchstaben-Zahlen-Kombination benannt, etwa LF 4. Dieser Tarifvertrag wurde erst ersetzt durch den am 24.02.2022 abgeschlossenen Bundes-Rahmentarifvertrag für das Zugpersonal (künftig BuRa-ZugTV ... 2022) mit Rückwirkung ab 01.03.2021 (Bl. 1388 ff der Akten).

7

Im November 2021 galten daneben die zwischen ... und der ... geschlossenen Tarifverträge. Bezüglich der Eingruppierung der Mitarbeiter war dies – soweit hier relevant – der Funktionsgruppenspezifische Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 – Lokfahrdienst vom 30.10.2019, gültig ab 01.01.2020 (künftig Fgr 4-TV, Bl. 45 ff der Akten), sowie der Zusatztarifvertrag zum Fgr 5-TV und der Fgr 6-TV, die jeweils am 17.09.2020 mit Wirkung zum 01.03.2021 abgeschlossen wurden. In den Tätigkeitsgruppenverzeichnissen (vgl Anlage 2 zum Fgr 4-TV, Bl. 82 ff) sind die Entgeltgruppen mit einer dreistelligen Ziffernfolge bezeichnet, etwa 444. Die dazugehörigen Entgelte sind in weiteren Anlagen (etwa Anlagen 4, 4a, 4b zum Fgr 4-TV, Bl. 87 ff der Akten) enthalten mit 7 Berufserfahrungsstufen, die jeweils 5 Jahre umfassen (0-<5 Jahre bis >=30 Jahre).

8

Unter dem Datum 17.11.2021 richtete die Arbeitgeberin ein Schreiben an den Betriebsrat, mit welchem sie um die Zustimmung zur Umgruppierung bezüglich der in einer anhängenden Liste genannten Arbeitnehmer bat (Anlagenkonvolut AST1 zum Antragsschriftsatz vom 30.12.2021, Bl. 38 ff. der Akte, auf den Inhalt wird Bezug genommen).

9

Der Betriebsrat reagierte darauf mit einer Reihe von Schreiben, jeweils datierend auf 25.11.2021, in welchen er die Umgruppierung hinsichtlich jedes einzelnen von der Arbeitgeberin genannten Arbeitnehmers ablehnt und die Anhörung im Übrigen als unvollständig rügt. Auf den Inhalt der jeweiligen inhaltsgleichen

Schreiben wird Bezug genommen (Anlagenkonvolut AST5 zum Antragsschriftsatz vom 31.12.2021, Bl. 150 ff. der Akte).

10

Die für den Widerspruch einzuhaltenden Fristen sind in der Regelungsabrede der Beteiligten vom 10.11.2020 (Bl. 704 ff der Akten).

11

Die Arbeitgeberin hat die Umgruppierungen mittlerweile vorgenommen.

12

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich wie folgt vorgetragen:

13

Die von der Arbeitgeberin als Anlage zum Schreiben vom 17.11.2021 vorgelegte Excel-Mitarbeiterliste enthalte insgesamt 411 Mitarbeiter. Weder aus dem Anhörungsschreiben noch aus der Liste ergebe sich, weshalb die Arbeitgeberin eine derartige Liste vorgelegt habe, obgleich die Anhörung nur 185 Mitarbeiter/-innen betreffe. Die Eingruppierung ergebe sich aus dem Tarifvertrag Fgr 4-TV, der mit der Gewerkschaft ... abgeschlossen wurde. Zuvor seien die Mitarbeiter/-innen nach dem Tarifvertrag BuRa-ZugTV, abgeschlossen mit der Gewerkschaft ..., eingruppiert gewesen. Die Tarifverträge seien von der Arbeitgeberin den Anhörungsschreiben nicht beigefügt worden. Die Arbeitgeberin nehme die Eingruppierung anlässlich des § 4a TVG auf Basis einer unzureichenden und unwirksamen Mehrheitsfeststellung vor. Der Betriebsrat habe fristgerecht der Umgruppierung widersprochen. Überdies habe die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur Umgruppierung der Mitarbeiter S..., K..., T..., L..., H..., B... und Sc... jeweils zweimal angehört, nämlich einmal mit Schreiben vom 17.11.2021 und mit neuem Anhörungsschreiben vom 29.11.2021.

14

Die den jeweiligen Entscheidungen des Betriebsrates zugrundeliegenden Beschlüsse seien ordnungsgemäß gefasst worden. Der Beschluss zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens und zur Bevollmächtigung der Antragstellervertreter sei in der Betriebsratssitzung vom 08.12.2021 gefasst worden (Schriftsatz vom 31.08.2022 mit Anlagen = Bl. 944 ff der Akte und Schriftsatz vom 15.11.2022 S. 7 ff mit Anlagen = Bl. 1017 ff der Akten). Vorsorglich habe der Betriebsrat in der Sitzung vom 18.11.2022 beschlossen, den Beschluss zur Einleitung des hiesigen Beschlussverfahrens und zur Bevollmächtigung von dessen Vertreterin durch erneute Beschlussfassung zu genehmigen (Schriftsatz vom 21.11.2022 = Bl. 1094 ff der Akten mit Anlagen). Auch die Beschlüsse im Hinblick auf die Verweigerung der Zustimmung zu den Umgruppierungen seien ordnungsgemäß gefasst worden. Insoweit wird Bezug genommen auf den Schriftsatz der Antragstellerseite vom 24.05.2022, dort S. 6 ff., Bl. 836 ff. der Akte, sowie auf den Vortrag im Schriftsatz vom 15.11.2022, dort S. 2 ff., Bl. 1012 ff. der Akte.

15

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich für insgesamt 185 Arbeitnehmer jeweils einzeln beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung in die jeweilige von der Arbeitgeberin genannte Lohngruppe der ...-Tarifverträge einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen.

16

Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

17

Wegen der genauen Antragsstellung wird auf Seiten 4 – 34 des erstinstanzlichen Beschlusses (Bl. 1129 ff der Akten) Bezug genommen.

18

Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich wie folgt vorgetragen:

19

Die Arbeitgeberin habe wegen des Auslaufens des „Tarifvertrages zur Regelung von Grundsatzfragen“ ab 01.01.2021 gem. § 4a TVG im Betrieb in W... den dortigen Mehrheitsarifvertrag anwenden müssen. Um die diesbezüglichen gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen zu können, habe der ... sowohl die ... als auch die ... mit Schreiben vom 16.02.2021 darum gebeten mitzuteilen, ob Einverständnis mit der Durchführung des Notarverfahrens analog § 58 Abs. 3 ArbGG bestehe (Bl. 776 f der Akten). Die ... habe dies mit Schreiben vom 23.02.2021 abgelehnt (Bl. 778 ff der Akten).

20

Daraufhin habe die D... AG aufgrund der ihr zur Verfügung stehenden Informationen eine Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse in den Betrieben der Konzernunternehmen vorgenommen und sich hierbei auf folgende Erkenntnisquellen gestützt:

- die Ergebnisse der Betriebsratswahl 2018,
- die im Rahmen eines notariellen Verfahrens mit der ... ermittelten gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse in den Betrieben analog § 58 Abs. 3 ArbGG (die ... habe sich hieran allerdings nicht beteiligt) sowie
- auf vorliegende Tarifbindungsanzeigen von Gewerkschaftsmitgliedern und
- auf die Analyse der jeweiligen betrieblichen Situationen mit den jeweiligen betrieblichen Personalverantwortlichen.

21

Die hierbei gefundenen Indizien hätten ergeben, dass im Wahlbetrieb U... die ... die Mehrheitsgewerkschaft sei. Seitdem sei eine sukzessive Umstellung inklusive der streitgegenständlichen Umgruppierungen zum 01.12.2021 erfolgt, die insgesamt sehr komplexe Umsetzung sei zum 31.12.2021 vollständig abgeschlossen worden. Im Einzelnen wird auf den Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 22.03.2022, S. 4 f (Bl. 756 f der Akten) Bezug genommen.

22

Der Betriebsrat habe hinsichtlich der Umgruppierungen ausdrücklich um eine entsprechende listenmäßige Darstellung der betroffenen Arbeitnehmer gebeten, um die Prüfung einfacher vornehmen zu können. Die Umgruppierung könne 1:1 von einem Tarifsysteem in das andere erfolgen, denn die Tätigkeiten seien sowohl nach ... als auch nach ... Tarifvertrag grundsätzlich identisch. Auch die Tabellenentgelte unterschieden sich nicht, deshalb erlitten die Mitarbeiter durch die Umgruppierung auch keine finanziellen Nachteile.

23

Dass dem Zustimmungsverweigerungsschreiben vom 25.11.2021 ein entsprechender wirksamer Beschluss des Betriebsrats zu Grunde liege, werde mit Nichtwissen bestritten.

24

Hinsichtlich der Arbeitnehmer S..., K..., T..., L..., H..., B... und Sc... habe es sich um weitere (zusätzliche) Umgruppierungen aufgrund einer gesonderten organisatorischen Änderung im Betrieb zum 01.01.2022 gehandelt, welche unabhängig von der durch § 4a TVG bedingten Umgruppierung sei. Bei der Arbeitgeberin seien verschiedene Kompetenzzentren geschaffen worden, was mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt und abgeschlossen worden sei. Anschließend sei die örtliche Umsetzung in Form der Zuordnung der jeweiligen Mitarbeiter zu den jeweiligen Kompetenzzentren und eine entsprechende Abbildung im Rahmen der tariflichen Eingruppierung erfolgt, dies ohne Änderung der Vergütung.

25

Die Unterrichtung gem. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu den Umgruppierungen sei ordnungsgemäß gewesen, der Betriebsrat habe über alle erforderlichen Informationen verfügt. Er erhalte außerdem jeden Monat umfassende Mitarbeiterlisten mit sämtlichen Informationen. Auf der dem Schreiben vom 17.11.2021 beigefügten Liste sei ohne weiteres erkennbar, dass sich die Umgruppierungen nur auf die Mitarbeiter bezögen, bei denen in der Liste unter „Umgruppierung ja/nein“ ein „ja“ eingetragen sei.

26

Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats mit Schreiben vom 25.11.2021 genüge nicht den Anforderungen des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, so dass die Zustimmung nach Ablauf der Wochenfrist (verlängert gem. Regelungsabrede) als erteilt gelte. Der Betriebsrat habe im Hinblick auf § 99 Abs. 2 Nr. 1

BetrVG weder Gesetzes- noch Tarifbestimmungen, gegen die verstoßen worden sein solle, genannt. Die angeblich fehlende Transparenz der Mehrheitsfeststellung sei eine der Prüfungskompetenz des Betriebsrates generell entzogene Vorfrage, hierfür habe der Gesetzgeber das Verfahren nach § 99 ArbGG geschaffen. Betriebsräte seien dabei bewusst nicht als antragsberechtigt eingestuft worden. Überdies habe der Betriebsrat nicht einmal behauptet, die Mehrheitsfeststellung sei unzutreffend. Der Hinweis des Betriebsrats auf seine Unkenntnis des aktuellen Tarifabschlusses sei rechtlich unzutreffend. Es könne dahinstehen, ob die als Minderheitstarifverträge verdrängten ...-Tarifverträge nachwirkten oder normativ unmittelbar gelten würden, denn auch im Fall der Nachwirkung würde eine Kollisionslage vorliegen. Die verdrängenden ...-Tarifverträge gölten unstreitig normativ. Die weiterhin zur Zustimmungsverweigerung angeführte Norm des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG sei bei Ein- bzw. Umgruppierungen von vorneherein nicht anwendbar.

27

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf Ziff. I der Gründe im Beschluss des Arbeitsgerichts nebst den dortigen Bezugnahmen Bezug genommen.

28

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats mit Beschluss vom 14.12.2022 zurückgewiesen.

29

Das Arbeitsgericht hat seinen Beschluss zusammenfassend wie folgt begründet:

30

Der Einleitung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens durch den Betriebsrat liege ein wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde. Nach dem Bestreiten durch die Arbeitgeberin habe der Betriebsrat substantiiert zur Beschlussfassung in seiner Sitzung vom 08.12.2021 vorgetragen. An der Sitzung hätten ausweislich der abgezeichneten Teilnehmerliste (Bl. 840 der Akten) folgende (Ersatz-) Betriebsratsmitglieder teilgenommen: Die ordentlichen Betriebsratsmitglieder Z..., Ha..., A..., We... und Wi... sowie die Ersatzmitglieder M... für den entschuldigten Vorsitzenden Se..., Be... für den entschuldigten Ho..., Kü... für den entschuldigten Sch... und P... für den entschuldigten Bi... Die Arbeitgeberin habe hiergegen keine konkreten Beanstandungen vorgebracht. Die in der Sitzung anwesenden Personen seien zur Sitzung rechtzeitig und ordnungsgemäß geladen worden. Sie hätten am 03.12.2021 per E-Mail, der die Tagesordnung beigelegt gewesen sei, eine Einladung zur Sitzung erhalten (Bl. 964 ff. der Akte). Die beiden Ersatzmitglieder Kü... und P... seien am 05.12.2021 per Mail eingeladen worden und hätten die Tagesordnung am 07.12.2021 per E-Mail (Kü...) bzw. in analoger Form überreicht von Herrn We... im Betriebsratsbüro (P...), erhalten. Die Teilnahme von Herrn M... und Frau A... per Online-Zuschaltung sei gemäß § 30 Abs. 2 BetrVG ordnungsgemäß erfolgt. Die Geschäftsordnung des Betriebsrats sehe eine entsprechende Möglichkeit vor (siehe Schriftsatz des Betriebsrats vom 15.11.2022 Seite 4, Bl. 1014 ff. der Akte). Das dort vorgesehene Verfahren sei eingehalten. Es habe sich auch niemand gegen eine online Teilnahme gewendet, womit ein diesbezüglicher Verfahrensfehler ohnehin unbeachtlich geworden sei. Der Betriebsrat sei beschlussfähig gewesen und habe mehrheitlich den Beschluss zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens sowie der Beauftragung der Prozessvertreter des Betriebsrats gefasst. Dies ergebe sich aus dem vom Betriebsrat vorgelegten unterschriebenen Protokoll der Betriebsratssitzung vom 08.12.2021 (insbesondere Bl. 907 und 908 der Akte).

31

Die Anträge seien mit der gewählten Formulierung zulässig. Dies ergebe sich aus der analogen Anwendung des § 101 BetrVG.

32

Die Anträge seien aber nicht begründet. Die Arbeitgeberin könne nicht zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats oder zu deren gerichtlicher Ersetzung verurteilt werden, da die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der im Antrag aufgelisteten Arbeitnehmer als erteilt gelte.

33

Die Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmer aus dem Tarifvertrag ... in den Tarifvertrag ... sei eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme, auch wenn die Arbeitgeberin zur Umgruppierung aufgrund des § 4a TVG gezwungen sei. Dem Betriebsrat stehe das Recht zu, zu überprüfen, ob der jeweils

betroffene Arbeitnehmer in die richtige Vergütungsgruppe des neu anzuwendenden Tarifvertrages eingeordnet worden sei.

34

Die Anhörungen zur Umgruppierung mit Schreiben vom 17.11.2021, hinsichtlich der Mitarbeiter S..., K..., T..., L... und H... ergänzt durch das weitere Anhörungsschreiben per E-Mail vom 29.11.2021 (Bl. 713 ff. der Akte), seien ordnungsgemäß gewesen und hätten die Widerspruchsfrist in Lauf gesetzt. Aus dem Anhörungsschreiben vom 17.11.2021 in Verbindung mit der beigefügten Liste ergebe sich mit hinreichender Deutlichkeit, welche Arbeitnehmer (nämlich die in der Rubrik „Umgruppierung“ mit „ja“ gekennzeichneten) umgruppiert hätten werden sollen. Aus der folgenden Spalte ergebe sich der Zeitpunkt der geplanten Umgruppierung. Ebenso ergebe sich, aus welcher früheren Eingruppierung in welche neuere Eingruppierung überführt habe werden sollen.

35

Das Anhörungsschreiben vom 17.11.2021 kranke auch nicht daran, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat die betreffenden aktuell geltenden Tarifverträge nicht vorgelegt habe. Dies seien einerseits der BuRa-ZugTV ... zwischen dem ... und der ..., Stand 19.12.2019, der sich in Nachwirkung befunden habe, und der Fgr 4-TV zwischen dem ... und der ..., Stand 01.01.2020. Der Betriebsrat habe selbst nicht behauptet, diese Tarifverträge nicht zu kennen.

36

Die Nachfrage nach weiteren Informationen im Schreiben des Betriebsrats vom 25.11.2021 habe nicht dazu geführt, dass die Frist zur Zustimmung zur Umgruppierung nicht angelaufen wäre. Die Information aus der Anhörung vom 17.11.2021 sei nicht offensichtlich unvollständig. Die Arbeitgeberin habe davon ausgehen dürfen, dass der Betriebsrat die Tarifwerke gekannt habe. Wenn also tatsächlich irgendein Punkt für den Betriebsrat unvollständig gewesen wäre bzw. konkrete Unterlagen nachzufordern gewesen wären, so hätte der Betriebsrat dies gegenüber der Arbeitgeberin ausdrücklich geltend machen müssen. Soweit der Betriebsrat davon spreche, ihm fehle „die Auskunft über den Status der Tarifvertragsverhandlungen und des Ergebnisses ...“, sei nicht erkennbar, weshalb die Arbeitgeberin eine entsprechende Auskunftspflicht treffen sollte. Entscheidend sei, welche Tarifverträge zum Zeitpunkt der Anhörung heranzuziehen seien.

37

Die Anhörungen seien auch nicht deshalb unvollständig, weil die Auskunft fehle, auf welcher Basis die vorgenommene Mehrheitsfeststellung getroffen worden sei. Die Mehrheitsfeststellung gemäß § 4a TVG sei nicht Sache des Betriebsrats. Wenn nicht sicher feststehe, welcher Tarifvertrag im Betrieb Anwendung finde, so sei es originäre Aufgabe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften dies über §§ 2a Abs. 1 Nr. 6, 99 ArbGG feststellen zu lassen.

38

Dies gelte auch für die Arbeitnehmer Sc... (Nr. 34 der Liste) und B... (Nr. 14 der Liste). Bezüglich beider Arbeitnehmer sei bereits mit Mail vom 12.11.2021 eine Anhörung erfolgt, die eine Umgruppierung zum 01.01.2022 vorgesehen habe. Dem Betriebsrat sei vor Ablauf der Wochenfrist am 17.11.2021 eine neue Anhörung zugegangen, die die Anhörung vom 12.11.2021 überholt habe. Hinsichtlich der Arbeitnehmer S..., K..., T..., L... und H... sei der Betriebsrat mit E-Mail vom 29.11.2021 erneut angehört worden. Geplant sei nunmehr eine Umgruppierung zum 01.01.2022 gewesen und die genannten Personen hätten als Ausbildungslokfürer der „KC-Qualifizierung“ zugeordnet werden sollen. Damit sei das vorherige Anhörungsverfahren vom 17.11.2021 überholt worden. Der Betriebsrat habe bezüglich der neuen Zuordnung zur KC-Qualifizierung seine Zustimmung mit Schreiben vom 08.12.2021 (Bl. 715 der Akte) erteilt, im Übrigen ebenso reagiert wie in seinem Schreiben vom 25.11.2021. Auch bezüglich dieser Arbeitnehmer gelte daher dasselbe wie bezüglich der anderen Arbeitnehmer.

39

Der Betriebsrat habe seine Zustimmung zu sämtlichen geplanten Umgruppierungen mit den Schreiben vom 25.11.2021/08.12.2021 nicht in beachtlicher Art und Weise verweigert, sodass die Zustimmungen als erteilt gelten würden, § 99 Abs. 3 BetrVG. Ein Verstoß gegen § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG komme im Zustimmungsverfahren hinsichtlich einer Umgruppierung von vornherein nicht in Betracht. Einen Verstoß gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag habe der Betriebsrat nicht hinreichend geltend gemacht. Der Betriebsrat habe nicht behauptet, dass die Arbeitgeberin die falsche Vergütungsordnung bzw. den falschen Tarifvertrag heranziehe oder dass sie die richtige tarifliche Vergütungsregelung falsch anwende. Der

Betriebsrat habe lediglich vorgetragen, er wisse nicht genau welche Vergütungsordnung anzuwenden sei, da die Mehrheitsfeststellung intransparent erfolgt sei. Auch bezüglich der Mehrheitsfeststellung behaupte der Betriebsrat nicht, diese sei falsch, sondern lediglich sie sei intransparent erfolgt. Dies spiele bereits deshalb keine Rolle, weil der Betriebsrat bei der Feststellung der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb keine Mitwirkungsrechte habe.

40

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf Ziff. II im Beschluss des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

41

Der Beschluss des Arbeitsgerichts wurde den Beteiligten am 14.12.2022 zugestellt.

42

Hiergegen legte der Betriebsrat mit Schriftsatz vom 16.01.2023 (= Montag), beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen, Beschwerde ein und begründete sie mit Schriftsatz vom 14.02.2023, der beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen ist.

43

Der Betriebsrat hält im Beschwerdeverfahren unter Bezugnahme auf sein erstinstanzliches Vorbringen sowie Wiederholung und weiterer Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens daran fest, dass das Anhörungsschreiben der Arbeitgeberin die Widerspruchsfrist nicht in Lauf gesetzt habe bzw. dass der Widerspruch des Betriebsrats ausreichend gewesen sei. Die Zustimmung des Betriebsrats zu den Umgruppierungen gelte daher nicht als erteilt.

44

Der Einleitung des Beschwerdeverfahrens liege ein rechtswirksamer Beschluss des Betriebsrats zugrunde. Dieser sei am 02.02.2023 gefasst worden. Die Betriebsratsmitglieder bzw. die beiden Ersatzmitglieder G... (für das erkrankte Betriebsratsmitglied P...) und R... (für das erkrankte Betriebsratsmitglied Ki...) seien mit E-Mail vom 27.01.2023 unter Übermittlung der Tagesordnung geladen worden. In der Tagesordnung sei die Einreichung der Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg sowie die Beauftragung der anwaltlichen Vertreter des Betriebsrats enthalten gewesen. Die ordnungsgemäße Beschlussfassung ergebe sich aus der Sitzungsniederschrift vom 02.02.2023 (Anl. BF5 = Bl. 1354 ff., insbesondere Bl. 1368). Das Beschwerdegericht verweist insoweit auf die ausführliche Darstellung im Schriftsatz des Betriebsrats vom 13.04.2023 (Bl. 1331 ff. der Akten).

45

Der Betriebsrat habe gegenüber der Arbeitgeberin zu keinem Zeitpunkt angegeben, dass die Liste abschließend verständlich gewesen sei. Die Arbeitgeberin habe es sich einfach gemacht und schlichtweg alle Mitarbeiter, auch die, zu deren Umgruppierung nicht angehört worden sei, in die Liste aufgenommen und die Vergütungsgruppe für alle angegeben. Es sei nicht Aufgabe des Betriebsrats, nach konkreten Informationen zu fragen. Wenn der Betriebsrat im Schreiben vom 25.11.2021 darlege, den richtigen Tarifvertrag und den Inhalt nicht abschätzen zu können, ergebe die Auslegung dieses Satzes zweifelsohne, dass es aus Sicht des Betriebsrats der Vorlage des konkreten Tarifvertrages auf dem maßgeblichen Stand bedurft habe. Selbst wenn der Betriebsrat nicht auf den fehlenden Tarifvertrag verwiesen hätte, wären die Anhörungen aufgrund des Fehlens unwirksam. Es sei von erheblicher Bedeutung, dass der Betriebsrat im Rahmen einer Anhörung denjenigen Tarifvertrag von der Arbeitgeberin vorgelegt bekomme, auf den die Umgruppierung gestützt werden solle. Die Arbeitgeberin habe sämtliche Informationen vorlegen müssen, die die Kontrolle der Richtigkeit der Umgruppierung ermöglichen. Hierzu gehörten auch die Umstände, die die Wirksamkeit der Vergütungsordnung betreffen, z.B. dass die für die Ein- und Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge noch nicht gelten würden sowie gegebenenfalls über Entwicklung und Stand der Tarifverhandlungen. Die Arbeitgeberin habe daher nicht davon ausgehen dürfen, den Betriebsrat vollständig informiert zu haben.

46

Der Betriebsrat habe die Tarifverträge nicht gekannt. Es sei nicht nachvollziehbar, wie das Arbeitsgericht Würzburg von der Kenntnis ausgehen können. Das Arbeitsgericht habe fehlerhaft angenommen, dass dem Betriebsrat, nur weil er die generellen Unterschiede zwischen den Tarifwerken gekannt habe, auch sämtliche konkreten Unterschiede bekannt gewesen seien. Dies habe der Betriebsrat nie behauptet. Es

bestehe kein Anlass, dem Betriebsrat Detailkenntnisse „aus dem Nichts“ aufzubürden, wenn es die Arbeitgeberin leicht in der Hand gehabt hätte, die relevanten Tarifverträge zur Verfügung zu stellen. Die Tarifverträge, auf die sich die Arbeitgeberin wohl für die Umgruppierung beziehe, seien dem Betriebsrat erst deutlich später über das Intranet der D... zugänglich gemacht worden. Dies zeige die E-Mail vom 13.07.2022 (Anl. BF2 = Bl. 1274 ff. der Akten). Im Betrieb der Beteiligten zu 2 würden über 30 Tarifverträge einer der vertretenen Gewerkschaften gelten. Es sei schlichtweg unmöglich, die Inhalte sämtlicher Tarifverträge auch nur einer Gewerkschaft zu kennen.

47

Zu den notwendigen Bestandteilen der Anhörung für eine Umgruppierung gehöre auch die Darlegung der Grundlage der Mehrheitsfeststellung, auf die die Umgruppierung gestützt werde. Anderenfalls hätte es die Arbeitgeberin in der Hand, sowohl beliebig Mehrheitsfeststellungen als auch – auf dieser Basis – beliebig Umgruppierungen vorzunehmen, ohne dass dem Betriebsrat jemals eine Überprüfung möglich wäre.

48

Der Betriebsrat habe von den Zustimmungsverweigerungsgründen wirksam Gebrauch gemacht. Der Betriebsrat habe wirksam auf § 99 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG zurückgreifen können, weil für ihn nicht nachvollziehbar sei, auf welcher Grundlage die Umgruppierung erfolgt sei und die unterschiedliche Eingruppierung sowohl Vor-, aber auch Nachteile für den Einzelnen mit sich bringe. Auch der Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege vor. Die Rüge, es sei nicht bekannt, welcher Tarifvertrag maßgeblich sei, beinhalte selbstverständlich auch die Rüge, dass der falsche Tarifvertrag angewandt werden könne.

49

Der Betriebsrat beantragt daher im Beschwerdeverfahren:

den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz wie nachfolgend zu erkennen:

1. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 604 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
2. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 604 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
3. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
4. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
5. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
6. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
7. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;
8. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

24. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 444 oder 443 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

40. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

72. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 444 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

88. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

104. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

120. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 444 oder 443 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

136. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

152. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

168. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 445 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

184. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 288 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

185. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Zustimmung des Beteiligten zu 1) und Antragstellers zur Umgruppierung des Arbeitnehmers ... in die Lohngruppe 447 einzuholen und im Fall der Verweigerung diese gerichtlich ersetzen zu lassen;

50

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

51

Die Arbeitgeberin verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts unter Verweis auf ihre erstinstanzlichen Ausführungen und deren weiterer Vertiefung.

52

Die Anträge seien unzulässig. Insbesondere sei der Beschluss des Betriebsrats vom 08.12.2021 zur Einleitung des hiesigen Verfahrens mangels Rechtzeitigkeit der Mitteilung der Tagesordnung an die Ersatzmitglieder Kü... und P... unwirksam.

53

Die Anträge seien auch unbegründet.

54

Dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern seien die Tarifverträge beider Gewerkschaften bekannt gewesen. Bis zum Ende der gewillkürten Tarifpluralität zum 31.12.2020 seien die Mitarbeiter entweder in die ...- oder die GdL-Tarifverträge eingruppiert gewesen. Der Betriebsrat habe die Tarifverträge teilweise sogar selbst als Anlagen in das Verfahren eingeführt. Die Umgruppierung betreffe allein die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe. Maßgeblich hierfür seien die Tarifverträge, in deren Entgeltgruppe die Mitarbeiter umgruppiert würden (vorliegend also die funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge „FGr“). Diese seien dem Betriebsrat bekannt gewesen.

55

Die Arbeitgeberin habe den Betriebsrat mit Schreiben vom 17.11.2021 über die beabsichtigten Umgruppierungen unterrichtet, die Hintergründe erläutert, Zustimmung beantragt und auf ausdrücklichen Wunsch des Vorsitzenden des Betriebsrats die Liste der Mitarbeiter unter Umgruppierungen beigelegt. Die Liste sei im Übrigen auch selbsterklärend. Die Tarifwerke der ... wie der ... seien zudem hinsichtlich der Tätigkeiten und Entgelthöhen übereinstimmend. Die Tätigkeiten der Mitarbeiter unterschieden sich je nach Tarifvertrag nicht. Die Mitarbeiter könnten ohne Detailprüfung von den ...-Tarifverträgen in die ...-Tarifverträge umgruppiert werden. Der rein formale Akt der Umgruppierung habe insoweit zu keiner inhaltlichen Veränderung geführt und keine zusätzlichen Informationen erfordert. Die Arbeitgeberin sei nicht verpflichtet gewesen, dem Betriebsrat weitere Auskünfte zu erteilen. Die Arbeitgeberin habe anhand der Umstände bei der Umsetzung von § 4a TVG davon ausgehen dürfen, dass der Betriebsrat die jeweiligen Tarifwerke gekannt habe. Eine Vorlage habe er auch nicht verlangt. Die Arbeitgeberin sei auch nicht verpflichtet mitzuteilen, wie hinsichtlich der Anwendung von § 4a TVG die Mehrheitsverhältnisse im Betrieb ermittelt worden seien. Es handele sich hierbei nicht um Informationen, die der Betriebsrat benötigt habe, um die Voraussetzungen von § 99 Abs. 2 BetrVG zu prüfen. Die Feststellung des anzuwendenden Mehrheitstarifvertrags sei einer der Kompetenz des Betriebsrates entzogene – rein tarifrechtliche – Vorfrage. Zur Klärung dieser Frage habe der Gesetzgeber § 99 ArbGG geschaffen und Betriebsräte bewusst nicht als antragsberechtigt erachtet.

56

Der Betriebsrat habe die Zustimmung auch nicht rechtswirksam verweigert. Aus dem Widerspruchsschreiben gehe nicht hervor, auf welche gesetzliche bzw. auf welche tarifvertragliche Vorschrift sich der Betriebsrat beziehe. Gesetzes- bzw. Tarifbestimmungen habe der Betriebsrat nicht benannt. Der Betriebsrat habe auch keinen Verstoß gegen konkrete Gesetzes- oder Tarifbestimmungen geltend gemacht. Er habe sich vielmehr darauf berufen, dass die Festlegung der Mehrheitsverhältnisse nicht transparent erfolgt sei und er die Anwendung des falschen Tarifwerks daher nicht ausschließen könne. Dies sei mit der Behauptung eines Gesetzes- bzw. Tarifverstoßes nicht gleichzusetzen. Die Anwendung von § 4a TVG und die damit einhergehende Verdrängung der Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaft hingen von der objektiven Rechtslage ab und nicht von einer etwaigen Kenntnis, Akzeptanz oder Nachvollziehbarkeit seitens des Betriebsrats. Nach der objektiven Rechtslage hätten die ...- und die ...-

Tarifverträge im Streitgegenständlichen Betrieb spätestens ab 01.01.2021 kollidiert und zu einer Verdrängung der ...-Tarifverträge geführt. Der Betriebsrat habe nicht behauptet, dass die Mehrheitsfeststellung unzutreffend sei. Auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG habe der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung von vornherein nicht stützen können.

57

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die Schriftsätze des Betriebsrats vom 14.02.2023 (Bl. 1242-1275 der Akten), vom 13.04.2023 (Bl. 1331-1372 der Akten) und vom 10.05.2023 (Bl. 1386-1429 der Akten) sowie auf den Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 15.03.2023 (Bl. 1284-1329 der Akten) und auf die Erklärungen der Beteiligten in der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht vom 16.08.2023 (Bl. 1445-1447 der Akten) Bezug genommen.

B.

I.

58

Die Beschwerde ist zulässig.

59

Die gemäß §§ 8 Abs. 4, 87 Abs. 1, 2 S. 1 ArbGG statthafte Beschwerde des Betriebsrats ist von diesem fristgemäß und formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 89 ArbGG, §§ 519, 520 Abs. 1, 3 ZPO). Insbesondere lagen der Einleitung des Beschwerdeverfahrens und der Beauftragung der Vertreterin des Betriebsrats wirksame Beschlüsse zugrunde. Der Betriebsrat hat diese Beschlüsse in der Sitzung vom 02.02.2023 gefasst. Ihr ursprüngliches Bestreiten mit Nichtwissen hat die Arbeitgeberin auf Grund der ausführlichen Darstellung des Betriebsrats im Schriftsatz vom 13.04.2023 unter Vorlage schriftlicher Unterlagen (Bl. 1331 ff. der Akten) in der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht am 16.08.2023 ausdrücklich aufgegeben (Bl. 1447 der Akten). Auch das erkennende Gericht kann nach ausführlicher Prüfung der vorgelegten Unterlagen und der vom Betriebsrat vorgetragenen Tatsachen keinen Fehler in der Beschlussfassung erkennen.

II.

60

Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die zulässigen Anträge des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 17.11.2021 bzw. vom 29.11.2021 ordnungsgemäß nach § 99 Abs. 1 BetrVG angehört. Die Schreiben des Betriebsrats vom 25.11.2021 bzw. vom 08.12.2021 haben nicht dazu geführt, dass die durch die Regelungsabrede vom 10.11.2020 verlängerte Widerspruchsfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht in Gang gesetzt worden ist. Die Schreiben enthalten auch keine den Anforderungen des § 99 Abs. 2 BetrVG entsprechenden Widerspruchsgründe. Die von der Arbeitgeberin beantragte Zustimmung zu den Umgruppierungen gilt daher als erteilt. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, den Betriebsrat erneut um Zustimmung zu den Eingruppierungen zu ersuchen bzw. bei Verweigerung ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.

61

1. Die auf Einleitung von Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG und ggf. Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichteten Anträge sind zulässig.

62

a. Der Betriebsrat hat das Verfahren ordnungsgemäß eingeleitet.

63

aa. Die Beschlüsse zur Einleitung des Verfahrens und der Beauftragung des Bevollmächtigten des Betriebsrats vom 08.12.2021 sind wirksam. Der Betriebsrat hat den Ablauf der Ladungen mit Tagesordnung und die Beschlussfassung ausführlich mit Vorlage der schriftlichen Unterlagen, insbesondere des Protokolls der Sitzung, insbesondere mit Schriftsatz vom 31.08.2022 (Bl. 944 ff der Akten) dargelegt. Das Arbeitsgericht hat die Wirksamkeit der Beschlussfassung ausführlich und zutreffend begründet. Das Beschwerdegericht nimmt insoweit auf Ziff. II. 1. a Bezug und macht sich die dortigen Ausführungen zu eigen.

64

bb. Im Beschwerdeverfahren hat die Arbeitgeberin hiergegen lediglich noch konkret daran festgehalten, dass die Übermittlung der Tagesordnung an die beiden Ersatzmitglieder Kü... und P... am 07.12.2021 nicht rechtzeitig im Sinne von § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG erfolgt sei.

65

Dies kann jedoch dahingestellt bleiben. Denn der Betriebsrat hat am 18.11.2022, also noch vor der Anhörung vor dem Arbeitsgericht vom 23.11.2022, vorsorglich einen entsprechenden Genehmigungsbeschluss gefasst. Dies ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG, der das erkennende Gericht folgt, zulässig (vgl. BAG 04.11.2015 – 7 ABR 61/13 Rn 40 ff; BAG 06.11.2013 – 7 ABR 84/11; Fitting, BetrVG 31. Aufl. § 33 BetrVG, Rn 47c mwN). Der Genehmigungsbeschluss ist wirksam gefasst worden, wie sich aus dem nicht bestrittenen Tatsachenvortrag des Betriebsrats im Schriftsatz vom 21.11.2022 (Bl. 1094 ff der Akten) ergibt. Zu dieser Sitzung sind alle Betriebsratsmitglieder einschließlich der beiden Ersatzmitglieder Scha... und R... für die erkrankten Betriebsmitglieder Ki... und Sch... unter Mitteilung der Tagesordnungen am 14.11.2022 geladen worden und haben alle in Präsenz die Genehmigungsbeschlüsse gefasst. Fehler in der Beschlussfassung sind nicht erkennbar. Dementsprechend hat die Arbeitgeberin in der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht erklärt, dass die Ordnungsmäßigkeit der Beschlussfassungen u.a. zur Einleitung des Verfahrens nicht mehr gerügt werde (Bl. 1447 der Akten).

66

b. Die Anträge sind hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Arbeitgeberin soll aufgegeben werden, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zur Umgruppierung der in den Anträgen einzeln benannten Arbeitnehmer in eine jeweils genannte Lohngruppe einzuholen und ggf. gerichtlich ersetzen zu lassen.

67

2. Die Anträge sind unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht in entsprechender Anwendung des § 101 BetrVG zur (erneuten) Durchführung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG bzw. des Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG hinsichtlich der in den Anträgen beschriebenen Umgruppierungen verpflichtet.

68

a. Das Verfahren war nicht ganz oder hinsichtlich einzelner Anträge einzustellen.

69

aa. Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 Satz 1 BetrVG ist die Frage, ob eine konkrete personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Der Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG wird daher unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme etwa durch Zeitablauf geendet hat. Diese Grundsätze gelten auch für Ein- und Umgruppierungen (ständige Rspr, z.B. BAG 14.04.2015 – 1 ABR 66/13 Rn 19 – 21, juris).

70

bb. Die Arbeitgeberin hat die Umgruppierungen der in den Anträgen genannten Arbeitnehmer unstreitig umgesetzt. Ob alle Mitarbeiter, die in den Anträgen genannt sind, noch im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigt sind, ist von den Beteiligten nicht thematisiert worden. Eine entsprechende Rückfrage des Gerichts in der Anhörung wurde von den Beteiligten nicht konkret beantwortet. Das Gericht geht daher davon aus, dass die genannten Mitarbeiter noch beschäftigt sind und sich das Verfahren nicht hinsichtlich einzelner Mitarbeiter erledigt hat und daher einzustellen wäre.

71

b. Die Arbeitgeberin ist nicht zur Durchführung des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG oder der Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verpflichtet. Das Zustimmungsverfahren ist abgeschlossen, da die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt (§ 99 Abs. 3 BetrVG).

72

aa. Nach § 101 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme iSd. § 99 BetrVG ohne seine Zustimmung durchführt, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben. Bei Ein- oder Umgruppierungen ist eine „Aufhebung“ im wörtlichen Sinne nicht möglich, da es sich hierbei nicht um konstitutive Akte des Arbeitgebers, sondern jeweils um einen mit der Kundgabe einer Rechtsansicht verbundenen Akt der Rechtsanwendung handelt. Aus diesem

Grund geht der Anspruch des Betriebsrats aus § 101 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen 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. Letzteres setzt voraus, dass der Betriebsrat trotz ordnungsgemäßer Einleitung eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch den Arbeitgeber die Zustimmung form- und fristgerecht verweigert hat, da andernfalls seine Zustimmung nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt (BAG 28.07.2020 – 1 ABR 5/19, Rn 18, juris).

73

Allerdings kommt die Fiktion einer Zustimmungserteilung nach § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG nur dann in Betracht, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Hierzu wiederum muss der Arbeitgeber die Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt haben, denn nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrates setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend informiert haben und ihn dabei so unterrichtet haben, dass der Betriebsrat aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Der Umfang der vom Arbeitgeber geforderten Unterrichtung des Betriebsrats bestimmt sich nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme. In den Fällen der Ein- und Umgruppierung besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle. Bei Umgruppierungen gehört daher zu einer vollständigen Unterrichtung i. S. v. § 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. Dürfte 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 12.01.2011 – 7 ABR 15/09, Rn 34 juris).

74

bb. In Anwendung dieser Grundsätze gilt die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt. Er kann nicht erneut die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens verlangen.

75

(1) Bei der Umgruppierung der 185 im Antrag genannten Arbeitnehmer aus dem GdL-Tarifvertrag in die ...-Tarifverträge handelt es sich um jeweils mitbestimmungspflichtige Maßnahmen. Dem Betriebsrat steht auch bei einer gesetzlich vorgegebenen Änderung der Eingruppierungsregelungen nach § 4a TVG das Recht zu, zu überprüfen, ob der jeweils betroffene Arbeitnehmer in die richtige Vergütungsgruppe des neu anzuwendenden Tarifvertrags eingeordnet wurde. Die Anwendung einer anderen Vergütungsordnung führt zu einer zustimmungspflichtigen Umgruppierung (BAG 23.02.2021 – 1 ABR 4/20 – Rn 27 juris; BAG 13.11.2019 – 4 ABR 3/19 Rn 17).

76

(2) Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Unternehmen ständig mehr als 20 Arbeitnehmer.

77

(3) Die Umgruppierungen hat die Arbeitgeberin unstreitig umgesetzt.

78

(4) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 17.11.2021 – hinsichtlich der Mitarbeiter S..., K..., T..., L... und H... ergänzt durch das Schreiben vom 29.11.2021 (Bl. 713 ff der Akte) – ordnungsgemäß zur Umgruppierung der im Antrag genannten Arbeitnehmer angehört. Die durch die Regelungsabrede vom 10.11.2020 verlängerte Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG wurde daher jeweils in Gang gesetzt.

79

(a) Auch das Beschwerdegericht ist der Ansicht, dass der Betriebsrat über die Daten der einzelnen umzugruppierenden Arbeitnehmer ausreichend informiert wurde. Dabei kann offenbleiben, ob der Betriebsrat – wie die Arbeitgeberin vorträgt – eine Vorlage in Listenform zur besseren Übersichtlichkeit gewünscht hat.

80

Zum einen haben die Beteiligten in der Anhörung vor dem Arbeitsgericht am 20.07.2022 übereinstimmend erklärt, dass vor der Übergabe der Liste vom 17.11.2022 Gespräche stattgefunden hätten, in denen die Betriebsleiterin dem Betriebsratsvorsitzenden die Liste vorgestellt habe. Die Arbeitgeberin durfte daher davon ausgehen, dass dem Betriebsrat die auf der Liste enthalten Daten klar und verständlich waren.

81

Zum anderen ist die Liste auch aus sich heraus verständlich. Dies hat das Arbeitsgericht ausführlich und einleuchtend dargestellt. Zwar sind auf der Liste alle Arbeitnehmer des Betriebs aufgeführt. In der mit Umgruppierung überschriebenen Spalte sind die von der Umgruppierung betroffenen Arbeitnehmer eindeutig mit Ja gekennzeichnet, die anderen mit Nein. In der jeweiligen Zeile der Liste sind u.a. die Namen, die Stellenbezeichnung, die bisherige Eingruppierung (Spalte „Entgelt-TV alt“ „Eingruppierung bzw. Apl-Bewertung“), die neue Eingruppierung (Spalten „Entgelt-TV neu“ und „Abweichende Eingruppierung bzw. Apl-Bewertung neu“) genannt. Bei den von der Umgruppierung betroffenen Arbeitnehmern sind in der Spalte „Entgelt-TV alt“ als bisherige Eingruppierung die Buchstaben-Zahlenkombinationen des BuRa-ZugTV ... 2019 (etwa LF5), in der Spalte „Entgelt-TV neu“ entweder FGr4TV, ZusatzTVFGr5 oder FGr6 und in der Spalte „Abweichende Eingruppierung bzw. Apl-Bewertung“ die in den genannten Tarifverträgen zur Kennzeichnung der Eingruppierung verwendete dreistellige Zahl (etwa 445) angegeben. Damit war eindeutig klar, welche Mitarbeiter mit welcher Tätigkeit aus welcher Lohngruppe des mit der GdL geschlossenen Tarifvertrags in welche Lohngruppe der mit der ... geschlossenen Tarifverträge zum 01.12.2021 überführt werden sollten. Näherer Ausführungen bedurfte es insoweit nicht. Denn die Tätigkeiten der Arbeitnehmer blieben gleich. Die mit der ... geschlossenen Funktionsgruppentarifverträge aus dem Jahr 2020 waren – wie der Betriebsratsvorsitzende in der Anhörung vom 16.08.2023 erklärte – dem Betriebsrat im November 2021 bekannt. Damit waren dem Betriebsrat aber auch die im Anhörungsschreiben genannten Funktionsgruppenbezeichnungen der ...-Tarifverträge (etwa 445) bekannt.

82

Im Übrigen bedarf es im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG keiner Beschreibung der Arbeitsplätze und des Tätigkeitsinhalts durch den Arbeitgeber, wenn die Tätigkeiten der Arbeitnehmer gleichbleiben und die Tätigkeitsmerkmale des neu anzuwendenden Tarifvertrags im Wesentlichen inhaltsgleich mit denjenigen sind, die aufgrund des zuvor angewendeten Tarifvertrags galten (LAG Niedersachsen 17.01.2023 – 10 TaBV 43/22 – Rn 35 juris). Dies ist bei der Vergütungsordnung des BuRa-Zug-TV GdL MOVE 2019 und den Vergütungsordnungen in den Funktionsgruppentarifverträgen zwischen der ... und MOVE unstreitig der Fall (siehe auch LAG Niedersachsen a.a.O.).

83

(b) Die Arbeitgeberin musste dem Betriebsrat nicht die die Eingruppierung aktuell regelnden Tarifverträge vorlegen. Bei diesen Tarifverträgen handelte es sich zum einen um den BuRa-ZugTV ... 2019 zwischen dem ... und der GdL, der sich im November 2021 in Nachwirkung befand. Dass er diesen Tarifvertrag nicht kannte, behauptet der Betriebsrat selbst nicht. Zum anderen galten im November 2021 die Funktionsgruppentarifverträge mit der ..., nämlich der Fgr 4-TV Stand 01.01.2020, der Zusatztarifvertrag zum Fgr 5-TV vom 17.09.2020 und der Fgr 6 TV vom 17.09.2020. Die Funktionsgruppentarifverträge aus dem Jahr 2020 waren dem Betriebsrat nach der Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden in der Anhörung vom 16.08.2023 aber bekannt. Hiervon durfte die Arbeitgeberin auch ausgehen, da sie – wie sie in derselben Anhörung mitteilte – alle Tarifverträge, die in Kraft getreten sind, zeitnah für alle Mitarbeiter im Intranet abrufbar stellt. Soweit sich der Betriebsrat darauf beruft, dass der Fgr 5-TV 2021 dem Betriebsratsvorsitzenden erst per E-Mail vom 13.07.2022 zugänglich gemacht worden sei (Schriftsatz vom 14.02.2023, S. 26 = Bl. 1267 der Akten mit Anlage BF2 = Bl. 1274 der Akten), handelt es sich hierbei offenbar um einen anderen Tarifvertrag. Denn umgruppiert wurde im November 2021 nicht in den Fgr 5-TV, sondern in den Zusatztarifvertrag zum Fgr 5-TV, den Fgr 4-TV, und den Fgr 6-TV.

84

(c) Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat darüber hinaus den Grund für die Umgruppierung, nämlich die Anwendung des „TEG“ (gemeint ist das Tarifeinheitsgesetz), genannt. Dies ist ausreichend.

85

(aa) Dass die Arbeitgeberin für den streitgegenständlichen Betrieb von der ... als Mehrheitsgewerkschaft ausging, ist zum einen unstreitig. Zum anderen wurde dies allen Mitarbeitern und damit auch dem Betriebsrat mit Schreiben vom 22.03.2021 (Bl. 782 der Akten) mitgeteilt.

86

(bb) Die Arbeitgeberin musste dem Betriebsrat nicht mitteilen, auf welcher Basis die vorgenommene Mehrheitsfeststellung getroffen worden ist. Denn die Mehrheitsfeststellung im Sinne von § 4a TVG ist nicht Sache des Betriebsrats – wie das Arbeitsgericht zu Recht erkannt hat. Gemäß §§ 2a Abs. 1 Nr. 6, 99 Abs. 1 ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen auf Antrag einer Tarifvertragspartei dazu berufen, die Entscheidung über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag zu treffen. Eine Berücksichtigung dieser gesetzgeberischen Entscheidung führt dazu, dass der im Verfahren nach § 99 Abs. 1 ArbGG nicht antragsbefugte Betriebsrat nicht gleichsam vermittelt über die Unterrichtungsdichte im Rahmen seiner Beteiligungsrechte gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG Informationen über die Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse erhält. Es reicht vielmehr aus, wenn die Arbeitgeberin, wie geschehen, mitteilt, welche Tarifverträge bzw. welcher Tarifvertrag aus ihrer Sicht künftig als Mehrheitstarifvertrag Anwendung zu finden hat (LAG Berlin-Brandenburg vom 27.01.2023 – 6 TaBV 948/22 unter II.2.b.bb) (2) der Gründe = Bl. 1293 ff der Akten). Denn könnte der Betriebsrat einen Widerspruch darauf stützen, dass die andere Gewerkschaft im Betrieb in der Mehrheit sei und daher deren Tarifverträge Anwendung finden müssten, wäre dies bei jeder Eingruppierung, also regelmäßig im Zusammenhang mit jeder Einstellung, und bei jeder Umgruppierung, die oftmals mit einer Versetzung einhergeht, und damit im Zusammenhang mit fast jeder personellen Maßnahme gerichtlich nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen und zu entscheiden ggf. mit jeweils unterschiedlichen Ergebnissen. Dies würde im Ergebnis auf ein eigenes kollektivrechtliches Antragsrecht des Betriebsrats bei der Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb hinauslaufen. Die Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft ist nach Ansicht des erkennenden Gerichts kollektivrechtlich einheitlich im Verfahren nach § 99 ArbGG zu klären, in dem der Betriebsrat weder ein Antragsrecht hat noch Beteiligter ist. Ein solches Antragsrecht für den Betriebsrat ist auch verfassungsrechtlich nicht geboten (vgl. Fitting, BetrVG, 31. Aufl. § 1 Rn 4).

87

(cc) Eine Mitteilungspflicht über die Mehrheitsfeststellung hat auch deshalb nicht bestanden, weil es zum Zeitpunkt der Umgruppierung rechtlich hierauf nicht ankam. Im November 2021 bestand keine nach § 4a TVG aufzulösende Tarifikollision. Der BuRa-Zug-TV 2019 befand sich in Nachwirkung. Unmittelbar und zwingend galten nur die Eingruppierungsregelungen der Funktionsgruppentarifverträge mit der Durch § 4a TVG kann aber nur eine Tarifikollision zwischen zwei nach § 4 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 TVG normativ wirkenden Tarifverträgen aufgelöst werden, nicht jedoch zwischen einem Tarifvertrag, an den der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist und einem nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkenden Tarifvertrag (BAG 27.09.2017 – 7 ABR 8/16 Rn 40 juris). Deshalb musste die hiesige Arbeitgeberin die Arbeitnehmer im November 2021 in jedem Falle auch nach den mit der ... geschlossenen Tarifverträgen eingruppieren. Hierauf hatte das erkennende Gericht mit Beschluss vom 20.04.2023 (Bl. 1383 der Akten) hingewiesen. Hieran ändert nichts, dass am 24.02.2022 der BuRa-Zug-TV 2022 mit Rückwirkung ab 01.01.2021 abgeschlossen wurde. Zum Zeitpunkt der Umgruppierung im November 2021 befand sich der BuRa-Zug-TV 2019 jedenfalls noch in Nachwirkung.

88

Ob betriebsverfassungsrechtlich auch bei einer nach § 4a TVG aufzulösenden Tarifikollision eine Eingruppierung in beide Vergütungsordnungen zu erfolgen hat, solange keine rechtskräftige Entscheidung nach § 99 ArbGG ergangen ist, kann deshalb offenbleiben.

89

(d) Hinsichtlich der Arbeitnehmer Sc... (Nr. 34 der Liste) und B... (Nr. 14 der Liste) gilt nichts anderes. Bezüglich beider erfolgte bereits mit E-Mail vom 12.11.2021 eine Anhörung, welche eine Umgruppierung zum 01.01.2022 vorsah. Auf diese Anhörung gibt es keine erkennbare Reaktion des Betriebsrats vor dem 25.11.2022. Allerdings ist dem Betriebsrat vor Ablauf der Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG eine neue Anhörung zugegangen, nämlich mit dem 17.11.2021. Das Gericht geht deshalb davon aus, dass die alte Anhörung vom 12.11.2021 hierdurch überholt wurde und jetzt die erneute Anhörung mit Schreiben vom 17.11.2022 gelten sollte. Bezüglich dieser neuen Anhörung kann daher auf die obigen Ausführungen verwiesen werden.

90

(e) Hinsichtlich der Arbeitnehmer S..., K..., T..., L... und H... ist die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG im Ergebnis mit dem Anhörungsschreiben vom 29.11.2021 (erneut) in Lauf gesetzt worden. Zwar ist eine Anhörung zur Umgruppierung in die Vergütungsordnung der mit der ... geschlossenen Tarifverträge bereits mit Schreiben vom 17.11.2021 erfolgt. Mit E-Mail vom 29.11.2021 (Bl. 713 f. der Akte) wurde der Betriebsrat erneut angehört. Geplant war nunmehr eine Umgruppierung zum 01.01.2022, und die genannten Personen sollten als Ausbildungslokfürer der „KC-Qualifizierung“ und der Vergütungsgruppe 443, die sich in Anhang 2 des mit der ... geschlossenen Fgr 4-TV findet und somit eindeutig zuzuordnen ist (Bl. 85 der Akten), zugeordnet werden. Damit wurde das frühere Anhörungsverfahren überholt, da eine neue Umgruppierungsentscheidung getroffen wurde. Die Informationen sind ausreichend. Dem Betriebsrat war aus der vorherigen Anhörung bekannt, dass und warum eine Umgruppierung in die mit der ... vereinbarten Vergütungsgruppen erfolgen sollte. Die dem Anhörungsschreiben beigelegte Liste (Bl. 714 der Akte) ist aus sich heraus verständlich. Die neue Organisationseinheit ist mitgeteilt ebenso wie der neue Vorgesetzte. Der Betriebsrat hat bezüglich der neuen Zuordnung zur KC-Qualifizierung seine Zustimmung mit Schreiben vom 08.12.2021 (Bl. 715 ff der Akte) erteilt, im Übrigen jedoch ebenso reagiert wie in seinem bereits zitierten Schreiben vom 25.11.2021. Die Lage bezüglich der zuletzt genannten Arbeitnehmer ist deshalb ebenso zu behandeln wie diejenige bezüglich der weiteren 180 Arbeitnehmer.

91

(f) Der Betriebsrat wurde mit Schreiben vom 17.11.2021 bzw. 29.11.2021 ausdrücklich um Zustimmung gebeten.

92

(5) Die Rückfragen im Schreiben des Betriebsrats vom 25.11.2022 bzw. 08.12.2022 haben nicht dazu geführt, dass die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht angelaufen ist.

93

(a) Die Schreiben vom 25.11.2021 sind innerhalb der mit der Regelungsabrede verlängerten Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG dem Arbeitgeber zugegangen. Dasselbe gilt für die Schreiben vom 08.12.2021 hinsichtlich der Arbeitnehmer S..., K..., T..., L... und H... (b) Soweit der Betriebsrat um Auskunft gebeten hat, auf welcher Basis die vorgenommene Mehrheitsfeststellung erfolgt ist, musste der Betriebsrat hierüber nicht informiert werden (s.o. II.2.b.bb.(4)(c)(bb)).

94

(c) Soweit der Betriebsrat um Auskunft über den Status der Tarifverhandlungen und des Ergebnisses gebeten hat im Hinblick auf sämtliche für die personellen Einzelmaßnahmen relevanten Tarifverträge, musste auch eine über die bereits gegebenen Informationen hinausgehende Auskunft nicht erteilt werden.

95

(aa) Für die Anhörung zur beabsichtigten Umgruppierung ist entscheidend, welche Tarifverträge zum Zeitpunkt der Umgruppierung heranzuziehen sind. Das sind zunächst einmal nur die Tarifverträge, in die umgruppiert werden soll, also der Fgr 4-TV in Kraft ab 01.01.2020, der Zusatztarifvertrag zum Fgr 5-TV vom 17.09.2020 und der Fgr 6-TV vom 17.09.2020. Diese waren dem Betriebsrat bekannt. Diese Tarifverträge regeln nicht nur die Eingruppierung, sondern auch die entsprechenden Entgelte, Zulagen, Prämien, vermögenswirksame Leistungen, Arbeitszeitregelungen usw. Die Eingruppierung an sich ist ausschließlich in den jeweiligen Anlagen 2 enthalten.

96

(bb) Soweit sich der Betriebsrat unter Zitierung von Fitting BetrVG, 31. Aufl. 2022, BetrVG § 99 Rn 180b, darauf beruft, dass der Arbeitgeber über alle ihm bekannten Umstände zu informieren hat, die die Wirksamkeit der Vergütungsordnung betreffen, z.B. dass die für die Ein- und Umgruppierung maßgeblichen Tarifverträge noch nicht gelten sowie ggf. über die Entwicklung und Stand der Tarifverhandlungen (Schriftsatz vom 14.02.2023, S. 24 = Bl. 1265 der Akte), so hilft dies nicht weiter. Denn die Wirksamkeit der Vergütungsordnung, wie sie mit der ... im November 2021 vereinbart war, stand nie in Frage. Dass die Eingruppierungsregelungen im November 2021 etwa Gegenstand von Tarifverhandlungen mit der ... gewesen sind, ist nicht ersichtlich und auch von keinem Beteiligten – auch für die Folgezeit – behauptet. Nicht zu informieren ist im Rahmen des Anhörungsverfahrens zur Umgruppierung nach § 99 BetrVG hingegen über sonstige tarifliche Regelungen, die möglicherweise Folgen der beabsichtigten Umgruppierung sind. Denn bei richtiger Eingruppierung können solche Folgen keine Nachteile im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG darstellen, auf die der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht stützen könnte (s.u. unter (6)(c)(cc)).

97

(6) Der Betriebsrat hat den Zustimmungersuchen vom 17.11.2021 bzw. 28.11.2021 nicht mit Schreiben vom 25.11.2021 bzw. 08.12.2021 in beachtlicher Weise widersprochen. Die Zustimmung gilt deshalb zu sämtlichen im Antrag genannten Umgruppierungen der einzelnen Arbeitnehmer nach § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt.

98

(a) Die Widerspruchsschreiben sind allerdings rechtzeitig innerhalb der verlängerten Frist bei der Arbeitgeberin eingetroffen. Die Schriftform ist eingehalten.

99

(b) Den Widerspruchsschreiben lagen jeweils wirksame Betriebsratsbeschlüsse zu Grunde. Der Betriebsrat hat dies mit Schriftsätzen vom 24.05.2022 S. 6 – 11 (Bl. 836 ff der Akten) mit Bezug auf die Anlagen AST 5, AST 7, AST 8, AST 11 und AST 13 und vom 15.11.2022 S. 2 – 13 (Bl. 1012 ff der Akten) unter Hinweis auf die Anlagen AST 7, AST 9, AST 19, AST 23, AST 24, AST 25, AST 26 und AST 27 im Einzelnen dargelegt. Hierauf wird Bezug genommen. Die Arbeitgeberin hat im Hinblick hierauf in der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht am 16.08.2023 ausdrücklich die Ordnungsmäßigkeit der Beschlussfassungen nicht mehr bestritten. Auch das erkennende Gericht konnte nach genauer Prüfung keine die Wirksamkeit der Beschlussfassungen in Frage stellenden Fehler erkennen.

100

(c) Der Betriebsrat hat die Widersprüche jedoch nicht in beachtlicher Weise begründet. Hierfür reicht eine formelhafte, nicht auf den Einzelfall angepasste Begründung, insbesondere die bloße Wiederholung des Wortlauts einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG nicht aus. Ebenso wenig genügt eine Begründung, die offensichtlich keinen Bezug zu einem der Verweigerungsgründe des Gesetzes hat (ErfK-Kania, 23. Aufl. 2023, § 99 BetrVG Rn 39 mwN).

101

(aa) Soweit der Betriebsrat rügt, dass die Festlegung der Mehrheitsverhältnisse nicht transparent und für den Betriebsrat nicht wirksam erfolgt sei, kann er einen Widerspruch von vorneherein hierauf nicht stützen. Es ist nicht ersichtlich, gegen welche tarifliche oder gesetzliche Vorschrift im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verstoßen sein sollte. Der Weg der Mehrheitsfeststellung durch den Arbeitgeber ist gesetzlich eben nicht geregelt (LAG Berlin-Brandenburg 27.01.2023 – 6 TaBV 948/22 unter II.2.b) bb) (2) der Gründe = Bl. 1317 der Akten), insbesondere nicht in § 4a TVG. Eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung im Verfahren nach § 99 ArbGG, die gegenüber jedermann wirken würde, lag und liegt nicht vor.

102

(bb) Soweit der Betriebsrat rügt, er könne nicht ausschließen, dass die Arbeitgeberin mit der beabsichtigten Maßnahme gegen einen – korrekterweise – anzuwendenden Tarifvertrag (Anwendung des falschen Tarifwerks) verstoßen würde, liegt auch hierin keine beachtliche Begründung.

103

Mit der Formulierung, er „kann nicht ausschließen“, behauptet der Betriebsrat eben nicht, dass die Vergütungsordnungen der Funktionsgruppentarifverträge der ... nicht zur Anwendung kommen und die Arbeitgeberin etwa gegen § 4a Abs. 2 TVG verstoßen hätte. Die Behauptung eines bloß möglichen Verstoßes genügt nicht. Eine entsprechende dezidierte Formulierung fehlt. Im Gegensatz zur Auffassung des Betriebsrats kann der Widerspruch auch nicht in der Weise ausgelegt werden, dass nicht die Vergütungsordnungen der Funktionsgruppentarifverträge, sondern die Vergütungsordnung des mit der GdL vereinbarten Tarifwerks Anwendung finden. Zum einen widerspricht dies dem Wortlaut. Zum anderen ist davon auszugehen, dass sich der Betriebsratsvorsitzende bei der Formulierung des Widerspruchs an die vom Betriebsrat besprochene Argumentation hält und daher gerade nicht behauptet wurde, dass nicht die Vergütungsordnungen der mit der ... geschlossenen Tarifverträge zur Anwendung kommen.

104

Soweit schließlich mit der Formulierung etwa die Verletzung des Unterrichtsanspruchs des Betriebsrats selbst und damit ein Verstoß gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gerügt werden sollte, so handelt es sich hierbei nicht um einen Gesetzesverstoß, der unter § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG fiele. Denn die Verletzung der Unterrichtspflicht ist lediglich ein Verfahrensverstoß; der Zustimmungsverweigerungsgrund nach Nr. 1 setzt aber voraus, dass die personelle Maßnahme als solche gegen ein Gesetz verstößt.

105

(cc) Auch soweit der Betriebsrat in seinem Widerspruchsschreiben Nachteile für die Arbeitnehmer durch die Anwendung des Tarifwerks der ... rügt, etwa, weil die Lohnerhöhungen erst einen Monat später in Kraft träten, kann hierauf ein Widerspruch nicht gestützt werden. Bei einer Eingruppierung kommt dieser Verweigerungsgrund nicht in Frage. Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist ein Akt der Rechtsanwendung. Sie steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien. Einer vom anzuwendenden Entgeltschema gebotenen Eingruppierung kann sich der Betriebsrat nicht mit der Begründung widersetzen, sie benachteilige den Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Mitarbeitern. In den Folgen richtiger Anwendung des geltenden Rechts liegt kein Nachteil iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG (BAG 28.09.2009 – 1 ABR 97/07 – Rn 36 mwN). Dass die Umgruppierung in eine zu niedrige Vergütungsgruppe der Funktionsgruppentarifverträge der ... oder zu einer Herabgruppierung geführt hätte, ist vom Betriebsrat weder behauptet noch sonst ersichtlich (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 15.02.2023 – 6 TaBV 10/22 – Rn 61 – 63 mwN juris).

III.

106

Nach alledem waren die Anträge des beschwerdeführenden Betriebsrats zurückzuweisen.

C.

107

Die Rechtsbeschwerde war gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 72 Abs. 2 Nr.1 ArbGG zuzulassen.

108

Der Umfang des Unterrichtsanspruchs des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG in Fällen beabsichtigter Ein/Umgruppierungen nach Ermittlung des Mehrheitstarifvertrages i.S. von § 4a Abs. 2 TVG ist ebenso klärungsbedürftig wie die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Zustimmungsersetzungsverfahren zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates vom Arbeitgeber einzuleiten ist.