



Arbeitsgericht Braunschweig

Im Namen des Volkes

Beschluss

Verkündet am: 25.04.2023

_____, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

1. Betriebsrat des Betriebs _____
vertr.d.d. Betriebsratsvorsitz. _____
– Antragstellerin und Beteiligte zu 1 –

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Dr. Kluge | Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

2. _____, vertr. d. d. GF _____
– Beteiligte zu 2 –

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte _____

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig auf die mündliche Anhörung vom 25. April 2023 durch die Richterin _____ als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ und den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ als Beisitzer beschlossen:

Der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, aufgrund der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu der hinsichtlich der Arbeitnehmerin _____ getroffenen Umgruppierungsentscheidung und das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Gründe

I.

Die Parteien streiten um die Sicherung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates bei Umgruppierung anlässlich der Zuweisung der Funktion als Inklusionsbeauftragte gegenüber einer Arbeitnehmerin der Beteiligten zu 2) gemäß § 99 BetrVG.

Antragssteller ist der bei der Beteiligten zu 2) gebildete Betriebsrat. Bei der Beteiligten zu 2) finden eine Vergütungsordnung sowie ein Entgelttarifvertrag Anwendung, der zehn Entgeltgruppen vorsieht. Auszugsweise heißt es im ERTV zur Entgeltgruppe 10 unter der Überschrift „Allgemeine Tätigkeit“: „Tätigkeiten mit komplexen Aufgabenstellungen, die im Rahmen der Leitung einer Organisationseinheit selbstständig und eigenverantwortlich auszuführen sind. Tätigkeiten mit höchstem Schwierigkeitsgrad“.

Die Beteiligte zu 2) teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 4. Juli 2022, bei dem Antragsteller eingegangen am 13. Juli 2022, mit, zu beabsichtigen, eine Arbeitnehmerin, Frau [REDACTED], ursprünglich Abteilungsleitung MAT-E2 bei der Beteiligten zu 2), künftig als Inklusionsbeauftragte in der Organisationseinheit [REDACTED] ab dem 1. September 2022 zu beschäftigen.

Auszugsweise heißt es in diesem als „Interne Mitteilung“ betitelten Schreiben: „Die ausgeschriebene Stelle soll gemäß der beigefügten Stellenbeschreibung ausgeübt werden. Die Eingruppierung bleibt mit der E10/10 bestehen.“ Wegen des weiteren Inhalts wird auf die Anlage ASt. 1, Bl. 6 d.A. Bezug genommen. Dem Schreiben war ferner eine Stellenbeschreibung für die Tätigkeit als Inklusionsbeauftragte beigefügt, die Bewerbungsunterlagen der betroffenen Arbeitnehmerin samt Zeugnissen und Nachweisen über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine Stellenausschreibung für eine Inklusionsbeauftragte bei der Beteiligten zu 2), die eine Eingruppierung in die „Mindestentgeltgruppe E8 nach ERTV“ vorsah. Ausweislich der beigefügten Stellenbeschreibung sollte die Arbeitnehmerin „der Geschäftsführung [REDACTED]“ unterstellt sein. Bei der „[REDACTED]“ handelt es sich um einen von der Beteiligten zu 2) verschiedenen Rechtsträger, die „[REDACTED]“.

Auf Nachfrage des Antragstellers bei der Beteiligten zu 2) vom 26. Juli 2022, weshalb der Arbeitnehmerin [REDACTED] kein Raum zugewiesen werde, und unter Hinweis auf den Widerspruch zwischen Stellenbeschreibung und Stellenausschreibung hinsichtlich des organisatorischen Zuschnitts der Tätigkeit der Inklusionsbeauftragten teilte die Beteiligte zu 2) dem Antragsteller mit E-Mail vom 26. Juli 2022 mit, dass die Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen kein Auto fahren dürfe und ihre Arbeit nur von zuhause absolvieren könne. Ferner bleibe die bisherige Eingruppierung E10/10 bestehen. Der E-Mail war zudem eine korrigierte Stellenbeschreibung beigefügt, hinsichtlich deren weiteren Inhalts auf die Anlage ASt. 3, Bl. 8 f. d. A., Bezug genommen wird.

Der Antragsteller teilte am 28. Juli 2022 der Beteiligten zu 2) nach einer entsprechenden Beschlussfassung in seiner Sitzung vom selben Tag mit, die Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme der Beteiligten zu 2) zu verweigern. Hierzu verwies er darauf, dass die betroffene Arbeitnehmerin „in die E8/10 einzugruppieren“ sei.

Mit Mail vom 26. August 2022 informierte die Beteiligte zu 2) schließlich darüber, dass die betroffene Arbeitnehmerin ab dem 01. September 2022 zur Inklusionsbeauftragten bestellt werde.

Der Antragsteller ist der Auffassung, die Beteiligte zu 2) habe das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren zur Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmerin durchführen

müssen. Er habe fristgemäß die Zustimmung zur mitgeteilten Umgruppierung der betroffenen Arbeitnehmerin verweigert, denn eine ordnungsgemäße Unterrichtung sei frühestens durch die nachgeschobenen Informationen mit E-Mail vom 26. Juli 2022 in Gang gesetzt worden. Insoweit sei entscheidend, ob die betroffene Arbeitnehmerin für einen oder – ausweislich der zunächst beigefügten Stellenbeschreibung – zwei Arbeitgeber tätig werden solle, zudem habe die Stellenausschreibung nicht im Einklang mit den sonstigen Informationen insbesondere hinsichtlich der Umgruppierung gestanden. Schließlich sei auch die mitgeteilte Umgruppierung weder nachvollziehbar gewesen noch nachvollziehbar gemacht worden.

Die Antragstellerin beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, aufgrund der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu der hinsichtlich der Arbeitnehmerin [REDACTED] getroffenen Umgruppierungsentscheidung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) ist der Auffassung, die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vom 28. Juli 2022 sei unbeachtlich, denn die Zustimmung des Betriebsrats werde bereits wegen ungenutzten Verstreichenlassens der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 BetrVG fingiert. Die Anhörung mit Schreiben vom 4. Juli 2022 sei ordnungsgemäß und abschließend gewesen. Etwaige Fehler in der ersten Mitteilung und den beigefügten Unterlagen seien offensichtlich als Irrtum erkennbar gewesen. Ferner handele es sich bei der Tätigkeit der Inklusionsbeauftragten um einen Tätigkeitsbereich, der aus sich heraus komplex sei und dessen Zuordnung zur angegebenen Entgeltgruppe sich bereits aus dieser Komplexität ergebe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

II.

Der zulässige Antrag ist begründet. Der Beteiligten zu 2) ist aufzugeben, wegen der Eingruppierung der Arbeitnehmerin [REDACTED] ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG durchzuführen.

1.

Der Antrag ist nach den §§ 2a, 80 Abs. 1 ArbGG zulässig. Zwischen den Beteiligten ist mit der Sicherung des Mitbestimmungsrechtes des Antragsstellers nach § 99 BetrVG eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit streitig.

Der Antragsteller ist antragsbefugt. Er macht mit dem auf § 101 BetrVG in entsprechender Anwendung gestützten Antrag ein eigenes betriebsverfassungsrechtliches Recht geltend.

2.

Der Antrag ist auch begründet. Der Beteiligten zu 2) war in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG aufzugeben, über die Umgruppierung der Arbeitnehmerin [REDACTED] das arbeitsgerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten. Der Antragssteller hat die Zustimmung zur (erneuten) Eingruppierung der Arbeitnehmerin [REDACTED] innerhalb der Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG durch Schreiben vom 28. Juli 2022 verweigert. Die Ausschlussfrist ist erst durch die E-Mail der Beteiligten zu 2) vom 26. Juli 2022 in Gang gesetzt worden. Die Zustimmung des Antragsstellers wurde auch nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt nach § 99 Abs. 3 BetrVG fingiert.

a)

In entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG kann der Betriebsrat in Fällen, in denen der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrates eine Ein- oder Umgruppierung oder nach Auffassung des Betriebsrates eine unzutreffende Ein- oder Umgruppierung vorgenommen hat, im Mitbestimmungssicherungsverfahren zum Schutz seiner Rechte aus § 99 Abs. 1 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, in Zustimmung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten (vgl. BAG 14. April 2010 - 7 ABR 91/08 -, juris, Rn. 11; Richardi/Thüsing, 17. Aufl. 2022, § 101 Rn. 12 ff.).

b)

Ausgehend hiervon war die Beteiligte zu 2) verpflichtet, ein Zustimmungseretzungsverfahren beim Arbeitsgericht einzuleiten. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG in Gestalt der Umgruppierung der Arbeitnehmerin [REDACTED] fristgemäß durch Schreiben vom 26. Juli 2022 verweigert, sodass vor Durchführung der Maßnahme ein Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen war.

aa)

Bei der beabsichtigten Maßnahme handelt es sich um eine zustimmungsbedürftige Umgruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG, über die die Beteiligte zu 2) den Antragssteller ordnungsgemäß zu unterrichten hatte.

§ 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Ein- bzw. Umgruppierung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Insoweit müssen bei Einstellungen und Versetzungen insbesondere der in Aussicht genommene Arbeitsplatz und die vorgesehene Ein- oder Umgruppierung mitgeteilt werden.

Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die – erstmalige oder erneute – Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung. Sie besteht in der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien. Die Eingruppierung ist dabei kein konstitutiver Akt, sondern Rechtsanwendung und damit die Kundgabe einer Rechtsansicht (vgl. BAG 11. November 2008 - 1 ABR 68/07 -, juris, Rn. 23). Eine Umgruppierung liegt demgegenüber bei jeder Änderung der Einreihung in die betriebliche Vergütungsordnung vor, d.h. im Falle einer „Neu-Eingruppierung“, unabhängig davon, ob sich hierdurch die Höhe des Entgeltes verändert (vgl. *Fitting BetrVG/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier/Schelz*, 31. Auflage 2022, § 99 Rn. 104 mwN).

Soweit – wegen Geltung einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung (*hierzu BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 -, juris, Rn. 16*) – eine Ein- bzw. Umgruppierungsmittelung erforderlich ist, muss der Arbeitgeber zuvor eine entsprechende Beurteilung vornehmen. Insoweit besteht das Beteiligungsrecht des Betriebsrats dann in Form eines „Mitbeurteilungsrechts“ (*vgl. BAG 26. September 2018 - 7 ABR 18/16 -, juris, Rn. 34; BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 -, juris, Rn. 25, BAGE 118, 141*).

Eine solche Maßnahme hatte die Beteiligte zu 2) mit Blick auf die aus der Versetzung der betroffenen Arbeitnehmerin und Bestellung zur Inklusionsbeauftragten erforderlich werdende erneute Eingruppierung ab September 2022 geplant. Hierzu hat der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert.

bb)

Die Zustimmung des Betriebsrats gilt auch nicht bereits nach § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt. Sie wurde rechtzeitig mit Schreiben vom 28. Juli 2022 verweigert.

i)

Will der Betriebsrat einer Maßnahme i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG widersprechen, so hat er dies dem Arbeitgeber nach § 99 Abs. 3 Satz 1 unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche mitzuteilen. Die Frist beginnt mit der vollständigen Unterrichtung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG. Erst wenn der Betriebsrat eine dieser Voraussetzungen nicht einhält, gilt seine Zustimmung als erteilt.

ii)

Danach wurde entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) die Zustimmung des Antragsstellers zur beabsichtigten personellen Maßnahme nicht bereits nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG fingiert, sodass die Zustimmungsverweigerung vom 28. Juli 2022 unbeachtlich gewesen wäre. Die Unterrichtung vom 4. Juli 2022, dem Antragssteller zugegangen am 13. Juli 2022, vermochte den Lauf der Frist nach § 99 Abs. 3 BetrVG nicht in Gang zu setzen, denn die (erstmalige) Unterrichtung war mit Blick auf die fehlerhafte Stellenbeschreibung im Rahmen der ersten Mitteilung nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG.

Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Tatsachen mitteilen, die den Betriebsrat in die Lage versetzen, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrates setzt voraus, dass er in Kenntnis aller relevanten Tatsachen, die der Arbeitgeber seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, den Sachverhalt im Sinne einer Richtigkeitskontrolle mitbeurteilen und prüfen kann, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist. Der Arbeitgeber muss hierzu alle erforderlichen Angaben zur bisherigen und vorgesehenen Vergütungsgruppe machen oder die Gründe erläutern, weshalb der Arbeitnehmer anders als bisher einzureichen ist (*vgl. BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 -, juris, Rn. 24 f., BAGE 149/182; Fitting BetrVG/Schmidt/Trebingen/Linsenmaier/Schelz, 31. Auflage 2022, § 99 Rn. 180a*). Bei einer tariflichen Vergütungsordnung sind ferner die Angaben mitteilungsbedürftig, auf die die Tarifvertragsparteien abgestellt haben (*vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 -, juris, Rn. 34*).

Ausgehend von diesem Maßstab war eine ordnungsgemäße Unterrichtung erst im Schreiben nach Vervollständigung durch die in der E-Mail vom 26. Juli 2022 mitgeteilten Informationen, dort durch die korrigierte Stellenbeschreibung, zu erblicken. Erst durch die in der E-Mail ergän-

zend nachgeschobenen Informationen war der Antragssteller in die Lage versetzt worden, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe für die konkret beabsichtigte Maßnahme in Gestalt der Bestellung zur Inklusionsbeauftragten allein für die Beteiligte zu 2) vorliegt.

Grundsätzlich ist die korrekte Stellenbeschreibung für eine personelle Maßnahme der Umgruppierung von entscheidender Bedeutung, denn aus ihr ergeben sich regelmäßig die wesentlichen Merkmale, für die im Rahmen der Umgruppierung erforderliche Rechtsanwendung durch Subsumtion des tatsächlichen Sachverhaltes unter die für die konkrete Entgeltgruppe maßgeblichen Merkmale. Die Stellenbeschreibung definiert Aufgaben und Kompetenzen einer konkreten Stelle und beschreibt die zu verrichtenden Tätigkeiten (vgl. *grundlegend BAG 14. Januar 2014 - 1 ABR 49/12 -, juris, Rn. 15*). Entscheidend sind dabei auch, ungeachtet der jeweiligen Unternehmensgröße, diejenigen Informationen, aus denen sich ergibt, ob eine Tätigkeit für einen oder für mehrere Rechtsträger ausgeübt wird. Insoweit kommt der Stellenbeschreibung auch organisatorische Bedeutung zu. Ein Zuschnitt des Zuständigkeitsbereichs über einen bestimmten Rechtsträger hinweg – im konkreten Fall zur [REDACTED] – kann einer Tätigkeit ein anderes Gepräge geben, insbesondere auch dann, wenn ein Unternehmen – wie im vorliegenden Fall – von der Beteiligten zu 2) „mitbetreut“ wird. Denn der konkrete Zuständigkeitsbereich kann einen wesentlichen Indikator dafür darstellen, inwiefern eine Tätigkeit im Rahmen einer bestimmten Organisationseinheit als leitende zu qualifizieren ist. Dabei kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die (hypothetische) Tätigkeit für einen weiteren Rechtsträger sich auf ein großes oder kleines Unternehmen bezieht, denn hieraus folgt kein notwendiger Schluss auf einen etwaigen Bedeutungsgehalt einer Tätigkeit für eine konkrete Organisationseinheit. Ebenso wenig ist für die vom Betriebsrat vorzunehmende Mitbeurteilung allein maßgeblich, ob sich Aufgabeninhalte oder Anforderungen an eine Tätigkeit im Einzelfall verändert hätten oder ob es sich bei Tätigkeiten im Bereich der Inklusion bereits aus ihrer Natur heraus um komplexe Tätigkeiten handelt. Die sich aus dem Zuschnitt der Stelle ergebenden Konsequenzen für die Einordnung in die Unternehmens- bzw. Konzernhierarchie sind hiernach von entscheidender Bedeutung für die Frage der zutreffenden Eingruppierung und damit der zutreffenden Rechtsanwendung durch die Beteiligte zu 2) als Arbeitgeber.

Anders als die Beteiligte zu 2) meint, handelt es sich beim Inhalt der ursprünglich übermittelten Stellenbeschreibung auch nicht um einen offenkundigen Fehler, der für die Frage der ordnungsgemäßen Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht von Bedeutung wäre, weil sich dem Antragssteller aus den sonstigen Umständen die tatsächlich gewollte Mitteilung ergeben hätte. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung erfordert zunächst im Grundsatz, dass die Arbeitgeberseite dem Betriebsrat widerspruchsfreie und vollständige Informationen übermittelt. Jeder inhaltliche Widerspruch erschwert die Prüfung, ob und gegebenenfalls inwieweit Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegen. Es war vorliegend nicht aus den sonstigen Umständen im Bewerbungsverfahren und anschließend im Mitbestimmungsverfahren sicher erkennbar, dass die tatsächlich gewollte Erklärung, d.h. die Information über die Stelle einer Inklusionsbeauftragten allein bei der Beteiligten zu 2), nicht objektiv korrekt zum Ausdruck gebracht worden, sondern nur irrtümlich eine falsche Beschreibung beigefügt war. Die Verwendung eines Briefkopfes des tatsächlich gemeinten Arbeitgebers genügt hierzu allein nicht – insbesondere dann, wenn wie vorliegend der Arbeitgeber nicht weiter begründet, wie es zu seinem Ergebnis zur erneuten Eingruppierung gelangt. Insoweit ist es dem Antragssteller im Rahmen seines Mitbeurteilungsrechts nicht ohne weiteres möglich, nachzuvollziehen, welche der mitgeteilten Sachverhaltsvarianten die Beteiligte zu 2) ihrer Rechtsansicht über die zutreffende Einordnung in das bei ihm geltende Vergütungssystem und damit die personelle Maßnahme selbst zugrunde gelegt hat, selbst wenn sich der „korrekte“ Sachverhalt – bei Ausblendung des Widerspruchs – aus den übrigen Informationen ergibt.

iii)

Die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung galt auch nicht deshalb schon nach § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt, weil der Antragsteller nicht innerhalb einer Frist von einer Woche auf die Mängel im Schreiben vom 13. Juli 2022, mit dem die Beteiligte den Antragsteller um Zustimmung zu den beabsichtigten personellen Maßnahmen ersuchte, hingewiesen hätte.

Die Frist nach § 99 Abs. 3 BetrVG beginnt nicht zu laufen, wenn der Arbeitgeber seiner aus § 99 Abs. 1 BetrVG folgenden Pflicht, den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme zu unterrichten, nicht oder nicht vollständig nachkommt (vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 30/17 -, juris, Rn. 33). Es kann davon abweichend erst dann – ausgehend vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, § 2 Abs. 1 BetrVG – Sache des Betriebsrates sein, innerhalb der Wochenfrist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte zu bitten, wenn der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, den Betriebsrat vollständig informiert zu haben (vgl. BAG 6. Oktober 2010 - 7 ABR 80/09 -, juris, Rn. 28 mwN).

Die Beteiligte zu 2) durfte im vorliegenden Fall nicht davon ausgehen, alles Erforderliche zur ordnungsgemäßen Unterrichtung unternommen zu haben. Zwar hatte sie in ihrem Schreiben vom 4. Juli 2022 auf die Grundlagen von beabsichtigter Versetzung und Umgruppierung hinsichtlich der betroffenen Mitarbeiterin hingewiesen und hierzu entsprechende Unterlagen beigefügt. Im Rahmen der beigefügten Anlagen blieb aber widersprüchlich und unklar, welche Tätigkeit in welcher organisatorischen Einordnung, von der betroffenen Arbeitnehmerin tatsächlich ausgeübt werden sollte und welchem Tätigkeitsmerkmal von Bedeutung für die Eingruppierung dies entsprechen sollte. Diese offenkundige Unklarheit der Unterrichtung bezog sich damit auf die Stelle selbst, auf der die betroffene Arbeitnehmerin eingesetzt werden sollte, d.h. auf die tatsächliche Grundlage der sich aus der Versetzung ergebenden erneuten Eingruppierung, so dass insoweit der Antragssteller nicht zunächst gehalten war, auf diesen Fehler in der Unterrichtung innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG die Beteiligte zu 2) hinzuweisen.

iv)

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu der beantragten Umgruppierung auch im Übrigen mit Mitteilung vom 28. Juli 2022 wirksam verweigert. Die im Ergebnis fristgerechte (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB) Erklärung über die Zustimmungsverweigerung ist der Beteiligten zu 2) unter Angabe von Gründen i.S.v. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, die sich den abschließend in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Tatbeständen, hier mit der Frage der Eingruppierung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1, zuordnen lassen (vgl. hierzu BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 -, juris, Rn. 41, BAGE 102, 135), und nach entsprechender Beschlussfassung zugegangen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann durch Einreichung einer Beschwerdeschrift bei dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerdeschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie

kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Beschwerde muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Beschwerde muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Beschlusses bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses in gleicher Form schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Beschwerdebegründung und die Beschwerdeerwiderung in fünffacher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

