

LArbG Baden-Württemberg Beschluß vom 1.8.2008, 5 TaBV 8/07

Eingruppierung - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates per E-Mail - Schriftlichkeit nach § 99 Abs 3 S 1 BetrVG

Leitsätze

Die Zustimmungsverweigerung eines Betriebsrates gegen eine personelle Maßnahme entspricht nicht dem Schriftlichkeitsgebot aus § 99 Absatz 3 Satz 1 BetrVG, wenn diese in elektronischer Form ohne qualifizierte elektronische Signatur im Sinne von § 126a BGB übermittelt wird.

Tenor

1. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 28. November 2007 - 29 BV 94/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat (Beteiligter zu 2) seine Zustimmung zur Eingruppierung/Umgruppierung der Arbeitnehmer B. L. und R. S. am Standort S. ordnungsgemäß und zu Recht verweigert hat, und zwar insbesondere darüber, ob die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates per E-Mail frist- und vor allem formgemäß erfolgt ist.
- 2 Die Arbeitgeberin (Beteiligte zu 1) ist ein Logistik-Dienstleistungsunternehmen und gehört dem „Deutsche Lufthansa-Konzern“ an. Sie beschäftigt weit mehr als 20 Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen. Der Beteiligte zu 2 ist der am Standort S. gebildete - einköpfige - Betriebsrat. Am Standort S. beschäftigte die Arbeitgeberin zum Jahreswechsel 2006/2007 zehn Arbeitnehmer. Dies haben die Beteiligten übereinstimmend im Termin zur Anhörung am 1. August 2008 erklärt (Protokoll Blatt 100 der Akten).
- 3 Hintergrund der Streitigkeit zwischen den Beteiligten im vorliegenden Beschlussverfahren ist die Tarifeinigung zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (AVH) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Unter dem 8. Juli 2006 vereinbarten die Tarifparteien mit Wirkung zum 30. Dezember 2006 ein grundlegend neues Vergütungssystem bestehend aus dem Tarifvertrag Vergütungssystem Boden (TV VS Boden DLH) und dem Vergütungstarifvertrag Nr. 1 für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (VTV Nr. 1 Boden DLH), das den bis Ende des Jahres 2006 gültigen Vergütungstarifvertrag vom 1. April 1989 (VRTV) ablöste. Das neue Vergütungssystem unterscheidet sich von der bisherigen Systematik. Die Vergütungsgruppen wurden insgesamt neu geordnet. Die bisherigen individuellen Stellenbeschreibungen wurden durch eine von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Standard-Stellenbeschreibung abgelöst. An der ausgeübten Tätigkeit der Arbeitnehmer änderte sich durch die neue Regelung der Tarifvertragsparteien jedoch nichts. Die Tarifvertragsparteien haben die Positionen nach dem VRTV, den Tätigkeitsmerkmalen nach dem TV VS Boden DLH gegenübergestellt und zu diesem Zweck eine so genannte Zuordnungsmatrix vereinbart. Hinsichtlich des Inhaltes dieser Zuordnungsmatrix wird auf Anlage 5 (Blatt 86 ff. der ArbG-Akte) Bezug genommen.
- 4 Mit Schreiben vom 1. Dezember 2006 (Blatt 107 der ArbG-Akte) leitete die Arbeitgeberin das Beteiligungsverfahren beim Betriebsrat nach § 99 BetrVG für die zehn am Standort S. beschäftigten Arbeitnehmer ein und verlängerte zugleich die Frist nach § 99 Absatz 3 BetrVG bis zum 21. Dezember 2006. Die Arbeitgeberin ließ den Betriebsrat in diesem Zusammenhang weiter wissen, dass sie davon ausginge, ihm alle für die Entscheidung relevanten Unterlagen vorgelegt zu haben, wenn nicht bis 8. Dezember 2006 Gegenteiliges schriftlich mitgeteilt werde.

- 5 Noch vor dem 8. Dezember 2006 forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, Arbeitsplatzbeschreibungen für die Fachkräfte 2/Logistik, Lagerverwaltung und den Sacharbeiter 2/Logistik. Lagerverwaltung und die prozentuale Aufteilung der Tätigkeiten zu ergänzen, was seitens der Arbeitgeberin am 8. Dezember 2006 erfolgte.
- 6 Am 13. Dezember 2006 forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibungen vorzulegen, was nicht geschah. Mit E-Mail vom 18. Dezember 2006 widersprach der Betriebsrat dem Zustimmungsverlangen der Arbeitgeberin unter Hinweis auf § 99 Absatz 1 und Absatz 2 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat übermittelte zu diesem Zweck am Montag, dem 18. Dezember 2006 um 16.51 Uhr die von der Arbeitgeberin vorgelegte E-Mail (vergleiche zu deren Inhalt Blatt 113 der Akte, Anlage A 13). Als Anhang zu dieser Mail war das Widerspruchsschreiben (Blatt 114 der Akte) beigefügt. Erst am 27. Dezember 2006 ist der Arbeitgeberin das vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Widerspruchsschreiben zugegangen. Zu dessen Inhalt wird auf Blatt 115 der ArbG-Akte, Anlage A 14 Bezug genommen und verwiesen.
- 7 Mit Antragschrift vom 26. April 2007 hat die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Stuttgart das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, das Be-teiligungsverfahren sei ordnungsgemäß eingeleitet worden und der Betriebsrat habe auch innerhalb der verlängerten Widerspruchsfrist nicht formgerecht widersprochen. Die E-Mail vom 18. Dezember 2006 genüge dem Gebot der Schriftlichkeit nach § 99 Absatz 3 BetrVG nicht. Das Originalschreiben sei erst am 27. Dezember 2006 und folglich nach Ablauf der verlängerten Frist eingegangen und damit unbeachtlich. In der Sache selbst seien die Zu-stimmungsverweigerungsgründe ebenfalls nicht gegeben.
- 8 Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt,
- 9 **die Zustimmung des Beteiligten zu 2 zur Umgruppierung/Eingruppierung des Herrn B. L. als Fachkraft 2/Logistik und Lagerverwaltung in die Vergütungs-gruppe 2 B sowie Herrn R. S. als Sachbearbeiter 2/Lagerwirtschaft in die Vergütungsgruppe 3 B nach Tarifvertrag Vergütungssystem Lufthansa Technik/Informationstechnologie vom 8. Juli 2006 zu ersetzen.**
- 10 Der Betriebsrat hat beantragt:
- 11 **Der Antrag wird abgewiesen.**
- 12 Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass seine Zustimmung weder als erteilt gelte noch vom Arbeitsgericht zu ersetzen sei. Der Betriebsrat sei bereits nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Mangels umfassender und rechtzeitiger Information habe die Anhörungsfrist nicht zu laufen begonnen. Die am 8. Dezember 2006 nachgereichten Unterlagen seien nicht ausreichend gewesen. Die Zustimmung könne auch nicht wegen Versäumung der Frist nach § 99 Absatz 3 BetrVG als erteilt angesehen werden, insbesondere wahre die E-Mail vom 18. Dezember 2006 die Schriftform, zumal das Originalschreiben auf dem Postweg nachgekommen sei. Zudem habe es die Arbeitgeberin sich zurechnen zu lassen, dass die Post nicht rechtzeitig bei ihr eingegangen sei, da ein unternehmensinternes "Mailing-System" insoweit genutzt werde. Der Betriebsrat hat darüber hinaus eingewandt, dass die Zustimmung auch nicht deshalb als erteilt gelte, weil er keinen Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 99 Absatz 2 BetrVG benannt haben soll.
- 13 Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Umgruppierung/Eingruppierung des Herrn B. L. als Fachkraft 2/Logistik und Lagerverwaltung in Vergütungsgruppe 2 B sowie Herrn R. S. als Sachbearbeiter 2/Lagerwirtschaft in die Vergütungsgruppe 3 B nach Tarifvertrag Ver-gütungssystem Lufthansa Technik/Informationstechnologie vom 8. Juli 2006 als erteilt gilt. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit

begründet, dass die Zustimmung nach § 99 Absatz 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gelte, da innerhalb der bis 21. Dezember 2006 verlängerten Frist der Betriebsrat nicht unter Angabe von Gründen gemäß § 99 Absatz 2 BetrVG schriftlich seine Zustimmung verweigert habe. Die Verweigerung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme habe schriftlich zu erfolgen. Dies sei vorliegend erst am 27. Dezember 2006 geschehen. Die E-Mail wahre die Schriftform nicht. Der spätere Zugang der schriftlichen Zustimmungsverweigerung liege in der Risikosphäre des Betriebsrates und verhindere den Eintritt der Zustimmungsfiktion nicht. Auch sei die Frist des § 99 Absatz 3 BetrVG ordnungsgemäß in Gang gesetzt worden. Spätestens am 8. Dezember 2006 hätten dem Betriebsrat alle maßgeblichen Unterlagen vorgelegen. Darüber hinaus hat das Arbeitsgericht -der Vollständigkeit halber - darauf hingewiesen, dass nach seiner Auffassung der Betriebsrat mit Einwänden nach § 99 Absatz 2 Nr. 4 BetrVG präkludiert sei, da er diese Einwände erstmalig im gerichtlichen Verfahren geltend gemacht habe.

14 Gegen diesen dem Betriebsrat am 10. Dezember 2007 zugestellten Beschluss wendet er sich mit seiner mit Schriftsatz vom 28. Dezember 2007 - eingegangen beim Landesarbeitsgericht als Telefax am gleichen Tag - eingereichten Beschwerde. Der Betriebsrat macht geltend, das Arbeitsgericht habe dem Antrag der Arbeitgeberin zu Unrecht stattgegeben. Das Arbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft darauf abgestellt, dass die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates nicht schriftlich erfolgt sei. Es habe unberücksichtigt gelassen, dass die E-Mail am 18. Dezember 2007 der Arbeitgeberin später im Original nebst Unterschrift zugegangen ist und damit das Gebot der Schriftlichkeit in ausreichendem Maße tragen würde. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass es dem Betriebsrat nicht angelastet werden könne, dass das Schreiben im Original erst am 27. Dezember 2006 der Arbeitgeberin zugeing. Die Arbeitgeberin habe den Betriebsrat dazu veranlasst, das unternehmensinterne Postsystem zu nutzen und habe deshalb Verzögerungen zu vertreten.

15 Der Betriebsrat beantragt:

16 **Auf die Beschwerde des Betriebsrates wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 28. November 2007 - 29 BV 94/07 - abgeändert. Der Antrag der Arbeitgeberin wird abgewiesen.**

17 Die Arbeitgeberin beantragt

18 **Zurückweisung der Beschwerde.**

19 Die Arbeitgeberin verteidigt den angefochtenen Beschluss des Arbeitsgerichts unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Sie ist der Auffassung, dass die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates per E-Mail formunwirksam ist und nicht der von § 99 Absatz 3 BetrVG geforderten Schriftlichkeit genüge. Zwar sei es richtig, dass Schriftlichkeit im Sinne des § 99 Absatz 3 BetrVG nicht Schriftform im Sinne des § 126 BGB bedeute und deshalb auch moderne Kommunikationsmedien wie Telefax zum Einsatz kommen könnten, eine ohne qualifizierte Signatur übermittelte E-Mail genüge jedoch keinesfalls. Auch habe die Arbeitgeberin den verspäteten Zugang des Originalschreibens nicht zu vertreten, dies habe das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Darüber hinaus befasst sich die Arbeitgeberin in ihrer Beschwerdebeantwortung mit der vom Arbeitsgericht vollständigkeithalber geführten Begründung, dass der Betriebsrat mit Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 99 Absatz 2 Nr. 4 BetrVG ausgeschlossen sei.

20 Im Übrigen wird auf die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze des Betriebsrates vom 4. Februar 2008 und 29. Juli 2008 sowie der Arbeitgeberin vom 10. April 2008 jeweils nebst Anlagen sowie das Protokoll über die Anhörung der Beteiligten am 1. August 2008 ergänzend Bezug genommen.

II.

21 Die zulässige Beschwerde des Betriebsrates erweist sich als unbegründet und ist deshalb

zurückzuweisen. Das Arbeitsgericht hat auf den Antrag der Arbeitgeberin zu Recht festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung/Umgruppierung der Arbeitnehmer B. L. als Fachkraft 2/Logistik und Lagerverwaltung in die Vergütungsgruppe 2 B sowie R. S. als Sachbearbeiter 2/Lagerwirtschaft in die Vergütungsgruppe 3 B nach Tarifvertrag Vergütungssystem Lufthansa Technik/Informationstechnologie vom 8. Juli 2006 als ersetzt gilt. Der vom Betriebsrat zunächst per E-Mail erhobene Widerspruch ist formunwirksam. Das später zugegangene Widerspruchsschreiben ist verfristet.

- 22 1. Die Beschwerde des Betriebsrates ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Absatz 1 ArbGG statthaft, und auch gemäß § 87 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit § 66 Absatz 1 ArbGG, § 89 Absatz 2 ArbGG in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Der Betriebsrat hat gegen den ihm am 10. Dezember 2007 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart Beschwerde am 28. Dezember 2007 eingelegt und diese innerhalb der zweimonatigen Begründungsfrist mit Schriftsatz vom 4. Februar 2008 entsprechend ausgeführt. Im Übrigen bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit der Beschwerde keine Bedenken.
- 23 2. Die Beschwerde des Betriebsrates ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Beschluss zu Recht festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur Umgruppierung der Arbeitnehmer B. L. und R. S. nach Tarifvertrag Vergütungssystem Lufthansa Technik/Informationstechnologie vom 8. Juli 2006 als erteilt gilt. Dem Arbeitsgericht ist darin zu folgen, dass das Beteiligungsverfahren von der Arbeitgeberin ordnungsgemäß eingeleitet wurde (dazu unten a) und dass die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates per E-Mail am 18. Dezember 2006 nicht formgemäß erfolgte (dazu unten b) und ein anderes Ergebnis sich auch nicht aus Überlegungen der Treuwidrigkeit ergebe (dazu unten c). Ob sich der Betriebsrat auf die im erstinstanzlichen Verfahren angezogenen Verweigerungsgründe überhaupt berufen könnte, lässt die Kammer offen.
- 24 a) Die Arbeitgeberin hat das Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG ordnungsgemäß in Gang gesetzt.
- 25 aa) Nach § 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer den Betriebsrat unter anderem vor jeder Eingruppierung/Um-gruppierung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplante Maßnahme zu geben. Der Betriebsrat kann sich nur dann sachgemäß zu einer geplanten personellen Maßnahme äußern, wenn er zuvor vom Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig informiert wird (Fitting BetrVG 24. Auflage § 99 Rn. 162).
- 26 bb) Gemessen hieran hat die Arbeitgeberin spätestens am 8. Dezember 2006 das Beteiligungsverfahren nach § 99 Absatz 1 BetrVG wirksam eingeleitet. Das hat das Arbeitsgericht nach Auffassung der Beschwerdekammer rechtsfehlerfrei erkannt. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit den Schreiben vom 1. Dezember 2006 und 8. Dezember 2006 ordnungsgemäß und umfassend unterrichtet und damit das Beteiligungsverfahren eingeleitet. Dem Betriebsrat waren bereits am 1. Dezember 2006 die erforderlichen Unterlagen von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt worden. So hat die Arbeitgeberin dem Betriebsrat den Vergütungsrahmentarifvertrag vom 1. April 1989 (Blatt 21 ff. ArbG-Akte), den Tarifvertrag Vergütungssystem Lufthansa Technik (LHT)/Informationstechnologie (IT) vom 9. Juli 2006 (Blatt 61 ff. ArbG-Akte), den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 Lufthansa Technik (LHT)/Informationstechnologie (IT) vom 9. Juli 2006 (Blatt 77 ff. ArbG-Akte), die Vereinbarung der Tarifpartner zur Überleitung in das neue Vergütungssystem Lufthansa Technik/IT vom 9. Juli 2006 (Blatt 86 ff. ArbG-Akte) nebst beigefügter tariflicher Zuordnungsmatrix, Arbeitsplatzbeschreibungen für die Fachkraft 2/Logistik/ Lagerverwaltung (Blatt 99 ff. ArbG-Akte).
- 27 Soweit der Betriebsrat erstmalig mit Schriftsatz vom 29. Juli 2008 nunmehr geltend macht, die Unterrichtung der Arbeitgeberin auch unter Berücksichtigung der am 8. Dezember 2006

nachgelieferten Unterlagen sei nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 99 Absatz 1 BetrVG, vermag die Kammer dieses Argument nicht nachzuvollziehen. Im Termin zur Anhörung vor der Beschwerdekammer wurden mit den Beteiligten unter Nutzung der vorgelegten Zuordnungsmatrix (Blatt 300 und Blatt 301 der ArbG-Akte) die entsprechenden Zuordnungen der Mitarbeiter L. und S. zweifelsfrei und ohne Probleme erkannt. Weitergehende Informationen musste die Arbeitgeberin dem Betriebsrat nicht zur Verfügung stellen, um das Beteiligungsverfahren ordnungsgemäß einzuleiten und die bis 21. Dezember 2006 verlängerte Frist nach § 99 Absatz 3 BetrVG in Gang zu setzen. Das Anhörungsverfahren wurde deshalb spätestens am 8. Dezember 2006 ordnungsgemäß eingeleitet und die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Gang gesetzt.

- 28 b) Nach § 99 Absatz 3 Satz 2 BetrVG hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung innerhalb der Frist von einer Woche bzw. einer verlängerten Frist schriftlich mitzuteilen. Erfolgt dies nicht, so gilt die Zustimmung als erteilt. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrates zu den genannten personellen Maßnahmen gemäß § 99 Absatz 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt, da der Betriebsrat diesen nicht im Sinne von § 99 Absatz 3 Satz 1 BetrVG unter Angabe von Gründen schriftlich innerhalb der bis 21. Dezember 2006 verlängerten Frist widersprochen hat. Die E-Mail vom 18. Dezember 2006 stellt keinen formgemäßen Widerspruch dar, denn die E-Mail genügt nicht dem Erfordernis der Schriftlichkeit im Sinne des § 99 Absatz 3 BetrVG. Die Beschwerdekammer kann deshalb offen lassen, ob das Schreiben inhaltlich überhaupt den Anforderungen eines ordnungsgemäßen Widerspruches genügt.
- 29 aa) Nach der Auffassung der Beschwerdekammer genügt die Übermittlung des Widerspruches als Anlage zur E-Mail am 18. Dezember 2006 nicht dem Schriftlichkeitsgebot von § 99 Absatz 3 BetrVG. Die Beschwerdekammer schließt sich jedoch der bislang wohl überwiegenden Auffassung in der Rechtsprechung und Literatur an und geht davon aus, dass Schriftlichkeit auch das Erfordernis einer Unterschrift umfasst und eine ohne qualifizierte Signatur übermittelte E-Mail diesem Erfordernis nicht genügt.
- 30 aaa) Teilweise wird vertreten, dass Schriftlichkeit im Sinne des § 99 Absatz 3 BetrVG die Schriftform nach § 126 BGB meine und deshalb eine Urkunde mit eigenhändiger Unterschrift des Ausstellers - regelmäßig des Betriebsratsvorsitzenden - erfordere (etwa GK-BetrVG/Kraft 8. Auflage § 99 Rn. 115; HaKo-BetrVG/Kreuder 2. Auflage § 99 Rn. 55; Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock/Nicolai-Schlochauer BetrVG 7. Auflage § 99 Rn. 103; ArbG Bielefeld 15. Januar 2003 - 3 BV 78/02 - NZA-RR 2004, 88 = NZA 2004, 511 [nur Leitsätze] mit juris-Anmerkung Bepler).
- 31 bbb) Das Bundesarbeitsgericht hat in jüngerer Zeit die Anforderungen an die Schriftlichkeit im Rahmen der Betriebsverfassung modernen Kommunikationstechniken angepasst und so etwa entschieden, dass auch eine per Telefax übermittelte Kopie zur Wahrung des Schriftlichkeitsgebotes genügen könne (BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - BAGE 101, 298 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 118 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 139, zu B IV 1 b; BAG 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - BAGE 102, 135 = AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 2, zu I 2 a der Gründe). In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass es sich bei dem Widerspruch nach § 99 Absatz 2 BetrVG nicht um ein Rechtsgeschäft, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung handle, weshalb § 126 BGB nicht unmittelbar, sondern nur insoweit anwendbar sei, wie der Normzweck und die Interessenlage eine entsprechende Anwendung erfordern würden. Bei einer Fax-Kopie sei eine entsprechende Anwendung des § 126 BGB nicht erforderlich, Zweck des Schriftlichkeitsgebotes nach § 99 Absatz 3 BetrVG sei, es zu gewährleisten, dass der Arbeitgeber auf sichere Weise Kenntnis von den Gründen erhält, die den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung bewogen hätten. Der Arbeitgeber solle sich auf der Grundlage der

Zustimmungsersetzung eine Einschätzung über die Erfolgsaussichten eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Absatz 4 BetrVG verschaffen können. Diesem Zweck würde auch eine Fax-Kopie genügen. Der mit § 126 BGB unter anderem auch bezweckte Übereilungsschutz spielt bei § 99 Absatz 3 BetrVG demgegenüber überhaupt keine Rolle. Der mit dieser Norm zugleich verfolgte Beweis Zweck über die Identität des Ausstellers und die Vollständigkeit der Urkunde werde durch eine bildliche Wiedergabe der Originalurkunde mittels Telefax ausreichend erfüllt. Ein insoweit erhöhtes Fälschungsrisiko könne vernachlässigt werden.

- 32 ccc) In der Literatur wird teilweise vertreten, dass zur Wahrung des Schriftlichkeitsgebotes nach § 99 Absatz 3 BetrVG eine Unterschrift überhaupt nicht erforderlich sei und die elektronische Übermittlung eines Widerspruchsschreibens per E-Mail oder Computer-Fax ohne Wahrung der elektronischen Form der § 126 Absatz 3, § 126a BGB, das heißt ohne qualifizierte elektronische Signatur nach dem Signaturgesetz, ausreichend sei (etwa Fischer AiB 1999, 390).
- 33 bb) Nach Auffassung der Beschwerdekammer genügt jedoch eine E-Mail ohne qualifizierte Signatur nach § 126a BGB dem Schriftlichkeitsgebot des § 99 Absatz 3 BetrVG nicht (so auch ErfK/Kania 8. Auflage § 99 BetrVG Rn. 39 am Ende; Wlotzke/Preis BetrVG 3. Auflage § 99 Rn. 71; GK-BetrVG/Kraft 8. Auflage § 99 Rn. 115; Richardi/Thüsing BetrVG 10. Auflage § 99 Rn. 262; Fitting BetrVG 24. Auflage § 99 Rn. 260 in Verbindung mit § 102 Rn. 64; ArbG Bielefeld 15. Januar 2003 - 3 BV 78/02 - NZA-RR 2004, 88 = NZA 2004, 511 [nur Leitsätze] mit juris-Anmerkung Bepler; Thüringer LAG 5. August 2004 - 2 TaBV 2/04 - mit juris-Anmerkung Berzbach; Hessisches LAG 18. September 2007 - 4 TaBV 83/07 - zitiert nach juris).
- 34 Für diese Auffassung sprechen die besseren Argumente. Anders als bei einem Telefax, bei dem zumindest eine Kopie der vorhandenen Original-Urkunde übermittelt wird, ist dies bei einer E-Mail ohne qualifizierte Signatur nicht gegeben. Durch eine solche E-Mail wird der Arbeitgeber zwar über die Widerspruchsgründe des Betriebsrates unterrichtet und kann sich damit auch ein Bild hinsichtlich der Erfolgsaussichten eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Absatz 4 BetrVG unter Zugrundelegung der Ausführungen des Betriebsrates machen. Zu berücksichtigen ist auch, dass eine einfache E-Mail ohne qualifizierte Signatur dem nicht völlig unberücksichtigt bleibenden Zweck - über den Absender bzw. den Urheber des Widerspruches Klarheit zu haben - nicht genügt wird. Die Beweisfunktion des Schriftlichkeitsgebotes über die Identität des Ausstellers und die Vollständigkeit der übermittelten Urkunde darf nach Auffassung der Kammer nicht vollständig aufgegeben werden.
- 35 Die Kammer verkennt nicht, dass im Zeitalter moderner Kommunikationsmedien die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in vielen Unternehmen und so auch im Unternehmen der Arbeitgeberin in großem Maße aus Gründen der Zeit- und Kostenersparnis über E-Mail abgewickelt wird. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsreformgesetzes des Jahres 2001 hat die Nutzung moderner Kommunikationsmittel in der Betriebsverfassung eingefordert und deshalb § 40 Absatz 2 BetrVG geändert, um klarzustellen, "dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat auch Informations- und Kommunikationstechnik als moderne Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören vor allem Computer mit entsprechender Software, aber auch die Nutzung im Betrieb oder Unternehmen vorhandener moderner Kommunikationsmöglichkeiten." (BT-Drucksache 14/5741 Seite 41). Auch in der Einführung zur Gesetzesbegründung wird die Bedeutung der Modernisierung der Arbeitsbedingungen auch des Betriebsrates durch Nutzung moderner Techniken betont (BT-Drucksache 14/5741 Seite 2). Gleichwohl hat der Gesetzgeber das Erfordernis der Schriftlichkeit der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates in § 99 Absatz 3 BetrVG und § 102 Absatz 2 BetrVG unverändert belassen.
- 36 Ebenfalls im Jahr 2001 wurde erstmals § 126a BGB eingeführt und damit eine die gesetzliche Schriftform des § 126 BGB an die modernen Kommunikationsmittel angepasste Möglichkeit zur

Wahrung der Schriftform gesetzlich geregelt. Es bestehen deshalb keine Bedenken, eine den Anforderungen des § 126a BGB genügende E-Mail als "schriftlich" im Sinne des § 99 Absatz 3 BetrVG anzusehen; im Gegenschluss aber muss dies dazu führen, dass eine den Anforderungen des § 126a BGB nicht entsprechende E-Mail diesen Anforderungen nicht genügt.

- 37 cc) Die Kammer hat in diesem Zusammenhang nicht zu klären, wie zu entscheiden wäre, wenn der Betriebsrat das Widerspruchsschreiben vom 18. Dezember 2006, das er der E-Mail als Anlage beigefügt hatte, zunächst unterschrieben und das unterschriebene Exemplar eingescannt und so als Anlage zur E-Mail versandt hätte. In einem solchen Fall, in dem danach das Original des Widerspruchsschreibens dem Arbeitgeber noch zugeht, liegt eine dem Telefax sehr ähnliche Situation vor. Im Entscheidungsfall hat der Betriebsrat aber lediglich die Textdatei als Anlage zur E-Mail versandt.
- 38 c) Die Arbeitgeberin ist auch nicht gehindert, sich auf den Formmangel des Widerspruches des Betriebsrates zu berufen. Zum einen liegt in dieser Berufung kein Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Absatz 1 BetrVG. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat häufig über E-Mail kommuniziert, ergibt sich auf der Grundlage des Vortrages des Betriebsrates nach Auffassung der Kammer kein hinreichender Anhaltspunkt dafür, dass die Arbeitgeberin auch im Rahmen des § 99 Absatz 3 BetrVG Widersprüche per E-Mail akzeptiert. Es kann deshalb offen bleiben, ob dies wie vom Arbeitsgericht angenommen unerheblich wäre, weil die fehlende Schriftlichkeit von Amts wegen zu berücksichtigen wäre.
- 39 aa) Die Berufung der Beklagten auf den Formmangel ist nicht rechtsmissbräuchlich. Aus dem Vortrag des Betriebsrates lassen sich keine Anhaltspunkte erkennen, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat gegenüber einen Vertrauenstatbestand dahingehend geschaffen hat, sie werde eine Zustimmungsverweigerung per E-Mail als ordnungsgemäß anerkennen. Dagegen spricht schon, dass der Betriebsrat, nachdem er der Arbeitgeberin per E-Mail seinen Widerspruch übermittelt hat, das Widerspruchsschreiben mit Unterschrift versehen auch noch auf dem Postweg an die Arbeitgeberin übermittelt hat. Dies spricht dafür, dass dem Betriebsrat bewusst war, dass seine Zustimmungsverweigerung der Arbeitgeberin schriftlich zugehen muss und eine E-Mail nicht ausreicht.
- 40 bb) Der Arbeitgeberin ist die Berufung auf den Formmangel aber auch nicht deshalb verwehrt, weil sie die Verzögerung der Beförderung des Originalschreibens des Betriebsrates zu vertreten hätte. Grundsätzlich trägt das Risiko einer nicht rechtzeitigen Übermittlung einer rechtserheblichen Erklärung der Übermittelnde. Das ist im Entscheidungsfall der Betriebsrat. Daran ändert auch nichts, dass im Unternehmen der Arbeitgeberin für unternehmensinterne Postvorgänge ein besonderes Post-System vorhanden ist und dessen Nutzung allgemein vorgesehen und auch vorgeschrieben ist. Dem Vortrag des Betriebsrates lässt sich nicht entnehmen, dass dieses "Mailing-System" im Hinblick auf die damit versandten rechtserheblichen Erklärungen besonders langsam arbeiten würde oder gar die Arbeitgeberin Einfluss auf die Geschwindigkeit der Beförderung genommen habe. Die insoweit allenfalls als Andeutungen zu verstehenden Erklärungen des Betriebsrates sind nicht geeignet, einen Treuwidrigkeitsvorwurf zu begründen. Das Arbeitsgericht hat bereits in seinem Beschluss darauf hingewiesen, dass Verzögerungen im Postlauf gerade in der Vorweihnachtszeit nichts außergewöhnliches seien und vom Betriebsrat hätten einkalkuliert werden müssen. Es mag durchaus zutreffend sein, dass die Strecke von S. nach F. a. M. für ein mit der Beförderung von Luftfracht befasstes Unternehmen normalerweise innerhalb von drei Arbeitstagen zurückgelegt werden kann. Ein Einfluss der Arbeitgeberin auf die konkrete Postlaufzeit des Widerspruchsschreibens ist aber nicht zu erkennen.
- 41 d) Inwieweit das Schreiben vom 18. Dezember 2006 überhaupt eine ordnungsgemäße

Zustimmungsverweigerung im Sinne von § 99 Absatz 2 BetrVG ist und dem Betriebsrat eine Berufung auf einen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Absatz 2 Nr. 4 BetrVG ermöglicht, lässt die Kammer dahinstehen.

III.

- 42 1. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei (§ 2 Absatz 2 GKG).
- 43 2. Die Beschwerdekammer hat die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht gemäß § 92 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Die Rechtsfrage, ob der Betriebsrat nach § 99 Absatz 3 BetrVG mit einer E-Mail wirksam seine Zustimmung verweigern kann, hat nach Auffassung der Beschwerdekammer grundsätzliche Bedeutung. Die Kammer sieht sich im Hinblick auf die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. September 2007 (- 4 TaBV 83/07 - ArbuR 2008, 77) veranlasst, auch im vorliegenden Beschlussverfahren die Rechtsbeschwerde zuzulassen.