

Für das Nachschlagewerk! ja      12. Okt. 1955  
Für die Sammlung! ja  
Für die Fachpresse! ja

---

79

Gesetz: § 63 Abs. 1 BetrVG, § 96 ArbGG

Leitsätze:

1. Unter Umgruppierung ist jede Änderung in der tariflichen Stellung der Arbeitnehmer zu verstehen. D.h. nicht nur tarifliche Änderungen, die auf einer Veränderung der Tätigkeit, Beförderung, Versetzung usw. beruhen, sondern auch Eingruppierung in eine andere Tariflohngruppe sind als Umgruppierung anzusehen.
2. Das Verbot der Zurückverweisung des § 96 ArbGG kann jedenfalls dann keine Anwendung finden, wenn der Antragsteller unter richtiger Beurteilung der Rechtslage alles Erforderliche in einer der Tatsacheninstanzen vorgetragen und unter Beweis gestellt hat, das Beschwerdegericht aber unter unrichtiger rechtlicher Beurteilung entsprechende Feststellungen zu allen oder einzelnen dieser rechtserheblichen Tatsachen nicht getroffen hat. Die Restriktion der Bestimmung des § 96 ArbGG ist gerechtfertigt, da vom Gesetzgeber, wenn er für einen solchen Fall die Rechtsfolgen des Verbots angesichts der Einführung einer zweiten Tatsacheninstanz durch das neue Arbeitsgerichtsgesetz erwogen hätte, das allgemeine Verbot nicht ausgesprochen worden wäre.

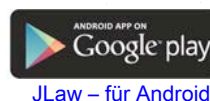
Aktenzeichen: 1 ABR 1/54

Beschluss des BAG vom 12. Oktober 1955

LAG Hamm



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ABR 1/54

79

4 BV.Ta. 41/53 Hamm

Verkündet  
am 12. Oktober 1955

gez. Mißler, Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

B e s c h l u s s

In Sachen

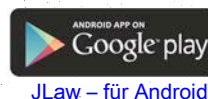
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1955 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter Hermann Wagner und Fritz Willems beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. November 1953 - 4 BV.Ta. 41/53 - aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e

Die Antragsgegnerin, die Firma S [REDACTED], stellt Möbel in Serienfabrikation her. Im Frühjahr 1953 fanden zwischen ihr und dem Antragsteller, dem Betriebsrat, Besprechungen über eine Herabsetzung von Löhnen statt, die nach Meinung der Firma aus Gründen einer Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit notwendig geworden sei. Gegen Ende März 1953 legte die Firma ihrem Betriebsrat eine Liste von Arbeitern vor, deren Verträge sie in der Weise zu ändern beabsichtigte, dass die Arbeitnehmer statt wie bisher nach der Tarifgruppe der Facharbeiter nach der Gruppe der angelernten Arbeiter bezahlt werden sollten. Unter dem 28. März 1953 übersandte die Firma den betroffenen Arbeitern je ein Schreiben, in dem ihnen das gegenwärtige Arbeitsverhältnis aufgekündigt und ihnen gleichzeitig ein neuer Arbeitsvertrag als angelernter Arbeiter zu dem für diese im Tarifvertrag vorgesehenen Lohn angeboten wurde. An der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer im Betrieb änderte sich nichts. Der Betriebsrat erhob gegen diese Massnahme innerhalb einer Woche schriftlich Bedenken.

Der antragstellende Betriebsrat sieht in dieser Massnahme eine Umgruppierung und hat, nachdem eine Verständigung gescheitert ist, den Antrag gestellt, festzustellen, dass ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Umgruppierung der im einzelnen betroffenen Arbeitnehmer vorliegt und dass der Antragsgegnerin untersagt wird, die Umgruppierung aufrechtzuerhalten. Der Betriebsrat begründet seinen Antrag damit, dass die Durchführung der Massnahme in den genannten Fällen dazu führe, dass die Arbeitnehmer untertariflich bezahlt würden, da sie sämtlich Facharbeiter seien. Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrages gebeten, weil es sich überhaupt nicht um eine Umgruppierung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handle. Denn an den tatsächlichen Arbeitsverhältnissen der Betroffenen und an ihrer Stellung im Betrieb ändere sich nichts. Ein.



Einspruchsrecht des Betriebsrats bestehe daher nicht. Der Einspruch sei darüber hinaus auch unbegründet, weil sämtliche betroffenen Arbeitnehmer bisher nur aus sozialem Entgegenkommen in einer ihnen nicht zukommenden höheren Lohngruppe übertariflich bezahlt worden seien. Durch die Änderungskündigung sei nur eine Zurückführung der übertariflichen Löhne auf die tarifliche Lohnhöhe erfolgt. Das Arbeitsgericht hat dahin erkannt, dass die durch Schreiben vom 28. März 1953 vorgenommene Umgruppierung von 14 Arbeitnehmern der Antragsgegnerin von Facharbeitern zu angelernten Arbeitern rückgängig gemacht und der Antragsgegnerin untersagt wird, die personellen Massnahmen aufrechtzuerhalten. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wurde der Beschluss aufgehoben und der Antrag abgewiesen, weil es sich nicht um eine Umgruppierung im Sinne des § 63 i.V.m. § 61 Abs. 3 BetrVG handele. Mit der Rechtsbeschwerde erstreben die Antragsteller die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und die Feststellung, dass ihr Einspruch gegen die Umgruppierung der im einzelnen benannten Arbeitnehmer begründet ist.

Die Rechtsbeschwerde musste zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung ( I ) und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht ( II ) führen.

#### I.

Dem Betriebsrat steht nach den Bestimmungen des 3. Abschnitts des Betriebsverfassungsgesetzes ( § 60 ff ) eine Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten zu. Personelle Angelegenheiten sind nach § 60 Abs. 2 Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen. Diese Bezeichnungen sind z.T. nicht dem Vertragsrecht, sondern der Betriebsanschauung und der Tarifpraxis entnommen. Was darunter im einzelnen zu verstehen ist, kann daher weniger vom Einzelarbeitsverhältnis, muss vielmehr aus der Ebene des Betriebes und der Betriebsverfassung und der Tarif-



- 4 -

verträge unter Beachtung der dort wirkenden kollektiven Interessen bestimmt werden. Für die Umgruppierung ist es daher gleichgültig, ob die Massnahme im Wege einer Abänderungskündigung und eines Abänderungsvertrages oder zulässigerweise des arbeitgeberischen Dispositionsrechts oder Direktionsrechts durchgeführt wird. Die Bezeichnung "Umgruppierung" entstammt namentlich der in Tarifverträgen üblich gewordenen Einteilung der Arbeitsleistung nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen in verschiedene Lohn- oder Gehaltsgruppen. Sie bedeutet gerade auch die Herausnahme eines Arbeitnehmers aus der bisherigen und seine Einreihung in eine andere Lohngruppe, sei es durch Vertrag oder Änderungskündigung oder zulässige einseitige Disposition.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, u.a. also bei der Umgruppierung, besteht in dem Recht des Betriebsrats, die Zustimmung zu der Umgruppierung u.a. dann zu verweigern, wenn die Umgruppierung einen Verstoß gegen ein Gesetz, eine Verordnung oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag usw. darstellen würde. Wird dieses Recht als begründet festgestellt, so hat das eine negative rechtliche Wirkung auf die im Wege der Vereinbarung oder einseitigen Rechtshandlung dem Arbeitnehmer gegenüber getroffene Massnahme des Arbeitgebers. Dieses Einspruchsrecht ist nicht unbegrenzt, sondern auf ganz bestimmte Gründe beschränkt. Die Begriffe der Einstellung, Umgruppierung und Versetzung, für die der § 61 Abs. 3, sei es unmittelbar, sei es entsprechend, gilt, müssen daher aus der Zweckbestimmung der Einspruchsgründe bestimmt werden. Die vom Gesetz vorgesehene Geltendmachung der Einspruchsgründe darf nicht durch eine begriffliche Beschränkung von vornherein eingeengt werden, sie muss sich in ihrem vollen, vom Gesetzgeber gewollten Umfang entwickeln können. Wenn daher die in § 61 Abs. 2 Buchstabe a genannten Einspruchsgründe von



einem Verstoss gegen Gesetz, Verordnung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, gerichtliche oder behördliche Anordnung sprechen, so ergibt sich nichts dafür, dass dieser Verstoss bei der Umgruppierung nur die eine Seite der Arbeit, nämlich nur die Arbeitsleistung im Betriebe, und nur im Zusammenhang mit ihrer Änderung das Entgelt betreffen könne. Vielmehr kann von dem Verstoss ebenso gut die andere Seite, nämlich die Entgeltsleistung und deren Schichtung im Betriebe ( und zwar auch ausschliesslich), erfasst sein. So wird der Betriebsrat gegen die Einstellung eines Arbeitnehmers Einspruch erheben können, wenn etwa dessen Entgelt wucherisch herabgedrückt ist. Eine Beschränkung der Einspruchsgründe des § 61 Abs. 3 Buchstabe a auf die Schichtung der Tätigkeit im Betrieb würde dem Wortlaut und Zweck des § 61 Abs. 3 a widersprechen. Daher kann dem § 61 a.a.O. auch nicht entnommen werden, dass unter Verstoss gegen einen Tarifvertrag nur der verhältnismässig seltene Verstoss gegen tarifliche Abschlussverbote und Abschlussgebote bei der Einstellung eines Arbeitnehmers fallen könnte. Als Umgruppierung ist somit nicht nur die tarifliche Änderung anzusehen, die auf einer Veränderung der Tätigkeit, also einer Versetzung, Beförderung etc., beruht, sondern jede Änderung in der tariflichen Stellung des Arbeitnehmers. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Begriff der Umgruppierung dann ausscheiden würde, wenn ein offenes Versehen in der tariflichen Entlohnung eines Arbeitnehmers berichtigt oder die irrtümliche Annahme einer Lohngruppe beseitigt wird. Denn im vorliegenden Fall handelt es sich darum, dass die Antragsgegnerin durchaus bewusst und gewollt nach der bisherigen Lohngruppe bezahlt hat, und dass nach der - von der Antragsgegnerin allerdings bestrittenen - Behauptung des Antragstellers die Arbeitnehmer neuerdings aus der zutreffenden Lohngruppe in eine nicht passende, zu niedrige Gruppe eingereiht sind.

Handelt es sich hiernach im Gegensatz zur Auffassung des Beschwerderichters um eine Umgruppierung, so kann eine Beschränkung dieses Begriffes auch nicht aus § 54 Abs. 1 b etwa mit der Erwägung hergeleitet werden, der Betriebsrat habe nur



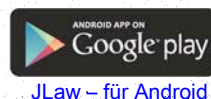
- 6 -

allgemein darüber zu wachen ( aber nicht in concreto mitzubestimmen), dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge etc. und daher auch die tariflichen Ein- und Umgruppierungen durchgeführt werden. Diese unter den Abschnitt " Allgemeines " im Gesetz aufgenommene Bestimmung schliesst nicht aus, dass sie an anderer Stelle gesetzlich weiter konkretisiert und verstärkt wird. Im übrigen hat § 54 Abs. 1 b vornehmlich die generelle Durchführung der Gesetze etc. im Auge, während es sich im § 61 Abs. 3 um bestimmte Einzelmassnahmen im Hinblick auf bestimmte einzelne Arbeitnehmer handelt.

Es ist auch unrichtig, den Begriff der Umgruppierung im Sinne des § 60 Abs. 2 deswegen enger zu fassen, weil es sich bei der richtigen Eingruppierung überwiegend um eine Rechtsfrage handle und aus diesem Grunde für eine Mitbestimmung kein Raum sei. Es ist schon nicht zutreffend, dass nur eine Rechtsentscheidung absolut und objektiv richtig ist, denn selbst eine gerichtliche Entscheidung kann nur aussprechen, was nach der Überzeugung des Gerichts zutrifft. Sie enthält das subjektive Element der Überzeugung, das, wie die gegenteiligen Entscheidungen in den Instanzenzügen zeigen, verschiedene Auffassungen zulässt, denn eine Überzeugung beruht nicht allein auf logischen Gründen, sondern auf einer Bewertung des Gewichtes und der Überzeugungskraft dieser Gründe. Die Meinung, bei einem Normenvollzug könne nur eine Entscheidung richtig sein, beachtet auch nicht, dass eine Entscheidung nur einen konkreten Fall betrifft, der erst unter die Tarifnorm subsumiert werden muss, dass aber die Subsumtion kein abstrakt-mathematischer Denkvorgang, sondern durchaus mit Wertungen verbunden ist, wodurch trotz feststehender Regel Spielraum für verschiedene ungleiche Entscheidungen der subsumierten Einzelfälle bleibt. Das gilt ganz besonders bei den sogenannten unbe-



stimmten Rechtsbegriffen, die in der Umschreibung der Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe vielfach enthalten sind. Welche Entscheidung hier richtig ist, steht im konkreten Fall für die streitenden Parteien verbindlich erst durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung selbst fest. Vgl. auch die am gleichen Tage gefällte Entscheidung des Ersten Senats 1 ABR 13/54. Es kommt hinzu, dass die Eingruppierung keineswegs immer nur eine reine Rechtsfrage sein müsste und nicht auch eine Ermessensfrage sein könnte. In seinen Urteilen v. 23. September 1954 - 2 AZR 31/53 und 2 AZR 72/53 - hat der Zweite Senat im Zusammenhang mit § 3 Abs. 2 TO.A hierzu ausgeführt, dass in einem gewissen Umfang die Gruppenmerkmale eines Lohntarifs nach dem Ermessen einer der tarifunterworfenen Parteien bestimmt werden können, soweit nämlich solche Tätigkeitsmerkmale selbst Ermessensvorstellungen enthalten. Das gilt z.B. bei "hochwertigen Leistungen", bei "langjähriger Tätigkeit" oder bei Arbeitnehmern, "die sich durch ihre Leistungen aus der Gruppe herausheben" etc. Hier greift nicht eine reine Rechtsbeurteilung, sondern eine Ermessensbeurteilung ein. Innerhalb des gegebenen Ermessensspielraums ist unter Beachtung seiner Begrenzung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu entscheiden. Der Zweite Senat hat den Kreis der "justiziablen" Sätze gegenüber der Ermessens-Entscheidung im Hinblick auf die Gruppenmerkmale in der TO.A weit gezogen. Das hindert nicht, dass gerade bei Gruppeneinteilungen Ermessensbegriffe walten können und vielfach vorhanden sind. Würde man nun der Meinung folgen, dass ein Mitbestimmungsrecht immer dann ausscheide, wenn eine Rechtsfrage zur Entscheidung steht, so würde in jedem einzelnen Falle zu prüfen sein, ob bei der jeweils in Rede stehenden Umgruppierung ein Ermessensspielraum waltet oder nicht. Denn wo dieser Spielraum vorhanden ist, kann nicht davon die Rede sein, dass für die Mitbestimmung des Betriebsrats deshalb kein Raum sei, weil die Rechtslage nur eine Entscheidung gestatte. Es würde also darauf hinauskommen, dass zunächst jeweils eine Prüfung des Sachgehalts der Lohngruppenmerkmale daraufhin erfolgen müsste, ob sie Ermessensvor-



stellungen enthalten oder nicht, bevor man zu der Gewährung oder Versagung eines Einspruchsrechts des Betriebsrats käme. Daraus wird ersichtlich, dass die einschränkende Auffassung nicht zutreffend ist.

Es ist weiter unrichtig, zu meinen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats immer dann nicht bestehe, wenn der Arbeitnehmer sein Recht selbst gerichtlich durchzusetzen in der Lage sei. Denn nach § 63 gelten nach Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der den Einspruch bestätigenden Entscheidung die Umgruppierungsmassnahmen des Arbeitgebers als rückgängig gemacht. Die Rechtslage wird also materiell durch eine gesetzliche Fiktion umgestaltet. An diese Fiktion ist der Richter im Prozess des einzelnen Arbeitnehmers gebunden. Ist also der Arbeitnehmer mit seiner Klage abgewiesen, stellt aber der Beschluss den Einspruch des Betriebsrats als begründet fest, so entsteht nach Rechtskraft des Beschlusses eine neue Rechtslage, auf Grund derer der mit seiner Klage abgewiesene Arbeitnehmer für die Zukunft eine neue Klage erheben kann. Unterliegt der Betriebsrat mit seinem Antrage, so wird der Prozess des Einzelarbeitnehmers durch irgendwelche Rechtskraftwirkungen nicht berührt.

Unzutreffend ist auch, dass neben der Einzelklage des unrichtig eingestuften Arbeitnehmers ein Rechtsschutzinteresse fehle, denn der Einspruch des Betriebsrats soll, wenn er begründet ist, d.h. wenn die Massnahme gegen ein gesetzliches, tarifliches und ähnliches Verbot verstösst, dem einzelnen Arbeitnehmer die Auseinandersetzung über die richtige Eingruppierung ersparen. Eine Begründung der Klage mit Verletzung des Tarifvertrages wird dem Arbeitnehmer aber dadurch erspart, dass zwei Wochen nach der Rechtskraft des - dem Einspruch stattgebenden - Beschlusses die Massnahme als rückgängig gemacht gilt (§ 63). Der Arbeitnehmer kann also auf Grund der Rechtskraft dieses Beschlusses ohne weiteres Klage auf Erstattung einer eventuellen Lohndifferenz erheben.



Da der Beschwerderichter somit zu Unrecht angenommen hat, dass eine Umgruppierung im Sinne des § 60 Abs. 2 nicht vorliege, musste der hierauf beruhende angefochtene Beschluss aufgehoben werden. Die Entscheidung hängt, wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, davon ab, ob die Umgruppierung - wie der Antragsteller behauptet und die Antragsgegnerin bestreitet - tarifwidrig ist, d.h. ob die Einreihung in die neue Tarifgruppe den Gruppenmerkmalen der betroffenen Arbeitnehmer nicht entspricht, also zu niedrig ist. Dazu sind weitere Feststellungen durch Beweiserhebung notwendig, von denen das Landesarbeitsgericht von seinem Rechtsstandpunkt aus absehen konnte. Eine eigene ersetzende Sachentscheidung konnte das Rechtsbeschwerdegericht nicht treffen, weil es an den nötigen Feststellungen fehlt. Denn unrichtig ist in diesem Zusammenhang die Auffassung der Antragsgegnerin, dass eine sachliche Abweisung des Antrages schon deswegen erfolgen müsse, weil der Antragsteller nicht vorgetragen habe, in welche Fachgruppe (Maschinenarbeiter, Maler, Beizer, Furnierer etc.) die einzelnen Arbeitnehmer einzureihen seien. Dieser Auffassung kann deswegen nicht gefolgt werden, weil der Antragsteller gemäss dem ursprünglichen Auflagebeschluss des Beschwerdegerichts die Tätigkeitsmerkmale, Vorbildung und derzeitige Tätigkeit der betroffenen Arbeiter, so ausreichend angegeben hat, dass die Eingliederung ohne weiteres daraus entnommen werden könne. Die Beschlussache musste daher an das Beschwerdegericht zurückverwiesen werden, damit dieses Feststellungen über die Begründetheit der Einsprüche, die der Betriebsrat erhoben hat, trifft

## II.

Einer Zurückverweisung steht allerdings der Wortlaut des § 96 ArbGG entgegen, in dem es heisst, dass sie aus der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht zulässig ist. Die Bestimmung bedarf jedoch einer Restriktion, weil das neue Arbeitsgerichtsgesetz eine zweite Tatsacheninstanz im Beschlussverfahren eingeführt hat.



Das uneingeschränkte Verbot der Zurückverweisung aus der Rechtsbeschwerdeinstanz ist aus dem alten Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 in das neue übernommen. Es soll, wie die amtliche Begründung zum alten Arbeitsgerichtsgesetz ( S. 47) ergibt, der Beschleunigung des Verfahrens dienen. Besondere Gründe für die Übernahme in das neue Arbeitsgerichtsgesetz ergeben sich weder aus den Begründungen zu dessen beiden Entwürfen, noch aus den Ausschuss- und Sitzungsberichten des Bundestages. Es ist daher auch nach dem neuen Arbeitsgerichtsgesetz davon auszugehen, dass die entsprechende Bestimmung ein Ausdruck des Beschleunigungsgrundsatzes sein soll. Das vollständige Verbot der Zurückverweisung für ein nur die Rechtsfrage nachprüfendes Rechtsmittelgericht hat nicht seinesgleichen auf anderen Rechtsgebieten. Weder im Urteilsverfahren des Arbeitsgerichtsgesetzes und im Zivilprozess, noch im Verwaltungsstreitverfahren und auf dem Gebiet der freiwilligen Gerichtsbarkeit besteht ein Verbot der Zurückverweisung, wie es hier umrissen ist. Auch in den romanischen Rechtsgebieten, die vom Kassationsprinzip ausgehen, für die daher die Anfechtung des Berufungsurteils nicht etwa ein dritter Rechtszug ist, der sich gegen einen Prozessgegner richtet, für die vielmehr die Kassierung einen Angriff auf das Urteil selbst und seine rechtliche Haltbarkeit bedeutet, erfolgt Zurückverweisung. Eine ausschliesslich kassierende Wirkung ist ihnen nur in ganz besonderen Ausnahmefällen bekannt. ( Morel, Procedure civile, 2<sup>e</sup> Aufl. S. 521.) Die Zurückverweisung ist daher als eines der aus dem Wesen reiner Rechtsnachprüfung sich ergebenden natürlichen Mittel anzusehen, eine Sachentscheidung im unmittelbaren Anschluss an die aufhebende Entscheidung herbeizuführen. Die hier nach alleinstehende und unsystematische Vorschrift, dass eine Zurückverweisung aus der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässig ist, führte bereits unter dem alten Arbeitsge-



richtsgesetz zu gegensätzlichen Meinungen in Literatur und Rechtsprechung ( Flatow-Joachim, ArbGG 1926 Bem. 4 Abs. 2 zu § 89). Zwar wurde fast ausnahmslos die Auffassung vertreten, dass das Rechtsbeschwerdegericht bei mangelnder Sachaufklärung seinerseits diese nicht nachholen und nicht in der Sache entscheiden konnte, weil dann die Beschränkung der Rechtsbeschwerde auf reine Rechtsnachprüfung ( § 86 Abs.1 ArbGG 1926) durchbrochen worden wäre. Ein Streit bestand aber über die Form, wie das erste Verfahren abzuschliessen war, nämlich ob es bei der Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses in der Beschlussformel des Rechtsbeschwerdegerichts, also mit reiner Kassierung, sein Bewenden hatte oder ob darin gesagt werden musste, dass der Antrag - allerdings nur angebrachtermassen - abgewiesen werde. Diese letzte, auch vom Reichsarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung geteilte Auffassung suchte dem Gedanken gerecht zu werden, dass dem Verbot der Zurückverweisung im allgemeinen das Gebot einer - wenn auch nur formal - ersetzenden Entscheidung entspricht. Praktisch konnte beides nur darauf hinauskommen, dass das bisherige Verfahren gegenstandslos wurde und es dem Antragsteller offenblieb, einen neuen Antrag bei dem Arbeitsgericht zu stellen, so dass nur das Gewicht der Gründe aus der Rechtsbeschwerdeentscheidung für das Arbeitsgericht in dem neuen Verfahren von Bedeutung blieb, ohne dass es an die Rechtsauffassung des Rechtsbeschwerdegerichts rechtlich gebunden war. Der Beschleunigungsgrundsatz hatte sich also dahin ausgewirkt, dass die aktenmässige Erledigung des bis in die Rechtsbeschwerde gediehenen Prozesses unter Umständen auf Kosten der sachgerechten Entscheidung in den Vordergrund treten sollte. Die damit verbundene Systemlosigkeit im Verhältnis zu anderen Verfahrensordnungen und Härten gegenüber dem Antragsteller blieben aber auf ein erträgliches Mass beschränkt, weil der Antragsteller bei demselben Tatsachengericht, von dem er in die Rechtsbeschwerde gekommen war, durch seinen neuen Antrag denselben Antragsgegenstand wieder anhängig machen konnte. Eine etwa stattgefundene Beweisaufnahme brauchte im



zweiten Verfahren nicht in jedem Falle wiederholt zu werden, sondern konnte bei Einverständnis der Beteiligten im Wege des Urkundenbeweises verwertet werden. Ein praktischer Nachteil wurde daher kaum fühlbar. Nur die mangelnde Bindung des Arbeitsgerichts an die Rechtsbeurteilung durch das Rechtsbeschwerdegericht konnte dem Antragsteller im neuen Verfahren nachteilig werden, ein Nachteil, der aber geringer war als er erscheinen mochte. Als Sinn des uneingeschränkten Zurückverweisungsverbots konnte immerhin betrachtet werden, dass die Prozessakte nicht durch eine Hin- und Herverweisung unübersichtlich wurde, sondern durch das neu beantragte Verfahren ihre ursprüngliche Übersichtlichkeit wiedergewann, was für nicht rechts- und schriftgewandte Prozessparteien ein Vorteil sein mochte.

Die rechtliche und praktische Bedeutung und Tragweite des Zurückverweisungsverbots ist aber eine völlig andere geworden, seitdem der Rechtsbeschwerde zwei Tatsacheninstanzen vorausgehen. Zur Entscheidung der Rechtsbeschwerde steht nämlich nunmehr in erster Linie und in jedem Falle nur der landesarbeitsgerichtliche Beschwerdebeschluss. Dagegen fällt der arbeitsgerichtliche Beschluss keineswegs in jedem Falle dem Rechtsbeschwerdegericht zur Entscheidung an. Er steht dann nicht zur Entscheidung des Rechtsbeschwerdegerichts, wenn der Beschwerdebeschluss wegen eines Mangels im Verfahren und das Verfahren in der Beschwerdeinstanz selbst aufgehoben wird ( BAG 1, 341=AP Nr. 2 zu § 96 ArbGG). Der arbeitsgerichtliche Beschluss steht aber auch dann nicht zur Entscheidung des Rechtsbeschwerdegerichts, wenn dieses wegen mangelnder Feststellungen eine ersetzende Sachentscheidung gar nicht treffen kann, weil die Möglichkeit besteht, dass der arbeitsgerichtliche Beschluss sich im sachlichen Ergebnis als zutreffend erweist. So liegt es im vorliegenden Fall. Das Arbeitsgericht hatte sachlich über den Einspruch des Betriebsrats entschieden und ihn für begründet erachtet,



während das Landesarbeitsgericht eine sachliche Entscheidung über die Begründetheit des Einspruchs selbst zu Unrecht abgelehnt hat, weil es unter Verkenennung des Begriffs der Umgruppierung den Einspruch für rechtlich unerheblich hält. Wenn man die nach dem alten Arbeitsgerichtsgesetz aus dem Zurückverweisungsverbot entwickelten Grundsätze auch in das neue Arbeitsgerichtsgesetz übernehmen wollte, so müsste mit der Aufhebung des Beschwerdebeschlusses das gesamte bisherige Verfahren beider Tatsacheninstanzen einschliesslich des arbeitsgerichtlichen Beschlusses gegenstandslos werden. Der Antragsteller müsste sein Anliegen durch einen neuen Antrag beim Arbeitsgericht erneut verfolgen können. Denn eine Entscheidung in der Sache überhaupt würde man dem Antragsteller nicht abschneiden können. Eine solche Auffassung würde Rechtsverweigerung bedeuten. Das wird gerade an dem vorliegenden Sachverhalt deutlich, wo die Rechtsauffassung des Antragstellers, für die er in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestritten hat, mit der Entscheidung, dass der Beschwerdebeschluss aufzuheben sei durchgedrungen ist. Es wäre undenkbar, den in dieser Weise in der Rechtsbeschwerde obsiegenden Antragsteller wegen des Zurückverweisungsverbots und einer dadurch etwa ausgeschlossenen Nachprüfung der sachlichen Begründetheit des Einspruchs rechtskräftig in der Sache selbst abzuweisen. Daher könnte nur - entsprechend der unter dem alten Arbeitsgerichtsgesetz bestehenden Auffassung - in Betracht kommen, dass das bisherige Verfahren einschliesslich des arbeitsgerichtlichen Beschlusses gegenstandslos würde und dem Antragsteller die Möglichkeit eines neuen Antrages beim Arbeitsgericht offenbliebe. Dabei würde sich erneut entsprechend der Rechtsprechung zum alten Arbeitsgerichtsgesetz die Frage ergeben, ob ein formeller Abschluss des Verfahrens durch eine Bescheidung des Antrages selbst herbeizuführen ist (so Dietz-Nikisch, Bem. 5 zu § 96) oder nicht (so Dersch-Volkmar, ArbGG 6. Aufl. Bem. 9 zu § 96). Würde man eine solche formelle Bescheidung des Antrages für notwendig halten, so



müsste auch der arbeitsgerichtliche Beschluss nachträglich als nunmehr unzulässig aufgehoben werden. Eine Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses als unbegründet käme nicht in Frage, weil in der Sache nicht entschieden wird. Der Aufhebung als unzulässig steht jedoch entgegen, dass sich eine Unzulässigkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlusses aus keinem denkbaren Unzulässigkeitsgrunde ergibt. Würde es andererseits bei der Aufhebung des Beschwerdebeschlusses sein Bewenden haben, so würde der arbeitsgerichtliche Beschluss in der Welt bleiben, denn es wäre bedenklich, anzunehmen, dass eine gerichtliche Entscheidung ohne jede ersetzende Entscheidung oder auch nur Aufhebung einfach hinfällig wird. Während weiter nach früherem Recht der Antragsteller seinen Antrag wenigstens in der Instanz erneuern konnte, aus der er in die Rechtsbeschwerde gekommen war, besteht eine solche Möglichkeit grundsätzlich nicht. Der Antragsteller würde daher um zwei Rechtszüge zurückversetzt. Damit würde er wesentliche Rechtspositionen in einer Weise verlieren, die allem Interesse an einer beschleunigten und sachgerechten Erledigung widerstreitet. Der Beschleunigungsgrundsatz kann nach Inanspruchnahme von zwei Tatsacheninstanzen sich nicht mehr in dem Zweck einer Erledigung des Verfahrens um jeden Preis erschöpfen, sondern kann nur in einer schnellen und sachgemässen Erledigung einen überhaupt noch sinnvollen Ausdruck finden. Der Beschleunigungsgrundsatz, der sich auf eine schnelle rein aktenmässige Erledigung beschränken wollte, würde, wenn bereits zwei Tatsacheninstanzen beschritten sind, in das Gegenteil gewendet, denn er soll schliesslich einem Beteiligten, insbesondere dem Antragsteller zugute kommen. Diese veränderte Lage hat der Gesetzgeber bei der Übernahme des Zurückverweisungsverbots offensichtlich nicht bedacht, was sich, wie schon erwähnt, auch daraus ergibt, dass in den Materialien des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes sich nichts darüber findet. Daher muss



entsprechend dem vom Gesetz gewollten und richtig verstandenen Beschleunigungsgrundsatz bei der Anwendung des Zurückverweisungsverbots des § 96 der Einführung einer zweiten Tatsacheninstanz entscheidend Rechnung getragen werden und die solchen Falles zulässige Restriktion ( vgl. Enneccerus Nipperdey, Lehrbuch BGB Allgem. Teil § 59) des Zurückverweisungsverbots Platz greifen. Es darf der Sachentscheidung im gleichen Verfahren jedenfalls dann nicht entgegenstehen, wenn der Antragsteller unter richtiger Beurteilung der Rechtslage alles Erforderliche in einer der Tatsacheninstanzen vorgetragen und unter Beweis gestellt hat, das Beschwerdegericht aber unter unrichtiger rechtlicher Beurteilung entsprechende Feststellungen zu allen oder einzelnen dieser rechtserheblichen Tatsachen nicht getroffen hat. Ob darüber hinaus das Zurückverweisungsverbot schlechthin, insbesondere auch dann zurückzutreten hat, wenn der Antragsteller nach der Rechtsbeurteilung des Rechtsbeschwerdegerichts noch nicht alles Erforderliche vorgetragen hat, oder ob solchenfalls den Antragsteller wegen des Zurückverweisungsverbots das besondere Risiko eines alle Rechtsmöglichkeiten umfassenden Sachvortrages trifft, wie die Antragsgegnerin meint, kann hier dahingestellt bleiben, weil der Antragsteller auf Grund des ursprünglichen Auflagebeschlusses des Beschwerdegerichts unter richtiger Beurteilung der Rechtslage alles Erforderliche vorgetragen und unter Beweis gestellt hatte.

Wenn hiernach das Verbot der Zurückverweisung im vorliegenden Falle zu weichen hat, so schliesst das ein Gebot der Zurückverweisung unter den vorliegenden Umständen ein. Zwar hat der erkennende Senat in seinem Beschluss vom 2. März 1955 ( BAG 1, 341 = AP Nr. 2 zu § 96 ArbGG mit Anmerkung von Pohle) eine



- 16 -

ausdrückliche Zurückverweisung nicht ausgesprochen, weil in dem dort zu entscheidenden Falle auch das Verfahren vor der Beschwerdeinstanz wegen eines wesentlichen Verfahrensmangels aufzuheben war. Dort gestaltete sich die Rechtslage daher so, dass durch die Aufhebung der Entscheidung die frühere Instanz noch nicht abgeschlossen, sondern noch eröffnet geblieben war. Die aufzuhebende und aufgehobene Beschwerdeentscheidung hatte die Beendigungswirkung in Wahrheit nicht gehabt. Da aber gleichzeitig auch das Verfahren wegen eines wesentlichen Verfahrensmangels aufgehoben werden musste, befand sich der Rechtsstreit in der Lage, wie sie bestand, als nur die Beschwerde erhoben war und das Verfahren vor der Beschwerdeinstanz noch nicht begonnen hatte. Das Verfahren und damit die Anhörung der Parteien musste vor der Beschwerdeinstanz wiederholt und so das Verfahren dort " fortgesetzt " werden. Im vorliegenden Falle hat die Beschwerdeentscheidung - weil sie aufgehoben werden musste - zwar die frühere Instanz noch nicht abgeschlossen, so dass es einer Wiedereröffnung dieser Instanz nicht bedarf. Weil aber im vorliegenden Falle das Verfahren in der Beschwerdeinstanz ordnungsgemäss durchgeführt ist, bedarf es einer ausdrücklichen Zurückverweisung, damit es zu einer Sachentscheidung vor dem Beschwerdegericht kommen kann. Diese Zurückverweisung bedeutet die Anordnung der Fortsetzung des Verfahrens in der unteren Instanz. Auf Grund dieser Anordnung erst kann der Beschwerderichter die Anhörung der Parteien fortsetzen und die nötigen Beweise unter Zugrundelegung der Rechtsauffassung des Rechtsbeschwerdegerichts beschliessen und durchführen ( RGZ 158, 196).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 17 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 17 -

Diese Anordnung ist es auch, die ihn andererseits bindet.

gez. Nipperdey

Dr. Poelmann

Dr. König

H. Wagner

Willems



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)