

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 99, 100, 102 Abs. 1;
 ZPO §§ 565, 538 Abs. 1 Nr. 3

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber hat nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen Auskunft auch über die Bewerber zu geben, die er nicht berücksichtigen will.
2. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber ersichtlich bei einer in § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 genannten Maßnahme dem Gesetz Genüge tun und den betroffenen Arbeitnehmern eine vorläufig gesicherte Rechtsstellung einräumen wollte, kann eine nicht dem Leitsatz 1 entsprechende Unterrichtung des Betriebsrats nicht als Gesetzesverstoß i. S. des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG 1972 angesehen werden.
3. Bei mehreren inner- oder außerbetrieblichen Bewerbern um eine Stelle i. S. des § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 sind alle diese Arbeitnehmer Beteiligte des dieserhalb angestregten Beschlußverfahrens.
4. Zur analogen Anwendung des § 538 Abs. 1 Nr. 3 ZPO im Beschlußverfahren.

Aktenzeichen: 1 ABR 13/72

Beschluß des BAG vom 6. April 1973

LAG Berlin



1 ABR 13/72

4 Ta BV 2/72 Berlin

Verkündet am
6. April 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

- 2/3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Dezember 1972 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, den Richter Dr. Auffarth, die Richterin Professorin Dr. Hilger sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Gnade beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners werden der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. August 1972 - 4 Ta BV 2/72 - und auf seine Beschwerde der Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 12. Mai 1972 - 41 BV 1/72 - insoweit aufgehoben, als sie die Zustimmung zu den geplanten personellen Maßnahmen der Antragstellerin ersetzen. Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht Berlin zurückverwiesen.

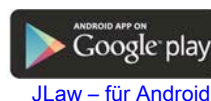
Die Feststellung der Vorinstanzen, daß die vorläufige Umgruppierung von Fräulein Brigitta W , von Frau Uta N und von Herrn Klaus D aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, bleibt bestehen. Insoweit werden Beschwerde und Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

- 4 -



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



G r ü n d e :

I. Zwischen der Antragstellerin, die eine Fluggesellschaft betreibt und in Berlin einen Betrieb unterhält, und deren Betriebsrat, dem Antragsgegner, besteht Streit über die Zustimmung zur Neueinstellung und Umgruppierung von Arbeitnehmern für den Berliner Betrieb.

Mit Wirkung vom 1. April 1972 wurde die Position eines Baggage Facilities Officers frei. Nach einer betriebsinternen Ausschreibung bewarben sich Fräulein W und ein zweiter Bewerber um diesen Posten. Nachdem sich die Antragstellerin für Fräulein W entschieden hatte, übersandte sie etwa am 10. März 1972 deren Bewerbungsunterlagen dem Antragsgegner mit der Bitte, die Zustimmung zu dieser Umgruppierung zu erteilen. Der Antragsgegner verweigerte mit Schreiben vom 15. März 1972 die Zustimmung, weil ihm die Antragstellerin nur die Bewerbungsunterlagen dieser Arbeitnehmerin, nicht aber auch die Unterlagen des abgelehnten Bewerbers, übersandt hatte. Die Antragstellerin hat die Umgruppierung des Fräulein W vorläufig vorgenommen. Mit Schreiben vom 17. März 1972 hat der Antragsgegner die Dringlichkeit dieser Maßnahme bestritten.

Etwa am 10. März 1972 erfolgte die betriebsinterne Ausschreibung für die ab 1. Februar 1972 frei werdende Stelle eines Supervisor Passenger Check-in. Hierfür bewarben sich Frau N und drei weitere Bewerber. Die Antragstellerin entschied sich für Frau N. Der Betriebsrat lehnte auch in diesem Fall die Zustimmung zur Umgruppierung ab und berief sich hierfür auf die Gründe seiner Entscheidung bei der Besetzung des Baggage Facilities Officers. Nachdem die Antragstellerin am 16. März 1972 die Umgruppierung vorläufig vorgenommen hatte, bestritt der Antragsgegner mit Schreiben vom 17. März 1972 die Dringlichkeit dieser Maßnahme.

Ende Februar 1972 schrieb die Antragstellerin betriebsintern die Stelle eines Ground Handling Shift Supervisor aus, weil zum 31. März 1972 die Zusammenarbeit der



Antragstellerin mit der Berliner Flughafengesellschaft endete. Die Flughafengesellschaft hatte zuvor das Ladegeschäft durchgeführt. Deswegen mußte die Antragstellerin nunmehr das Ladegeschäft selbst übernehmen und benötigte einen Leiter für diesen Arbeitsbereich. Unter mehreren Bewerbern entschied sie sich für Herrn D . Sie bat den Antragsgegner unter Beifügung der Bewerbungsunterlagen des Herrn D um Zustimmung auch für diese Umgruppiierungsmaßnahme. Wie in den vorgenannten Fällen hat der Antragsgegner die Zustimmung verweigert, weil ihm nicht die Bewerbungsunterlagen der Mitbewerber vorgelegt worden sind. Der Antragsgegner widersprach auch hier mit Schreiben vom 17. März 1972 der Dringlichkeit der von der Antragstellerin am 16. März 1972 vorgenommenen vorläufigen Umgruppierung.

Für das Ladegeschäft benötigte die Antragstellerin ab 1. April 1972 30 Lader. Zur Besetzung dieser Stellen hatte sie Zeitungsanzeigen aufgegeben. Auch für diese Arbeitsplätze übersandte sie dem Antragsgegner nur die Bewerbungsunterlagen der ausgewählten 30 Bewerber. Die Antragstellerin stellte von diesen Bewerbern alsbald 22 vorläufig ein, um zu vermeiden, daß die Arbeitnehmer inzwischen ein anderes Arbeitsverhältnis eingingen. Der Antragsgegner verweigerte durch Schreiben vom 15., 16. und 17. März 1972 die von der Antragstellerin beantragte Zustimmung zur Einstellung. Der Dringlichkeit der von der Antragstellerin vorgenommenen vorläufigen Einstellungen hat der Antragsgegner aber nicht widersprochen. Einige der Bewerber sind nicht eingestellt worden, weil sie ein entsprechendes Vertragsangebot der Antragstellerin ablehnten. Deshalb hat die Antragstellerin ihren zunächst auf die Zustimmung zur Einstellung von 30 Arbeitnehmern erstreckten Antrag mit Schriftsatz vom 12. April 1972 auf insgesamt 22 Personen beschränkt.

Die Antragstellerin hat die Rechtsauffassung vertreten, sie sei nicht verpflichtet, dem Antragsgegner sämtliche Bewerbungsunterlagen vorzulegen, sondern nur die Unterlagen der Bewerber, die sie einzustellen oder umzugruppieren beabsichtige. Nicht vorzulegen seien die Unterlagen



der abgelehnten Bewerber. Sie ist der Ansicht, die in § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 vorgesehene Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen erstreckte sich nur auf die Unterlagen, die der Betriebsrat für seine Entscheidung darüber, ob er die Zustimmung erteilen wolle, benötige. Da in ihrem Betrieb Einstellungsrichtlinien im Sinne von § 95 Abs. 2 Ziff. 2 BetrVG 1972 nicht bestünden - dies ist unstreitig -, könne der Antragsgegner nicht die Vorlage aller Bewerbungsunterlagen verlangen. Die vorläufige Umsetzung der im Antrag genannten Personen sei für die Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Flugverkehrs dringend erforderlich gewesen.

Die Antragstellerin hat beantragt,

1. die Zustimmung des Antragsgegners für die Umgruppierung des Fräulein Brigitta W zum Baggage Facilities Officer, der Frau Uta N - zum Supervisor Passenger Check-in und des Herrn Klaus C. D zum Ground Handling Shift Supervisor wird ersetzt und festgestellt, daß die vorläufige Umgruppierung der genannten Arbeitnehmer aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war;
2. die Zustimmung des Antragsgegners zu der Einstellung der Herren

Günter K
Wilfried C
Bernd G
Siegfried B
Werner B
Roland Ch
Bodo D
Holger Gl
Manfred H
Gustav K
Jörg M
Wilfried P
Georg R
Michael Ro
Michael Schr
Ralph Schu
Reiner S
Anton Sk
Günter W
Bernd We
Heinz N
Jürgen T

gemäß Schreiben des Antragsgegners vom 15. März 1972 als Lader wird ersetzt.



Der Antragsgegner hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Er ist der Auffassung, nach dem Gesetz bestünde eine Verpflichtung zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber. Da dies nicht geschehen sei, habe die Antragstellerin gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG 1972 verstoßen, woraus sich sein Recht zur Verweigerung der Zustimmung ergebe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner sein Begehren auf Zurückweisung der Anträge der Antragstellerin weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

Im Rechtsbeschwerdeverfahren bezweifelt der Antragsgegner auch hinsichtlich der Umgruppierungen nicht mehr die Dringlichkeit der Maßnahmen als solcher.

II. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners hat Erfolg, weil das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 noch nicht vollständig durchgeführt ist. Die Antragstellerin hätte dem Antragsgegner Auskunft über die Person aller Bewerber geben und auch die gewünschten Bewerbungsunterlagen vorlegen müssen, damit dieser sachgemäß darüber beschließen kann, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 aaO vorliegt oder nicht. Die Sache ist an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen, damit der Antragsteller zunächst die Möglichkeit hat unverzüglich die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG 1972 zu gebenden Informationen zu vervollständigen.

1. Das Mitbestimmungsverfahren ist für die in § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 genannten personellen Angelegenheiten einheitlich gestaltet, mögen sich auch wegen des verschiedenen Charakters der aufgeführten Maßnahmen praktisch Verschiedenheiten ergeben können, insbesondere zwischen Einstellungen und Eingruppierungen einerseits und Umgruppierungen und Versetzungen andererseits. Auch der Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG 1972 wird sich vielfach verschieden auswirken, je nach dem es



sich um Neueinstellungen handelt oder um personelle Veränderungen schon im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer. Diese Erwägungen bedingen aber nicht, daß die Informationspflichten des Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 nur in Verbindung mit Abs. 2 aaO gesehen werden dürften. Das neue Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat mehrfach weitgehende Informationsrechte, denen keine entsprechend umfangreichen Mitbestimmungsrechte bei der Maßnahme als solcher gegenüberstehen, wie schon das Beispiel des § 102 BetrVG 1972 für Kündigungen zeigt. § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 muß -mangels anderweiter Anhaltspunkte- aus sich selbst heraus ausgelegt werden.

Das Gesetz definiert den Begriff der "Beteiligten" im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1972 nicht, sondern setzt ihn als bekannt voraus. Er ist nicht von vornherein eindeutig. Im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren sind u.a. alle Personen "Beteiligte" (§§ 81, 83 ArbGG), um deren betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung als Mitglied der Belegschaft es geht (BAG 2, 97 [98, 99] = AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG). Bei mehreren Bewerbungen um eine Stelle sind in einem allgemeinen Sinne nicht nur der inner- oder außerbetriebliche Bewerber beteiligt, den der Arbeitgeber auszuwählen beabsichtigt, sondern alle Interessenten. Es geht unter Umständen auch um deren zukünftige Stellung innerhalb der durch den Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmerschaft; insofern haben sie eine Beziehung zum Betrieb und seiner Belegschaft und damit zur betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung. Der Gesetzgeber setzt nach dem Sinnzusammenhang des § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 voraus, daß die geplante Maßnahme des Arbeitgebers einen konkreten Arbeitsplatz und eine bestimmte Eingruppierung betrifft, sich aber dafür gegebenenfalls mehrere Personen bewerben. Das Gesetz spricht nämlich davon, der Arbeitgeber habe Auskunft über die Personen "der Beteiligten" zu geben. Demgegenüber hieß es noch in § 61 Abs. 1 BetrVG 1952, der Arbeitgeber habe dem Betriebsrat rechtzeitig den für den Bewerber in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen und Auskunft über die Person des Bewerbers (Einzahl!) zu geben. Alle Arbeitnehmer des Betriebes, aber auch außenstehende Personen,



die sich für einen neu zu besetzenden Posten interessieren und entsprechende Schritte unternehmen, sind "Bewerber", ganz unabhängig davon, ob der Arbeitgeber sie für die personelle Maßnahme in Betracht ziehen will oder nicht, wozu er allerdings nicht gezwungen werden kann.

Diese Auslegung entspricht auch den Vorstellungen des Gesetzgebers. Nach der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucks. VI/1786, S. 51 zu § 99) sollen unter Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen bei Einstellungen die Unterlagen aller Bewerber verstanden werden. Da sich der Wortlaut des § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 gegenüber dem Regierungsentwurf insoweit nicht mehr geändert hat, ist diese Auffassung ein Indiz dafür, daß sie sich auch die parlamentarischen Gremien zu eigen gemacht haben (vgl. BAG 22, 390 [395] =AP Nr. 20 zu § 76 BetrVG; Urteil vom 27. Januar 1972 - 5 AZR 329/71 -, [demnächst] AP Nr. 14 zu § 1 LohnFG).

Es ist also Auskunft über die Person aller Beteiligten zu geben, und es sind die Bewerbungsunterlagen aller Beteiligten vorzulegen. Diese sich ferner aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes ergebende Verpflichtung wird im übrigen von der überwiegenden Meinung in der Literatur vertreten (Adomeit, DB 1971, 2360; Brecht, BetrVG 1972, § 99 Anm. 6; Falkenberg DB 1972, 776; Fitting-Auffarth BetrVG 10. Aufl., § 99 Anm. 18; Frauenkron, Kom. zum BetrVG 1972, § 99 Anm. 12; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG 1972, § 99 Anm. 7; Stahlhacke, BlStR 1972, 71; Richardi, DB 1973, 380 Fußn. 7; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG 1972, § 99 Anm. 34 halten jedenfalls bei innerbetrieblichen Bewerbungen die Unterrichtung über alle Bewerber für erforderlich).

Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich aller Bewerber für einen Arbeitsplatz im Betrieb besteht auch unabhängig davon, ob dem Betriebsrat im Einzelfall ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus einem der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG 1972 zusteht oder jedenfalls zustehen könnte. Die umfassende Unterrichtungspflicht des



Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 mag zwar in erster Linie dazu dienen, dem Betriebsrat die Ausübung eines etwaigen Vetorechts nach § 99 Abs. 2 BetrVG 1972 zu ermöglichen. Gleichwohl besteht die Unterrichtungspflicht nach Abs. 1 aaO selbst dann, wenn anzunehmen sein dürfte, daß Zustimmungsverweigerungsgründe nach Abs. 2 voraussichtlich nicht geltend gemacht werden können. Ob derartige Gründe bestehen, wird vielfach erst nach einer genauen Unterrichtung des Betriebsrats im Mitbestimmungsverfahren festzustellen sein. Selbst wenn man aber davon ausgeht, daß in Einzelfällen Zustimmungsverweigerungsgründe nach Abs. 2 im Hinblick auf die nicht berücksichtigten Bewerber schlechterdings nicht in Betracht kommen können - wie hier vielleicht bei der Einstellung der 22 Lader -, so kann schon im Interesse der Rechtssicherheit doch das Auskunftsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 nicht unter vorrangiger und vorweggenommener Prüfung der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG 1972 beschränkt werden (insoweit a.M. Erdmann-Jürging-Kammann, aaO., § 99 Anm. 34; Galperin, Leitfaden Betriebsverfassungsrecht, S. 120 Fußn. 7; Roemheld, BB 1972, 1330). Im übrigen haben die Auskunftsrechte nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 Bedeutung im Hinblick auf die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat nämlich zum Beispiel auf die Eingliederung und Beschäftigung besonders schutzbedürftiger Personen hinzuwirken. Diese Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 und 6 BetrVG 1972 setzen voraus, daß der Betriebsrat über alle Bewerber informiert wird, mag er auch hinsichtlich der Berücksichtigung bestimmter Personen bei personellen Einzelmaßnahmen nur Anregungen geben, diese aber nicht durchsetzen können.

2. Über den Zustimmungsersetzungsantrag der Antragstellerin kann derzeit noch nicht entschieden werden. Die vorläufigen personellen Maßnahmen, deren Dringlichkeit nunmehr außer Streit steht, sind allerdings derzeit wirksam.

Die Antragstellerin hätte dem Antragsgegner Auskunft über die Person aller, also auch der nicht zur Berücksichtigung vorgesehenen Bewerber oder Arbeitnehmer geben und jedenfalls auf Wunsch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegen müssen. Das hat sie unstreitig bisher nicht getan, und zwar



deshalb nicht, weil sie in Verkenntung der Rechtslage nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz annahm, hierzu nicht verpflichtet zu sein. Damit ist aber das Verfahren nach § 99 Abs. 1 bis 3 BetrVG 1972 noch nicht abgeschlossen. Es liegt noch keine vollständige Unterrichtung seitens des Arbeitgebers vor. Die Antragstellerin wird unverzüglich die weiteren Informationen geben und der Antragsgegner wird erneut darüber Beschluß fassen müssen, ob er aus einem der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG 1972 die Zustimmung zu den bereits vorläufig durchgeführten personellen Maßnahmen weiterhin verweigern kann oder nicht.

Diese Entscheidung zur Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 steht nicht im Widerspruch zum Urteil des Senats vom 24. September 1968 (BAG 21, 168 = AP Nr. 5 zu § 61 BetrVG 1952). Nach dem damaligen Sachverhalt hatte der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer gegen dessen Willen ohne jede Benachrichtigung des Betriebsrats versetzt. Darin lag eine klare Verletzung des seinerzeit seit 15 Jahren in Geltung befindlichen Betriebsverfassungsgesetzes 1952. In diesem Fall hat der Senat angenommen, es liege ein Gesetzesverstoß i.S. des § 61 Abs. 3 Buchst. a BetrVG 1952 vor. Ob an den Grundsätzen der damaligen Entscheidung allgemein festzuhalten ist, braucht hier zur Zeit nicht entschieden zu werden. Es wird insoweit zum alten Recht (Galperin, Anm. AP aaO; Meisel, SAE 1969, 165 [167/168]; Schönherr, DB 1969, 574 [576]) und es wird auch zum neuen Recht (Adomeit, DB 1971 2360 Fußn. 2; Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten 1972, S. 94; Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 99 Anm. 53; wohl auch Stahlhacke, BlStR 1972, S. 72) vielfach die Meinung vertreten, die personelle Maßnahme als solche, nicht das dazu führende Verfahren, müsse gesetzwidrig sein (zustimmend zum BAG dagegen: Fitting-Auffarth, aaO, § 99 Anm. 26, wohl auch Stege-Weinspach, BetrVG 1972 S. 312).

Hier liegt tatsächlich und rechtlich eine besondere Situation vor. Der Arbeitgeber hat nicht bewußt das Mitbestimmungsverfahren mißachtet und eine personelle Maßnahme ohne jede Unterrichtung des Betriebsrats durchgeführt, sondern



er hat den Betriebsrat beteiligt und auch das gesetzliche Zustimmungsverfahren sowohl nach § 99 Abs. 4 als auch nach § 100 Abs. 2 BetrVG 1972 eingeleitet. Der Antragsteller wollte also dem Gesetz Genüge tun und zugleich den betroffenen Arbeitnehmern wenigstens eine vorläufig gesicherte Rechtsstellung einräumen. Dann ist aber zu erwarten, daß der Antragsteller nach nunmehriger **Klärung** der Rechtslage die weiter noch erforderliche Unterrichtung vornehmen und das Beteiligungsverfahren ordnungsgemäß abwickeln wird. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der auch eine Berücksichtigung der Stellung der betroffenen Arbeitnehmer gebietet, kann jedenfalls in dem jetzigen Verfahrensstadium die ungenügende Unterrichtung des Betriebsrats nicht als ein Gesetzesverstoß i.S. des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG 1972 angesehen werden. Die beteiligten Arbeitnehmer haben eine vorläufig gesicherte Rechtsstellung und das eingeleitete Unterrichtungsverfahren kann noch vervollständigt werden. Deshalb ist über die Zustimmungsersetzungsanträge der Antragstellerin derzeit noch nicht zu entscheiden.

3. Betriebsrat und Arbeitgeber erstreben eine umfassende Klärung der aufgetretenen betriebsverfassungsrechtlichen Streitfrage in diesem Verfahren. Würde der Antrag der Antragstellerin mangels bisher nicht vollständiger Durchführung des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 als derzeit unbegründet zurückgewiesen, so würde diesem Anliegen beider Beteiligten nicht Rechnung getragen. Außerdem entfielen die Rechtsgrundlage für die Wirksamkeit der vorläufigen personellen Maßnahmen, obwohl sachlich noch keine abschließende Entscheidung erginge; die Vervollständigung des Beteiligungsverfahrens ist daher in dem anhängigen Verfahren durchzuführen. Das macht die Zurückverweisung der Sache erforderlich.

Der Senat hält eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht - nicht an das Landesarbeitsgericht - unter Aufhebung der angefochtenen Beschlüsse, soweit sie die Zustimmung zu den personellen Maßnahmen als solche ersetzen, für zweckmäßig, weil über die bisher nicht vorgelegten Unterlagen weder der Betriebsrat befinden, noch bei etwaiger Verweigerung der Zustimmung die Gerichte für Arbeitssachen entscheiden konnten.

Der Fall liegt ähnlich dem, daß das Revisionsgericht einen in den Vorinstanzen dem Grunde nach aberkannten Anspruch erstmals bejaht (vgl. § 538 Abs. 1 Nr. 3 ZPO und dazu Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 565 Anm. III 1 b). Auch in vorliegendem Fall fehlt es bisher mindestens teilweise an den Entscheidungsgrundlagen überhaupt.

4. Hat der Arbeitgeber seinen Unterrichtungspflichten nach § 99 Abs. 1 BetrVG 1972 vollständig genügt, so ist das Verfahren fortzusetzen, wenn und soweit der Antragsgegner seine Verweigerung der Zustimmung aufrechterhält. Anderenfalls ist das Verfahren nach Antragsrücknahme einzustellen (§ 81 Abs. 2 ArbGG) oder für erledigt zu erklären. Kommt der Antragsteller auch nach Zurückverweisung der Sache noch nicht vollständig seiner Unterrichtungspflicht nach, so wird erneut zu prüfen sein, ob dieses Verhalten einen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG 1972 darstellt.

5. Da der Antragsgegner seine Anträge hinsichtlich der vorläufigen Umgruppierungen aufrecht erhalten hat, obwohl er die Dringlichkeit dieser Maßnahmen nicht mehr bezweifelt, war dieserhalb wie geschehen zu erkennen.

gez. Dr. Müller

Dr. Auffarth

Dr. Hilger

Hoffmann

Gnade

