

Aktenzeichen: 1 ABR 73/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 10. April 1984
- 1 ABR 73/82 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 23. März 1982
Berlin - 17 BV 1/82 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 18. Oktober 1982
Berlin - 12 Ta BV 2/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren

Gesetz: ArbGG 1979 § 81

Leitsatz:

Der Senat folgt der Entscheidung des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 - BAG 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, wonach die Entscheidung einer von einem konkreten, aber erledigten Anlaßfall losgelösten Streitfrage einen darauf gerichteten gesonderten Antrag voraussetzt, der in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht erstmalig gestellt werden kann.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 73/82

12 Ta BV 2/82 Berlin

Verkündet am
10. April 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 10. April 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Weinmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. Oktober 1982 - 12 Ta BV 2/82 - wird zurückgewiesen. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Anträge werden als unzulässig abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Max-Planck-Gesellschaft - die Antragsgegnerin des vorliegenden Verfahrens - verfolgt nach ihrer Satzung den Zweck, die Wissenschaften - insbesondere durch die Unterhaltung von For-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schungsinstituten, die wissenschaftliche Forschung frei und unabhängig betreiben - zu fördern. Eines dieser von der Max-Planck-Gesellschaft unterhaltenen Forschungsinstitute ist das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin, das nach seiner Satzung der disziplinären und interdisziplinären Erforschung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen und der Untersuchung ihrer institutionellen Strukturen und gesellschaftlichen Funktionen dient. Der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der für das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin gewählte Betriebsrat.

Der am Verfahren beteiligte Diplompsychologe Karl W wurde am 1. Juli 1978 vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung für das laufende Forschungsprojekt "Kindliche Entwicklung und soziale Struktur" als wissenschaftlicher Mitarbeiter für drei Jahre befristet eingestellt. Der Betriebsrat widersprach zunächst der beabsichtigten Einstellung im Hinblick auf die Befristung des Arbeitsvertrages, stimmte dieser dann aber zu, nachdem das Institut ihm mitgeteilt hatte, die Befristung entspreche dem Wunsch des Beteiligten W .

Aufgrund eines Beschlusses der Leitungskonferenz des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung wurde der zum 30. Juni 1981 auslaufende Zeitvertrag des Beteiligten W zunächst bis zum 31. Dezember 1981 verlängert. Am 1. September 1981 beschloß die Leitungskonferenz, den Vertrag des Beteiligten W um weitere vier Jahre zu verlängern, widerrief diesen Beschluß jedoch am 26. Oktober 1981 und beschloß am 16. November 1981, den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

Vertrag des Beteiligten W um ein Jahr bis zum 31. Dezember 1982 zu verlängern. Sowohl der beabsichtigten Verlängerung um vier Jahre als auch der Verlängerung um ein Jahr widersprach der Betriebsrat mit Schreiben vom 18. September 1981 und vom 25. November 1981. In diesem Widerspruch heißt es:

Es liegen auch bei dieser erneuten Vergabe eines Zeitvertrags an Herrn W keine der Sonderregelung 2 y des BAT entsprechenden Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor. Es handelt sich um eine unbefristete Tätigkeit im Rahmen einer Langzeitstudie.

Wir verweisen daher auch auf den Widerspruch des Betriebsrats vom 12. 7. 1978 gegen die Vergabe des ersten, dreijährigen Zeitvertrags und auf den Widerspruch des Betriebsrats vom 18. 9. 1981 gegen das Angebot eines weiteren, vierjährigen Zeitvertrags an Herrn W

Mit Schreiben vom 15. Dezember 1981 teilte das Institut dem Betriebsrat mit, daß zwischenzeitlich die Verlängerung des Vertragsverhältnisses um ein Jahr mit Herrn W vereinbart sei. Weiter heißt es in diesem Schreiben:

Eine Beteiligung des Betriebsrates an diesem Einstellungsverfahren steht unter den Beschränkungen des § 118 BetrVG, so daß die Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich ist.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, seine Mitbestimmungsrechte seien durch § 118 BetrVG nicht beschränkt, da der Beteiligte W kein Tendenzträger sei. Die Weiterbeschäftigung des Beteiligten W bedürfe daher seiner Zustimmung. Dabei richte sich seine Weigerung nicht gegen die Weiterbeschäftigung des Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-5-

teiligten W an sich, sondern ausschließlich gegen die Befristung der Weiterbeschäftigung. Er hat am 26. Januar 1982 das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und vor dem Arbeitsgericht zunächst beantragt,

der Max-Planck-Gesellschaft aufzugeben, die für den Zeitraum vom 1. Januar 1982 bis zum 31. Dezember 1982 befristete Einstellung des Mitarbeiters Karl W aufzuheben.

Die Max-Planck-Gesellschaft hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Weiterbeschäftigung des Beteiligten W habe nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedurft, da der Beteiligte W Tendenzträger sei. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter eines Forschungsprojektes forsche dieser weisungsfrei und erstatte seine eigenen wissenschaftlichen Beiträge selbständig und eigenverantwortlich im Rahmen des Projektes.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag mit der Begründung abgewiesen, die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates sei unwirksam gewesen, weil diese nicht auf eine möglicherweise unzulässige Befristung des Arbeitsvertrages gestützt werden könne. Gegen diese Entscheidung hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt und vor dem Landesarbeitsgericht beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses der Max-Planck-Gesellschaft aufzugeben,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

die für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 1982 befristete Einstellung des Mitarbeiters Karl W aufzuheben,

hilfsweise, der Max-Planck-Gesellschaft aufzugeben, die im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters Karl W enthaltene Befristungsabrede aufzuheben,

hilfsweise, die im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters Karl W enthaltene Befristungsabrede nicht zu vollziehen.

Das Landesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 18. Oktober 1982 die Beschwerde zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Zum 31. Dezember 1982 ist der Beteiligte W aus den Diensten der Max-Planck-Gesellschaft ausgeschieden. Der Betriebsrat beantragt mit Rücksicht darauf nunmehr,

unter Abänderung der angefochtenen Beschlüsse festzustellen, daß die Max-Planck-Gesellschaft verpflichtet war, die im Arbeitsvertrag des Beteiligten Karl W enthaltene Befristungsabrede aufzuheben,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Max-Planck-Gesellschaft verpflichtet war, die für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 1982 befristete Einstellung des Mitarbeiters Karl W aufzuheben.

Die Max-Planck-Gesellschaft hält die Antragsänderung für zulässig, die gestellten Anträge jedoch für unbegründet und beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Die vom Betriebsrat gestellten Anträge sind unzulässig.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

-7-

1. Die ursprünglich vom Betriebsrat gestellten Anträge auf Aufhebung der - erneuten befristeten - Einstellung des Mitarbeiters W , hilfsweise auf Aufhebung der Befristungsabrede mit diesem sind durch das Ausscheiden des Beteiligten W zum 31. Dezember 1982 gegenstandslos geworden. Insoweit hat sich das Verfahren erledigt. Das ist auch unter den Beteiligten unstrittig. Die ursprünglichen Anträge werden daher vom Betriebsrat auch nicht mehr gestellt.

2.a) Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz mit Rücksicht auf die eingetretene Änderung der tatsächlichen Verhältnisse andere Anträge gestellt. Er begehrt nunmehr die Feststellung, daß die Max-Planck-Gesellschaft verpflichtet war, die Einstellung des Beteiligten W bzw. die Befristungsabrede in dessen Arbeitsvertrag aufzuheben. Darin liegt eine Antragsänderung, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich unzulässig ist (Beschuß des Senats vom 24. November 1981, BAG 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972; Beschuß des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982, BAG 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979). Ausnahmsweise ist jedoch eine Klage- bzw. Antragsänderung in der dritten Instanz dann zulässig, wenn es sich lediglich um eine Beschränkung oder Modifizierung des bisherigen Klageantrages handelt (BAG 37, 331, 343 f. = AP Nr. 10 zu Art. 140 GG, zu II der Gründe).

Im vorliegenden Falle handelt es sich um eine solche modifizierte Einschränkung des ursprünglichen Antrages. Der Betriebsrat begehrt nicht mehr eine Leistung von der Max-Planck-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Gesellschaft, nämlich die Aufhebung der Einstellung bzw. der Befristungsabrede, sondern nur noch die Feststellung, daß die Max-Planck-Gesellschaft bis zum 31. Dezember 1982 verpflichtet gewesen sei, diese Leistung zu erbringen. Das stellt weder eine Erweiterung des ursprünglichen Begehrens noch des Streitstoffes dar. Die Max-Planck-Gesellschaft wird durch eine stattgebende Entscheidung nicht mehr belastet als durch eine Entscheidung, die den ursprünglichen Anträgen stattgegeben hätte.

b) Für die so geänderten Anträge fehlt es jedoch an einem Feststellungsinteresse.

Mit diesen Anträgen geht es dem Betriebsrat lediglich um die Feststellung, daß die Antragstellerin verpflichtet gewesen ist, die Einstellung des Mitarbeiters W bzw. die Befristungsabrede in seinem Arbeitsvertrag aufzuheben. An dieser Feststellung besteht nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters W kein Interesse mehr, zumindest dann nicht, wenn - wie hier - der Mitarbeiter W streitlos ausgeschieden ist und selbst nicht geltend gemacht hat, daß die Befristung seines Arbeitsvertrages unwirksam gewesen wäre. Für die Rechtsbeziehungen der Beteiligten spielt die Frage, ob die Einstellung und die Befristung des Arbeitsvertrages des Beteiligten W wirksam war und ob die Antragsgegnerin diese Maßnahmen hätte aufheben müssen, keine Rolle mehr. Die vom Betriebsrat begehrte Entscheidung könnte lediglich aussprechen, daß seine Rechtsauffassung damals zutreffend war. Dafür ist das Beschlußverfahren nicht gegeben. Das hat der Sechste Senat in seiner Entscheidung vom 29. Juli 1982 (aa0) ausge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sprochen. Dem hat sich der Senat schon wiederholt angeschlossen (Beschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 48/81 - und Beschluß vom 30. August 1983 - 1 ABR 56/81 - beide unveröffentlicht).

Die geänderten Anträge sind damit unzulässig.

II.1. Der Senat verkennt nicht, daß der zwischen den Beteiligten im Grunde bestehende Streit hinsichtlich zweier Rechtsfragen durch das Ausscheiden des Beteiligten W nicht erledigt ist. Die Beteiligten sind nach wie vor unterschiedlicher Ansicht darüber, ob einmal die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Forschungsprojekt überhaupt der Zustimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG bedarf und ob zum anderen der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer befristeten Einstellung mit der Begründung verweigern kann, die Befristung sei sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam.

Dieses allgemeine Interesse an der Klärung einer umstrittenen Rechtsfrage hat der Senat in seiner Entscheidung vom 19. Mai 1981 (BAG 35, 289 = AP Nr. 21 zu § 118 BetrVG 1972) genügen lassen. In diesem Verfahren hatte der Betriebsrat die Feststellung beantragt, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, vor der Einstellung eines bestimmten Arbeitnehmers als Redaktionsvolontär die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Im Zeitpunkt der Entscheidung des Senats war der betreffende Arbeitnehmer bereits wieder aus den Diensten des Arbeitgebers ausgeschieden. Der Senat hat in dieser Entscheidung ausgesprochen, der Streit der Beteiligten habe sich nicht in der Frage erschöpft, ob der Arbeitgeber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

in dem konkreten Einstellungsfall des bestimmten Redaktionsvolontärs die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates gewahrt hat. Der Betriebsrat erstrebe vielmehr in diesem Verfahren eine Klärung der Frage, ob die Redaktionsvolontäre allgemein als Tendenzträger anzusehen sind und ob deshalb die Eigenart des Unternehmens der Arbeitgeberin als eines Presseunternehmens gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG der sonst nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegebenen Zustimmungspflichtigkeit der Einstellung eines Arbeitnehmers entgegensteht. Die Einstellung des konkreten Arbeitnehmers habe der Betriebsrat nur zum Anlaß genommen, diesen den eigentlichen Kern seiner Meinungsverschiedenheit mit der Arbeitgeberin bildenden, bei jeder Einstellung von Redaktionsvolontären erneut auftretenden Streitfrage gerichtlich klären zu lassen. Deshalb habe der Betriebsrat auch nach dem Ausscheiden des betreffenden Arbeitnehmers noch ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung, damit bei künftigen Einstellungen von Redaktionsvolontären zwischen ihm und der Arbeitgeberin Klarheit über ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten besteht.

Auch im vorliegenden Falle war die erneute befristete Weiterbeschäftigung des Beteiligten W nur der Anlaß, um den grundsätzlichen Streit der Beteiligten über die genannten Fragen zur gerichtlichen Entscheidung stellen zu lassen. Nach den Grundsätzen der Entscheidung des Senats vom 19. Mai 1981 wären daher die nunmehr gestellten Anträge trotz des Ausscheidens des Beteiligten W zulässig.



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



- 11 -

Die Entscheidung des Senats vom 19. Mai 1981 ist jedoch durch die Entscheidung des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 (aa0) überholt. In dieser Entscheidung hat der Sechste Senat im Ergebnis ausgesprochen, daß das über einen - bereits abgeschlossenen - Einzelfall hinausgehende Interesse an der Entscheidung einer strittigen Rechtsfrage nur durch einen gesonderten, darauf gerichteten Feststellungsantrag geltend gemacht werden könne. Ein solcher Antrag und ein auf eine konkrete Einzelmaßnahme bezogener Antrag betreffen unterschiedliche Verfahrensgegenstände, keiner von beiden lasse sich aus dem jeweils anderen durch Auslegung ermitteln. Der Übergang von einem zum anderen Antrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz sei nicht mehr zulässig.

Dieser Rechtsprechung hat sich der Erste Senat schon wiederholt angeschlossen (vgl. auch den Beschluß vom 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Daran ist auch für den vorliegenden Fall festzuhalten.

Diese Rechtsprechung trägt der Tatsache Rechnung, daß das Beschlußverfahren zur Wahrung seiner Befriedungsfunktion durch Anträge eingeleitet und seinem Streitgegenstand nach begrenzt werden muß, die den eigentlichen Streit der Beteiligten klar und unmißverständlich wiedergeben, so daß eine Entscheidung über diese Anträge den Streit der Beteiligten mit dieser bindenden Wirkung klären kann. Nur eine der Rechtskraft fähige Entscheidung über den nach den Anträgen bestehenden Streit vermag die Beteiligten insoweit zu binden und daher zu befrieden. Die bloße Äußerung einer Rechtsansicht durch das Gericht anlässlich der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidung über einen anderen Streitgegenstand könnte zu einer solchen Bindung nicht führen. Sie wäre, wenn - wie hier - sich der zunächst strittige Einzelfall erledigt hat, nichts anderes als ein Rechtsgutachten. Zu deren Erstattung sind die Gerichte auch im Beschlußverfahren jedoch nicht berufen.

Von daher ist es gerechtfertigt, wenn von den Beteiligten eines Beschlußverfahrens gefordert wird, daß sie unabhängig vom strittigen Anlaßfall einen auf den fortbestehenden Streit bezogenen Feststellungsantrag stellen, wenn sie an der Entscheidung dieses Streites und nicht nur des Anlaßfalles interessiert sind. Ein solcher Antrag muß noch in der Tatsacheninstanz gestellt werden, da neue Anträge in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht zulässig sind.

Der durch die Entscheidung des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 eingeleitete Wandel in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit der Anträge im Beschlußverfahren mag für eine Übergangszeit dazu führen, daß nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats zulässige Anträge sich erst in der Rechtsbeschwerdeinstanz als unzulässig erweisen. Auch im vorliegenden Verfahren konnte der Betriebsrat seinen Antrag der geänderten Rechtsprechung vor dem Landesarbeitsgericht nicht mehr anpassen, zumal die Entscheidung des Sechsten Senats erst im März 1983 im Schrifttum veröffentlicht worden ist. Der Senat bedauert dies. Im Interesse der Einheitlichkeit der Rechtsprechung ist jedoch an der Entscheidung des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 und den anschließenden Entscheidungen des erkennenden Senats



festzuhalten.

2. Auch wenn man das Feststellungsinteresse für die geänderten Anträge bejahen würde, könnte doch über eine der beiden Streitfragen zwischen den Beteiligten eine Sachentscheidung nicht ergehen. Soweit der Betriebsrat eine Entscheidung der Frage begehrt, ob die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter seiner Zustimmung bedarf oder ob dieses Beteiligungsrecht mit Rücksicht auf § 118 Abs. 1 BetrVG entfällt, würde es einem solchen Antrag an der erforderlichen Bestimmtheit fehlen.

Nach § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG finden u.a. die Vorschriften der §§ 99 bis 101 BetrVG keine Anwendung, soweit die Eigenart der Max-Planck-Gesellschaft als Forschungsunternehmen dem entgegensteht. Ob die wissenschaftliche Bestimmung der Max-Planck-Gesellschaft einer Beteiligung des Betriebsrates bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter entgegensteht, insbesondere die sonst notwendige Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung entfallen läßt, läßt sich nicht allgemein für alle Mitarbeiter, auch nicht, soweit sie als "wissenschaftliche Mitarbeiter an Forschungsprojekten" bezeichnet werden, entscheiden. Auch bei einem Tendenzunternehmen treten die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nur insoweit zurück, als durch ihre Ausübung die Freiheit des Unternehmens zur Tendenzbestimmung und Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigt und damit die jeweils geschützten Freiheitsrechte - hier das Grundrecht der Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit - verletzt werden können (zuletzt Beschluß des Senats vom 19. Mai 1981, BAG 35, 289 = AP Nr. 21 zu



§ 118 BetrVG 1972). Ob eine solche Beeinträchtigung gegeben ist, wenn die Einstellung eines Mitarbeiters der Zustimmung des Betriebsrates unterworfen wird, läßt sich jeweils nur hinsichtlich der Einstellung und vorgesehenen Beschäftigung dieses bestimmten Mitarbeiters beantworten. Es kommt darauf an, ob diese Maßnahme einen Bezug zur Tendenz der Max-Planck-Gesellschaft hat, was wiederum davon abhängig ist, in welcher Weise der bestimmte Mitarbeiter aufgrund der vorgesehenen Beschäftigung berufen und in der Lage ist, an der Verwirklichung der Tendenz mitzuwirken. Daß dies bei allen wissenschaftlichen Mitarbeitern an einem Forschungsprojekt in gleicher Weise der Fall ist oder sein muß, ist nicht ersichtlich, zumal der Begriff "wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem Forschungsprojekt" keine Definition eines bestimmten Personenkreises darstellt, vielmehr letztlich auf alle Mitarbeiter der Max-Planck-Gesellschaft bezogen werden könnte. Die zur Entscheidung gestellte Rechtsfrage könnte daher nicht mit ja oder nein beantwortet werden und wäre nicht geeignet, die unter den Beteiligten bestehende Streitfrage abschließend und mit verbindlicher Wirkung zu klären. Dieser Antrag wäre daher ohnehin unzulässig.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates und seine in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellten Anträge mußten daher zurückgewiesen werden.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Schneider

Weinmann



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

