

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

Gesetz: BGB § 613 a; BetrVG 1972 § 118 Abs. 1 Nr. 2, §§ 99,
101

Leitsätze:

1. Tritt ein Arbeitgeber gemäß § 613 a Abs. 1 BGB in die Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses ein, so liegt darin keine Einstellung i.S. des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.
2. Redakteure einer Tageszeitung sind sogen. Tendenzträger. Es spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß ihre Einstellung vornehmlich aus tendenzbedingten Gründen erfolgt. Der Arbeitgeber hat dann zwar gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat zu informieren und dieser kann aus Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG Bedenken geltend machen. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht hat der Betriebsrat aber nicht.

Aktenzeichen: 1 ABR 78/74

Beschluß des BAG vom 7. November 1975

LAG Bremen



1 ABR 78/74

2 Ta BV 48-55/73 Bremen

Verkündet am
7. November 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

pp-



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Schneider beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 8. Mai 1974 - 2 Ta. BV 48-55/73 - wird zurückgewiesen.

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

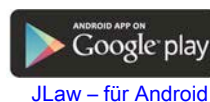
G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin ist die Verlegerin der Tageszeitung "W -Kurier" GmbH. Sie ist mehrheitlich beteiligt an der O Zeitungsverlag GmbH, die unter dem Titel "O Kreisblatt" den vollständigen "W - Kurier" mit einem lokalen Teil, der von einer eigenen Redaktion mit Sitz in O erarbeitet wurde, in einem Teil des Landkreises O verlegte. Im Mai 1973 vereinbarten die Antragsgegnerin und die O Zeitungsverlag GmbH "aus redaktionellen Erwägungen sowie aus herausgeberischen Gründen", die Redaktion der O Zeitungsverlag GmbH ab Juni 1973 auf die Antragsgegnerin zu übertragen. Von diesem Zeitpunkt ab sollte damit die Antragsgegnerin der O Zeitungsverlag GmbH auch die lokale Berichterstattung liefern. Sechs der Mitarbeiter der Redaktion, nämlich die Beteiligten zu 1) - 6) erklärten sich mit der Übertragung ihrer Arbeits-

- 3 -



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



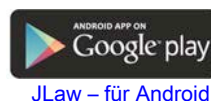
verhältnisse auf die Antragsgegnerin einverstanden. Mit einem weiteren Mitarbeiter der Lokalredaktion wurde vereinbart, daß er in anderer Position in der Anzeigenredaktion der O Zeitungsverlag GmbH tätig sein sollte. Zur Verstärkung der Redaktion, die ab 1. Juni 1973 als achtes Ressort der Antragsgegnerin, ohne daß ihr Sitz verändert wurde, die Bezeichnung "Bezirksredaktion Kreis O" erhielt, stellte die Antragsgegnerin zum 1. August 1973 zwei Redakteure, die Beteiligten zu 7) - 8) neu ein. Mit Schreiben vom 9. Juli 1973 setzte die Antragsgegnerin den Antragsteller (Betriebsrat) von der Übernahme der Lokalredaktion der O Zeitungsverlag GmbH in Kenntnis und teilte mit, daß mit den Beteiligten zu 1) - 6) neue Anstellungsverträge abgeschlossen und zur Verstärkung des Ressorts die Beteiligten zu 7) - 8) neu eingestellt worden seien. In dem Schreiben wies die Antragsgegnerin darauf hin, die Information erfolge im Sinne einer guten Zusammenarbeit, allerdings unter voller Aufrechterhaltung der Schutzrechte aus § 118 BetrVG.

Der Antragsteller hat die Auffassung vertreten, die Beteiligten zu 1) - 6) seien neu in den Betrieb eingestellt worden. Es handle sich, insbesondere bei der Redaktionssekretärin und den Volontären, um der Mitbestimmung unterliegende personelle Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG. Bei der Einstellung dieser Beteiligten handle es sich schon deshalb nicht um die Übernahme eines Betriebs teils im Sinne des § 613 a BGB, weil die Antragsgegnerin mit den sechs Arbeitnehmern neue Anstellungsverträge abgeschlossen und einen weiteren Arbeitnehmer nicht übernommen habe. Der Tendenzschutz nach § 118 BetrVG stehe dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht entgegen. Bei der Vorschrift des § 118 BetrVG handle es sich um eine eng auszulegende Ausnahmebestimmung. Die Mitwirkungsrechte dürften nicht weiter eingeschränkt werden, als es für den Tendenzschutz des Presse -



unternehmens unbedingt erforderlich sei. Die Antragsgegnerin trage die Beweislast für Tatsachen, die eine Anwendung des § 118 BetrVG rechtfertigten. In jedem Fall sei in Tendenzunternehmen hinsichtlich der Mitwirkungsrechte zu differenzieren. Bei Einstellungen bestehe in jedem Fall die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers. Die Zustimmung des Betriebsrats zu der personellen Maßnahme sei nur dann nicht erforderlich, wenn es sich um tendenzbezogene Maßnahmen gegenüber Tendenzträgern handle. Die Beteiligten seien aber sämtlich nicht Tendenzträger. Selbst die Redakteure könnten bei der Antragsgegnerin die ideelle Zielrichtung der Zeitung nicht beeinflussen, da sie bei ihrer Tätigkeit Einzelanweisungen unterlägen. Jedenfalls sei ihre Einstellung nicht tendenzbezogen gewesen. Die Antragsgegnerin habe nicht dargelegt, daß sie ihre Redakteure nach politischen Gesichtspunkten ausgewählt habe. Dem Sinn und Zweck des § 118 BetrVG werde am ehesten die sogenannte eingeschränkte Maßnahmetheorie gerecht, die die personelle Mitwirkung für die tendenzfreien Aspekte der Maßnahme aufrechterhalte und dadurch die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im größtmöglichen Umfang gewährleiste, ohne den Tendenzschutz anzutasten. So könne der Betriebsrat bei Einstellungen z. B. prüfen, ob ein Verstoß gegen Tarifvertrag oder Gesetz (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) gegeben oder ob der zu besetzende Arbeitsplatz ordnungsgemäß ausgeschrieben worden sei (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Die ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgte Einstellung der Beteiligten sei daher unwirksam. Der Antragsteller hat zunächst beantragt, festzustellen, daß die Einstellung bzw. Übernahme der Beteiligten mangels Zustimmung des Betriebsrats unwirksam ist.

Die Antragsgegnerin hat zur Begründung ihres Zurückweisungsantrags vorgetragen: Die Arbeitsverhältnisse der Beteiligten zu 1) - 6) seien als Ganzes auf die Antrags-



-5 -

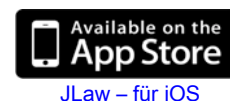
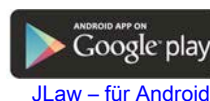
gegnerin übertragen worden, so daß es sich nicht um Einstellungen im Sinne des § 99 BetrVG handle. Bei der Einstellung der weiteren Beteiligten zu 7) und 8) habe sie eine tendenzbestimmte Entscheidung getroffen. Sie habe geprüft, ob diese Redakteure aufgrund ihrer journalistischen Fähigkeiten und ihrer politischen und sonstigen persönlichen Haltung geeignet seien, die geistig-ideelle Zielsetzung der Zeitung zu wahren. Vor Abschluß der Arbeitsverträge habe sie die Unterlagen dieser Bewerber überprüft und sich mit den Bewerbern in Einstellungsgesprächen ausführlich unterhalten. Auch wenn die von ihr verlegte Zeitung unabhängig und überparteilich sei, sei es selbstverständlich Praxis jeder überparteilichen Zeitung, daß vor der Einstellung eines Redakteurs überprüft werde, ob der Redakteur Gewähr für eine neutrale Haltung biete und ob er parteipolitisch oder sonstwie ideologisch festgelegt sei. Bei tendenzbedingten personellen Maßnahmen entfalle gemäß § 118 BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Selbst Unterrichts- und Anhörungsrechte müßten insoweit entfallen, da diese Rechte darauf gerichtet seien, punktuell zu Mitbestimmungsrechten zu erstarken. Auf jeden Fall habe der Betriebsrat bei der Einstellung von Redakteuren kein Zustimmungsverweigerungsrecht, da ein solches Recht in krasser Weise in das Grundrecht der Pressefreiheit eingreifen würde. Alle Beteiligten seien, wenn auch auf verschiedenen Stufen, Tendenzträger. Sie seien am Prozeß der Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung der Zeitung beteiligt. Zumindestens bei Redakteuren sei die Einstellung sachnotwendig auch eine tendenzbezogene Maßnahme. Die Frage der journalistischen Qualifikation hänge aufs engste mit der geistig-ideellen Zielsetzung der Zeitung zusammen.

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

- 6 -



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



Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. In der Beschwerdeinstanz hat der Antragsteller beantragt, unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung der Beteiligten aufzuheben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen Antrag auf Aufhebung der Einstellung der Beteiligten weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde kann keinen Erfolg haben. Der Senat stimmt den Ausführungen des angefochtenen Beschlusses im Ergebnis und weitgehend auch in den Gründen zu.

In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken.

1. Die Antrags- und Beteiligungsbefugnis und damit auch die Möglichkeit zur Einlegung der zugelassenen Rechtsbeschwerde ergibt sich für den Betriebsrat aus § 83 Abs. 1 ArbGG i. V. mit § 101 BetrVG. Im Verfahren nach § 101 BetrVG sind der Betriebsrat, der Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmer (Bewerber) Beteiligte (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 101 Anm. 3).

2. Der Übergang von dem in erster Instanz gestellten Feststellungsantrag auf einen Antrag gemäß § 101 BetrVG im zweiten Rechtszug nach Ablauf der Beschwerdefrist war zulässig, weil es sich nicht um eine nunmehr unzulässige Antragsänderung handelte, sondern lediglich um eine Klarstellung des ursprünglichen Antrags, die im arbeitsge-

- 7 -

richtlichen Beschlußverfahren großzügig vorgenommen werden kann (BAG 14, 164 [166] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung; BAG 15, 235 [236] = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG). Erkennbares Ziel des antragstellenden Betriebsrats war es von Anfang an, auf kollektivrechtlicher Ebene in Wahrung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte eine Sanktion für die angebliche Verletzung dieser Rechte seitens des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht zu erreichen.

III. In der Sache selbst ist der Antrag aber nicht begründet, weil die Antragsgegnerin das Zustimmungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG nicht voll durchzuführen brauchte. Demnach ist es auch für die hier begehrte Rechtsfolge rechtlich unerheblich, daß nach den Feststellungen und Wertungen des Landesarbeitsgerichts das Schreiben der Antragsgegnerin vom 9. Juli 1973 keine Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 oder § 100 Abs. 2 BetrVG darstellt.

1. Zu Recht geht der angefochtene Beschluß davon aus, bei der Übernahme der Beteiligten zu 1) - 6) handele es sich nicht um eine personelle Einzelmaßnahme i. S. des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, insbesondere nicht um eine "Einstellung" durch die Antragsgegnerin. Die Arbeitsverhältnisse dieser Beteiligten sind kraft Gesetzes (§ 613 a Abs. 1 BGB) auf die Antragsgegnerin übergegangen.

a) Der Tatbestand des § 613 a Abs. 1 BGB liegt vor. Unstreitig ist die Redaktion der O Zeitungsverlag GmbH "durch Rechtsgeschäft" auf die Antragsgegnerin übertragen worden. Es handelt sich bei dieser Redaktion auch um einen "Betriebsteil" i. S. des § 613 a Abs. 1 aaO. Zu den Betriebsteilen i. S. dieser Vorschrift gehören nicht nur die nach § 4 BetrVG betriebsverfassungsrechtlich gesehen verselbständigten Betriebsteile, sondern jeder abgrenzbare und deshalb durch Rechtsgeschäft veräußerbare

- 8 -



- 8 -

Teil eines Betriebes (vgl. Urteil des 5. Senats vom 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - = AP Nr. 1 zu § 613 a BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Neumann-Duesberg, NJW 1973, 268; Palandt, BGB, 33. Aufl., § 613 a Anm. 2 a).

b) Liegen aber die Voraussetzungen des § 613 a Abs. 1 BGB vor, so tritt der neue Inhaber und trat hier die Antragsgegnerin im Zeitpunkt des Übergangs des Betriebsteiles kraft Gesetzes in die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis der Beteiligten zu 1) - 6) ein. Der Gesetzgeber wollte durch die neue Vorschrift des § 613 a BGB, die zwar durch § 122 BetrVG 1972 in das bürgerliche Gesetzbuch eingefügt worden ist, gleichwohl aber eine zivilrechtliche, keine betriebsverfassungsrechtliche Norm darstellt, den Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse zugunsten der Arbeitnehmer verbessern. Damit sollte die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers eingeschränkt werden, indem er einen Betrieb oder einen Betriebsteil nur mit einer etwa vorhandenen "sozialen Belastung" erwerben und nicht mehr die Übernahme einzelner Arbeitnehmer ablehnen konnte (vgl. Urteil des 5. Senats, aaO, zu Ziff. III 3 b der Gründe). Wenn aber die Arbeitsverhältnisse unabhängig von einem eigenen Willensentschluß des neuen Betriebsinhabers auf diesen kraft Gesetzes übergehen, so kann für diesen Vorgang auch keine Beteiligung des Betriebsrats in Frage kommen. Eine Einstellung i. S. einer (freiwilligen) Willensübereinstimmung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber und einer damit zusammenhängenden tatsächlichen Beschäftigung im Aufnahmebetrieb liegt nicht vor. Insoweit unterscheidet sich der Übergang von Arbeitsverhältnissen gemäß § 613 a BGB auch von dem Fall der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern durch den Entleiher, bei der die "Einstellung" von Leiharbeit-

- 9 -



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



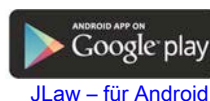
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nehmern von einem freien Willensentschluß des Entleihers abhängt (vgl. hierzu Beschluß des Senats vom 14. Mai 1974 - 1 ABR 40/73- = AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Es ist für den Übergang der Arbeitsverhältnisse kraft Gesetzes auch unerheblich, daß die Antragsgegnerin nachträglich mit einzelnen der Beteiligten neue Arbeitsverträge abgeschlossen hat. Schließlich kann dem Antragsteller nicht darin gefolgt werden, wenn er schon die rechtsgeschäftliche Betriebsübernahme als Einstellungsvorgang i. S. des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gewertet wissen will. Insoweit handelt es sich um einen Vorgang im wirtschaftlichen Bereich, für den allenfalls eine Beteiligung des Betriebsrats oder des Wirtschaftsausschusses gemäß §§ 106 ff. und (oder) §§ 111 ff. BetrVG in Betracht kommt. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse ist lediglich die gesetzliche, vom neuen Arbeitgeber nicht beeinflussbare Folge des Betriebsübergangs.

c) Die Anwendung der Vorschrift des § 613 a BGB entfällt jedenfalls hier auch nicht deshalb, weil die Antragsgegnerin ein Tendenzunternehmen i. S. des § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG darstellt. Wie schon unter Buchstabe b) erwähnt, handelt es sich um eine bürgerlich-rechtliche, nicht eine betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung. § 613 a BGB gilt grundsätzlich auch für Tendenzunternehmen (Neumann-Duesberg, NJW 1973, 268; a.M. Mayer-Maly, BB 1973, 761 [769] und AR-Blattei, Tendenzbetrieb I unter H III 6). Selbst wenn man aber annehmen wollte, der Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteils trete in die bestehenden Arbeitsverhältnisse nicht ein, wenn und soweit die Eigenart des Betriebes dem entgegenstehe, so könnte sich doch hierauf nur der an sich zur Übernahme der Arbeitsverhältnisse verpflichtete Arbeitgeber berufen, nicht aber der Betriebsrat,



der hier gerade vorträgt, Tendenzgründe spielten keine Rolle. § 118 BetrVG enthält eine Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, soweit diese der geistig ideellen Bestimmung des Unternehmens (Betriebs) entgegenstehen. Auf diese Vorschrift kann sich demgemäß nur der Arbeitgeber berufen, nicht aber der Betriebsrat.

2. Bei den Beteiligten zu 7) und 8) handelt es sich hingegen um eine Einstellung i. S. des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wie zwischen den Beteiligten nicht streitig ist. Ob und inwieweit das Beteiligungsverfahren nach §§ 99, 100 BetrVG durchzuführen war und demgemäß wegen Verletzung dieser Vorschrift der Betriebsrat zu Recht den Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG gestellt hat, hängt davon ab, ob und inwieweit der Zweck der Berichterstattung und Meinungsäußerung dem entgegensteht (§ 118 Abs. 1 BetrVG).

Daß die Antragsgegnerin ein Presseunternehmen i. S. des § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist, liegt auf der Hand und wurde von keinem der Beteiligten in den Vorinstanzen infrage gestellt. Wenn der Antragsteller in der Rechtsbeschwerde ohne weitere Begründung nunmehr geltend macht, es fehlten insoweit ausreichende Feststellungen für die Annahme eines Tendenzunternehmens, so ist diese Rüge mangels Substantiierung unzulässig. Insbesondere ist es nicht erforderlich, daß die Zeitung oder Zeitschrift in einer bestimmten Richtung politisch gebunden ist; auf jeden Fall wird, wenn nicht der Meinungsäußerung, so jedenfalls doch der Berichterstattung gedient (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Anm. 42; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 118 Anm. 17).

Bei den beiden beteiligten Redakteuren handelt es sich nach den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch um sogenannte Tendenzträger, d. h. Arbeitnehmer, die unmittelbar für die Berichterstattung und



(oder) Meinungsäußerung tätig sind, d. h. inhaltlich hierauf Einfluß nehmen und zwar insbesondere entweder durch eigene Veröffentlichungen oder doch durch Auswahl und Redigierung der Beiträge anderer (vgl. Frey, Der Tendenzschutz im Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1974, S. 68; Hanau, BB 1973, 903 Ziff. III 1; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 118 Anm. 24; Dietz-Richardi, aaO, § 118 Anm. 70). Auch als sogenannte Lokalredakteure haben diese Beteiligten die Möglichkeit der inhaltlichen Einflußnahme auf die Tendenzverwirklichung. Dieser Teil einer Tageszeitung steht gerade bei einem Regionalblatt, das keine bestimmte politische Richtung verfolgt, mit im Vordergrund. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde beschränkt sich der Kreis der Tendenzträger auch nicht auf sogenannte "verantwortliche Redakteure" i. S. des Presserechts, die weithin zu dem Personenkreis des § 5 Abs. 3 BetrVG gehören und allein schon deshalb nicht dem Beteiligungsverfahren seitens des Betriebsrats unterliegen. Es kommt allein auf die meinungsbildende oder berichterstattende Tätigkeit eines Redakteurs an, mag dieser im Einzelfall auch nach gewissen vorgegebenen allgemeinen Richtlinien oder Weisungen arbeiten.

Schließlich handelt es sich bei der Einstellung der beiden Redakteure auch um eine tendenzbedingte Maßnahme, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 118 Anm. 74; Mathy, AfP 1972, 261; a.M. offenbar Hanau, BB 1973, 905, 906). Dafür, daß eine Einstellung von Tendenzträgern vornehmlich aus tendenzbedingten Gründen erfolgt, spricht eine tatsächliche Vermutung (vgl. Frey, Der Tendenzbetrieb, 1959, S. 95; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 118 Anm. 24; offenbar auch Hanau, aaO). Fachliche Eignung und Eignung für die geistig-ideelle Zielrichtung eines derartigen Unternehmens lassen sich jedenfalls bei der Einstellung kaum trennen. Die typische Sachlage ist ganz anders als bei



der Kündigung, die zwar auch aus Tendenzgründen, aber auch aus ganz anderen Gründen erfolgen kann; zudem spielen bei einer Kündigung regelmäßig auch soziale Gesichtspunkte eine erhebliche Rolle (vgl. das Urteil vom 7. November 1975 - 1 AZR 74/74 - zur Veröffentlichung in AP vorgesehen und zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Ist somit davon auszugehen, daß es sich bei der streitigen personellen Maßnahme um eine tendenzbedingte Maßnahme handelt, die ein Tendenzunternehmen für einen Tendenzträger trifft, so führt dies doch nicht zum Fortfall jeden Beteiligungsrechts des Betriebsrats. Denn nach dem Gesetzeswortlaut sollen die Vorschriften des BetrVG nur insoweit keine Anwendung finden, als die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht. Dem Betriebsrat stehen daher Beteiligungsrechte noch insoweit zu, als sie die Verfolgung der geistig-ideellen Zielrichtung des Unternehmens nicht verhindern oder jedenfalls nicht ernsthaft beeinträchtigen können (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 118 Anm. 70; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 118 Anm. 24). Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats bleiben grundsätzlich bestehen, wie der Senat schon mehrfach anläßlich der personellen Maßnahme einer Kündigung ausgeführt hat (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 118 BetrVG 1972 unter III 5 der Gründe und AP Nr. 2 aaO unter Ziff. 3 der Gründe). Entsprechendes gilt auch für den Fall einer Einstellung (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 118 Anm. 74; wohl auch Dütz, BB 1975, 1266). Eine Informationspflicht des Arbeitgebers besteht sogar bezüglich personeller Veränderungen von leitenden Angestellten nach § 105 BetrVG und folgt hier auch aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Demnach hat der Arbeitgeber unter gleichzeitiger Darlegung, warum es sich um einen sogenannten Tendenzträger handelt, jedenfalls über dessen Person, Einstellungstermin, Arbeitsplatz, seine Ein-



gruppierung und die Auswirkungen der geplanten Maßnahme im Betriebsgeschehen Auskunft zu geben. Der Betriebsrat hat auch das Recht, binnen einer Woche nach Zugang der Information aus den Gründen des § 99 Abs. 2 aaO schriftlich Bedenken geltend zu machen, mit denen sich der Arbeitgeber sachlich auseinandersetzen muß.

Weitergehende Beteiligungsrechte nach § 99 Abs. 2 und 3, § 100 Abs. 2, § 101 BetrVG stehen dem Betriebsrat bei der Einstellung von Tendenzträgern allerdings nicht zu, auch wenn man berücksichtigt, daß der Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 aaO in erster Linie der Einhaltung der Rechtsordnung und der Wahrung der Interessen der bisherigen Arbeitnehmerschaft des Betriebes dient, nicht der Beeinflussung einer geistig-ideellen Zielrichtung. Es kommt nicht nur auf die möglichen Zustimmungsverweigerungsgründe an, sondern auch auf die Qualität, die Stärke des jeweiligen Beteiligungsrechts. Während der Arbeitgeber bei Kündigungen nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats jedenfalls betriebsverfassungsrechtlich gesehen eine vorgesehene Kündigung erst einmal aussprechen kann und sich dann ein möglicher Streit auf der Ebene des Individualrechts fortsetzt, ist der Betriebsrat bei den personellen Maßnahmen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eine Art Sperrinstanz, die der Arbeitgeber nur im Wege des Beschlußverfahrens überwinden kann; selbst eine einseitige vorläufige Einstellung durch den Arbeitgeber nach § 100 BetrVG ist mit den Ungewißheiten des Ausgangs des Beschlußverfahrens belastet. Der Betriebsrat könnte also in Ausübung seiner weiteren Beteiligungsrechte nach §§ 99 - 101 BetrVG in erheblichem Umfang personelle, tendenzbedingte Maßnahmen des Arbeitgebers verhindern oder doch auf ungewisse Zeit verzögern. Das würde aber mit der Wahrung der geistig-ideellen Zielsetzung nicht zu vereinbaren sein.



Bestehen demnach nur die vorstehend genannten Informations- und Beratungspflichten des Arbeitgebers, so hat die Antragsgegnerin mit ihrem Schreiben an den Betriebsrat vom 7. Juli 1973 gleichwohl diesen Verpflichtungen nicht genügt. Die mangelhafte Unterrichtung hat aber nicht die begehrte Rechtsfolge nach § 101 BetrVG. Die Antragsgegnerin ist nicht zur Aufhebung der beiden Einstellungen verpflichtet, weil eine volle Einhaltung des Zustimmungsverfahrens zu den geplanten personellen Maßnahmen nach den vorstehenden Ausführungen nicht erforderlich war. Dann entfällt aber auch ein Zwangsverfahren gegen den Arbeitgeber wegen Durchführung einer personellen Maßnahme "ohne Zustimmung des Betriebsrats". Die beiden anderen Tatbestände des § 101 BetrVG kommen von vornherein nicht in Betracht. Eine Verletzung der Informationspflichten des Arbeitgebers ist deshalb aber nicht sanktionslos. Es kann jedenfalls der Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG gegeben sein. Bei groben Verstößen des Arbeitgebers kann der Betriebsrat auch ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG einleiten.

Demgemäß muß die Rechtsbeschwerde in vollem Umfang zurückgewiesen werden.

gez.: Dr. Auffarth Wendel Bichler

Dr. Mussil Schneider



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

