

Aktenzeichen: 1 ABR 79/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 26. April 1990
- 1 ABR 79/89 -

I. Arbeitsgericht Karlsruhe Beschluß vom 20. November 1986
- 3 Bv 10/85 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Mannheim) Beschluß vom 22. Februar 1989
- 12 TaBV 15/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Einseitige Erledigungserklärung im Beschlußverfahren

Gesetz: ArbGG § 83 a Abs. 2 und 3, § 80 Abs. 2, § 81 Abs. 2,
§ 87 Abs. 2 Satz 3, § 92 Abs. 2 Satz 3; ZPO § 91 a;
BetrVG § 99 Abs. 4, § 100 Abs. 3, § 101

Leitsätze:

Erklärt der Antragsteller eines Beschlußverfahrens das Verfahren für erledigt und widersprechen Beteiligte der Erledigungserklärung, so hat das Gericht lediglich zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Ein erledigendes Ereignis liegt vor, wenn nach Rechtshängigkeit des Antrages tatsächliche Umstände eingetreten sind, aufgrund derer der Antrag jedenfalls jetzt als unzulässig oder unbegründet abgewiesen werden müßte. Darauf, ob der Antrag ursprünglich zulässig und begründet war, kommt es nicht an. Seine gegenteilige Rechtsprechung (zuletzt Beschluß vom 15. September 1987 - 1 ABR 44/86 - BAGE 56, 108 = AP Nr 46 zu § 99 BetrVG 1972) gibt der Senat auf.

Ist ein erledigendes Ereignis eingetreten, so ist das Verfahren entsprechend § 83 a Abs 2 ArbGG einzustellen.

Anträge des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme oder auf Feststellung, daß eine vorläufige personelle Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist (§§ 99 Abs 4, 100 Abs 2 Satz 1 BetrVG) sowie der Antrag des Betriebsrats auf Aufhebung einer personellen Maßnahme (§ 101 BetrVG) erledigen sich mit der Beendigung der betreffenden personellen Einzelmaßnahme.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

1 ABR 79/89

12 TaBV 15/87 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
26. April 1990

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung



[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 in der Sitzung vom 26. April 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Stadler und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Das Verfahren wird eingestellt, da es sich in der Hauptsache erledigt hat. Der Beschluß des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 20. November 1986 - 3 BV 10/85 - und der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Februar 1989 - 12 TaBV 15/87 - sind gegenstandslos.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin, die Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (im folgenden nur Arbeitgeber) betreibt in mehreren Instituten naturwissenschaftliche Forschungen. Die einzelnen Institute sind selbständige Betriebe, die jeweils einen Betriebsrat gewählt haben. Antragsgegner des vorliegenden Verfahrens ist der Betriebsrat des Fraunhofer-Instituts für Informations- und Datenverarbeitung (IITB, im folgenden nur Betriebsrat). Die Beteiligten streiten im vorliegenden Verfahren sowie in einer Reihe weiterer Verfahren darüber, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung von Mitarbeitern zu Recht



verweigert hat, deren Eingruppierung der Arbeitgeber den sogenannten "Absenkungserlaß" des Bundesministers des Innern vom 27. Dezember 1983 zugrunde gelegt hat.

Bis zum 31. Dezember 1983 vereinbarte der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern einzelvertraglich die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages mit der nachfolgenden Regelung im Arbeitsvertrag:

Für das Arbeitsverhältnis gilt der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 mit seinen bisherigen und künftigen Änderungen und Ergänzungen.

Aufgrund des Absenkungserlasses lautet die entsprechende Bestimmung im Arbeitsvertrag seit dem 1. Januar 1984 wie folgt:

Die Vergütung wird durch eine Zusatzvereinbarung, die Bestandteil dieses Vertrages ist, geregelt.

Diese Zusatzvereinbarung lautet wie folgt:

Bis zum Wiederinkrafttreten der Vergütungsordnung (Anlage 1 a zum BAT) bestimmt sich die Vergütung nach der Vergütungsordnung in der am 31. Dezember 1983 geltenden Fassung mit der Maßgabe des Rundschreibens des Bundesministers des Innern vom 27. Dezember 1983 ... in seiner jeweils geltenden Fassung.

Am 25. November 1985 unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplante Einstellung und Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters W. R. In dieser Mitteilung heißt es bezüglich der vorgesehenen Eingruppierung:

Beabsichtigte Eingruppierung:

VergGr. II a Fallgruppe 2 Teil I der Anlage 1 a zum BAT bzw. abgesenkte Eingangsvergütung nach BAT III



plus Zulage.

Der Betriebsrat verweigerte mit Schreiben vom 25. November 1985 seine Zustimmung zur Eingruppierung u.a. mit der Begründung:

Die Absenkung in die VergGr. BAT III plus Zulagen verstößt nach § 99 Abs. 1 BetrVG gegen ein Gesetz, hier § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Der Arbeitgeber hat daraufhin im vorliegenden Verfahren beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters W. R. in die VergGr. III der Anlage 1 a zum BAT zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben und die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Angestellten W. R. in die VergGr. III der Anlage 1 a zum BAT ersetzt. In Anlehnung an die Entscheidung des Vierten Senats (BAGE 50, 277 = AP Nr. 1 zu § 74 BAT) hat das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung damit begründet, daß mit der Anwendung des Absenkungserlasses der Arbeitgeber keinen neuen Entlohnungsgrundsatz, vielmehr nur den schon vorher praktizierten Grundsatz angewandt habe, die bei ihm beschäftigten Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Vergütung so zu behandeln, daß sie entsprechenden Bediensteten des Bundes gleichgestellt sind.

Gegen diese Entscheidung hat der Betriebsrat die vom Senat zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der er seinen Abwei-



sungsantrag weiterverfolgt.

Im Laufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist mit Wirkung vom 1. Januar 1990 der Absenkungserlaß aufgehoben worden. Der Angestellte W. R. ist seitdem mit Zustimmung des Betriebsrats in die VergGr. II a der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert. Mit Rücksicht darauf hat der Senat bei den Beteiligten angefragt, ob sich nicht das vorliegende Verfahren erledigt habe. Der Arbeitgeber hat daraufhin mitgeteilt, für ihn mache die Fortsetzung des Verfahrens keinen Sinn. Der Betriebsrat hat erklärt, er halte das Verfahren nicht für erledigt und stimme einer Rücknahme des Zustimmungsersetzungsantrages nicht zu. Da die Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters W. R. in die VergGr. II a der Anlage 1 a zum BAT nicht mit Rückwirkung erfolgt sei, bestehe nach wie vor ein Rechtsschutzbedürfnis für die Feststellung der unter den Beteiligten streitigen Frage, ob der Arbeitgeber unter Mißachtung zwingender Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats berechtigt war, eine neue Vergütungsordnung einzuführen. Der Arbeitgeber hat daraufhin hilfsweise beantragt festzustellen, daß die Hauptsache erledigt ist.

B. Der Senat hat das Verfahren eingestellt, da es durch die Aufhebung des Absenkungserlasses und durch die mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgte Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters W. R. in die VergGr. II a der Anlage 1 a zum BAT erledigt ist.

I.1. In der Erklärung des Arbeitgebers, für ihn mache die Fort-



setzung des Verfahrens nach der Aufhebung des Absenkungserlasses und nach der Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters W. R. in die VergGr. II a BAT keinen Sinn mehr, und in seinem hilfsweise gestellten Antrag festzustellen, daß die Hauptsache erledigt ist, ist die Erklärung des Arbeitgebers als Antragsteller des vorliegenden Verfahrens im Sinne von § 83 a Abs. 3 Satz 1 ArbGG zu sehen, daß er das Verfahren für erledigt erklärt. Auf eine solche vom Antragsteller einseitig abgegebene Erledigungserklärung sind nach § 83 a Abs. 3 ArbGG die übrigen Beteiligten binnen einer zu bestimmenden Frist aufzufordern, mitzuteilen, ob sie der Erledigung zustimmen. Deren Zustimmung gilt als erteilt, wenn sich die Beteiligten innerhalb der bestimmten Frist nicht äußern. Einer solchen Aufforderung bedarf es dann nicht, wenn die übrigen Beteiligten, wie hier der Betriebsrat, schon vorab erklärt haben, daß sie einer Erledigung nicht zustimmen.

Darüber, wie zu verfahren ist, wenn es an einer Zustimmung der übrigen Verfahrensbeteiligten zur Erledigungserklärung durch den Antragsteller fehlt, enthält § 83 a ArbGG keine ausdrückliche Regelung. Der Senat ist der Ansicht, daß dann vom Gericht nur zu prüfen ist, ob das Verfahren tatsächlich erledigt ist. Ist das der Fall, so ist das Verfahren ebenso einzustellen, wie wenn die Beteiligten es übereinstimmend für erledigt erklärt haben.

2. Der Senat ist in seiner bisherigen Rechtsprechung auf eine einseitige Erledigungserklärung durch den Antragsteller des Beschlußverfahrens allerdings anders verfahren. Er hat diese entsprechend den Grundsätzen, die im arbeitsgerichtlichen Urteils-



verfahren und damit auch im zivilprozessualen Verfahren maßgebend sind, behandelt.

Nach diesen Grundsätzen war vom Gericht darüber zu entscheiden, ob die Hauptsache erledigt ist, wenn in den Rechtsmittelinstanzen eines Beschlußverfahrens allein der Antragsteller das Verfahren in der Hauptsache für erledigt erklärt. Eine Erledigung der Hauptsache war dabei zu verneinen, wenn der Antrag von Anfang an unzulässig oder unbegründet war. In einem solchen Fall war in der Sache selbst zu entscheiden und der Antrag abzuweisen (Beschluß des Senats vom 16. August 1983 - 1 ABR 15/80 -, unveröffentlicht; Beschluß vom 6. November 1984 - 1 ABR 61/81 -, unveröffentlicht; Beschluß vom 10. Juni 1986, BAGE 52, 150 = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972; Beschluß vom 15. September 1987, BAGE 56, 108 = AP Nr. 46 zu § 99 BetrVG 1972; Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 69/86 -, unveröffentlicht; Beschluß vom 14. November 1989 - 1 ABR 85/88 -, unveröffentlicht).

Zur Begründung hat der Senat in den genannten Entscheidungen fast wortgleich ausgeführt:

"Das Beschlußverfahren gestattet dem Antragsteller eines Verfahrens nicht, dieses einseitig für erledigt zu erklären, um so eine Entscheidung über den zunächst gestellten Antrag zu verhindern. Nur in der ersten Instanz kann er den Antrag jederzeit ohne Zustimmung der übrigen Beteiligten zurücknehmen (§ 81 Abs. 2 ArbGG). In den Rechtsmit-



telinstanzen ist eine Rücknahme des Antrages nur noch mit Zustimmung der übrigen Beteiligten des Verfahrens zulässig (§ 87 Abs. 2 Satz 3, § 92 Abs. 2 Satz 3 ArbGG). Eine Erledigung des Verfahrens können nur alle Beteiligten gemeinsam erklären (§ 83 a Abs. 1, § 90 Abs. 2, § 95 Satz 4 ArbGG). Eine Besonderheit gegenüber dem Urteilsverfahren besteht nur insoweit, als nach § 83 a Abs. 3 ArbGG die Zustimmung der übrigen Beteiligten zur Erledigungserklärung des Antragstellers als erteilt gilt, wenn die Beteiligten sich nicht innerhalb einer zu bestimmenden Frist gegenteilig äußern.

Aus dieser Regelung wird deutlich, daß der Antragsteller des Beschlußverfahrens in den Rechtsmittelinstanzen über die Beendigung des Verfahrens nicht mehr ohne Zustimmung der übrigen Beteiligten bestimmen kann. Das rechtfertigt es, auch im Beschlußverfahren diejenigen Grundsätze anzuwenden, die die Rechtsprechung im Urteilsverfahren für die einseitige Erklärung der Erledigung der Hauptsache durch den Kläger erarbeitet hat. Im Falle einer einseitigen Erledigungserklärung durch den Antragsteller ist daher zu prüfen, ob sich die Hauptsache tatsächlich erledigt hat. Ist die Hauptsache erledigt, so ist dies durch das Gericht auszusprechen. Fehlt es an einer Erledigung, ist über den ursprünglichen Sachantrag zu entscheiden. Nur so wird



vermieden, daß einmal der Antragsteller gezwungen wird, an seinem erledigten Antrag festzuhalten und dessen Abweisung hinzunehmen. Ihm wird auf der anderen Seite die Möglichkeit genommen, ein nicht erledigtes Verfahren ohne Zustimmung der übrigen Beteiligten entgegen der gesetzlichen Regelung einer Entscheidung zu entziehen. Daß, anders als im Urteilsverfahren, Kostengesichtspunkte im Beschlußverfahren dabei nicht von unmittelbarer Bedeutung sind, ist insoweit unerheblich.

Ein Beschlußverfahren ist erledigt, wenn nach Rechtshängigkeit ein Ereignis eingetreten ist, das den Antragsteller hindert, seinen Antrag mit Erfolg weiterzuverfolgen, weil dieses Ereignis den Antrag unzulässig oder unbegründet gemacht hat. Die Erledigung der Hauptsache setzt damit voraus, daß der Antrag zunächst zulässig und begründet war (BAGE 19, 342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO; BAG Urteil vom 22. Januar 1975 - 4 AZR 10/74 - AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; BGH AP Nr. 14 zu § 91 a ZPO; BGH VersR 1980, 384; BFH AP Nr. 16 zu § 91 a ZPO; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., § 91 a Anm. 2 D c; Thomas/Putzo, ZPO, 13. Aufl., § 91 a Anm. 7 und 7 b). Ein Antrag, der von Anfang an unzulässig oder unbegründet war, kann sich nicht durch ein nach Rechtshängigkeit eintretendes Ereignis erledigen."



Mit dieser Rechtsprechung befand sich der Senat in Übereinstimmung mit der einhelligen Meinung im Schrifttum (Grunsky, ArbGG, 6. Aufl., § 83 a Rz 9; Auffarth, Neuerungen im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nach dem ArbGG 1979, Festschrift für Gerhard Müller, S. 3, 7; Schaub, Arbeitsrechtliche Formularsammlung und Arbeitsgerichtsverfahren, 4. Aufl., § 113, 11 d, S. 729; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., nach § 1 Rz 33; Wlotzke/Schwedes/Lorenz, Das neue Arbeitsgerichtsgesetz, § 83 a Rz 17; Fenn, "Effektivere Gestaltung des Beschlußverfahrens" durch vermehrte Dispositionsbefugnisse für die Beteiligten, Festschrift 25 Jahre BAG, S. 91, 112; Dütz, Aktuelle Fragen zur Arbeitsgerichtsgesetznovelle 1979, RdA 1980, 81, 99; ders. SAE 1988, 277; Oetker, SAE 1988, 197, 198; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 83 a Rz 21; Streckel in Anm. zu AP Nr. 46 zu § 99 BetrVG 1972).

3. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nach nochmaliger Überprüfung der Regelung in § 83 a Abs. 2 und 3 ArbGG nicht fest, er gibt sie hiermit auf. Maßgebend dafür sind die folgenden Überlegungen:

a) Die Vorschriften über die Antragsrücknahme im Beschlußverfahren machen deutlich, daß der Antragsteller sich in den Rechtsmittelinstanzen nicht einseitig einer Entscheidung über seinen Sachantrag soll entziehen dürfen. Nur in der ersten Instanz, also bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts, kann der Antragsteller seinen Antrag ohne Zustimmung der übrigen Beteiligten jederzeit zurücknehmen. Für eine Erledigungserklärung vor dem Arbeitsge-



richt bedarf es nach § 83 a Abs. 3 ArbGG hingegen der Zustimmung der übrigen Beteiligten. Wird diese nicht gegeben, so ist dies jedoch ohne Einfluß, da der Antragsteller seinen Antrag ohne Zustimmung der Beteiligten auch einfach zurücknehmen kann. Darauf, ob er dies deswegen tut, weil er die Hauptsache für erledigt hält, oder aus einem anderen Grund, kommt es nicht an. § 83 a Abs. 3 ArbGG hat damit für das erstinstanzliche Beschlußverfahren keine Bedeutung (Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, § 83 a Rz 19). Auch für die Rechtsfolgen ist es gleichgültig, ob der Antragsteller den Antrag zurücknimmt oder ob das Verfahren übereinstimmend für erledigt erklärt wird. In beiden Fällen ist gemäß § 81 Abs. 2 Satz 2 und 3 bzw. § 83 a Abs. 2 ArbGG das Verfahren vom Vorsitzenden einzustellen, und es ist den Beteiligten von der Einstellung Kenntnis zu geben, soweit ihnen der Antrag schon mitgeteilt worden war.

In der Beschwerde- und Rechtsbeschwerdeinstanz bedarf die Rücknahme des Antrags der Zustimmung der übrigen Beteiligten. Wird diese nicht gegeben, ist die Rücknahme des Antrags unzulässig, dieser ist nach wie vor gestellt, über ihn ist in der Sache zu entscheiden.

Erklärt der Antragsteller anstelle einer Rücknahme den Antrag für erledigt und stimmen die übrigen Beteiligten zu, so hat nach § 83 a Abs. 2 ArbGG der Vorsitzende das Verfahren ebenso wie bei einer mit Zustimmung der übrigen Beteiligten erfolgten Rücknahme des Antrages einzustellen. Darauf, ob die Hauptsache wirklich erledigt ist, insbesondere, ob überhaupt ein erledigendes



Ereignis eingetreten ist, kommt es nicht an (Grunsky, aaO, § 83 a Rz 6; Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, § 83 a Rz 14; Fenn, aaO, S. 101 f.). Das entspricht der Regelung in § 91 a ZPO, wonach bei übereinstimmender Erledigungserklärung das Gericht lediglich noch über die Kosten nach billigem Ermessen zu entscheiden hat, nicht aber prüfen muß, ob die Hauptsache tatsächlich erledigt ist (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 47. Aufl., § 91 a Anm. 2 C; Thomas/Putzo, ZPO, 14. Aufl., § 91 a Anm. 6).

b) Gegenüber der Regelung in § 91 a ZPO enthält § 83 a Abs. 3 ArbGG eine ausdrückliche Bestimmung für den Fall, daß der Antragsteller das Verfahren für erledigt erklärt. In einem solchen Fall sind die übrigen Beteiligten binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist von mindestens zwei Wochen aufzufordern, mitzuteilen, ob sie der Erledigung zustimmen. Ihre Zustimmung gilt als erteilt, wenn sie sich nicht innerhalb der vom Vorsitzenden bestimmten Frist äußern. In diesem Falle fingiert § 83 a Abs. 3 ArbGG die Zustimmung der Beteiligten zur Erledigungserklärung, so daß wiederum eine übereinstimmende Erledigungserklärung vorliegt, die zur Einstellung des Verfahrens führt, ohne daß vom Gericht zu prüfen ist, ob tatsächlich ein erledigendes Ereignis eingetreten ist.

Widersprechen Beteiligte der Erledigungserklärung durch den Antragsteller, so kann dies eine unterschiedliche Bedeutung haben. Es kann bedeuten, daß der widersprechende Beteiligte der Ansicht ist, der Antrag sei von Anfang an unzulässig oder unbegründet – was der Beteiligte ohnehin vielfach schon mit seinem



Abweisungsantrag zum Ausdruck gebracht haben wird -, es kann aber auch bedeuten, daß er den Eintritt eines erledigendes Ereignisses bestreitet. Fingiert nun § 83 a Abs. 3 ArbGG mit Ablauf der Frist zur Stellungnahme die Zustimmung des Beteiligten zur Erledigungserklärung des Antragstellers, so kann eine solche Fiktion schwerlich zum Inhalt haben, daß der Beteiligte nunmehr den Antrag als von Anfang an zulässig und begründet ansieht. Näherliegend ist vielmehr die Annahme, daß das Gesetz die Zustimmung des Beteiligten deswegen fingiert, weil er mit seinem Schweigen zum Ausdruck bringt, daß er den Eintritt eines erledigenden Ereignisses nicht bestreitet. Daraus, daß auch bei einem Schweigen der Beteiligten das Verfahren einzustellen ist, folgt, daß ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren immer dann eingestellt werden soll, wenn ein erledigendes Ereignis eingetreten ist - sich das Verfahren also erledigt hat -, wovon immer dann auszugehen ist, wenn entweder die Beteiligten das Verfahren übereinstimmend für erledigt erklären oder aufgrund des Schweigens der Beteiligten die in der Erledigungserklärung des Antragstellers liegende Behauptung, es sei ein erledigendes Ereignis eingetreten, als zugestanden gilt. Ist das richtig, dann ist für eine Einstellung des Verfahrens lediglich Voraussetzung, daß ein erledigendes Ereignis eingetreten ist.

Verweigert ein Beteiligter die Zustimmung zur Erledigungserklärung des Antragstellers, so bestreitet er damit das Vorliegen eines erledigenden Ereignisses. In diesem Falle ist daher vom Gericht zu prüfen, ob ein solches erledigendes Ereignis tatsächlich eingetreten ist, d.h. ob nach Rechtshängigkeit tatsächliche



Umstände eingetreten sind, die den Antragsteller hindern, seinen Antrag mit Aussicht auf Erfolg weiterzuverfolgen, weil dieser jedenfalls jetzt aufgrund dieser Umstände unzulässig oder unbegründet geworden ist, unabhängig davon, ob er von Anfang an zulässig und begründet war.

c) Dieses Verständnis der Regelung in § 83 a Abs. 2 und 3 ArbGG wird durch eine weitere Überlegung bestätigt.

Die Zustimmung der Beteiligten zur Rücknahme des Antrags und die Zustimmung zur Erledigungserklärung des Antragstellers müssen einen unterschiedlichen Inhalt haben. Anderenfalls wäre nicht zu erklären, warum es zur Rücknahme des Antrages einer ausdrücklichen Zustimmungserklärung der Beteiligten bedarf, zu der sie auch nicht vom Vorsitzenden aufzufordern sind, während bei der Erledigungserklärung ihre Zustimmung fingiert wird, wenn sie sich trotz Aufforderung nicht innerhalb der gesetzten Frist erklären. Wäre in beiden Fällen allein die Zustimmung Voraussetzung dafür, daß das Verfahren ohne Entscheidung über den Sachantrag vom Vorsitzenden eingestellt werden kann, wäre ein Grund für die unterschiedliche Behandlung der Zustimmung der Beteiligten nicht erkennbar. Versteht man die Regelung jedoch so, daß das Schweigen der Beteiligten auf die Erledigungserklärung des Antragstellers nur als Zugestehen des erledigenden Ereignisses zu werten ist, wird die unterschiedliche Regelung verständlich. Bei einer Antragsrücknahme wird das Verfahren eingestellt, wenn die Beteiligten zustimmen. Bei einer Erledigungserklärung wird das Verfahren eingestellt, wenn ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Da-



von ist auszugehen, wenn die Beteiligten ebenfalls die Erledigung des Verfahrens erklären oder durch ihr Schweigen auf die Aufforderung zugestehen, daß ein erledigendes Ereignis eingetreten ist.

d) Dieses Verständnis wird auch der unterschiedlichen Bedeutung von Antragsrücknahme und einseitiger Erledigungserklärung gerecht.

Die Vorschriften über die Antragsrücknahme machen deutlich, daß der Antragsteller sich einer Entscheidung über seinen Antrag nicht mehr ohne Zustimmung der Beteiligten soll entziehen können, wenn über den Antrag bereits einmal durch das Arbeitsgericht entschieden worden ist. Die einseitige Erledigungserklärung stellt eine Ausnahme von diesem Grundsatz dar. Der Grund ihrer Zulässigkeit liegt nach der dargestellten Rechtsprechung des Senats und nach der Meinung im Schrifttum darin, daß dem Antragsteller nicht zugemutet werden soll, an seinem Antrag festzuhalten und dessen Abweisung hinzunehmen, weil sein Antrag durch ein nachträglich eingetretenes erledigendes Ereignis jedenfalls unzulässig oder unbegründet geworden ist. Voraussetzung für die einseitige Erledigungserklärung ist daher nur, daß ein solches erledigendes Ereignis tatsächlich vorliegt, aufgrund dessen der Antrag jetzt jedenfalls als nicht mehr zulässig oder nicht mehr begründet abgewiesen werden muß. Damit unterscheidet sich die Erledigungserklärung des Antragstellers von der ohne Zustimmung der übrigen Beteiligten unzulässigen Rücknahme seines Antrages. Der Antragsteller will sich nicht aus irgendwelchen Gründen einer Entscheidung über seinen Sachantrag entziehen, er verweist vielmehr auf



nachträglich eingetretene Umstände, die ihn hindern, seinen Antrag jetzt noch mit Aussicht auf Erfolg weiterzuverfolgen. Liegen diese Umstände vor, d.h. ist das Verfahren tatsächlich erledigt und entspricht damit die Erledigungserklärung des Antragstellers den Tatsachen, so soll ihm nicht zugemutet werden, an seinem Antrag festzuhalten, dem jetzt jedenfalls nicht mehr stattgegeben werden kann.

Fehlt es daher an der Zustimmung der Beteiligten zur Erledigungserklärung des Antragstellers, so ist vom Gericht allein zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Ist das der Fall, ist das Verfahren einzustellen. Fehlt es an diesem Ereignis, so liegt in der Erledigungserklärung eine mangels Zustimmung unzulässige Antragsrücknahme, so daß über den Antrag in der Sache zu entscheiden ist.

4. Ein Grund, die einseitige Erledigungserklärung zugunsten des Antragstellers wie nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats nur dann für zulässig und beachtlich zu halten, wenn sein Antrag auch von Anfang an zulässig und begründet war, ist für das Beschlußverfahren nicht ersichtlich.

a) Im Urteilsverfahren ist Ausgangspunkt der Forderung, daß der Antrag auch von Anfang an zulässig und begründet gewesen sein muß, die Überlegung, daß der Beklagte, der mit einer von Anfang an unzulässigen oder unbegründeten Klage überzogen worden ist, ein Interesse daran hat, nicht mit den Kosten dieses Verfahrens belastet zu werden. Käme es allein darauf an, daß ein erledigen-



des Ereignis eingetreten ist, so wäre in diesem Falle über die Kosten nach § 91 a ZPO nach billigem Ermessen zu entscheiden. Der Beklagte liefe Gefahr, aufgrund dieser Ermessensentscheidung mit Kosten belastet zu werden, obwohl die Klage von Anfang an unzulässig oder unbegründet war. Umgekehrt soll der Kläger von der Pflicht, die gesamten Kosten seiner von Anfang an unzulässigen oder unbegründeten Klage zu tragen, nicht dadurch befreit werden, daß zufällig ein erledigendes Ereignis eingetreten und deswegen über die Kosten nur nach billigem Ermessen zu entscheiden ist (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 91 a Anm. 2 D a).

Solche Kostenüberlegungen spielen im Beschlußverfahren keine Rolle. Eine prozessuale Kostentragungspflicht und dementsprechend eine Kostenentscheidung gibt es im Beschlußverfahren nicht. Jeder Beteiligte hat grundsätzlich seine Kosten selbst zu tragen. Soweit ein Beteiligter von einem anderen nach materiellem Recht Erstattung dieser Kosten verlangen kann (§§ 20, 37 Abs. 2, § 40 BetrVG, § 14 SprAuG, § 20 MitbestG, § 10 i MitbestErgG), ist dieser Kostenerstattungsanspruch grundsätzlich nicht, jedenfalls nicht ausschließlich, davon abhängig, daß seine Rechtsverfolgung Aussicht auf Erfolg hatte, d.h. sein Antrag zulässig und begründet war.

Verlangt daher im Urteilsverfahren lediglich das Kosteninteresse des Beklagten bei einseitiger Erledigungserklärung durch den Kläger eine Prüfung der Frage, ob die Klage auch von Anfang an zulässig und begründet war, und ist ein solches Kosteninteresse im Beschlußverfahren auf seiten der Beteiligten nicht gegeben,



so ist ein Grund für die Prüfung der ursprünglichen Zulässigkeit und Begründetheit des Antrags dann, wenn tatsächlich ein erledigendes Ereignis eingetreten ist, nicht ersichtlich. Eine Entscheidung, daß der Antrag schon ursprünglich nicht zulässig oder begründet war, bestätigt dem widersprechenden Beteiligten lediglich, daß er "recht gehabt" habe. Dafür ist das Beschlußverfahren nicht gegeben (BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979; Beschluß des Senats vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979).

b) Widerspricht ein Beteiligter der Erledigungserklärung des Antragstellers, so steht dahinter regelmäßig der Wunsch, daß die unter den Beteiligten strittige Rechtsfrage anlässlich der Entscheidung über den Antrag entschieden wird, um Klarheit für das künftige Verhalten zu gewinnen. Dieses Interesse des Beteiligten kann es jedoch nicht rechtfertigen, noch darüber zu entscheiden, ob der Antrag ursprünglich zulässig oder begründet war, wenn ein erledigendes Ereignis eingetreten ist.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere auch des Senats, daß zwischen einem Antrag, der auf eine konkrete Maßnahme gerichtet ist und einem Antrag, der - losgelöst von einem konkreten Streitfall - eine unter den Beteiligten streitige Rechtsfrage zur Entscheidung stellt, zu unterscheiden ist. Ist der Antrag des Antragstellers lediglich auf eine konkrete Maßnahme gerichtet, so entfällt für einen Feststellungsantrag das Feststellungsinteresse, wenn diese Maßnahme abgeschlossen ist, und ein Leistungsantrag wird unbe-



gründet. So wird der Antrag auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts anlässlich der Anordnung einer konkreten Kurzarbeit unzulässig, wenn die Kurzarbeit zwischenzeitlich abgeschlossen ist (vgl. Beschluß vom 16. August 1983 - 1 ABR 15/80 -, nicht veröffentlicht). Ein Antrag nach § 101 BetrVG auf Aufhebung einer bestimmten Einstellung wird unbegründet, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich aus dem Betrieb ausgeschieden ist (vgl. Beschluß vom 14. November 1989 - 1 ABR 85/88 -, nicht veröffentlicht). Will der Antragsteller eine die Beteiligten bindende rechtskräftige Entscheidung über die zwischen den Betriebspartnern streitige abstrakte Rechtsfrage erwirken, so muß er einen darauf gerichteten, von dem konkreten Streitfall losgelösten Antrag stellen. Der eine Antrag ist nicht im anderen enthalten, der abstrakte Antrag kann nicht erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellt werden (Beschluß des Senats vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979 und von da an in ständiger Rechtsprechung).

Erkennt damit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Interesse des Antragstellers an der Entscheidung der strittigen Rechtsfrage nicht als berechtigt an, sofern sich der Antrag nur auf die konkrete aber abgeschlossene Maßnahme bezieht, so kann auch dem einer Erledigungserklärung widersprechenden Beteiligten nicht noch ein berechtigtes Interesse an der Entscheidung der strittigen abstrakten Rechtsfrage zuerkannt werden. Will er diese Rechtsfrage entschieden haben, so kann er selbst einen darauf gerichteten Antrag entweder im gleichen Verfahren - allerdings nicht mehr in der Rechtsbeschwerdeinstanz - oder in einem



anderen Verfahren stellen. Tut er dies nicht, kann ihm die Antwort auf seine Frage nicht dadurch gegeben werden, daß auf die einseitige Erledigungserklärung des Antragstellers hin noch geprüft wird, ob der Antrag ursprünglich zulässig und begründet war. Dies gilt um so mehr, als die den Antrag abweisende oder die Erledigung feststellende Entscheidung eine Antwort auf die strittige Rechtsfrage allenfalls in der Begründung gibt, diese aber nicht mit Rechtskraft zwischen den Beteiligten entscheidet.

5. Auf die einseitige Erledigungserklärung des Antragstellers ist daher beim Widerspruch eines Beteiligten vom Gericht zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Ein erledigendes Ereignis in diesem Sinne sind nach Rechtshängigkeit eingetretene tatsächliche Umstände, aufgrund derer der Antrag des Antragstellers jedenfalls jetzt als unzulässig oder unbegründet abgewiesen werden muß, unabhängig davon, ob der Antrag ursprünglich zulässig oder begründet war. Ist ein erledigendes Ereignis eingetreten, so ist ebenso wie bei übereinstimmender Erledigungserklärung oder fingierter Zustimmung zur Erledigungserklärung das Verfahren einzustellen. Einer Entscheidung der Frage, ob der Antrag ursprünglich zulässig und begründet war, bedarf es nicht. Diese Lösung entspricht der Systematik des Beschlußverfahrens. Vorschriften des Urteilsverfahrens finden nach § 80 Abs. 2 ArbGG auf das Beschlußverfahren nur insoweit Anwendung, als sich aus den §§ 81 bis 84 ArbGG nichts anderes ergibt. Die Beachtung der im Urteilsverfahren für die einseitige Erledigungserklärung geltenden Grundsätze ist daher für das Beschlußverfahren nicht geboten. Auch die der bisherigen Rechtsprechung des Senats ent-



sprechende einhellige Meinung im Schrifttum steht dem nicht entgegen. Dieses hat die sich aus der Übernahme der Grundsätze des Urteilsverfahrens ins Beschlußverfahren ergebenden Probleme und Fragestellungen nicht gesehen, zumindest nicht erörtert.

II. Die Aufhebung des Absenkungserlasses und die Eingruppierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters W. R. in die VergGr. II a BAT mit Zustimmung des Betriebsrats ist ein erledigendes Ereignis im dargestellten Sinne. Der Arbeitgeber kann seinen Antrag, die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung dieses wissenschaftlichen Mitarbeiters in die VergGr. III BAT zu ersetzen, nicht mit Aussicht auf Erfolg weiterverfolgen. Die personelle Maßnahme, zu der die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt werden soll, ist beendet.

1. Die Verfahren nach den §§ 99 Abs. 4, 100 Abs. 2 und 101 BetrVG beziehen sich jeweils auf konkrete personelle Einzelmaßnahmen. In diesen Verfahren geht es allein um das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Zu entscheiden ist jeweils, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber berechtigt ist, eine personelle Einzelmaßnahme so wie geplant - endgültig oder vorläufig - durchzuführen, oder ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Aufhebung einer bestimmten personellen Einzelmaßnahme verlangen kann. Die in diesen Verfahren ergehenden Entscheidungen haben keine rückwirkende Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis des von der personellen Einzelmaßnahme betroffenen Arbeitnehmers.



2. Die in den genannten Verfahren ergehenden Entscheidungen haben nur Wirkung für die Zukunft.

Das liegt für den Aufhebungsantrag des Betriebsrats nach § 101 BetrVG auf der Hand. Dieser dient der Beseitigung eines dadurch eingetretenen betriebsverfassungswidrigen Zustandes, daß der Arbeitgeber eine personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt hat. Erst mit der Rechtskraft des Beschlusses wird der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme zu beseitigen. Sanktionen dafür, daß er den betriebsverfassungswidrigen Zustand bis zu diesem Zeitpunkt aufrechterhalten hat, sieht das Betriebsverfassungsgesetz nicht vor. Aus diesem Grunde wird ein Antrag des Betriebsrats auf Aufhebung einer Einstellung unbegründet, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich aus dem Betrieb ausgeschieden ist (in dem Beschluß vom 6. Oktober 1978 - 1 ABR 75/76 - AP Nr. 2 zu § 101 BetrVG 1972 hat der Senat den Aufhebungsantrag allerdings als unzulässig abgewiesen, weil mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Rechtsschutzinteresse entfallen sei). Mit Beschluß vom 14. November 1989 (- 1 ABR 85/88 -, nicht veröffentlicht) hat der Senat entschieden, daß der Antrag des Betriebsrats nach § 101 BetrVG, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer geplanten Eingruppierung einzuholen, unbegründet wird, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich aus dem Betrieb ausgeschieden ist. Mit dem Ausscheiden könne der Arbeitnehmer nicht mehr eingruppiert, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung nicht mehr erteilt oder ersetzt werden.



In seiner Entscheidung vom 15. September 1987 (BAGE 56, 108 = AP Nr. 46 zu § 99 BetrVG 1972) hat der Senat in der Beendigung einer streitigen Versetzung durch eine mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgte Weiterversetzung des Arbeitnehmers ein erledigendes Ereignis gesehen und den auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Versetzung gerichteten Antrag des Arbeitgebers damit als jetzt unbegründet angesehen. Er hat den Rechtsstreit nur deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil nach seiner bisherigen Rechtsprechung noch zu prüfen war, ob der Zustimmungsersetzungsantrag vor der Weiterversetzung des Arbeitnehmers begründet war.

Schon aus diesen Entscheidungen wird deutlich, daß mit Beendigung der personellen Maßnahme, zu der die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt oder die wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats aufgehoben werden soll, das Verfahren jeweils als erledigt angesehen worden ist. Eine Entscheidung, ob die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen ist oder ob die Maßnahme aufzuheben ist, hat für die Beteiligten nach Beendigung der Maßnahme keine Bedeutung mehr.

Das gilt auch für die Zustimmung zu einer Eingruppierung. Wenn auch diese nicht wie eine Einstellung oder Versetzung eine Maßnahme ist, sondern die Äußerung einer Rechtsansicht darstellt, so ist doch auch diese für die Betriebspartner nur solange relevant, als der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist (so der Senat im Beschluß vom 14. November 1989 - 1 ABR 85/88 -, nicht veröffentlicht). Gleiches muß



aber gelten, wenn der Arbeitnehmer zwar noch im Betrieb beschäftigt ist, die streitige Eingruppierung jedoch dadurch beendet worden ist, daß der Arbeitnehmer nunmehr - mit Zustimmung des Betriebsrats - anders eingruppiert wurde, der Arbeitgeber also eine Umgruppierung vorgenommen hat. Die Frage, ob der Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert war, spielt für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander keine Rolle mehr, hat allenfalls faktische Bedeutung für den individualrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe. Dieses Interesse des Arbeitnehmers ist jedoch für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander ohne Bedeutung. Würde das Gericht noch nach Beendigung der strittigen Eingruppierung darüber entscheiden, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu Recht verweigert hat oder nicht, d.h. ob der Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers begründet war oder nicht, würde diese Entscheidung dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber lediglich bestätigen, daß er recht gehabt habe. Dafür ist jedoch - wie oben dargelegt - das Beschlußverfahren nicht gegeben.

3. Auch sonst macht die Regelung der Verfahren nach den §§ 99 Abs. 4, 100 Abs. 2 und 101 BetrVG deutlich, daß deren Entscheidungen für das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis der Betriebspartner keine rückwirkende Bedeutung haben.

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme, so hat der Arbeitgeber drei Möglichkeiten. Er kann die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen lassen und die personelle Maßnahme erst dann durchführen, wenn die Zustimmung



rechtskräftig ersetzt wird. In diesem Fall scheidet eine Rückwirkung der Zustimmungsersetzung schon deswegen aus, weil in der Vergangenheit eine Maßnahme noch nicht vorgenommen worden ist.

Der Arbeitgeber kann die Maßnahme unter Beachtung der formellen Voraussetzungen vorläufig durchführen. Er handelt dann betriebsverfassungsmäßig korrekt. Ein betriebsverfassungswidriger Zustand tritt erst dann ein, wenn er die Maßnahme nach rechtskräftiger Abweisung seines Zustimmungsersetzungsantrags weiter aufrechterhält oder wenn er die Maßnahme 14 Tage nach rechtskräftiger Feststellung, daß die vorläufige Durchführung offensichtlich nicht dringend erforderlich war, nicht aufhebt. In beiden Fällen kann der Betriebsrat den Aufhebungsantrag nach § 101 BetrVG stellen. Der Arbeitgeber wird zur Aufhebung der Maßnahme erst durch eine rechtskräftige Aufhebungsentscheidung verpflichtet. Eine Sanktion und irgendeine Wirkung im Verhältnis der Betriebspartner zueinander dafür, daß er während dieser Zeit eine betriebsverfassungswidrige Maßnahme aufrechterhalten hat, tritt nicht ein.

Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber sich über die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats schlicht hinwegsetzt und die Maßnahme durchführt. Auch dann ist der Betriebsrat allein auf den Aufhebungsantrag nach § 101 BetrVG angewiesen.

Das macht deutlich, daß einer Entscheidung über die möglichen Anträge nach den §§ 99 Abs. 4, 100 Abs. 2 und 101 BetrVG keine betriebsverfassungsrechtliche Bedeutung mehr zukommt, wenn



die personelle Maßnahme beendet wird. Auch wenn jetzt noch die Zustimmung zur personellen Maßnahme ersetzt werden sollte, ändert das nichts daran, daß bis zu diesem Zeitpunkt die Maßnahme betriebsverfassungswidrig war, sofern der Arbeitgeber sie nicht vorläufig im Sinne von § 100 BetrVG durchgeführt hat. In diesem Falle liegt ohnehin kein betriebsverfassungswidriges Handeln des Arbeitgebers vor. Eine spätere Abweisung des Zustimmungsersetzungsantrags würde nicht bedeuten, daß die vorläufige Maßnahme betriebsverfassungswidrig war. Einer Aufhebungsentscheidung kann der Arbeitgeber nicht mehr Folge leisten, wenn die personelle Maßnahme bereits beendet ist. Das gilt auch dann, wenn die Aufhebung einer Eingruppierung darin besteht, daß der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung beantragen und notfalls gerichtlich ersetzen lassen muß. Auch wenn daraufhin die Zustimmung noch erteilt oder ersetzt würde, würde dies wiederum nichts daran ändern, daß bis zu diesem Zeitpunkt der Arbeitgeber die Eingruppierung betriebsverfassungswidrig vorgenommen hat.

Daraus folgt, daß eine gerichtliche Entscheidung über einen Zustimmungsersetzungsantrag nur Bedeutung für die Zukunft hat und haben kann. Ist aber die streitige personelle Maßnahme beendet, kann die erst nach der Beendigung ergehende Entscheidung keine Wirkung mehr entfalten. Das bedeutet, daß mit der Beendigung der personellen Maßnahme sich ein Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats, auf Feststellung, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, oder auf Aufhebung der Maßnahme erledigt. Darüber, wann sich andere betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten der Betriebspartner erledigen, ist in



diesem Verfahren nicht zu entscheiden.

Damit ist mit der Aufhebung des Absenkungserlasses und der mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgten Eingruppierung des Angestellten W. R. in die VergGr. II a der Anlage 1 a zum BAT ein erledigendes Ereignis eingetreten, das den Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers unbegründet gemacht hat. Die erbetene Zustimmung kann nicht mehr ersetzt werden, da sie mangels Fortbestehens einer noch zustimmungsbedürftigen Eingruppierung keine Wirkung mehr entfalten kann.

4. Daß es nach der Aufhebung des Absenkungserlasses auch nicht mehr darum geht, ob gerade die Eingruppierung des Angestellten W. R. nach Maßgabe des Absenkungserlasses zutreffend war oder nicht, macht auch die Einlassung des Betriebsrats deutlich. Er nimmt nach seinen eigenen Worten ein Rechtsschutzinteresse nur an der Beantwortung der Frage in Anspruch, ob der Arbeitgeber unter Mißachtung zwingender Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats berechtigt war, eine neue Vergütungsordnung einzuführen. Diese Frage würde im vorliegenden Verfahren auch dann nicht mit Rechtskraftwirkung für die Beteiligten entschieden, wenn noch über den Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers zu befinden wäre. Wenn der Betriebsrat die verbindliche Beantwortung dieser Frage wünscht, muß er einen darauf gerichteten Feststellungsantrag stellen. Er kann diesen in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht erstmals rechtshängig machen.

Damit steht fest, daß sich der Antrag des Arbeitgebers auf



Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des Angestellten W. R. nach Maßgabe des Absenkungserlasses erledigt hat. Nach § 83 a Abs. 2 ArbGG ist daher das Verfahren einzustellen. Einer Entscheidung, daß die Hauptsache erledigt ist, bedarf es nicht. Ein solcher Ausspruch hätte nur klarstellende Bedeutung und kann als solcher im Tenor enthalten sein.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Dr. Stadler

Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)