

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluss vom 27. Oktober 2010
- 7 ABR 36/09 -

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 10. November 2008
- 4a BV 387/08 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 4. März 2009
- 9 TaBV 113/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG bei Einstellungen - Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG - Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 Nr. 1, § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 36/09
9 TaBV 113/08
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Oktober 2010

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 27. Oktober 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Vorbau und Willms beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 4. März 2009 - 9 TaBV 113/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über den Umfang der Unterrichtungspflicht der Arbeitgeberin bei der Einstellung von Arbeitnehmern. 1

Die aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband tarifgebundene Arbeitgeberin wendet in ihrem Betrieb am Standort München, in dem ca. 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind und der antragstellende Betriebsrat gewählt ist, den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in Bayern - zuletzt in der Fassung vom 21. April 2008 - (MTV) an. Im MTV ist auszugsweise bestimmt: 2

„§ III Arbeitszeit

1. Wöchentliche Arbeitszeit

1.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 36 Stunden, verteilt auf fünf zusammenhängende Werktage.

...

1.4. Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Verlängerung zu unterrichten.

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Bei der Vereinbarung einer verlängerten Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer wählen zwischen



- einer dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung
- dem Ausgleich der Differenz zur tariflichen Arbeitszeit gemäß Ziffer 1.1 durch einen Freizeitblock oder mehrere Freizeitblöcke innerhalb von 2 Jahren. Die Bezahlung richtet sich nach der tariflichen Arbeitszeit.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

Mit Arbeitnehmern, die neu eingestellt, aus dem Ausbildungsverhältnis übernommen oder auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt wurden, kann eine verlängerte Arbeitszeit frühestens 6 Monate nach der Einstellung, Übernahme oder Versetzung vereinbart werden.

...

§ IV

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

...

- 1.5. Eine Pauschalabgeltung der Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend dem geschätzten durchschnittlichen Umfang der tatsächlich zu leistenden zuschlagpflichtigen Arbeit kann vereinbart werden; sie ist bei der Abrechnung gesondert auszuweisen.

...

“

Die Arbeitgeberin vereinbart mit neu eingestellten Arbeitnehmern eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden und schließt mit ihnen - nach ihren Angaben bei Bedarf - eine Zusatzvereinbarung folgenden Inhalts:

„Der Tarifvertrag lässt einen 40-Stunden-Vertrag erst ab dem siebten Beschäftigungsmonat zu. Sie erhalten deshalb für den Zeitraum von (Datum) bis (Datum) für die zusätzlichen vier Stunden/Woche eine Überstundenpauschale in Höhe von (Betrag) brutto/Monat. Ab (Datum) wird ihr Arbeitsverhältnis auf 40 Stunden/Woche umgestellt mit einem Bruttomonatsentgelt von (Betrag).“

3



Die Arbeitgeberin teilt dem Betriebsrat bei Einstellungen von Arbeitnehmern die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit. Über eine ggf. geschlossene Zusatzvereinbarung des wiedergegebenen Inhalts wird der Betriebsrat nicht informiert. 4

Arbeitgeberin und Betriebsrat haben am 9. Februar 2006 eine „Regelungsabsprache zum Verfahren bei der Anhörung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG zu Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen und Versetzungen bei der M“ getroffen, in der ua. die dem Betriebsrat bei einem Zustimmungersuchen vor einer Einstellung vorzulegenden Unterlagen und die schriftlich zu gebenden Mitteilungen aufgeführt sind und in der es unter Ziffer 4 heißt: 5

„Wenn der Betriebsrat, falls erforderlich, weitere Informationen und Unterlagen anfordert, sind ihm diese, soweit vorhanden, unverzüglich zu übergeben.“

In dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat die Unterrichtung bei seiner Beteiligung nach § 99 Abs. 1 BetrVG über ein „fest vereinbartes wöchentliches Überstundenvolumen“ mit neu einzustellenden Arbeitnehmern verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe ein entsprechender Informationsanspruch zu. Die Arbeitgeberin umgehe mit der arbeitsvertraglichen Zusatzvereinbarung die einschlägigen tariflichen Regelungen. 6

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 7

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm im Rahmen der Beteiligung nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Einstellung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin - leitende sowie außertariflich beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgenommen - nicht nur die im Arbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche Regelarbeitszeit, sondern auch das darüber hinaus fest vereinbarte wöchentliche Überstundenvolumen mitzuteilen.

In der Anhörung vor dem Senat hat der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats erklärt, der Antrag möge hilfsweise als Feststellungsantrag verstanden werden. 8



- Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung beantragt und den Standpunkt vertreten, der vom Betriebsrat geltend gemachte Unterrichtsanspruch bestehe nicht. 9
- Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 10
- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Entgegen der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts ist der als Leistungsbegehren formulierte Antrag des Betriebsrats bereits unzulässig. Das Begehren kann aber als - hilfsweiser - Feststellungsantrag verstanden werden. Als ein solcher ist der Antrag zulässig, aber unbegründet. Die angefochtene Entscheidung stellt sich somit insgesamt aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). 11
- I. Der Antrag, mit dem der Arbeitgeberin aufgegeben werden soll, bei der Einstellung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat über einen näher beschriebenen Aspekt der arbeitsvertraglichen Gestaltung zu informieren, ist nicht zulässig. Denn er ist auf die Erfüllung erst in der Zukunft entstehender Unterrichtsverpflichtungen gerichtet. 12
1. Ein auf die Vornahme einer künftigen Handlung gerichteter Antrag ist nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 259 ZPO zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (*vgl. BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 106, 111*). Die Besorgnis der Leistungsverweigerung kann sich auf einen bedingten Anspruch beziehen, sofern abgesehen vom Eintritt der Bedingung die Verpflichtung des Schuldners zur Erbringung der künftigen Leistung in ihrem Bestand gewiss ist. § 259 ZPO ermöglicht aber nicht die Verfolgung eines erst in der Zukunft entstehenden Anspruchs. Er setzt vielmehr voraus, dass der geltend gemachte Anspruch 13



bereits entstanden ist (vgl. BGH 12. Juli 2006 - VIII ZR 235/04 - Rn. 11, NJW-RR 2006, 1485).

2. Hiernach ist das Leistungsbegehren des Betriebsrats nicht zulässig. Nach dem Wortlaut des Antrags und seiner Begründung begehrt der Betriebsrat einen Leistungstitel, durch den die Arbeitgeberin verpflichtet wird, ihm „im Rahmen der Beteiligung nach § 99 Abs. 1 BetrVG“ bei jeder - künftig beabsichtigten - Einstellung eines Mitarbeiters ein „fest vereinbartes wöchentliches Überstundenvolumen“ mitzuteilen. Ungeachtet der betriebsverfassungsrechtlichen Anspruchsgrundlage entsteht ein solcher Anspruch erst, wenn eine Einstellung überhaupt erfolgen soll. Der Umstand „bei der Einstellung“ ist anspruchsbegründender Sachverhalt und keine bloße Bedingung oder Fälligkeitsvoraussetzung. Der verfahrensgegenständliche Antrag ist mithin auf künftig erst entstehende Unterrichtsansprüche gerichtet. Der Betriebsrat verfolgt mit ihm die Titulierung eines zukunfts offenen Dauerbegehrens, dessen Voraussetzungen erst mit dem Tatbestandsmerkmal der beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers gegeben sein können.

14

II. Als Feststellungsbegehren ist der Antrag zwar zulässig, aber nicht begründet.

15

1. Das unzulässige Leistungsbegehren kann - hilfsweise - als Feststellungsantrag verstanden werden. Als solcher ist er zulässig. Insbesondere genügt er den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und des § 256 Abs. 1 ZPO.

16

a) Eine unzulässige oder unbegründete Leistungsklage kann ohne Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO in eine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO umgedeutet werden (vgl. zB BAG 27. März 2007 - 3 AZR 299/06 - Rn. 19, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 68; zur Umdeutung bei einer unzulässigen Klage auf künftige Leistung: BGH 12. Juli 2006 - VIII ZR 235/04 - Rn. 15 mwN, NJW-RR 2006, 1485). Dies gilt auch für einen unzulässigen Leistungsantrag im Beschlussverfahren. Die Antragsumdeutung kann noch durch das Rechtsbeschwerdegericht erfolgen (vgl. [für das

17



Revisionsverfahren] BAG 16. März 2010 - 3 AZR 744/08 - Rn. 19, NZA-RR 2010, 610). Vorliegend ist in dem Antrag des Betriebsrats, der Arbeitgeberin eine bestimmte Unterrichtsverpflichtung aufzugeben, der Antrag auf Feststellung enthalten, dass die Arbeitgeberin eine derartige Unterrichtungspflicht hat. Wie der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats in der Anhörung vor dem Senat bestätigt hat, soll der Antrag hilfsweise als Feststellungsantrag verstanden werden.

b) Der Feststellungsantrag ist - nach Auslegung - hinreichend bestimmt 18
iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

aa) Ein Antrag, mit dem ein Informationsrecht des Betriebsrats gegenüber 19
dem Arbeitgeber in bestimmten Situationen gerichtlich festgestellt werden soll, muss wegen der Anforderungen der §§ 308, 322 ZPO den Inhalt der begehrten Information sowie den betrieblichen Vorgang, bei dem die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers geltend gemacht wird, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung feststeht, wann der Arbeitgeber zu welcher Information verpflichtet ist (*vgl. zur Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei Maßnahmen des Arbeitgebers oder betrieblichen Vorgängen* BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 101, 277).

bb) Dem genügt das als Feststellungsantrag zu interpretierende Begehren 20
des Betriebsrats. Es bedarf allerdings der Auslegung. Dem Antragswortlaut nach geht es dem Betriebsrat um die Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihm bei der Einstellung eines Arbeitnehmers, der weder leitender Angestellter noch außertariflich Beschäftigter ist, ein neben der vereinbarten wöchentlichen Regelarbeitszeit „fest vereinbartes wöchentliches Überstundenvolumen“ mitzuteilen. Wie sich insbesondere aus der Antragsbegründung ergibt, wertet der Betriebsrat den Passus der Zusatzvereinbarung

„Sie erhalten deshalb für den Zeitraum von (Datum) bis
(Datum) für die zusätzlichen vier Stunden/Woche eine
Überstundenpauschale in Höhe von (Betrag) brutto/
Monat.“

als solch eine „feste Vereinbarung“ eines „wöchentlichen Überstunden-



volumens“. Mit der in dem Antrag formulierten rechtlichen Würdigung ist mithin die arbeitsvertragliche Abrede nach Satz 2 der mit den einzustellenden Arbeitnehmern zumindest bisweilen geschlossenen Zusatzvereinbarung gemeint. Der Betriebsrat will bei der Einstellung über eine mit dem einzustellenden Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung des - und sei es sinngemäßen - Inhalts, dass der Arbeitnehmer für einen festgelegten Zeitraum für die zusätzlichen vier Stunden/Woche eine Überstundenpauschale in einer bestimmten Höhe erhält, unterrichtet werden. Bei diesem Verständnis sind Inhalt und Anlass des Unterrichtungsverlangens hinreichend bestimmt. Unklarheiten über den Umfang der objektiven Rechtskraft einer dem Antrag stattgebenden oder ihn abweisenden gerichtlichen Sachentscheidung sind nicht zu besorgen.

c) Auch die Voraussetzungen des im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Das mit dem Feststellungsantrag verfolgte Unterrichtsrecht des Betriebsrats gegenüber der Arbeitgeberin ist ein Rechtsverhältnis, dessen Bestehen einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist. Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (*vgl. BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 101, 232*). Hiervon kann im vorliegenden Verfahren ausgegangen werden. Der Betriebsrat hat an der begehrten alsbaldigen Feststellung ein berechtigtes Interesse, da die Arbeitgeberin eine entsprechende Informationspflicht bestreitet.

21

2. Der Feststellungsantrag ist nicht begründet. Dem Betriebsrat steht der geltend gemachte Unterrichtsanspruch weder nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG noch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG zu. Der verfahrensgegenständliche Anspruch kann auch nicht auf den in § III Ziff. 1.4. Satz 3 MTV geregelten Informationsanspruch des Betriebsrats über die mit einem Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung einer längeren Regelarbeitszeit gestützt werden.

22



- a) Der Anspruch folgt nicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG. 23
- aa) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat ua. vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an (*BAG 23. Juni 2010 - 7 ABR 1/09 - Rn. 10 mwN, NZA 2010, 1302*). Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber ferner nach § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. 24
- (1) Die Unterrichts- und Vorlagepflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG dient dazu, dem Betriebsrat die Informationen zu verschaffen, die er benötigt, um sein Recht zur Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 BetrVG sachgerecht ausüben zu können. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat so zu unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - zu B II 2 b bb (2) der Gründe, BAGE 113, 109; 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 24, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). Der Umfang der vom Arbeitgeber geforderten Unterrichtung des Betriebsrats bestimmt sich damit nach dem Zweck der Beteiligung an der jeweiligen personellen Maßnahme (*BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - zu B I 1 der Gründe, NZA 1994, 187*). 25
- (2) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient vornehmlich den kollektiven Interessen der Belegschaft (*vgl. BAG 25. Januar* 26



2005 - 1 ABR 59/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 113, 206). Es ist dagegen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle (BAG 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - zu B II 4 b bb (3) (a) der Gründe mwN, BAGE 113, 218). Dementsprechend kann der Betriebsrat gestützt auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG einer Einstellung seine Zustimmung nur dann verweigern, wenn diese als solche untersagt ist (vgl. BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 29 mwN, BAGE 126, 176).

(3) Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme ua. dann verweigern, wenn diese gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstößt. Voraussetzung dieses Zustimmungsverweigerungsgrundes ist bei Einstellungen und Versetzungen, dass der Verstoß gegen die tarifliche Bestimmung nur durch das Unterbleiben der personellen Maßnahme verhindert werden kann. Das kann der Fall sein, wenn die Tarifnorm die Beschäftigung als solche verbietet oder sie nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt (BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 29 mwN, BAGE 126, 176). Als derartige Verbotsnormen kommen insbesondere sog. qualitative tarifliche Besetzungsregeln in Betracht. Sie verbieten - etwa aus Gründen des Schutzes vor Überforderung, der Förderung der Arbeitsqualität sowie des Beschäftigungsschutzes für Fachkräfte - auf bestimmten Arbeitsplätzen die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die bestimmte Anforderungen nicht erfüllen. Sie stellen regelmäßig Betriebsnormen iSv. § 3 Abs. 2 TVG dar, die unabhängig von der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer für alle Betriebe gelten, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist (BAG 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - aaO). Anders ist dies bei tariflichen Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit. Bei ihnen handelt es sich regelmäßig um Inhaltsnormen iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Ein Verstoß gegen diese Tarifbestimmungen ist ggf. bei der - der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG unterliegenden - Festlegung der Lage der Arbeitszeit und ihrer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung zu beachten. Er steht aber der Einstellung oder Versetzung auf einen bestimmten Arbeitsplatz als solcher nicht entgegen. Denn auch soweit der Betriebsrat bei einer Einstellung darüber zu

27

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



wachen hat, dass die personelle Maßnahme nicht gegen einen Tarifvertrag verstößt, geht es allein darum, ob die vorgesehene Einstellung, also die Eingliederung in den Betrieb, von den tariflichen Vorschriften untersagt ist, nicht aber darum, ob die Bestimmungen des Arbeitsvertrags einen Tarifverstoß beinhalten (so bereits BAG 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 60, 57).

- bb) Hiernach ist der Betriebsrat bei der Einstellung über ein mit dem einzustellenden Arbeitnehmer „fest vereinbartes wöchentliches Überstundenvolumen“ auch dann nicht zu informieren, wenn in dieser Vereinbarung eine Umgehung der tariflichen Vorgaben über die wöchentliche Arbeitszeit und deren einzelvertragliche Verlängerungsmöglichkeiten nach § III Ziff. 1.1. und Ziff. 1.4. MTV liegen sollte. Der Betriebsrat benötigt diese Information nicht, um sein Recht zur Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG sachgerecht ausüben zu können. 28
- (1) Dem Betriebsrat obliegt im Rahmen seiner Mitbestimmung bei der Einstellung nicht die Vertragsinhaltskontrolle, ob individuelle Absprachen zwischen der Arbeitgeberin und dem einzustellenden Arbeitnehmer tarifwidrig sind. 29
- (2) Geht man mit dem Betriebsrat davon aus, dass mit Satz 2 der geschilderten arbeitsvertraglichen Zusatzvereinbarung die tarifliche Regelarbeitszeit unter Umgehung der zwingenden Vorgaben des MTV von Beginn des Arbeitsverhältnisses an verlängert werden soll, würde jedenfalls die Einstellung - die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb - keinen Tarifvertragsverstoß darstellen. Der Betriebsrat könnte der Einstellung seine Zustimmung nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit dem Argument der Tarifwidrigkeit der Vereinbarung nach § III Ziff. 1.1. Satz 1 und Ziff. 1.4. Satz 8 MTV verweigern. 30
- (a) Zwar bestimmt § III Ziff. 1.4. Satz 8 MTV, dass mit neu eingestellten Arbeitnehmern eine nach § III Ziff. 1.4. Satz 1 und 2 MTV mögliche Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden frühestens sechs Monate nach der Einstellung vereinbart werden kann. Diese 31



Tarifbestimmungen verbieten hingegen nicht die Eingliederung von Arbeitnehmern in den Betrieb, die mit der Arbeitgeberin eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden bereits im Zeitpunkt der Einstellung verabredet haben. § III Ziff. 1.4. Satz 1, 2 und 8 MTV sind für die Dauer der Arbeitszeit maßgebliche tarifliche Inhaltsnormen. Sie enthalten kein tarifliches Verbot, das nur dadurch gewahrt werden könnte, dass die Einstellung als personelle Einzelmaßnahme ganz unterbleibt.

(b) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats kommt der Tarifnorm auch kein Regelungsgehalt etwa im Sinne einer auf den Arbeitsvertrag bezogenen Abschlussverbotsnorm zu. Nicht die Einstellung, sondern die vertraglich vereinbarte Abweichung von dem tarifvertraglichen Standard - konkret: die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit - sind tarifvertraglich reguliert. In der im vorliegenden Streitfall allenfalls anzunehmenden tarifwidrigen Vereinbarung der *Verlängerung* der Arbeitszeit liegt im Übrigen auch der entscheidende Unterschied zu der Konstellation, die dem vom Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts am 28. Januar 1992 (- 1 ABR 45/91 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 95 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 103) entschiedenen Verfahren zugrunde lag: Dort ging es um eine Tarifvorschrift, in der die Tarifvertragsparteien für den Regelfall die Arbeitszeit auf *mindestens* 20 Stunden in der Woche festgelegt hatten. Damit hatten sie zugleich eine Regelung getroffen, nach der Arbeitsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden in der Woche nicht begründet werden durften. Der Zweck der dort verletzten Tarifnorm konnte nur erreicht werden, wenn die Einstellung insgesamt unterblieb. Im vorliegenden Streitfall ist die Sachlage hingegen nicht anders zu beurteilen, als wenn die Arbeitgeberin mit neu eingestellten Arbeitnehmern unter einem offenkundigen Verstoß gegen tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen eine zu lange Arbeitszeit vereinbaren würde. Auch dann könnte der Betriebsrat der beabsichtigten Einstellung die Zustimmung nicht mit einem Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern. Entsprechend erstreckt sich sein Unterrichtsanspruch nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG auch nicht auf - und sei es unwirksame, weil gesetzes- und/oder tarifwidrige - individuelle Arbeitszeitverlängerungen.

32

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



cc) Die Arbeitgeberin schuldet die geltend gemachte Information nicht im Hinblick auf Ziffer 4 der Regelungsvereinbarung „zum Verfahren bei der Anhörung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG zu Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen und Versetzungen bei der M“. Die Betriebsparteien haben mit dieser Vereinbarung nicht etwa die bei der Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen gesetzlich vorgesehenen Unterrichtsverpflichtungen des Arbeitgebers erweitert. Sie haben sich vielmehr über die Verfahrensabläufe bei der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG näher verständigt und prozedurale Aspekte festgelegt. Dabei trägt Ziffer 4 der Regelungsvereinbarung offensichtlich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Rechnung, nach der zwar die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt wird, wenn es der Betriebsrat unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen, es aber durchaus Sache des Betriebsrats sein kann, um Vervollständigung der erteilten Auskünfte zu bitten, wenn der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben (*vgl. BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 25 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 16*). Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass mit der Erteilung und Vorlage weiterer Informationen und Unterlagen im Falle der Anforderung durch den Betriebsrat ein über § 99 BetrVG hinausgehendes Mitbestimmungsrecht im Sinne einer arbeitsvertraglichen Inhalts- und Wirksamkeitskontrolle eröffnet werden sollte.

33

b) Der Feststellungsantrag kann nicht auf den allgemeinen Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG gestützt werden. Der Antrag umfasst zumindest auch Fallgestaltungen, in denen er sich als unbegründet erweist.

34

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest auch Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist. Etwas anderes gilt nur, wenn sich der Antrag auf voneinander zu trennende und gegeneinander klar

35



abgrenzbare Sachverhalte bezieht und der begründete Teil schon dem Antrag selbst als Teilziel des Verfahrens zu entnehmen ist (vgl. BAG 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 47 mwN, BAGE 117, 137). Sofern sich dem Begehren des Antragstellers nicht zuverlässig entnehmen lässt, dass dieser - hilfsweise - ein genau bestimmtes Teilziel verfolgt, darf das Gericht auch nicht dahin erkennen, dass der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist (BAG 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 78, 379).

bb) Hiernach rechtfertigt § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG den Feststellungsantrag nicht. 36

(1) Allerdings ist der allgemeine Auskunftsanspruch des § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG nicht etwa durch den im Zusammenhang mit der Mitbestimmung bei Einstellungen geregelten anderweitigen Unterrichtsanspruch nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG „gesperrt“. Die den Arbeitgeber anlässlich der Beteiligung des Betriebsrats bei einer personellen Einzelmaßnahme obliegenden Unterrichtungspflichten lassen die aufgrund anderer Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere die sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergebenden Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers, grundsätzlich unberührt (BAG 31. Januar 1989 - 1 ABR 72/87 - zu B I 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 34). 37

(2) Der in § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG normierte Auskunftsanspruch begründet die begehrte Feststellung aber zumindest nicht in allen von ihr erfassten Fallgestaltungen. 38

(a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu informieren. Der Informationsverpflichtung des Arbeitgebers korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats. Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich 39



Aufgaben iSd. Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Dabei genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben. Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen erst dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Daraus folgt eine zweistufige Prüfung daraufhin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (*BAG 10. Oktober 2006 - 1 ABR 68/05 - Rn. 17 f., BAGE 119, 356*). Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gehört es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, auch darüber zu wachen, dass ua. die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Zur Durchführung dieser Aufgabe kann er gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch haben, über einzelne Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen unterrichtet zu werden (*BAG 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 - zu B I 1 d der Gründe, BAGE 60, 57*). Dabei ist ein allein auf § 80 Abs. 2 BetrVG gestützter Unterrichtsanspruch unabhängig von einer konkreten Einstellung und dem dabei stets gegebenen Unterrichtsanspruch nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG (*vgl. BAG 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 - aaO*).

(b) Vorliegend kann im Ergebnis dahinstehen, ob die vom Betriebsrat begehrte Auskunft hinsichtlich tarifgebundener Arbeitnehmer einen hinreichenden Bezug zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe iSd. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat. Jedenfalls hinsichtlich nicht tarifgebundener Arbeitnehmer fehlt ein solcher Bezug. Auch erscheint eine dauerhafte, auf jede künftige Einstellung bezogene Auskunft zur Aufgabenwahrnehmung des Betriebsrats nicht erforderlich.

(aa) Dem Betriebsrat geht es um die Mitteilung einer mit dem einzustellenden Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung des - und sei es sinn- gemäßen - Inhalts:

„Sie erhalten deshalb für den Zeitraum von (Datum) bis (Datum) für die zusätzlichen vier Stunden/Woche eine Überstundenpauschale in Höhe von (Betrag) brutto/ Monat.“



Sofern eine solche individualvertragliche Abmachung als mit der Tarifnorm des § III Ziff. 1.4. Satz 8 MTV unvereinbar anzusehen wäre, könnte es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören, darüber zu wachen, dass derartige tarifwidrige Vereinbarungen nicht geschlossen werden. Ob die individualvertragliche Vereinbarung gegen § III Ziff. 1.4. Satz 8 MTV verstößt, erscheint fraglich. Dem Wortlaut nach regelt die Abrede eine Pauschalabgeltung für Überstunden. Eine solche Vereinbarung kann nach § IV Ziff. 1.5. MTV auch mit neu eingestellten Arbeitnehmern getroffen werden. Sie ist nicht erst - wie die Verlängerung der Arbeitszeit nach § III Ziff. 1.4. Satz 8 MTV - frühestens sechs Monate nach der Einstellung möglich. Allerdings liegt nach den Gesamtumständen die Annahme nicht fern, dass es sich bei der Individualabrede der Sache nach nicht um eine Pauschalabgeltung für Überstunden iSv. § IV Ziff. 1.5. MTV handelt, sondern vielmehr § III Ziff. 1.4. Satz 8 MTV umgangen werden soll. Dafür spricht insbesondere der Umstand, dass die für zusätzliche vier Stunden vereinbarte Überstundenpauschale für die ersten sechs Monate der Beschäftigung vorgesehen ist, in der § III Ziff. 1.4. Satz 8 MTV eine verlängerte Arbeitszeit gerade nicht zulässt, und ab dem siebten Beschäftigungsmonat die Arbeitszeit bereits in der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag auf 40 Stunden umgestellt wird. Die Frage bedarf vorliegend jedoch keiner abschließenden Beurteilung.

(bb) Auch wenn mit dem Betriebsrat angenommen wird, eine Zusatzvereinbarung mit dem vorliegenden Inhalt verstoße bei tarifgebundenen Arbeitnehmern gegen den MTV, begründet dies den geltend gemachten Auskunftsanspruch nicht für alle künftigen Einstellungen. Zum einen steht der MTV der benannten Vereinbarung jedenfalls bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern nicht entgegen. Die tariflichen Regelungen des § III Ziff. 1.1. Satz 1 und Ziff. 1.4. Satz 8 MTV sind Inhaltsnormen iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Sie gelten unmittelbar und zwingend nur zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Für eine Überwachung der Einhaltung tariflicher Inhaltsnormen durch den Betriebsrat ist daher bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern kein Raum. Zum anderen erscheint es zur

42

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



Aufgabenwahrnehmung des Betriebsrats auch nicht erforderlich, ihn bei allen künftigen Einstellungen über den etwaigen Abschluss der streitbefangenen Zusatzvereinbarung zu unterrichten. Anderenfalls würde der allgemeine Auskunftsanspruch zu einem Instrument der Vertragsinhaltskontrolle bei Einstellungen, zu welcher der Betriebsrat nicht berufen ist. Um der Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gerecht zu werden, kann es geboten sein, aus gegebenem Anlass über einzelne Vereinbarungen in Arbeitsverträgen unterrichtet zu werden (vgl. BAG 18. Oktober 1988 - 1 ABR 33/87 - zu B I 1 d der Gründe, BAGE 60, 57). Ein über § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG hinausgehender Informationsanspruch des Betriebsrats bei allen künftigen Einstellungen folgt aber aus § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG nicht.

c) Schließlich kann der Betriebsrat die festzustellende Unterrichtungsverpflichtung der Arbeitgeberin nicht auf § III Ziff. 1.4. Satz 3 MTV stützen. Nach dieser Tarifbestimmung ist der Betriebsrat „über die vereinbarte Verlängerung“ der Arbeitszeit „zu unterrichten“. Dieser auf eine mit einem Arbeitnehmer getroffene Verlängerungsvereinbarung gerichtete tarifvertragliche Informationsanspruch ist nicht Verfahrensgegenstand. Der Betriebsrat begehrt keine Information über die Abrede einer Arbeitszeitverlängerung im Sinne des Satzes 3 der geschilderten Zusatzvereinbarung, sondern allein die Mitteilung zu „fest vereinbarten wöchentlichen Überstundenvolumen“ im Sinne deren Satzes 2.

43

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

Vorbau

Willms



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

