

4 TaBV 67/13
20 BV 540/06
(ArbG München)

Verkündet am: 28.11.2014

Hömberg
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma A.
vertreten durch den Vorstand
A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

2. C.
C-Straße, C-Stadt

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 13. November 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Zehentmair und Jansen

für Recht erkannt:

- I. **Das Verfahren wird hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
- ...
eingestellt.
- II. **Im Übrigen wird die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 21. August 2007 – 20 BV 540/06 - zurückgewiesen.**
- III. **Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten über die Umgruppierung von ursprünglich etwa 1.700 Arbeitnehmern des Betriebes der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 in C-Stadt in ein neu eingeführtes tarifliches Vergütungsschema.

Die Arbeitgeberin ist eine bundesweit tätige Fluggesellschaft mit Sitz in A-Stadt. Sie hat u. a. einen Betrieb in C-Stadt, für den der im vorliegenden Verfahren zu 2 beteiligte Betriebsrat gewählt worden ist.

Die Vergütung des bei der Arbeitgeberin beschäftigten Bodenpersonals richtete sich zunächst nach dem Vergütungsrahmentarifvertrag für das Bodenpersonal, gültig ab 01.04.1989, in der Fassung vom 17.02.1999. Mit (Rück-)Wirkung zum 01.12.2005 schlos-

sen die für den Bodenbetrieb der Arbeitgeberin zuständigen Tarifpartner - die Arbeitsrechtliche Vereinbarung B-Stadt e. V. (AVH) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di - für die Arbeitnehmer im Bodenbereich neue Tarifverträge zu Vergütungssystemen - den Tarifvertrag Vergütungssystem Boden DLH (TV VS Boden) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 Bodenpersonal DLH (VTV Nr. 1). Das Unterschriftenverfahren zu diesen Tarifverträgen endete am 14.08.2006. Das neue Vergütungssystem sieht zehn statt bisher 17 Vergütungsgruppen vor. Die vormals individuellen Stellenbeschreibungen wurden durch tariflich vereinbarte Standardstellenbeschreibungen (Tätigkeitsprofile) ersetzt.

Mit Schreiben vom 09.11.2005 ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur Umgruppierung ihres am Standort C-Stadt beschäftigten Bodenpersonals. Sie führte aus, dass für die Tarifmitarbeiter (Boden) zum 01.12.2005 neue Tarifverträge zum Vergütungssystem in Kraft träten. Dem Zustimmungersuchen waren die am 07.11.2005 paraphierten Entwürfe des VTV Nr. 1 sowie des TV VS Boden - jeweils Redaktionsstand 07.11.2005 -, die Überleitungsvereinbarung mit Stand vom 07.11.2005 und eine sog. TKM-Liste mit Stand 09.11.2005 beigefügt. Das Anhörungsschreiben enthielt zudem den Hinweis, dass der Betriebsrat in Kürze eine Überleitungsliste entsprechend der Protokollnotiz III zum TV VS Boden erhalten werde, die aus datenschutzrechtlichen Gründen in Papierform übersandt werde.

Wegen des weitergehenden Sachverhalts im Übrigen sowie des Vorbringens der Beteiligten im ersten Rechtszug beim Arbeitsgericht München und insbesondere im vorausgegangenen Beschwerdeverfahren (LAG München, 4 TaBV 100/07) sowie die entscheidungserheblichen Rechtsgrundlagen im Wortlaut und den Inhalt der zwischen den Betriebsparteien u. a. am 30.11.2005 und am 06.12.2005 getroffenen Vereinbarungen und des weitergehenden Schriftwechsels der beteiligten Betriebsparteien wird auf die ausführliche Darstellung im Beschluss der Beschwerdekammer vom 21.12.2010 im ersten Beschwerdeverfahren (4 TaBV 100/07) und die Darstellung im Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.03.2013 (7 ABR 39/11) verwiesen.

Die Arbeitgeberin hat mit Antragschriftsatz vom 22.12.2006 das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet und die Auffassung vertreten, dass die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu den verfahrensgegenständlichen Umgruppierungen nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gelte, weil sie das Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs.

1 BetrVG durch ihr Schreiben vom 09.11.2005 ordnungsgemäß eingeleitet, der Betriebsrat jedoch seine Zustimmung bis zum Ablauf der in der Regelungsvereinbarung vom 30.06.2006 vereinbarten Frist nicht unter Angabe von Gründen verweigert habe - jedenfalls sei seine Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu ersetzen, da die Betriebsparteien an die tariflichen Vorgaben der Überleitungsliste gebunden seien. Dagegen hat der Betriebsrat beantragt, die Anträge zurückzuweisen, weil die Arbeitgeberin ihn über die vorgesehenen Umgruppierungen nicht ordnungsgemäß unterrichtet habe, da weder ein unterzeichneter Tarifvertrag vorgelegen habe, nach dem die Mitarbeiter eingruppiert hätten werden können, noch die TKM-Liste sowie die Überleitungslisten bei Übergabe paraphiert gewesen seien, weshalb anhand der ihm per E-Mail übersandten Listen sich nicht feststellen habe lassen, ob diese dem abschließenden Stand der Verhandlungen der Tarifvertragsparteien entsprochen hätten.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 21.08.2007 den Anträgen der Arbeitgeberin mit der Maßgabe stattgegeben, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der im Tenor des Beschlusses bezeichneten einzelnen Arbeitnehmer in die jeweils angegebenen Vergütungsgruppen als erteilt gelte. Das Landesarbeitsgericht hat mit Beschluss der Beschwerdekammer vom 21.12.2010 die hiergegen eingelegte Beschwerde des Betriebsrats mit der Begründung zurückgewiesen, dass dieser seine Zustimmung zur Umgruppierung der im Antrag aufgeführten Arbeitnehmer bis zum Ablauf der, wirksam, verlängerten Stellungnahmefrist am 30.06.2006 nicht wirksam verweigert habe, weshalb seine Zustimmung zu diesen Umgruppierungen gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gelte, wobei die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat mit Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden u. a. vom 29.06.2006 auch bei großzügiger Auslegung nicht in irgendeiner Weise auf einen der gesetzlich vorgesehenen Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nrn. 1 bis 6 Bezug genommen und deshalb den Eintritt der gesetzlichen Zustimmungsfiktion nicht verhindern habe können. Auf die vom Landesarbeitsgericht gegen diesen Beschluss zugelassene Rechtsbeschwerde hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 13.03.2013 (7 ABR 39/11) nach einseitiger Erledigungserklärung der Arbeitgeberin hierzu aufgrund zwischenzeitlich eingetretener personeller Veränderungen (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung) das Verfahren hinsichtlich zahlreicher Arbeitnehmer eingestellt und im Übrigen - wie in mehreren parallelen Rechtsbeschwerdeverfahren über ähnliche zweitinstanzliche Beschwerdeentscheidungen anderer Landesarbeitsgerichte, betreffend andere Betriebe der Arbeitgeberin

bundesweit - den Beschluss vom 21.12.2010 aufgehoben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht München zurückverwiesen. Zur Begründung hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass der Betriebsrat mit seinem Schreiben vom 29.06.2006, damit innerhalb der durch die Betriebsparteien wirksam bis 30.06.2006 verlängerten Zustimmungsverweigerungsfrist, nicht nur seine Zustimmung zu den beabsichtigten Umgruppierungen verweigert, sondern damit auch gerügt habe, dass er hinsichtlich seiner hier maßgeblichen Mitbeurteilung der Umgruppierungen noch nicht hinreichend unterrichtet gewesen sei, da ihm insbesondere Informationen dazu fehlten, ob/dass die anzuwendenden Tarifverträge zu diesem Zeitpunkt unterschrieben und auch die Überleitungslisten von den Tarifvertragsparteien - jedenfalls im Zeitpunkt der Unterrichtung - unterzeichnet paraphiert gewesen seien - weshalb dem Betriebsrat zu seiner Entscheidungsfindung noch wichtige Informationen, namentlich die von den Tarifvertragsparteien abgezeichneten Überleitungslisten und beschlossenen Tätigkeits- und Funktionsprofile, gefehlt hätten. Unter Berücksichtigung, dass am 29.06.2006 die Tarifverträge und Überleitungslisten von den Tarifvertragsparteien tatsächlich noch nicht (end-)unterzeichnet gewesen seien, sei die Rüge des Betriebsrat in diesem Schreiben vom 29.06.2006 auch berechtigt gewesen, nachdem das Unterschriftenverfahren zum TV VS Boden und zum VTV Nr. 1 erst am 14.08.2006 geendet habe. Nur bei einer insoweit vervollständigter Unterrichtung sei der Betriebsrat in der Lage zu prüfen, ob die beabsichtigten Umgruppierungen den tariflichen Vorgaben entsprächen - die Arbeitgeberin habe im Hinblick auf die berechtigte Beanstandung des Betriebsrats deshalb nicht mehr davon ausgehen dürfen, mit Schreiben vom 09.11.2005 und der anschließenden Zuleitung der Überleitungsliste ihrer Unterrichtungsverpflichtung vollständig genügt zu haben. Die Informationsrüge des Betriebsrats in seinem Schreiben vom 29.06.2006 sei auch nicht rechtsmissbräuchlich erfolgt gewesen, insbesondere sei nicht ersichtlich, inwieweit der Betriebsrat durch den Abschluss der Regelungsvereinbarung vom 06.12.2005 bei der Arbeitgeberin ein schützenswertes Vertrauen darauf hervorgerufen gehabt hätte, er werde die Unvollständigkeit der ihm erteilten Informationen zu den TKM-Listen und dem „Stadium der Wirksamkeit“ des Tarifvertrages nicht geltend machen. Jedoch könne nach ständiger Rechtsprechung des Siebten Senats des BAG der Arbeitgeber in den Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert habe, die fehlenden Informationen noch im Zustimmungsersetzungsverfahren nachholen. Mit einer solchen Nachholung der Unterrichtung unter Vervollständigung der Infor-

mationen werde nunmehr die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt, wenn für den Betriebsrat dabei erkennbar sei, dass der Arbeitgeber seine Informationen während des Zustimmungseretzungsverfahrens auch deshalb ergänzt habe, weil er seiner noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte - was nicht ausdrücklich geschehen müsse, sondern sich auch aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben könne. Auch müsse hierbei das Zustimmungersuchen nicht wiederholt werden, ebenso wenig sei ein Hinweis darauf, dass nunmehr die Zustimmungsverweigerungsfrist für den Betriebsrat erneut zu laufen beginne, erforderlich. Eine solche ergänzende Information des Betriebsrats könne durch einen im gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahren eingereichten Schriftsatz oder ihm beigefügte Anlagen erfolgen, in welchem Fall der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dann beginne, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat selbst eingehe. Da das Landesarbeitsgericht bislang keine hinreichenden Feststellungen dazu getroffen habe, ob die Arbeitgeberin dem Betriebsrat zu einem Zeitpunkt nach (End-)Unterzeichnung des TV VS Boden und des VTV Nr. 1 weitere Informationen gegeben und deutlich gemacht habe, sie betrachte dessen Unterrichtung nunmehr als abgeschlossen - dies lasse sich allein aus der Übergabe der von den Tarifvertragsparteien paraphierten TKM- und Überleitungslisten mit der Antragschrift vom 21.12.2006 oder durch spätere Schriftsätze sowie der Erörterung der Sach- und Rechtslage in den Sitzungen beim Arbeitsgericht im Jahr 2007 hinsichtlich einer Beurteilung des Beginns der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht ausreichend erschließen, maßgeblich sei vielmehr, ob und aufgrund welcher Erklärungen oder Umstände der Betriebsrat der Listenübergabe durch die Arbeitgeberin den Erklärungswert beimessen habe müssen, diese wolle damit ihre Unterrichtung im Rahmen des § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG abschließend vervollständigen -, seien nunmehr die hierzu erforderlichen tatsächlichen Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht zu treffen.

Auf den an diesen Vorgaben orientierten Auflagenbeschluss des Landesarbeitsgerichts vom 13.02.2014 hat sodann die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 mit Schriftsatz vom 31.03.2014 das Verfahren in Bezug auf weitere ca. 240 (241) Arbeitnehmer, bei denen aufgrund nunmehriger Veränderungen (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung usw.) inzwischen wiederum das Rechtsschutzbedürfnis für eine Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung dieser Arbeitnehmer und damit für den entsprechen-

den Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin entfallen sei, für erledigt erklärt und im Übrigen ausgeführt, dass hier für den Betriebsrat erkennbar gewesen sei, dass die Arbeitgeberin im weiteren Verlauf des vorliegenden Zustimmungsersetzungsverfahrens die hier erteilten Informationen auch zur Ergänzung ihrer etwa noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtsverpflichtungen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 vorgenommen habe. Die Überleitungslisten, die die Arbeitgeberin dem Betriebsrat des Betriebes C-Stadt für die Mitarbeiter der Passage, die Mitarbeiter des Zentralressorts und die Mitarbeiter des Zentralressorts Finanzen mit Schreiben vom 11.11.2005, vom 23.01.2006 und vom 25.01.2006 sowie vom 15.02.2006 in noch nicht paraphierter Form übersandt gesandt habe, seien im Juli/August 2006 von beiden Tarifvertragsparteien paraphiert und nach Schlusszeichnung zum 01.12.2005 wirksam geworden. Die Umgruppierung der einzelnen in der Anlage (A14) aufgeführten Mitarbeiter sei entsprechend der Protokollnotiz III des TV VS Boden unmittelbar durch Beschluss der Tarifvertragsparteien erfolgt. Für die Arbeitgeberin habe Herr E. mit E-Mail vom 03.07.2006 (Anl. AS7, Bl. 1165 d. A.) das Schreiben des Betriebsrats vom 29.06.2006 beantwortet, ohne dass eine Reaktion des Betriebsrats hierauf insbesondere zur Frage der Unterzeichnung der Überleitungslisten und der beschlossenen Tätigkeits- und Funktionsprofile jedenfalls innerhalb der nachfolgenden Wochenfrist erfolgt sei. Spätestens mit dieser weiteren Information der Arbeitgeberin vom 03.07.2006 sei deshalb der Betriebsrat im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG vollständig und umfassend informiert gewesen. Nach Abschluss des Unterschriftenverfahrens am 14.08.2006 seien die unterzeichneten Tarifverträge (TV VS Boden und VTV Nr. 1) Ende August 2006 im Intranet der Arbeitgeberin bekannt gemacht worden. Dem Antragschriftsatz vom 21.12.2006 zum vorliegenden Verfahren, mit dem die Arbeitgeberin in Bezug auf die verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter die Ersetzung der Zustimmung zu deren Ein-/Umgruppierung beantragt habe, sei die mit zwei Paraphen versehene Überleitungsliste für diese Mitarbeiter und beide tarifvertraglichen, unterzeichneten, Rechtsgrundlagen beigefügt gewesen. Nachdem der Betriebsrat dort mit Schriftsatz vom 07.05.2007 mit Nichtwissen bestritten habe, dass jede einzelne Seite der Überleitungsliste, wie in der Protokollnotiz III des TV VS Boden vorgesehen, von den Tarifvertragsparteien unterzeichnet worden sei, habe die Arbeitgeberin mit weiterem Schriftsatz vom 28.06.2007 die auf jeder Seite mit drei Paraphen versehene und damit von den Tarifvertragsparteien vollständig unterzeichnete Überleitungsliste für alle Mitarbeiter am Standort C-Stadt sowie die zwischen den Tarifvertragsparteien endabgestimmte TKM-Liste eingereicht und ausge-

führt, dass diese im August 2006 von Vertretern beider Tarifvertragsparteien paraphiert worden sei, wobei Bestätigungsschreiben der für die Tarifvertragsparteien jeweils Unterzeichnenden beigelegt worden seien. Nachfolgend habe sich der Betriebsrat mit Schriftsatz vom 30.07.2007 hier mit der eingereichten, mit drei Paraphen versehenen, Überleitungsliste auseinandergesetzt und auf das Vorhandensein offensichtlich verschiedener paraphierter Versionen dieser Überleitungsliste bezogen. Die Arbeitgeberin habe deshalb den Betriebsrat ordnungsgemäß im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die bevorstehenden Umgruppierungen unterrichtet und seine Zustimmung hierzu beantragt. Bei einer verbindlichen tariflichen Stellenbewertung wie hier sei die rechtsanwendende Beurteilung der Betriebsparteien im Rahmen des § 99 BetrVG bei Umgruppierungen auf die Frage beschränkt, ob die umzugruppierenden Arbeitnehmer die von den Tarifvertragsparteien bewertete Stelle tatsächlich inne hätten und ob die dort zu leistenden Tätigkeiten und Aufgaben der Stellenbeschreibung bzw. Stellenbezeichnung entsprächen. Das BAG sei in seinem Beschluss vom 13.03.2013 im vorliegenden Verfahren davon ausgegangen, dass die Arbeitgeberin zunächst grundsätzlich annehmen habe dürfen, den Betriebsrat durch ihr Schreiben vom 09.11.2005 hinreichend unterrichtet zu haben. Die in seinem Schreiben vom 29.06.2006 gerügte fehlende Vorlage und Nichtvorlage unterzeichneter Überleitungslisten sei unerheblich und auch vom BAG nicht als entscheidend bewertet worden. Entscheidend für eine vollständige Information über eine Umgruppierung im Rahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG sei vorliegend nicht, wann die Tarifverträge formwirksam unterzeichnet bzw. die Anlagen paraphiert worden seien, sondern, dass dem Betriebsrat die Inhalte des künftigen Vergütungssystems rechtzeitig vor Schlusszeichnung der Tarifverträge übermittelt worden seien - es könne nicht auf den Abschluss des Unterschriftenverfahrens bzw. die Paraphierung bei den Überleitungslisten ankommen, sondern nur verlangt werden, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat über den Stand der Tarifvertragsverhandlungen informiere, soweit ihr bekannt, dem die Arbeitgeberin stets nachgekommen sei. Selbst wenn jedoch, mit dem Siebten Senat des BAG in seiner Zurückverweisungssentscheidung, die Informationsrüge des Betriebsrats vom 29.06.2006 als berechtigt angesehen werden sollte, sei jedenfalls durch eine Vervollständigung der Unterrichtung des Betriebsrats durch die Arbeitgeberin im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG für seine Zustimmungsverweigerung in Lauf gesetzt worden. Nach dem BAG müsse für den Betriebsrat hierbei lediglich erkennbar sein, dass der Arbeitgeber die Informationen während des Zustimmungsersetzungs-

verfahrens auch deswegen ergänze, weil er seiner noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte - was nicht ausdrücklich geschehen müsse, sondern sich auch aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben könne, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat deutlich mache, mit der nachgereichten oder zusätzlichen Information seiner Verpflichtung zur vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats genügen zu wollen und er diese Verpflichtung nunmehr als erfüllt ansehe. Hier habe der Betriebsrat die im Antragschriftsatz vom 21.12.2006 gegebenen Informationen um die dem Verfahrensschriftsatz der Arbeitgeberin vom 28.06.2007 als Anlagen beigefügten, von den Tarifvertragsparteien vollständig paraphierten, Überleitungs- und TKM-Listen nur als abschließende Information der Arbeitgeberin i.S.d. § 99 BetrVG verstehen können. Dies sei dem Betriebsrat insbesondere aus dem Umstand ersichtlich gewesen, dass eine bloße Vorlage zur Bedienung einer reinen Darlegungslast im vorliegenden Beschlussverfahren sinnlos gewesen wäre, wenn die entsprechende, durch den Betriebsrat als für eine vollständige Unterrichtung zwingend angesehene, Information nicht auch im Hinblick auf das Verfahren des § 99 BetrVG vorgelegt worden wäre. Mit Übersendung der vollständig paraphierten Überleitungslisten seien dem Betriebsrat die letzten ihm noch fehlenden Informationen gegeben worden und er damit vollständig informiert gewesen. Im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht München vom 07.08.2007, an dem mehrere Vertreter der Arbeitgeberin und die damalige Vorsitzende des Betriebsrats teilgenommen hätten, seien die Sach- und Rechtslage unter Bezugnahme auf die vollständig paraphierten Überleitungslisten erörtert und von der Arbeitgeberin noch einmal darauf hingewiesen worden, dass der TV VS Boden, der auf die Überleitungsliste Bezug nehme, letztlich rückwirkend zum 01.12.2005 in Kraft getreten sei. Jedenfalls erkläre die Arbeitgeberin nunmehr ausdrücklich, dass sie mit der mit Schriftsatz vom 28.06.2007 nachgereichten paraphierten Überleitungsliste die bis dahin erfolgte Information des Betriebsrats im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 BetrVG im Hinblick auf die Umgruppierung der Mitarbeiter des Standorts C-Stadt vervollständigen habe wollen. Sie habe nach der Vorlage der Überleitungsliste mit Schriftsatz vom 28.06.2007 davon ausgehen dürfen, den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet zu haben. In diesem Fall sei es die Obliegenheit des Betriebsrats, eine vermeintlich weiterhin mangelhafte Information zu rügen und um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten - tue er dies nicht, könne er sich später nicht auf mangelnde Information berufen. Der Betriebsrat sei seiner Verpflichtung, eine vermeintlich immer noch unzureichende Information im

Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG gegenüber der Arbeitgeberin anzuzeigen, im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nicht innerhalb der Wochenfrist nachgekommen. Folglich gelte seine Zustimmung zu den Umgruppierungen nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Selbst wenn der Betriebsrat seine Zustimmung form- und fristgemäß im Sinne des § 99 Abs. 3 BetrVG verweigert hätte, wäre seine Zustimmung zu den Umgruppierungen gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG mangels Vorliegens eines Zustimmungsverweigerungsgrundes zu ersetzen. Die Tarifvertragsparteien hätten hier nicht nur die einzelnen Stellen mit bindender Wirkung für die Arbeitgeberin umgruppiert, sondern in den Überleitungslisten auch die jeweiligen Stelleninhaber namentlich benannt, weshalb es dem Betriebsrat vorliegend auch nicht mehr um die Mitbeurteilung der Frage gehe, ob die umzugruppierenden Arbeitnehmer die von den Tarifvertragsparteien bewertete Stelle tatsächlich inne hätten und die dort zu leistenden Aufgaben der Stellenbeschreibung bzw. der Jobgruppe entsprächen. Der Betriebsrat habe jedenfalls seine Zustimmung zu den Umgruppierungen nicht innerhalb der Frist von einer Woche nach dem 30.07.2007 im Sinne des § 99 Abs. 3 BetrVG verweigert.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 beantragt – unverändert –:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 21. August 2007 (Az. 20 BV 540/06) wird zurückgewiesen.

Der Betriebsrat hat nach Zurückverweisung des Rechtsstreits durch Beschluss des BAG vom 13.03.2013 zur Begründung seines unverändert gestellten Antrages auf Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts München vom 21.08.2007 mit Schriftsatz vom 30.07.2007 der nunmehrigen Erledigungserklärung der Arbeitgeberin widersprochen und dort im Übrigen ausgeführt, dass sich auch aus dem jetzigen „langseitigen Schriftsatz“ der Arbeitgeberin nicht ergebe, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden sei. Die dortigen Ausführungen der Arbeitgeberin zum Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 13.02.2014 beträfen eingangs Ausführungen zu Vorgängen, die vor dem vom erkennenden Gericht festgesetzten Zeitpunkt lägen. Der Betriebsrat habe zudem gegen die Behauptungen der Arbeitgeberin zum gesamten bisherigen Verfahren seine

Einwendungen umfassend vorgebracht, was weiterhin vollumfänglich aufrechterhalten bleibe und worauf zur Vermeidung von Wiederholungen vollumfänglich verwiesen werde. Die Arbeitgeberin könne eine ordnungsgemäße abschließende Anhörung des Betriebsrats nicht begründen. Auch sonst wiederhole die Arbeitgeberin in ihrem nunmehrigen Vorbringen einen Sachvortrag, der dem BAG bei seiner Entscheidungsfindung bekannt gewesen und von ihm als nicht ausreichend erachtet worden sei. Damit werde die Zustimmung des Betriebsrats weiterhin verweigert.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im weiteren Beschwerdeverfahren nach Zurückverweisung des Verfahrens durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.03.2013 wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 31.03.2014, vom 30.07.2014 und vom 03.11.2014 Bezug genommen.

B.

Die - wie bereits im Beschluss der Beschwerdekammer vom 21.11.2012 ausgeführt ist: zulässige - Beschwerde ist in der Sache unbegründet.

I.

Das Zustimmungsersetzungsverfahren war aufgrund der einseitigen Erledigungserklärung der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 im Schriftsatz vom 31.03.2014 hinsichtlich der im Tenor unter I. namentlich aufgeführten Arbeitnehmer auch ohne Zustimmung des Betriebsrats entsprechend § 83 a Abs. 2 ArbGG einzustellen.

1. a) Wie das BAG in seiner Entscheidung vom 13.03.2013 zu diesem Verfahren bereits näher ausgeführt hat, hat nach seiner ständigen Rechtsprechung in Fällen, in denen der Antragsteller ein Beschlussverfahren für erledigt erklärt und andere Verfahrensbeteiligte der Erledigungserklärung widersprechen, das Gericht zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Ein solches ist gegeben, wenn tatsächliche Umstände, die nach Anhängigkeit des Beschlussverfahrens eingetreten sind, dazu führen, dass das Begehren des Antragstellers jedenfalls nunmehr als unzulässig oder unbegründet abgewiesen werden müsste. Ist ein solches erledigendes Ereignis tatsächlich eingetreten, ist

das Verfahren einzustellen, da hierdurch das Rechtsschutzbedürfnis für den bislang verfolgten Zustimmungsersetzungsantrag entfallen ist.

b) Vorliegend hat die Arbeitgeberin als Antragstellerin nunmehr das Verfahren weitergehend hinsichtlich der im Tenor zu Ziffer I. bezeichneten 240 (241) Arbeitnehmer einseitig für erledigt erklärt. Ein erledigendes Ereignis war eingetreten, da die Arbeitgeberin die Durchführung der personellen Maßnahmen (Umgruppierungen), zu denen sie mit ihrem Antrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats begehrt hatte, hinsichtlich dieser Arbeitnehmer nicht mehr beabsichtigt - wodurch insoweit ihr Rechtsschutzbedürfnis für die Weiterführung des bislang gestellten Zustimmungsersetzungs- bzw. Feststellungsantrags entfallen ist. Das Rechtsschutzbedürfnis als Sachentscheidungsvoraussetzung verlangt das fortbestehende Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte und setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahme, hinsichtlich derer er die Zustimmungsersetzung des Betriebsrats beantragt hatte, weiterhin beabsichtigt. Hat er diese Absicht aufgegeben, bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats sowie einer ggf. diese Zustimmung ersetzenden gerichtlichen Entscheidung offensichtlich nicht.

Hier hat die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 31.03.2014 die Umgruppierung der im Tenor zu I. bezeichneten Arbeitnehmer in die zunächst vorgesehenen, im einzelnen bezeichneten, Vergütungsgruppen wegen zwischenzeitlich eingetretener, von ihr angegebener individualrechtlicher Veränderungen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung u. - a.) - ersichtlich endgültig - aufgegeben. Der Betriebsrat ist diesem Vorbringen der Arbeitgeberin nicht entgegengetreten.

Damit ist hinsichtlich der im Tenor unter Ziffer I. bezeichneten Arbeitnehmer das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag entfallen - weshalb das Verfahren insoweit wiederum einzustellen war.

II.

Soweit nicht bereits Erledigung eingetreten ist, hat die Beschwerde des Betriebsrats, unverändert, keinen Erfolg, weil die Arbeitgeberin die, vom Bundesarbeitsgericht in

seiner Zurückverweisungsentscheidung vom 13.03.2013 festgestellte noch nicht vollständig erfolgt gewesene Unterrichtung jedenfalls zwischenzeitlich im Laufe dieses Zustimmungsersetzungsverfahrens nachgeholt hat, weshalb nunmehr - mangels nicht-rechtzeitiger Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats innerhalb der Wochenfrist des gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG - die gesetzliche Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG eingetreten ist.

1. Zwar hatte der Betriebsrat nach der für das Beschwerdegericht bindenden Feststellung des BAG mit seinem Schreiben vom 29.06.2006 zurecht gerügt, hinsichtlich seiner hier maßgeblichen Mitbeurteilung bezüglich der verfahrensgegenständlichen Umgruppierungsvorgänge noch nicht hinreichend unterrichtet worden zu sein - dem Betriebsrat hätten insbesondere weitere Informationen dazu gefehlt, dass die anzuwendenden Tarifverträge (TV VS Boden, VTV Nr. 1) im Zeitpunkt der vorausgegangenen Unterrichtung durch Schreiben der Arbeitgeberin vom 09.05.2005, vom 15.02.2006 (Mitarbeiter Passage), vom 25.01.2006, vom 24.02.2006 und vom 28.02.2006 (Mitarbeiter Zentralressort) von den Tarifvertragsparteien noch nicht unterzeichnet oder paraphiert gewesen seien, nachdem das Unterschriftenverfahren zu diesen Tarifverträgen danach erst am 14.08.2006 geendet habe.

2. a) Jedoch kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG der Arbeitgeber in Fällen, in denen der Betriebsrat auf eine unvollständige Unterrichtung hin seine Zustimmung verweigert hat, die fehlenden Informationen noch im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens nachholen, womit nun die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Lauf gesetzt wird. Für den Betriebsrat muss allerdings erkennbar sein, dass der Arbeitgeber während des Zustimmungsersetzungsverfahrens die Informationen auch deswegen ergänzt, weil er damit seiner noch nicht vollständig erfüllten Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG nachkommen möchte. Dies muss allerdings nicht ausdrücklich geschehen, sondern kann sich auch aus den Umständen der nachgereichten Informationen ergeben. Auch muss das Zustimmungersuchen selbst nicht wiederholt werden - ein Hinweis darauf, dass die Zustimmungsverweigerungsfrist für den Betriebsrat jetzt erneut zu laufen beginne, sei nicht erforderlich.

Die ergänzende Information des Betriebsrats kann auch durch einen im gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahren eingereichten Schriftsatz oder ihm beigefügte Anlagen erfolgen. Dem steht nicht entgegen, dass unmittelbarer Adressat hier nicht der Betriebsrat, sondern das Gericht ist. Hier besteht allerdings die Gefahr, dass der Betriebsrat die Mitteilung nicht als ergänzende abschließende Unterrichtung versteht/verstehen muss. Der Lauf der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beginnt in einem solchen Fall dann, wenn die nachgereichte Mitteilung beim Betriebsrat, nicht bei dessen Verfahrensbvollmächtigten, eingeht (BAG, Zurückverweisungsbeschluss vom 13.03.2013, 7 ABR 39/11 - Rzn. 45 f, m. w. N. -).

b) aa) Bereits durch die Einleitung des vorliegenden Zustimmungseretzungsverfahrens mit Antragschriftsatz der Arbeitgeberin vom 21.12.2006, unter Beifügung des TV VS Boden und des VTV Nr. 1 – in beiden Fällen nunmehr von Tarifvertragsparteien unterzeichnet - und dem dortigen Verweis auf die Tatsache der durch die Einführung des neuen Vergütungssystems unveränderten bisherigen Tätigkeiten der betreffenden Arbeitnehmer musste zur Überzeugung der Beschwerdekammer (§ 286 Abs. 1 ZPO) für den Betriebsrat ohne Zweifel erkennbar sein - was hier ausreichend ist -, dass die Arbeitgeberin ihrer bisher als unvollständig gerügten Informationspflichten genügen und diese vervollständigen wolle – was nur als abschließende Information der Arbeitgeberin hierzu gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG verstanden werden konnte.

bb) Ungeachtet dessen musste der Betriebsrat dem Inhalt des nachfolgenden Schriftsatzes der Arbeitgeberin vom 28.06.2007, dem die auf jeder Seite mit drei Paraphen versehene und damit von den Tarifvertragsparteien vollständig unterzeichneten Überleistungslisten für alle Mitarbeiter am Standort C-Stadt (Anl. A14, Bl. 263 f d. A.) sowie die zwischen den Tarifvertragsparteien endabgestimmte TKM-Liste (Anl. A19, Bl. 364 f d. A.) beigefügt waren und ausgeführt war, dass die Überleistungslisten im August 2006 von Herrn F. für die Arbeitgeberin, von Herrn G. für die AVH und von Herrn H. für die Gewerkschaft ver.di paraphiert waren - unter zusätzlicher Nachreichung deren Bestätigungen, dass diese jede Seite der Überleistungsliste zum TV VS Boden paraphiert hätten (Anl. A20a, A20b, A20c, Anl. A21, Bl. 380 f d. A.) - zur Überzeugung der Beschwerdekammer eindeutig, ohne Zweifel, entnehmen, dass die Arbeitgeberin damit auch ihre Unterrichtungspflichten im Rahmen des § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG weitergehend und

abschließend vervollständigen wollte. Die Arbeitgeberin hat dabei klargestellt, dass sie mit Vorlage der nunmehr paraphierten Überleitungslisten gemäß Schriftsatz vom 28.06.2007 beabsichtige, die durch den Betriebsrat mit Schreiben vom 29.06.2006 gerügten Informationsdefizite der Unterrichtung zu schließen. Dies war für den Betriebsrat auch so ohne weiteres erkennbar.

Nachdem die Arbeitgeberin in ihrem Schriftsatz vom 31.03.2014 umfänglich und gestaffelt argumentierend dargestellt hatte, dass sie jedenfalls mit dem Inhalt ihres Schriftsatzes vom 28.06.2007 und den mit diesem Schriftsatz vollständig jeweils paraphierten und von den Tarifvertragsparteien vollständig unterzeichneten Überleitungslisten auch ihre Unterrichtungspflichten im Rahmen des § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG erkennbar vervollständigen habe wollen, hat sich der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren danach auch kaum mehr dazu geäußert - im nachfolgenden Schriftsatz vom 30.07.2014 im wesentlichen lediglich, cursorisch, auf seine bisherigen Ausführungen verwiesen.

Es kann damit offen bleiben, dass die Arbeitgeberin nunmehr, unter nochmaliger ausführlicher Darstellung der Verhandlungen der Betriebsparteien zwischen dem 09.11.2005 und dem 03.07.2006 sowie des Entstehens/der Entwicklung und Unterzeichnung der einschlägigen Tarifverträge, zunächst darauf abhebt, dass mit dem weiteren Informationsschreiben der Arbeitgeberin vom 03.07.2006 der Betriebsrat bereits vollständig und umfassend im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG informiert gewesen sei: In seiner Zurückverweisungsentscheidung vom 13.03.2013 hat der Siebte Senat des BAG hier gerade darauf abgestellt, dass der Betriebsrat in seinem vorausgegangenem Schreiben vom 29.06.2006 zurecht beanstandet gehabt habe, dass ihm zu diesem Zeitpunkt noch wichtige Informationen zu seiner Entscheidungsfindung gefehlt hätten - nachdem zu diesem Termin die Tarifverträge und Überleitungslisten von den Tarifvertragsparteien noch nicht (end-)unterzeichnet gewesen seien, wie dann danach am/bis 14.08.2006 geschehen - dem Betriebsrat habe deshalb am 29.06.2006 ein dem Schriftformerfordernis des § 1 Abs. 2 TVG genügendes Exemplar des TV VS Boden noch nicht vorliegen können, weshalb Ende Juni 2006 die Arbeitgeberin noch nicht davon ausgehen habe können, ihrer Unterrichtsverpflichtung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu diesem Zeitpunkt vollständig genügt zu haben. Damit konnte der Betriebsrat nicht vor dem, ihm sodann bekannt gewordenen,

Ende des Unterschriftsverfahrens zu den Tarifverträgen am 14.08.2006 den bis dahin erfolgten weiteren Informationen der Arbeitgeberin den Erklärungswert bemessen, diese wolle ihren Unterrichtungspflichten gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG nunmehr genügen und diese abschließend vervollständigen - die Rechtsgültigkeit der maßgeblichen tarifrechtlichen Rechtsgrundlagen für die Umgruppierungen als, vom Betriebsrat ausdrücklich gerügtes, Informationsdefizit bestand erst mit deren vollständiger Unterzeichnung Mitte August 2006 (14.08.2006). Ergänzende Informationen des Betriebsrats durch die Arbeitgeberin im Rahmen des vorliegenden Beschlussverfahrens vor letzterem Zeitpunkt, etwa mit E-Mail der Arbeitgeberin vom 03.07.2006, waren damit in diesem Zusammenhang einer vervollständigten Information, auch über wirksame Rechtsgrundlagen der beabsichtigten Umgruppierungen, unerheblich.

Deshalb musste der Betriebsrat nach seinem Bestreiten mit Nichtwissen erst (!) mit seinem Schriftsatz 07.05.2007 dem nachfolgenden Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 28.06.2007, dem die auf jeder einzelnen Seite dreifach paraphierten Überleitungslisten für die Mitarbeiter des Standortes/Betriebes C-Stadt sowie die zwischen den Tarifvertragsparteien endabgestimmte TKM-Liste beigelegt waren und hierzu erläutert war - durch drei Bestätigungsschreiben belegt, dass die bevollmächtigten Vertreter der Tarifvertragsparteien jede Seite der Überleitungslisten zum TV VS Boden paraphiert hatten- entnehmen, dass damit die Arbeitgeberin auch ihren weitergehenden Unterrichtsverpflichtungen aus § 99 Abs. 1 BetrVG genügen wolle. Die Arbeitgeberin durfte jedenfalls, spätestens, mit ihrem Schriftsatz vom 28.06.2007 - nahezu exakt ein Jahr nach dem vom BAG als erheblich angesehenen Widerspruch des Betriebsrats vom 29.06.2006 - davon ausgehen, dass sie nunmehr ihren Unterrichtungspflichten nach § 99 Abs. 1 BetrVG vollständig, endgültig, genügt habe, sie ihre Informationspflichten jedenfalls nunmehr vervollständigen und vom Betriebsrat monierten Informationsdefiziten abhelfen wollte - woran auch aus Sicht des Betriebsrats kein vernünftiger, nachvollziehbarer, - von ihm auch nicht näher und substantiiert gerügter - Zweifel bestehen konnte. Wie ausgeführt muss das Zustimmungersuchen hierbei ebenso wenig als solches wiederholt werden wie ein Hinweis der Arbeitgeberin erforderlich war, dass für den Betriebsrat jetzt die Zustimmungsverweigerungsfrist erneut zu laufen beginne (BAG, ständ. Rspr., vgl. auch B. v. 29.06.2011, 7 ABR 24/10, AP Nr. 137 zu § 99 BetrVG 1972 - Rz. 32 -; BAG, B. v. 12.01.2011, 7 ABR 29/09, BB 2011, S. 1652 f - Rz. 45 -, jeweils m. w. N.).

Hätte der Betriebsrat auch hier noch ein Informationsdefizit rügen wollen - welches ? -, hätte er dies gegenüber der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 monieren und erneut um weitergehende - konkret zu bezeichnende - Unterrichtsdetails bitten müssen. Hat er dies nicht getan - wie hier -, kann er sich danach, nunmehr, nicht auf eine mangelnde Information im Rahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG berufen - im inhaltlich eher cursorischen Schriftsatz des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 vom 30.07.2014 wird auch lediglich auf die bisherigen Ausführungen, bis zum Abschluss des vorigen Beschwerdeverfahrens, verwiesen und lapidar angemerkt, dass durch den Verweis der Arbeitgeberin auf ihren Schriftsatz vom 28.06.2007 „nicht ersichtlich“ sein solle, welche Rückschlüsse hieraus gezogen werden sollten, die dem BAG in seinem Beschluss nicht bereits bekannt gewesen seien (?) - hieraus könne die Antragstellerin/Arbeitgeberin jedenfalls eine ordnungsgemäße abschließende Anhörung des Antragsgegners nicht begründen. Dies liegt neben der Sache, da dann, wenn die Arbeitgeberin eben der Auffassung sein durfte, nunmehr jedenfalls ihren Informationspflichten vollständig genügt zu haben - wie hier, da die nach § 99 BetrVG unverzichtbaren Angaben für die vorgesehene Umgruppierung jedenfalls nunmehr vorlagen (vgl. BAG, B. v. 28.06.2005, 1 ABR 26/04, NZA 2006, S. 111 f - Rz. 36 -) -, vielmehr der Betriebsrat selbst innerhalb einer Woche um weitere Vervollständigung der erteilten Auskünfte bitten hätte müssen, wenn er diese nach wie vor für nicht ausreichend - weshalb? - gehalten haben sollte (BAG, B. v. 14.12.2004, 1 ABR 55/04, NZA 2005, S. 827 f - II. 2. d aa/Rz. 44 der Gründe -; BAG, B. v. 14.03.1989, 1 ABR 80/87, NZA 1989, 639 f - B. II. 3. b der Gründe -, jeweils m. w. N.; siehe auch LAG A-Stadt, B. v. 30.09.2011, 4 TaBV 30/08, S. 15). Deshalb hätte hier vielmehr der Betriebsrat nunmehr innerhalb der Wochenfrist - beginnend mit dem Eingang der endgültigen Mitteilung jedenfalls durch Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 30.07.2007 beim Betriebsrat selbst, wie hier unzweifelhaft zeitnah geschehen - von diesem auch nicht in Zweifel gezogen/moniert -, im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG widersprechen müssen, wie hier nicht erfolgt.

cc) Selbst wenn, mit dem Landesarbeitsgericht B-Stadt in einem der fortgesetzten Parallelverfahren - ebenfalls nach Zurückverweisung des dortigen Verfahrens durch das BAG aus den gleichen Gründen wie hier -, erst mit dem Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 31.03.2014 und den dortigen Erklärungen der damit gewollten nunmehr vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats durch den Schriftsatz vom 28.06.2007 und die damit über-

gebenen von den Tarifvertragsparteien vollständig paraphierten Überleitungs- und TKM-Listen und dessen zeitnah anzunehmender Weiterleitung/Zugang beim Betriebsrat selbst dessen Information vollständig und eindeutig fristwährend im Sinne des § 99 Abs. 3 BetrVG nachgeholt worden wäre, hätte der Betriebsrat sich hierzu in der Folge nicht geäußert - erst mit Prozessschriftsatz vom 30.07.2014 zum vorliegenden Verfahren Stellung genommen und selbst dort nicht in ausreichend konkreter Weise ihm etwa noch fehlende (welche?) Informationen gerügt, damit jedenfalls ebenso verspätet im Sinne des § 99 Abs. 3 BetrVG (so auch LAG A-Stadt, a.a.O., II. 5. b/S. 15 der Gründe) -.

3. Deshalb hat das Arbeitsgericht in seinem Beschluss vom 21.08.2007 im Ergebnis zu Recht festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Umgruppierung der in seinem Tenor bezeichneten Arbeitnehmer - soweit dieses Verfahren nicht zwischenzeitlich durch den Beschluss des BAG vom 13.03.2013 und durch den vorliegenden Beschluss eingestellt wurde - in die jeweils angegebenen Vergütungsgruppen, jedenfalls nunmehr, als erteilt gilt: § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG.

Deshalb ist die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen.

III.

Da dem Verfahren über die Klärung der konkreten Problemstellung hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen diesen Beschluss ist deshalb die Rechtsbeschwerde nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gem. § 92 a ArbGG die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Zehentmair

Jansen