

Aktenzeichen: 1 ABR 18/90
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Januar 1991
- 1 ABR 18/90 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 18. Mai 1989
- 17 BV 172/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 05. Dezember 1989
- 7 TaBV 6/89 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsersetzung zur Einstellung

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 4; AFG § 19; ZA-Nato-
Truppenstatut Art. 72

Leitsatz:

Wird ein Arbeitnehmer von einem Betrieb in einen anderen Betrieb versetzt, so kann der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes seine Zustimmung zur Einstellung dieses Arbeitnehmers mit der Begründung, es fehle die nach § 19 AFG erforderliche Arbeitserlaubnis, auch dann verweigern, wenn der Betriebsrat des abgebenden Betriebes der Ersteinstellung des Arbeitnehmers trotz des Fehlens der Arbeitserlaubnis zugestimmt hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 18/90
7 TaBV 6/89 Baden-Württemberg

Verkündet am
22. Januar 1991

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. Januar 1991 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Federlin beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. Dezember 1989 - 7 TaBV 6/89 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Besetzung der Position des Niederlassungsleiters der Filiale S mit der Angestellten B.

Der Arbeitgeber (Antragsteller) ist ein nach dem Recht der Vereinigten Staaten von Amerika errichtetes Unternehmen mit Sitz in Indianapolis, Indiana. Er betreibt im Auftrag der Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika Bankgeschäfte für die Truppen der Vereinigten Staaten von Amerika in der Bundesrepublik Deutschland, deren Mitglieder, ihr ziviles Gefolge und deren Angehörige.



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



Diese Aufgabe verrichtete zuvor die American Express Bank Limited, Military Banking Division, ein Unternehmen im Sinne von Art. 72 Abs. 1 Zusatzabkommen zum Nato-Truppenstatut (ZA) in Verbindung mit Abs. 1 (a) (i) des Unterzeichnungsprotokolls zum ZA. Die American Express Bank schloß mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen am 12. Dezember 1985 einen Tarifvertrag über die Zuordnung von Zweigstellen/Distriktverwaltungen gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, dem der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung am 18. März 1986 gem. § 3 Abs. 2 BetrVG zustimmte. Danach wurden die Zweigstellen und Distriktverwaltungen vier Gebieten (Northern Region, District Fürth, District Kaiserslautern, Southern District) zugeordnet, in denen jeweils ein Betriebsrat besteht. Die Bankfiliale S . gehört zum Southern District.

Da sich die American Express Bank und ihre Betriebsräte jahrelang über die Beschäftigung sog. Dollar-bezahlter Arbeitnehmer stritten, schlossen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat am 3. Mai 1985 eine Betriebsvereinbarung, in der es, soweit vorliegend von Interesse, heißt:

"Betriebsvereinbarung

- Beschäftigung von \$-/DM-bezahlten Mitarbeitern -

.....

Par. 3 Beschäftigung von DM-bezahlten Arbeitnehmern

- a) Mindestens 50 % aller Beschäftigten der American Express International Banking Corporation Military Banking Division in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) müssen auf der DM-Gehalts-



liste eingestellt und nach deutschem Recht sozialversichert werden. Der Anteil der DM-Beschäftigten sollte in keinem Betrieb (Distrikt/Hauptverwaltung) weniger als 40 % betragen.

...

Par. 4 Beschäftigung von Dollar-bezahlten Arbeitnehmern

.....

- c) Die Bestimmungen des Nato-Truppenstatuts (Art. 72 des ZA zum NTS) und die dazu von den US Militärbehörden erlassenen Richtlinien (USAREUR Regulation 600-700) müssen bei der Einstellung von Dollar-bezahlten Arbeitnehmern zugrunde gelegt werden.

Par. 5 Schlußbestimmungen

- a) Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt ununterbrochen bis 31. Dezember 1990. Sie kann ab 1. Januar 1991 mit jährlicher Frist gekündigt werden.

.....

- b) Diese Betriebsvereinbarung ist Teil der Auswahlrichtlinien.

....."

Der Arbeitgeber übernahm im Herbst 1987 den Betrieb der American Express Bank in der Bundesrepublik Deutschland und trat in die zwischen dieser und der Gewerkschaft HBV sowie den Betriebsräten der Bank geschlossenen Kollektivverträge ein (vgl. Verbalnote Nr. 40 der Botschaft der Vereinigten Staaten von Amerika vom 3. Februar 1988 betreffend die Banken für das amerikanische Militär in der Bundesrepublik Deutschland, BGBl II, S. 246).

Zum 1. Oktober 1988 war die Position des Niederlassungsleiters der Bankfiliale S (Manager S



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



Branch) neu zu besetzen. Von sechs Bewerbern wählte der Arbeitgeber Frau B. aus.

Frau B. wurde am 17. August 1956 in Michigan geboren und ist US-amerikanische Staatsangehörige. Ihre Eltern gehören zum amerikanischen Militärpersonal und waren lange Zeit in der Bundesrepublik Deutschland stationiert. Frau B. besuchte, nachdem sie sich viele Jahre bei ihren Eltern in der Bundesrepublik aufgehalten hatte, von 1974 bis 1975 eine Schule in der Schweiz. Danach war sie bis Ende 1981 in den Vereinigten Staaten von Amerika berufstätig, unterbrochen von einem achtmonatigen Schulbesuch in den Jahren 1979/80, ebenfalls in den USA. Frau B. wohnte während der Zeit bei ihrem Bruder in Lansing, Michigan. Im Dezember 1981 gab Frau B. ihre Tätigkeit in den USA auf, lagerte ihren Hausrat bei ihrem Bruder ein und begab sich zu ihren damals in Xanten stationierten Eltern. Von dort aus ist Frau B. nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wechselnd in ganz Europa auf Reisen unterwegs gewesen. Im September 1982 bewarb sie sich bei der American Express Bank. Im Bewerbungsschreiben führte sie als Grund für die Aufgabe der Tätigkeit in den USA an, sie wolle in die Bundesrepublik Deutschland übersiedeln (relocate). Frau B. wurde von der American Express Bank mit Zustimmung des Betriebsrats eingestellt und war zuletzt als Schulungsleiterin des Trainingscenters in B , welches zum District Fürth gehört, beschäftigt. Sie wurde dabei auf der sog. "Dollar-Gehaltsliste" geführt. Frau B. besitzt eine sog. Statusbescheinigung, in welcher sie als Mitglied einer Truppe/eines zivilen Gefolges ausgewiesen ist.



Mit Schreiben vom 8. September 1988 an den Betriebsrat Southern District unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Bewerber für die Position des Niederlassungsleiters der Filiale S und begründete seine Entscheidung für Frau B. Der Betriebsrat verweigerte mit Schreiben vom 13. September 1988 die Zustimmung zu dieser Maßnahme. In dem Schreiben heißt es:

" Begründung:

Die Einstellung von Frau B. verstößt gegen die Betriebsvereinbarung "Beschäftigung von \$/DM-bezahlten Mitarbeitern". In Paragr. 4.c. der Vereinbarung ist ausdrücklich darauf hingewiesen, daß bei Einstellungen auf der US-Dollar-Gehaltsliste die Bestimmungen des Artikel 72 des Zusatzabkommens zum Natotruppenstatut einzuhalten sind.

Im Artikel 72 des Zusatzabkommens zum Natotruppenstatut sind Personen, die ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet haben, ausdrücklich von den Befreiungen und Vergünstigungen dieses Artikels ausgenommen. Dies ist bei Frau B. der Fall.

Die Einstellung von Frau B. verstößt daher auch gegen geltende Gesetze. Gemäß Paragr. 19 AFG benötigen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche sind, zur Ausübung einer Beschäftigung eine Erlaubnis der Bundesanstalt.

Falls die Geschäftsleitung eine Arbeitserlaubnis für Frau B. beantragt und sie der DM-Gehaltsliste zuordnet, wird der Betriebsrat seinen Widerspruch zurückziehen."

Der Arbeitgeber hat daraufhin das vorliegende Verfahren anhängig gemacht, mit dem er die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats begehrt. Er ist der Ansicht, Frau B. sei eine nach Art. 72 Abs. 5 a ZA-Nato-Truppenstatut privilegierte Angestellte, weil sie vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der American Express



Bank keinen gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet gehabt habe. Nach wie vor habe sie im Haus ihres Bruders in den USA ein Zimmer, das speziell für sie eingerichtet sei und von ihr jederzeit bewohnt werden könne. Frau B. habe sich im Jahr 1982 bei zwei Banken in den USA beworben und die Bewerbungen nur mit Rücksicht auf die ihr in Aussicht gestellte Tätigkeit in S zurückgestellt, mit dem Fernziel einer Beschäftigung in der Zentrale des Arbeitgebers in Indianapolis. Außerdem sei der Betriebsrat im Jahre 1982 mit der Einstellung von Frau B. einverstanden gewesen, so daß er jetzt seine Zustimmung nicht verweigern dürfe mit der Begründung, Frau B. dürfe ohne Arbeitserlaubnis nicht beschäftigt werden. Die Statusbescheinigung durch die US-Behörden hinsichtlich der Frage, ob Frau B. die Voraussetzungen von Art. 72 Abs. 5 ZA erfülle, sei für den Betriebsrat verbindlich.

Nachdem Frau B. dem Arbeitgeber erklärt hatte, sie werde ihr Arbeitsverhältnis beenden, falls sie die Stelle nicht bekäme, übertrug dieser ihr die Position des Niederlassungsleiters der Filiale S als vorläufige personelle Maßnahme. Der davon unterrichtete Betriebsrat bestritt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei, worauf der Arbeitgeber mit Schriftsatz vom 27. Oktober 1988 seinen Antrag um die Feststellung nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG erweiterte.

Er hat beantragt,

1. die Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Einstellung bzw. Versetzung von Frau B.



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



auf die Position Niederlassungsleiterin der
Filiale S zu ersetzen.

2. Festzustellen, daß die Durchführung der Übertragung der Position der Filialleiterin der
Filiale S auf Frau B. aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, er habe die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber geplanten personellen Maßnahme zu Recht verweigert. Frau B. sei keine nach Art. 72 Abs. 5 ZA privilegierte Angestellte, weil sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt seit ihrer Einreise im Dezember 1981 im Bundesgebiet habe.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, daß die vorläufige Übertragung der Position der Filialleiterin der Filiale S auf Frau B. aus sachlichen Gründen dringend notwendig war. Im übrigen hat es die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Antrag auf Zustimmungsersetzung weiter. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Zustimmung des Betriebsrats zur Beschäftigung der Frau B. als Filialleiterin der Filiale S nicht ersetzt.



I. Die Beschäftigung der Frau B. als Filialleiterin der Filiale S bedarf nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats "Southern District". Aufgrund der Entscheidung des Arbeitgebers wurde Frau B. mit dieser Beschäftigung in den Betrieb "Southern District" eingestellt im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG. Eine danach zustimmungspflichtige Einstellung in einen Betrieb liegt immer dann vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen, ohne daß es auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber als Inhaber dieses Betriebes stehen, ankommt (vgl. zuletzt Senatsbeschuß vom 3. Juli 1990 - 1 ABR 36/89 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B III 1 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Es ist daher für die Beteiligung des Betriebsrats des Betriebs "Southern District" ohne Bedeutung, daß Frau B. bereits seit 1982 Arbeitnehmerin des Arbeitgebers ist und in dessen Betrieb "District Fürth" beschäftigt war. Die Versetzung der Frau B. von diesem Betrieb in den Betrieb "Southern District" stellt sich für diesen als zustimmungsbedürftige Einstellung dar.

II. Seine Zustimmung zu dieser Einstellung der Frau B. hat der Betriebsrat zu Recht verweigert.

1. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur Einstellung der Frau B. in den Betrieb "Southern District" mit der Begründung verweigert, diese verstoße gegen § 19 AFG und § 4 c der Betriebsvereinbarung "Beschäftigung von Dollar/DM-bezahlten Mitarbeitern" und



darauf hingewiesen, Frau B. sei nicht nach Art. 72 Abs. 5 ZA privilegiert. Diese Zustimmungsverweigerung entspricht den Anforderungen des § 99 Abs. 3 BetrVG.

2. Die Zustimmungsverweigerung ist auch begründet.

a) Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Nach § 19 AFG bedürfen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 GG sind, zur Ausübung einer Beschäftigung im Bundesgebiet einer Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit, soweit in zwischenstaatlichen Vereinbarungen nichts anderes bestimmt ist. Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche sind, nur beschäftigen, wenn die Arbeitnehmer eine solche Arbeitserlaubnis haben. Damit verbietet § 19 AFG die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis in allen Fällen, in denen diese Arbeitnehmer einer solchen Erlaubnis bedürfen. Ein Verstoß gegen § 19 AFG berechtigt daher den Betriebsrat, seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern (Senatsbeschuß vom 19. Juni 1984, BAGE 46, 107 = AP Nr. 1 zu Art. 72 ZA-Nato-Truppenstatut, zu B IV 2 der Gründe; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 148; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 99 Rz 42; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 113; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 74; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 66; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 105; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., §§ 99 - 101 Rz 53).



b) Frau B. bedarf als amerikanische Staatsbürgerin für eine Beschäftigung im Bundesgebiet grundsätzlich einer Arbeitserlaubnis. Die Befreiung von diesem Erfordernis, die Angestellte des Arbeitgebers nach § 72 Abs. 5 a ZA-Nato-Truppenstatut genießen, gilt nicht für Frau B., da diese zu den Personen gehört, die von diesen Befreiungen nach Art. 72 Abs. 5 b ZA-Nato-Truppenstatut auch dann ausgenommen sind, wenn sie Arbeitnehmer eines Unternehmens nach Art. 72 Abs. 1 ZA-Nato-Truppenstatut sind, wie es der Arbeitgeber ist. Frau B. hatte bei Aufnahme ihrer Beschäftigung beim Arbeitgeber ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen.

c) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, daß Frau B. Ende 1981 ihre berufliche Tätigkeit in den USA aufgab, zu ihren Eltern in der Bundesrepublik einreiste und in ihrer Bewerbung als Grund für die Aufgabe der Tätigkeit in den USA angab, sie wolle in die Bundesrepublik übersiedeln. Auch das Einlagern ihres Hausrats in den USA weise auf eine Verlagerung des Lebensmittelpunktes in die Bundesrepublik hin. Diese Bewertung läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von dem Sinn der Ausnahmeregelung in Art. 72 Abs. 5 b ZA-Nato-Truppenstatut ausgegangen. Danach sollen Angestellte der Unternehmen nach Art. 72 Abs. 1 ZA-Nato-Truppenstatut dann keine Befreiungen und Vergünstigungen genießen, wenn sie bei Aufnahme einer Tätigkeit bei diesen Unternehmen ohnehin schon ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik haben, der nicht durch Gründe des Vertragswer-



kes bedingt ist. Das gilt auch für Angehörige eines Staates, der Vertragspartner des Vertragswerkes ist.

Ausgehend davon konnte das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei zu der Feststellung gelangen, daß Frau B. ihren gewöhnlichen Aufenthalt bereits in der Bundesrepublik genommen hatte, als sie sich beim Arbeitgeber bzw. seinem Rechtsvorgänger um eine Anstellung bewarb. Das Landesarbeitsgericht hat dabei berücksichtigt, daß Frau B. ihre berufliche Tätigkeit in den USA aufgegeben hat, dort ihre Wohnung aufgelöst hat - wie sich aus der Einlagerung ihres Hausrats ergibt -, um in die Bundesrepublik zu übersiedeln. Dies geschah nicht, um eine Tätigkeit beim Arbeitgeber bzw. dessen Rechtsvorgängerin aufzunehmen, sondern ohne konkrete Absicht hinsichtlich ihrer weiteren Lebensgestaltung und beruflichen Tätigkeit. Die Eltern von Frau B. lebten noch in der Bundesrepublik, wenn auch als Mitglieder der Truppe und als dessen Angehörige. Frau B. hatte selbst ihre Kindheit in der Bundesrepublik verbracht. Das in ihrem Bewerbungsschreiben bei der Rechtsvorgängerin des Arbeitgebers benutzte Wort "relocate" macht zusätzlich deutlich, daß sie an diesen früheren Aufenthalt in der Bundesrepublik anknüpfen und diesen - gleich aus welchen Gründen - fortsetzen wollte.

Dem steht nicht entgegen, daß Frau B. als Kind und damit als Angehörige eines Mitglieds der Truppe damals im Bundesgebiet keinen gewöhnlichen Aufenthalt im Sinne von Art. 72 Abs. 5 b ZANato-Truppenstatut hatte, wie sich aus Art. X Abs. 1 Nato-Truppenstatut ergibt. Dieser Sonderstatus lebte bei ihrer Rückkehr im Jahre 1981 nicht wieder auf. Zu diesem Zeitpunkt war Frau



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

B. nicht mehr Angehörige eines Mitglieds einer Truppe. Dazu gehören nach Art. I Abs. 1 c Nato-Truppenstatut nur unterhaltsberechtigter Kinder. Frau B. war bei ihrer Rückkehr 25 Jahre alt. Sie war seit 1975 in den USA berufstätig gewesen und damit nicht mehr unterhaltsberechtigter. Auch als Kind eines Angehörigen der Truppe konnte Frau B. daher bei ihrer Rückkehr in die Bundesrepublik hier ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Sinne von Art. 72 Abs. 5 b ZA-Nato-Truppenstatut nehmen und hat ihn - wie dargelegt - genommen. Daß sie von hier aus Reisen in Europa unternommen hat, ließ diesen gewöhnlichen Aufenthalt nicht entfallen.

:

Damit genießt Frau B. anläßlich ihrer Tätigkeit beim Arbeitgeber bzw. bei dessen Rechtsvorgängerin nicht die Befreiungen und Vergünstigungen, wie sie das Vertragswerk Mitgliedern eines zivilen Gefolges gewährt.

d) Daß Frau B. dieser Status in einer Bescheinigung der Truppenbehörde bescheinigt wird, steht dieser Feststellung nicht entgegen. Wie der Senat in seiner schon genannten Entscheidung vom 19. Juni 1984 (aaO, zu B IV 3 b der Gründe) entschieden hat, sind die deutschen Gerichte an eine solche Statusbescheinigung der Truppenbehörde nicht gebunden. Wer die genannten Befreiungen und Vergünstigungen genießt, ist allein dem Vertragswerk zu entnehmen. Ein Vertragsstaat kann diese Entscheidung nicht mit bindender Wirkung für die anderen Vertragsstaaten und deren Behörden und Gerichte treffen. Daran hält der Senat fest.

3. Der Betriebsrat des Betriebes "Southern District" ist nicht deswegen gehindert, seine Zustimmung mit der fehlenden Arbeitser-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

laubnis für Frau B. zu verweigern, weil der Betriebsrat des Betriebes "District Fürth" anlässlich der ersten Einstellung von Frau B. diesen damals schon bestehenden Zustimmungsverweigerungsgrund - gleich aus welchen Gründen - nicht geltend gemacht, vielmehr der Einstellung von Frau B. zugestimmt hat.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG stehen jedem Betriebsrat, der anlässlich einer personellen Einzelmaßnahme zu beteiligen ist, zur Wahrnehmung in eigener Verantwortung zu. Hat aber der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG auch darüber zu wachen, daß die geplante personelle Einzelmaßnahme - hier die Einstellung der Frau B. im Betrieb "Southern District" - nicht gegen ein Gesetz verstößt, so kann ihm dieses Recht nicht dadurch genommen werden, daß ein anderer Betriebsrat anlässlich einer anderen beteiligungspflichtigen personellen Einzelmaßnahme sich dahin entschieden hat, der Maßnahme zuzustimmen, obwohl diese - objektiv - gegen eine gesetzliche Vorschrift verstieß, sei es, daß er den Verstoß nicht erkannt oder die Rechtslage anders beurteilt hat. Mit der Zustimmung des Betriebsrats des Betriebes "District Fürth" zur Einstellung der Frau B. wurde deren verbotene Beschäftigung nicht für alle Betriebe des Arbeitgebers in dem Sinne sanktioniert, daß andere Betriebsräte den Verstoß gegen eine gesetzliche Vorschrift später nicht mehr geltend machen können.

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, zu jeder Zeit darüber zu wachen, daß die zum Schutz der Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen und sonstigen Vorschriften be-



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



achtet werden. Aus dieser allgemeinen Überwachungsaufgabe folgt zwar noch kein Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber, daß dieser Verstöße gegen diese Rechtsvorschriften unterläßt (vgl. Beschluß des Senats vom 10. Juni 1986, BAGE 52, 150 = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972). Das schließt aber nicht aus, daß der Betriebsrat einen Verstoß gegen diese Vorschriften anläßlich einer beteiligungspflichtigen personellen Einzelmaßnahme zum Anlaß nimmt, seine Zustimmung zu dieser Maßnahme zu verweigern, wenn diese gegen die in § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG genannten Vorschriften verstößt, bei denen es sich vielfach auch um Vorschriften handeln wird, die dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. Der Umstand, daß der Betriebsrat nicht in allen Fällen eine rechtliche Möglichkeit hat, Gesetzesverstöße des Arbeitgebers zu verhindern oder zu beseitigen, kann nicht die Beschränkung des Zustimmungsverweigerungsrechtes nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG auf solche Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften begründen, die nur anläßlich einer personellen Einzelmaßnahme vorkommen können.

4. Hat damit der Betriebsrat seine Zustimmung zur Beschäftigung der Frau B. als Filialleiterin der Filiale S schon deswegen zu Recht verweigert, weil Frau B. keine Arbeitserlaubnis hat, so kommt es nicht mehr darauf an, ob die Beschäftigung der Frau B. auf dieser Stelle auch gegen die Betriebsvereinbarung vom 3. Mai 1985 verstößt.

Der Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ist daher unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat



- 16 -

ihn zu Recht abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers mußte daher zurückgewiesen werden.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

K. H. Janzen

Dr. Federlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)