

Aktenzeichen: 1 ABR 43/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 11. Juni 2002
- 1 ABR 43/01 -

I. Arbeitsgericht
Darmstadt

Beschluß vom 30. Mai 2000
- 8 BV 2/00 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 3. Juli 2001
- 4 TaBV 151/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungsverweigerung durch Telefax

Gesetze:

BetrVG § 99, § 26; BGB § 126, § 125, § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2; ArbGG
§ 10, § 83 Abs. 3

Leitsatz:

Die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG wird auch durch ein rechtzeitig als Telefax übermitteltes Verweigerungsschreiben gewahrt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 43/01
4 TaBV 151/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juni 2002

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 11. Juni 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Frischholz für Recht erkannt:



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 Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Juli 2001 - 4 TaBV 151/00 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat wirksam die Zustimmung zu einer Einstellung verweigert hat.

Die Arbeitgeberin betreibt einen Kurier- und Frachtdienst. Der beteiligte Betriebsrat ist für den Betrieb K gewählt. Mit Schreiben vom 20. Dezember 1999 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige, den Auszubildenden Sascha H nach bestandener Abschlußprüfung als Bürokaufmann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als "Associate Accounting Clerk" zu übernehmen. Sie bat, auf eine interne Ausschreibung zu verzichten. In seinem Antwortschreiben vom 28. Dezember 1999 erklärte der Betriebsrat, er verzichte auf eine Stellenausschreibung nicht und widerspreche der geplanten Versetzung und Übernahme des Herrn H.

Mit Schreiben vom 4. Januar 2000, dem die Bewerbungsunterlagen und eine Stellenausschreibung beigelegt waren, teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie wolle Herrn H nunmehr mit Bestehen der mündlichen Prüfung (14. Januar 2000) als Accounting Clerk übernehmen. Das Schreiben ging dem Betriebsrat am 5. Januar 2000 zu. Mit einem als Telefax übermittelten Schreiben vom 12. Januar 2000 verweigerte er seine Zustimmung. Das handschriftlich unterzeichnete Original ging der Arbeitgeberin am 13. Januar 2000 zu. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"... in der genannten angelegenheit haelt der betriebsrat seinen bereits bekannten beschluss aufrecht, da sich in der sache keine aenderung gegenüber der seiner zeit erfolgten anhoerung ergeben haben.

für den fall, dass das schreiben vom 4. januar als erneute anhoerung zu werten sein sollte, hat das gremium hilfsweise der geplanten massnahme widersprochen, der entsprechende beschluss wurde in der sitzung vom 7. januar gefasst und hat folgende gründe:



1. der bewerber erfuehlt nicht die fuer diese position geforderten mindestvoraussetzungen.
2. benachteiligung eines zweiten internen bewerbers, dessen bewerbung durch den zustaendigen gruppenleiter erst gar nicht zugelassen wurde.
3. in der jongliererei hinsichtlich der geplanten eingruppierung, die details sind hinreichend bekannt, sieht das gremium eine benachteiligung anderer potentieller bewerber innerhalb des unternehmens.

im uebrigen ist genau dieser punkt quasi ein schlag in die gesichter aller mitarbeiter, ganz zu schweigen von dem grundsaeztlichen verstoss gegen jegliche betriebsverfassungsrechtlichen (und auch firmeninternen) regeln."

Am 15. Januar 2000 unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat davon, daß sie die Einstellung des Herrn H aus sachlichen Gründen für dringend erforderlich halte und bat um Zustimmung zur der beabsichtigten vorläufigen Einstellung. Am 17. Januar 2000 erklärte der Betriebsrat, er halte eine vorläufige Einstellung nicht für erforderlich.

Mit einem am 19. Januar 2000 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz hat die Arbeitgeberin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Sie hat die Ansicht vertreten, die Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Einstellung des Herrn H gelte als erteilt. Der Betriebsrat habe ihr nicht innerhalb der einwöchigen Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG widersprochen. Das Telefax habe diese Frist nicht wahren können. Mangels Originalunterschrift genüge es nicht den gesetzlichen Anforderungen an die Schriftform. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats sei zudem deshalb unbeachtlich, weil sie nicht ausreichend begründet worden sei. Sie lasse nicht erkennen, welchen Verweigerungsgrund iSv. § 99 Abs. 2 BetrVG der Betriebsrat habe geltend machen wollen. Im übrigen lägen Verweigerungsgründe nicht vor.

Die Arbeitgeberin hat beantragt

festzustellen, daß die Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Einstellung von Herrn Sascha H als erteilt gilt;

hilfsweise hat sie beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Arbeitnehmers Sascha H auf die Position eines Accounting Clerk in der Abteilung Accounting zu ersetzen und



festzustellen, daß die zum 14. Januar 2000 vorgenommene vorläufige Einstellung von Sascha H aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, er habe seine Zustimmung mittels Telefax wirksam verweigert. Die Verweigerung sei auch hinreichend begründet.

Die Vorinstanzen haben dem Hauptantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Zurückweisung der Anträge.

B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Zwar trägt die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung seinen Beschluß nicht. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung rechtzeitig verweigert. Die Entscheidung erweist sich jedoch aus anderen Gründen als richtig (§ 563 ZPO aF/§ 561 ZPO nF iVm. § 92 Abs. 2 ArbGG). Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt. Dessen Verweigerungsschreiben enthält keine beachtlichen Gründe.

I. Zu Recht haben die Vorinstanzen Herrn H nicht am Verfahren beteiligt. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG ist Beteiligter eines Beschlußverfahrens, wer von der zu erwartenden Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen oder berührt wird. Dies hat das Gericht in jeder Lage des Verfahrens zu prüfen (*ständige Rechtsprechung vgl. nur BAG 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - BAGE 69, 214; 11. November 1998 - 4 ABR 40/97 - BAGE 90, 135*). Der Arbeitnehmer wird von der (Nicht-)Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme nicht in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition berührt.

II. Die Antragstellerin ist beteiligtenfähig iSv. § 10 ArbGG. Sie ist die eingetragene deutsche Niederlassung der F Europe Inc., einer Aktiengesellschaft nach dem Recht des Staates Delaware (USA). Zwar ist sie selbst keine eigenständige juristische Person. Als - nach §§ 13 d, 13 e HGB ins Handelsregister einzutragende - Niederlassung einer ausländischen Aktiengesellschaft ist sie aber zum selbständigen Abschluß von Rechtsgeschäften befugt. Damit ist sie zugleich mögliche Beteiligte iSv. § 10 ArbGG. Dafür ist die Rechtsfähigkeit nicht Voraussetzung (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 10 Rn. 19*). Da davon auszugehen ist, daß die Antragstellerin davon Gebrauch macht, selbständig Arbeitsverträge abzu-



schließen, ist sie betriebsverfassungsrechtlicher Ansprechpartner des Betriebsrats und Arbeitgeberin im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Als solche ist sie zugleich eine beteiligungsfähige "Stelle" nach § 10 2. Halbsatz ArbGG.

III. Der Hauptantrag ist zulässig. Die Arbeitgeberin besitzt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Sie beschäftigt mehr als 20 Arbeitnehmer und bedarf deshalb für die beabsichtigte Übernahme von Herrn H in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis der Zustimmung des Betriebsrats. Bei der Übernahme eines Auszubildenden handelt es sich um eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (vgl. *Fitting BetrVG 21. Aufl. § 99 Rn. 49 mwN*).

IV. Der Antrag ist begründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Einstellung von Herrn H gilt als erteilt.

1. Allerdings hat der Betriebsrat seine Zustimmung rechtzeitig verweigert.

a) Gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG muß der Betriebsrat einer beabsichtigten personellen Maßnahme innerhalb einer Woche schriftlich unter Angabe von Gründen widersprechen, andernfalls gilt seine Zustimmung als erteilt. Die Frist beginnt mit der vollständigen Unterrichtung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG. Im Streitfall begann sie mit Zugang des Schreibens der Arbeitgeberin vom 4. Januar 2000 am darauffolgenden Tag. Dieses Schreiben stellt, wenn nicht die erste, so doch eine neuerliche und eigenständige Bitte um Zustimmung zur geplanten Einstellung des Herrn H dar. Das Schreiben der Arbeitgeberin vom 20. Dezember 1999 hat die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG zumindest deshalb nicht in Gang gesetzt, weil ihm die nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderlichen Unterlagen nicht beigelegt waren. Darauf, ob der Betriebsrat andernfalls der darin angekündigten Einstellung mit seinem Schreiben vom 28. Dezember 1999 wirksam widersprochen hat, kommt es nicht an.

Dem Schreiben vom 4. Januar 2000 und den Anlagen waren die Personalien des Bewerbers, die vorgesehene Eingruppierung, der geplante Zeitpunkt der Einstellung und der vorgesehene Arbeitsplatz zu entnehmen. Damit hat die Arbeitgeberin alle Tatsachen mitgeteilt, die der Betriebsrat für eine Entscheidung über die erbetene Zustimmung benötigte. Gemäß § 187 Abs. 1 BGB wird der Tag, in den ein fristauslösendes Ereignis fällt, bei der Berechnung der Fristen nicht mitgezählt. Die durch den Zugang des Anhörungsschreibens am Mittwoch, dem 5. Januar 2000 in Gang gesetzte



Wochenfrist endete daher gemäß § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des folgenden Mittwoch, des 12. Januar 2000.

b) Die per Telefax übermittelte Kopie des unterzeichneten Verweigerungsschreibens ist der Arbeitgeberin vor Fristablauf zugegangen. Dies ist zur Fristwahrung ausreichend.

Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist nicht deshalb unbeachtlich, weil sie entgegen § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht "schriftlich" erfolgt wäre. Dem Erfordernis der Schriftlichkeit genügt auch ein Telefax. Die vom Empfangsgerät des Adressaten hergestellte Telekopie des vom Sendegerät photoelektronisch abgetasteten und als elektronisches Signal übertragenen Schreibens gibt die betreffende schriftliche Erklärung des Absenders wieder. Auch in Form einer solchen Kopie ist die Erklärung als Schrift wahrnehmbar (*BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - BAGE 96, 28*).

Allerdings genügt eine per Telefax übermittelte schriftliche Erklärung nicht der gesetzlichen Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB. Dafür bedarf es der eigenhändigen Unterschrift des Erklärenden. Sie muß sich auf der übermittelten Urkunde befinden. Die vom Empfangsgerät hergestellte Telekopie gibt lediglich die Ablichtung der Originalunterschrift wieder (*BGH 30. Juli 1997 - VIII ZR 244/96 - NJW 1997, 3169*). Der Formwirksamkeit des Verweigerungsschreibens des Betriebsrats vom 12. Januar 2000 steht dies dennoch nicht entgegen. Für die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG genügt Schriftlichkeit. Der gesetzlichen Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB bedarf sie nicht. Diese gilt nur für Rechtsgeschäfte. Die Verweigerung der Zustimmung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist kein Rechtsgeschäft, sondern eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung.

aa) § 126 BGB enthält zwar seinem Wortlaut nach eine solche Beschränkung auf Rechtsgeschäfte nicht. Sie ergibt sich aber aus dem systematischen Zusammenhang mit § 125 BGB. Nach § 125 Satz 1 BGB ist ein "Rechtsgeschäft", welches der durch Gesetz vorgeschriebenen Form ermangelt, nichtig. § 125 Satz 2 BGB ordnet diese Rechtsfolge im Zweifel auch für den Mangel der durch Rechtsgeschäft bestimmten Form an. Im unmittelbaren Anschluß daran handelt § 126 Abs. 1 BGB von den Anforderungen, die an die Einhaltung der durch Gesetz vorgeschriebenen (einfachen) schriftlichen Form zu stellen sind. Der Gegenstand, an den sich diese Anforderungen richten, muß auf Grund des inneren Zusammenhangs der beiden Normen ebenfalls ein Rechtsgeschäft sein. Hinzu kommt, daß beide Vorschriften des BGB im Abschnitt über



"Rechtsgeschäfte" und unter dem Titel "Willenserklärung" stehen. Daraus folgt, daß auch § 126 Abs. 1 BGB unmittelbar nur für Rechtsgeschäfte bzw. Willenserklärungen gilt (*BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - aaO mwN; Köhler AcP 182 [1982], 126, 151*).

bb) Die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist keine Willenserklärung. Willenserklärungen sind auf die Vornahme eines Rechtsgeschäfts gerichtet und sind dessen notwendiger Bestandteil. Ihr Zweck ist es, eine Rechtswirkung zu erzeugen. Sie müssen einen Rechtsfolgewillen zum Ausdruck bringen, der auf die Begründung, inhaltliche Änderung oder Beendigung eines Rechtsverhältnisses zielt (*Palandt/Heinrichs BGB 61. Aufl. Einf. v. § 116 Rn. 1*). Dies tut die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht. Sie ist nicht auf die Herbeiführung einer Rechtsfolge gerichtet. Sie steht nur der tatsächlichen Durchführung der beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme entgegen.

cc) Die Zustimmungsverweigerung ist eine lediglich rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Solche Handlungen sind auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtete Erklärungen, deren Rechtsfolgen nicht wie bei Willenserklärungen kraft des ihnen innewohnenden Willensaktes, sondern kraft Gesetzes eintreten (*Palandt/Heinrichs aaO Überbl. v. § 104 Rn. 6*). Regelmäßig ermöglichen oder verhindern sie den Eintritt gesetzlich angeordneter Folgen des Tätigwerdens oder Untätigbleibens. Im bürgerlichen Recht fallen darunter etwa die Mahnung nach § 284 BGB aF/§ 286 BGB nF und die Mängelrüge des Käufers, im Arbeitsrecht zB das Geltendmachen eines Anspruchs zu Wahrung einer tariflichen Ausschußfrist (*BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - aaO*).

Auf rechtsgeschäftsähnliche Handlungen finden die Vorschriften über Willenserklärungen keine Anwendung. §§ 125, 126 BGB gelten damit für die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 BetrVG jedenfalls nicht unmittelbar.

dd) Eine analoge Anwendung des § 126 BGB auf die Erklärung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 3 BetrVG ist nicht geboten. Normzweck und Interessenlage verlangen dies nicht. Das Schriftlichkeitserfordernis des § 99 Abs. 3 BetrVG soll gewährleisten, daß der Arbeitgeber auf sichere Weise Kenntnis von den Gründen erhält, die den Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung bewogen haben. Der Arbeitgeber soll sich auf dieser Grundlage Klarheit über die Erfolgsaussicht eines Ersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG verschaffen können. Diesen Klarstellungszweck erfüllt ein Verweigerungsschreiben auch als Telekopie.



Die von § 126 Abs. 1 BGB verlangte eigenhändige Unterschrift dient dagegen neben dem Übereilungsschutz in erster Linie Beweis Zwecken hinsichtlich der Identität des Ausstellers und der inhaltlichen Vollständigkeit der Urkunde. Der Schutz vor Übereilung spielt im Zusammenhang mit dem Schriftlichkeitserfordernis in § 99 Abs. 3 BetrVG keine Rolle. Zum einen liegt der Erklärung der Zustimmungsverweigerung ein Beschluß des gesamten Betriebsrats zu Grunde, zum anderen kann die zunächst unterbliebene Zustimmung jederzeit nachgeholt werden. Die beiden anderen Funktionen der Originalunterschrift werden im Rahmen einer Erklärung nach § 99 Abs. 3 BetrVG schon von einer bildlichen Wiedergabe der Unterschrift mittels Telekopie hinreichend erfüllt. Auch hier läßt der übermittelte Schriftzug die Identität des Erklärenden erkennen und schließt den Urkundentext räumlich ab. Das gegenüber der Originalunterschrift unter Umständen etwas höhere Fälschungsrisiko kann angesichts der rechtlichen Unschädlichkeit einer von unbefugter Seite abgegebenen Verweigerungserklärung vernachlässigt werden.

c) Einer Vorlage an den Großen Senat bedurfte es nicht. Der Senat weicht mit seiner Auffassung von der Rechtsprechung anderer Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht ab. In den Urteilen vom 6. September 1972 (- 4 AZR 422/71 - AP BAT § 4 Nr. 2) und vom 14. März 2001 (- 4 AZR 367/00 - AR-Blattei ES 160.10.3 (1979) Nr. 68), die sich mit dem Verstoß einer mündlichen Erklärung nach § 70 BAT bzw. einer nur beglaubigten Zustimmungserklärung zur Sprungrevision gegen die Anforderungen des § 126 Abs. 1 BGB befassen, hat sich der Vierte Senat mit der Frage einer unmittelbaren oder entsprechenden Anwendung von § 126 BGB auf geschäftsähnliche Handlungen nicht auseinandergesetzt. Gleiches gilt für das Urteil des Neunten Senats vom 14. Juni 1994 (- 9 AZR 284/93 - BAGE 77, 81), dem eine mündliche Erklärung zur Wahrung einer tariflichen Ausschußfrist zu Grunde lag. Im Urteil vom 11. Dezember 2001 (- 9 AZR 510/00 - EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 145) hat der Neunte Senat lediglich die §§ 133, 153 BGB auf rechtsgeschäftsähnliche Handlungen angewendet. Soweit der Senat mit seiner jetzigen Auffassung von seinem Beschluß vom 24. Juli 1979 (- 1 ABR 78/77 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 26) abweichen sollte, hält er an der damaligen Rechtsansicht nicht fest.

2. Die rechtzeitig erklärte Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist gleichwohl unbeachtlich. Sie enthält keine Angabe von Gründen, die den Anforderungen von § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG entsprächen.



a) Der Betriebsrat genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, daß mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist dagegen unbeachtlich (*BAG 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - BAGE 57, 242; 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254; 22. Oktober 1991 - 1 ABR 13/01 - nv.; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 99 Rn. 214 mwN*). Die Begründung des Betriebsrats braucht dabei nicht schlüssig zu sein, konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (*BAG 26. Januar 1988 - 1 AZR 531/86 - aaO; Fitting aaO; Richardi BetrVG 8. Aufl. § 99 Rn. 267*).

b) Diesen gesetzlichen Anforderungen genügt das Verweigerungsschreiben des Betriebsrats vom 12. Januar 2000 nicht.

aa) Dort ist unter Nr. 1 angeführt, der Bewerber erfülle die für die Position erforderlichen Mindestvoraussetzungen nicht. Ein solcher Einwand läßt sich keinem der in § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe zuordnen.

bb) In Nr. 2 des Schreibens hat der Betriebsrat die "Benachteiligung eines zweiten internen Bewerbers" geltend gemacht, dessen Bewerbung durch den zuständigen Gruppenleiter "erst gar nicht zugelassen" worden sei. Dieser Einwand nimmt zwar ersichtlich auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG Bezug. Dies ist jedoch nicht ausreichend. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung verweigern, wenn "die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht", daß in Folge der personelle Maßnahme im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt wäre. Als Mindestvoraussetzung für eine beachtliche Zustimmungsverweigerung verlangt das Gesetz selbst die Angabe von besorgnisbegründenden "Tatsachen". Zwar kommt es auf deren Richtigkeit nicht an, es genügt aber nicht, daß der Betriebsrat lediglich Vermutungen anstellt (*Richardi aaO Rn. 269*). Aus dem Schreiben des Betriebsrats erschließt sich nicht, welcher konkrete Vorgang bezogen auf welche konkrete Person angesprochen sein soll.

cc) Der Betriebsrat hat gegen die beabsichtigte Einstellung ferner vorgebracht, er sehe "in der Jongliererei hinsichtlich der geplanten Eingruppierung" eine Benachteiligung möglicher anderer interner Bewerber. Er bezieht sich damit erneut auf § 99



Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Auch in diesem Zusammenhang fehlt es jedoch an der Angabe konkreter Tatsachen. Es kommt hinzu, daß mögliche Nachteile aus der geplanten Eingruppierung jedenfalls nicht durch die beabsichtigte Einstellung hervorgerufen werden können.

dd) Soweit der Betriebsrat am Ende des Schreibens einen "grundsätzlichen Verstoß gegen jegliche betriebsverfassungsrechtlichen (und auch firmeninternen) Regeln" reklamiert, ist schon nicht ersichtlich, ob er sich damit gegen die beabsichtigte Einstellung oder ebenfalls nur gegen die vorgesehene Eingruppierung wendet. Außerdem erschöpft sich die Erklärung in der sinngemäßen Wiederholung der Vorschrift des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Darin liegt keine ausreichende "Angabe von Gründen". Zu dieser gehört zumindest die Andeutung des Inhalts einer betreffenden, der Einstellung entgegenstehenden "Regel".

ee) Der Betriebsrat hat im Schreiben vom 12. Januar 2000 nicht das Unterbleiben einer Stellenausschreibung gerügt.

Der Betriebsrat muß dem Arbeitgeber alle Gründe, auf die er seine Zustimmungsverweigerung stützen will, innerhalb der Wochenfrist schriftlich mitteilen. Im gerichtlichen Beschlußverfahren ist er mit dem Nachschieben neuer Gründe ausgeschlossen (*BAG 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 - BAGE 88, 310; 15. April 1986 - 1 ABR 55/84 - BAGE 51, 345*). Im Schreiben vom 12. Januar 2000 selbst wird das Fehlen einer Stellenausschreibung nicht ausdrücklich erwähnt. Auch den Ausführungen unter Nr. 2 konnte die Arbeitgeberin nicht entnehmen, daß der Betriebsrat geltend machen wolle, es sei schon die Ausschreibung als solche unterblieben. Der Betriebsrat hat allerdings am Anfang seines Schreibens erklärt, er halte "seinen bereits bekannten Beschluß" aufrecht, da sich in der Sache keine Änderungen ergeben hätten. Der Betriebsrat bezog sich damit auf sein Schreiben vom 28. Dezember 1999 in dem er der Arbeitgeberin mitgeteilt hatte, er habe beschlossen, "einem Antrag auf Verzicht auf eine Ausschreibung" nicht zuzustimmen. Auch darin liegt aber keine ausreichende Angabe eines Verweigerungsgrundes aus § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG. Dem Anhörungsschreiben vom 4. Januar 2000 lag - anders als der Mitteilung der Arbeitgeberin vom 20. Dezember 1999 - eine Stellenausschreibung vom 4. November 1999 bei. Sie betraf die zur Besetzung vorgesehene Stelle. Unter diesen Umständen hätte der Betriebsrat sich deutlich dazu erklären müssen, daß er gleichwohl den Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG geltend mache. Der bloße Hinweis auf den Inhalt seines früheren Beschlusses genügte dafür nicht. Zwar bleibt unklar, weshalb die Arbeitgeberin

am 20. Dezember 1999 den Verzicht auf eine Stellenausschreibung erbat, die offenbar im November 1999 bereits stattgefunden hatte. Dennoch hat der Betriebsrat der beabsichtigten Einstellung im Schreiben vom 12. Januar 2000 nicht so widersprochen, daß die Arbeitgeberin darin zweifelsfrei eine Bezugnahme auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG erblicken konnte.

Wißmann

Schmidt

Kreft

Klebe

Frischholz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)