

Aktenzeichen: 1 ABR 5/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat      Beschluß vom 17. Mai 1983  
- 1 ABR 5/80 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart      Beschluß vom 8. August 1979  
- 11 BV 2/79 -

II. Landesarbeitsgericht      Beschluß vom 13. Dezember 1979  
Baden-Württemberg      - 11 Ta BV 11/79 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG kann verlängert werden

Gesetz: BetrVG § 99; Manteltarifvertrag (MTV) Nr. 10  
für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom 16. April 1978 § 31 Abs. 2

- Leitsätze:
1. Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG für die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verlängert werden.
  2. § 31 Abs. 2 MTV Nr. 10 für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa gewährt dem Arbeitnehmer eine Vergütungssicherung bei Leistungsminderung infolge einer Gesundheitsschädigung, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden ist. Dabei muß es sich um solche Einflüsse der Arbeit handeln, die infolge ihrer Dauerwirkung auch für einen an sich gesunden Menschen eine ernste Gefahr einer gesundheitlichen Schädigung darstellen.



1 ABR 5/80

11 Ta BV 11/79 Baden-Württemberg

Verkündet am  
17. Mai 1983

# Im Namen des Volkes!

Ude,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Mai 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Dr. Hoffmann beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. Dezember 1979 - 11 Ta BV 11/79 - 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 im Rahmen eines Zustimmungseretzungsverfahrens darüber, ob die beabsichtigte Rückgruppierung eines Arbeitnehmers der Antragstellerin tarifwidrig ist und dem Antragsgegner deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht zusteht.

Die Antragstellerin betreibt ein Luftfahrtunternehmen. Der Antragsgegner ist der in ihrer Niederlassung Stuttgart gebildete Betriebsrat. Herr Friedrich V , den die Vorinstanzen am Verfahren beteiligt haben, war seit dem 1. Januar 1966 bei der Antragstellerin als Flugzeugmechaniker in Stuttgart beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis finden die zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifverträge für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG Anwendung. Entsprechend seiner Beschäftigung erhielt er eine Vergütung nach VergGr. 9 des maßgeblichen Vergütungstarifvertrages.

In einem fachärztlichen Gutachten vom 16. Januar 1978 wurden bei Herrn V schwere Senk-Spreizfüße und beginnende Fußwurzelarthrose festgestellt, die zu zunehmenden Beschwerden nach längerem Stehen führten; durch die Arbeit auf dem Betonvorfeld komme vorzeitiger Verschleiß hin-

- 3 -



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



- 3 -

zu. Es wurde dringend eine Umsetzung auf vorwiegend sitzende Tätigkeit empfohlen.

Auf eigenen Antrag wurde Herr V im Sommer 1978 zunächst auf einen Arbeitsplatz als Lagerverwalter abgeordnet. Da dieser Arbeitsplatz lediglich der VergGr. 8 des Vergütungstarifvertrages entspricht, wurde eine übertarifliche Regelung getroffen, die ihm seinen früheren Verdienst sicherte.

Mit Schreiben vom 29. Dezember 1978 unterrichtete die Antragstellerin den Antragsgegner, daß beabsichtigt sei, Herrn V mit Wirkung ab 1. Februar 1979 als Lagerverwalter einzusetzen und ihn mit Wirkung vom 1. Oktober 1979 in VergGr. 8 des Vergütungstarifvertrages rückzugruppieren. Am 4. Januar 1979 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, daß er der Versetzung von Herrn V zustimme, sich jedoch zur Zeit außerstande sehe, der Vergütungsänderung zuzustimmen; er bat die Antragstellerin, zur Prüfung der Anwendbarkeit des § 31 Abs. 2 des Manteltarifvertrages Nr. 10 für das Bodenpersonal vom 16. April 1978 (MTV) eine Beurteilung des Betriebsarztes herbeizuführen.

Die Vorschrift des § 31 MTV regelt die "Sicherung der Vergütung bei Leistungsminderung" und lautet:

- (1) Ist der Mitarbeiter nach mindestens einjähriger Beschäftigungszeit bei der Deutschen Lufthansa infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne der RVO oder nach mindestens zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne der RVO nicht mehr voll leistungsfähig, so behält er die jeweilige Grundvergütung seiner bisherigen Vergütungsgruppe, wenn ihm wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird. ...

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

- (2) Das gleiche gilt für einen überwiegend körperlich tätigen Mitarbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden ist.

.....

Am 28. Februar 1979 teilte der Betriebsarzt der Antragstellerin mit, daß die bei Herrn V festgestellte Gesundheitsschädigung nicht durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht, sondern anlagebedingt sei. Durch die bisher ausgeübte Tätigkeit sei das Leiden verschlimmert worden, woraus eine Leistungsminderung resultiere. Nach Umsetzung auf die Tätigkeit als Lagerverwalter sei eine wesentliche subjektive Besserung eingetreten, weshalb empfohlen werde, diese Tätigkeit weiterhin beizubehalten, weil die ursprüngliche Tätigkeit als Flugzeugmechaniker auf Dauer nicht mehr wahrgenommen werden könne.

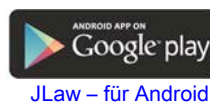
Mit Schreiben vom 6. März 1979 setzte die Antragstellerin den Antragsgegner erneut von ihrer Absicht in Kenntnis, Herrn V mit Wirkung vom 1. Oktober 1979 in die VergGr. 8 zurückzugruppieren, und bat um Zustimmung. Das Schreiben ging am 12. März 1979 beim Antragsgegner ein. Nachdem sich die Antragstellerin am 15. März 1979 dem Antragsgegner gegenüber mit einer Verlängerung der gesetzlichen Wochenfrist zur Stellungnahme um 3 bis 4 Tage einverstanden erklärt hatte, widersprach der Antragsgegner mit Schreiben vom 20. März 1979, das am folgenden Tage bei der Antragstellerin einging, der vorgeschlagenen Vergütungsänderung mit der Begründung, § 31 Abs. 2 MTV werde dadurch umgangen.

Daraufhin hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, in dem sie die Ersetzung der

- 5 -



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



- 5 -

vom Antragsgegner verweigerten Zustimmung zur Umgruppierung des Herrn V                    begehrt. Sie ist der Auffassung, in der Person des Herrn V                    lägen die Voraussetzungen für die Anwendung des § 31 Abs. 2 MTV nicht vor. Die Gesundheitsschädigung sei nicht "durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht" worden. Sie sei anlagebedingt und daher nicht durch die ausgeübte Tätigkeit eingetreten.

Die Antragstellerin hat zuletzt beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte  
Zustimmung zu einer Umgruppierung  
des Mitarbeiters V                    von  
VergGr. 9 in VergGr. 8 zu erset-  
zen.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung des Antrags gebeten. Er vertritt die Meinung, die Voraussetzungen des § 31 Abs. 2 MTV seien im vorliegenden Falle erfüllt. Nach dem ärztlichen Gutachten sei die vorhandene Leistungsmin- derung in der Person des Herrn V                    auf die fortwir- kenden schädlichen Einflüsse der Arbeit zurückzuführen. Da- bei spiele es keine Rolle, daß ein anlagebedingtes Fußlei- den bestanden habe. Entscheidend sei, daß die nunmehr fest- gestellte Gesundheitsschädigung eben durch die Art der Be- schäftigung hervorgerufen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihm entsprochen. Mit der zugelas- senen Rechtsbeschwerde begehrt der Antragsgegner die Wie- derherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeits- gericht hat im Ergebnis zutreffend die Zustimmung des An- tragsgegners zu der von der Antragstellerin beabsichtigten Rückgruppierung des Arbeitnehmers V                    ersetzt.

- 6 -



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



- 6 -

I. In verfahrensrechtlicher Hinsicht bestehen durchgreifende Bedenken dagegen, daß die Vorinstanzen den Arbeitnehmer V am Verfahren beteiligt haben.

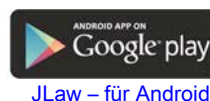
Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Beschluß vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 - (EzA zu § 83 ArbGG 1979 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) in Abkehr von der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschieden, daß ein von einer geplanten personellen Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG betroffener Arbeitnehmer im Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nicht Beteiligter ist, weil er von der zu erwartenden gerichtlichen Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition nicht berührt werde; ein mögliches Betroffensein des Arbeitnehmers in einer sonstigen Rechtsposition sei nach § 83 Abs. 3 ArbGG für die Frage seiner Verfahrensbeteiligung unerheblich. Der erkennende Senat hat sich in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehenen Beschluß vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - für Fälle der Ein- und Umgruppierung dem Sechsten Senat im Ergebnis angeschlossen. Dabei hat er offengelassen, ob allein das Betroffensein in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung die Beteiligteigenschaft begründen kann oder ob ein Arbeitnehmer auch dann am Verfahren zu beteiligen ist, wenn er in seiner individualrechtlichen Rechtsposition berührt wird. Im Falle der Ein- und der Umgruppierung wird auch die individualrechtliche Rechtsstellung des betroffenen Arbeitnehmers durch die gerichtliche Entscheidung im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nicht berührt. Eingruppierung und Umgruppierung sind keine die Rechtsstellung des Arbeitnehmers unmittelbar beeinflussenden echten Arbeitgeberentscheidungen wie die Einstellung oder die Versetzung, sondern schlichte Anwendung des Tarifvertrages auf den vorgegebenen Sach-

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

- 7 -



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



- 7 -

verhalt und damit bloßer Normenvollzug. Durch den Ausgang des Zustimmungsersetzungsverfahrens wird der einzelne Arbeitnehmer nicht gehindert, im Urteilsverfahren seine Eingruppierung überprüfen zu lassen. Der tarifliche Entgeltanspruch besteht unabhängig von dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Ein- und Umgruppierung nach § 99 BetrVG. Das Beschlußverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG klärt lediglich die Rechte des Betriebsrats hinsichtlich einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Ein- oder Umgruppierung; es dient aber nicht der verbindlichen Festlegung der zutreffenden tariflichen Vergütungsgruppe im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und hat deshalb auch keine präjudizielle Wirkung für einen zwischen ihnen geführten Rechtsstreit um die richtige tarifliche Eingruppierung.

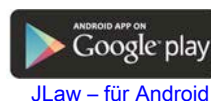
Kann hiernach der Ausgang des vorliegenden Beschlußverfahrens die individual-rechtliche Rechtsposition des Arbeitnehmers V nicht beeinflussen, so besteht kein Grund, ihn am Verfahren zu beteiligen. Daß die Vorinstanzen ihn gleichwohl beteiligt haben, ist jedoch unschädlich. Abgesehen davon, daß die Rechtsbeschwerde diesen Verfahrensfehler nicht gerügt hat, ist auch nicht ersichtlich, daß die angefochtene Entscheidung hierauf beruhen könnte. In der Rechtsbeschwerdeinstanz war der Arbeitnehmer V zur Sache nicht zu hören. Da er aber in den Vorinstanzen beteiligt worden ist, hat der Senat ihm durch Ladung zum Anhörungstermin Gelegenheit gegeben, zur Frage seiner Beteiligung Stellung zu nehmen. Er hat von dieser Möglichkeit aber keinen Gebrauch gemacht.

II.1. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, ob die Zustimmung des Antragsgegners zur Umgruppierung des Arbeitnehmers V etwa schon wegen Versäumung der gesetzlichen Frist von einer Woche für die Erklärung der Zustimmungsverweigerung als erteilt gilt.

- 8 -



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



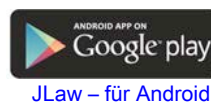
Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Verweigerung seiner Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem unter Angabe von Gründen schriftlich mitzuteilen; andernfalls gilt seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Im Streitfalle hat die Antragstellerin den Antragsgegner mit Schreiben vom 6. März 1979 von ihrer Umgruppierungsabsicht unterrichtet und um seine Zustimmung gebeten. Das Schreiben ging am 12. März 1979 beim Antragsgegner ein, so daß die Wochenfrist für die Verweigerung der Zustimmung am 19. März 1979 endete. Der Antragsgegner hat erst mit Schreiben vom 20. März 1979, das bei der Antragstellerin am 21. März 1979 einging, seine Zustimmung verweigert. Die Antragstellerin hat sich jedoch unstreitig schon vor dem Ablauf der Wochenfrist, nämlich am 15. März 1979, dem Antragsgegner gegenüber auf dessen Wunsch mit einer Verlängerung der Frist um drei bis vier Tage einverstanden erklärt. Damit stellt sich die Frage, ob eine solche einvernehmliche Verlängerung der gesetzlichen Wochenfrist für die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats rechtlich möglich ist.

Im Schrifttum wird diese Frage unterschiedlich beantwortet. Während einige Autoren eine einvernehmliche Fristverlängerung für möglich halten (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rz 38 a; GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung September 1982, § 99 Rz 93), wird überwiegend die Auffassung vertreten, es handele sich um eine zwingende Ausschußfrist, die auch dem Schutz des von der personellen Einzelmaßnahme betroffenen Arbeitnehmers diene und deshalb nicht zur Disposition der Betriebspartner stehen könne (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 203; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 107; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 99 Rz 101; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., §§ 99 bis 101 Rz 92; Meisel, Die Mitwirkung und



Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl. 1974, S. 101). Die überwiegende Meinung verwehrt jedoch dem Arbeitgeber, der sich dem Betriebsrat gegenüber mit einer Fristverlängerung einverstanden erklärt hat, wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben die Berufung auf den Ablauf der gesetzlichen Wochenfrist, wobei dies aber nur im Verhältnis zum Betriebsrat und nicht auch im Verhältnis zu dem betroffenen Arbeitnehmer gelten soll (Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 204; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, § 99 Rz 92; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO; Stege/Weinspach, aaO; Meisel, aaO; a.A. Galperin/Löwisch, aaO). Der Senat hat zu der entsprechenden Vorschrift des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG 1952 ebenfalls die Auffassung vertreten, die dort normierte Wochenfrist für die Geltendmachung von Bedenken des Betriebsrats sei zwingender Natur und könne insbesondere auch mit Rücksicht auf die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers, der möglichst bald Klarheit über die Gestaltung seiner vertraglichen Beziehungen haben müsse, nicht durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verlängert werden (BAG 23, 196, 202 = AP Nr. 6 zu § 61 BetrVG, zu 1 b der Gründe). Ob Gleiches auch für die Fristbestimmung des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG 1972 gilt, hat der Senat bisher offengelassen, jedoch in Übereinstimmung mit der vorgenannten Entscheidung ausgesprochen, daß der Arbeitgeber jedenfalls aus der Versäumung der Wochenfrist keine Rechte herleiten kann, wenn er durch seine Erklärung und sein Verhalten bewirkt hat, daß der Betriebsrat die Frist nicht eingehalten hat (Senatsbeschluß vom 20. Juni 1978 - 1 ABR 65/75 -, AP Nr. 8 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe).

Nach Auffassung des Senats kann die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG durch Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verlängert werden. Schutzwürdige Belange Dritter stehen dem nicht entgegen.



- 10 -

Wenn das Gesetz die dem Betriebsrat gegebene Möglichkeit der Verweigerung seiner Zustimmung zu einer geplanten personellen Einzelmaßnahme auf die Frist von einer Woche begrenzt, so dient dies den Belangen des Arbeitgebers, dem daran gelegen sein muß, möglichst bald Klarheit darüber zu haben, ob er die in Aussicht genommene personelle Maßnahme endgültig durchführen kann oder nicht. Notwendige Personalentscheidungen des Arbeitgebers sollen im Interesse eines reibungslosen Betriebsablaufs durch das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG nicht über Gebühr verzögert werden können.

Dagegen kann nicht angenommen werden, daß die gesetzliche Wochenfrist auch die Belange des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers, hier also sein Interesse an möglichst baldiger Klarstellung seiner künftigen Rechtsbeziehungen, schützen will.

Nach der eindeutigen Regelung des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beginnt die Frist in jedem Falle erst mit der Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber und nicht auch schon mit jeder sonstigen Kenntnisnahme des Betriebsrats von der geplanten personellen Maßnahme, wie der Senat zu der entsprechenden früheren Vorschrift des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG 1952 angenommen hatte (BAG 19, 307, 311 = AP Nr. 3 zu § 63 BetrVG, zu 4 der Gründe; BAG 23, 196, 201 = AP Nr. 6 zu § 61 BetrVG, zu 1 b der Gründe). Es liegt also einzig in der Hand des Arbeitgebers, durch sein Tätigwerden gegenüber dem Betriebsrat die Frist in Lauf zu setzen. Er allein bestimmt den Anfang und dadurch mittelbar auch das Ende der Frist. Selbst eine einmal in Gang gesetzte Frist kann er gegenstandslos machen, indem er vor dem Fristablauf und der Stellungnahme des Betriebsrats seine Bitte um Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten personellen Maßnahme wieder zurücknimmt und damit dem eingeleiteten Mitbestimmungsverfahren den Boden entzieht. Eine einmal erfolgte Rücknahme seines Zustimmungersuchens

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

hindert den Arbeitgeber jedoch nicht, seine Bitte um Zustimmung des Betriebsrats später wieder an den Betriebsrat heranzutragen und so die Wochenfrist erneut in Gang zu setzen. Das kommt im praktischen Ergebnis bereits einer Fristverlängerung gleich. Bei dieser Rechtslage, die es dem Arbeitgeber erlaubt, den Fristablauf weitgehend nach seinem Willen zu steuern, muß angenommen werden, daß der Gesetzgeber mit der kurzen Frist von einer Woche für die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats allein das Arbeitgeberinteresse an einer zügigen Durchführung notwendiger Personalmaßnahmen und nicht daneben auch noch das Interesse des betroffenen Arbeitnehmers an baldiger Klärung seiner künftigen Rechtsbeziehungen schützen wollte. Der betroffene Arbeitnehmer erfährt in den meisten Fällen ohnehin nicht, wann der Arbeitgeber durch Unterrichtung des Betriebsrats die Frist in Lauf gesetzt hat und wann sie demgemäß endet. Im Gegensatz zum früheren Recht (§ 61 Abs. 2 BetrVG 1952) darf der Arbeitgeber - abgesehen von dem Ausnahmefall eines sachlich begründeten dringenden Erfordernisses, für den § 100 BetrVG ein besonderes Verfahren vorsieht - die geplante personelle Maßnahme auch nicht einmal vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat oder sie durch gerichtliche Entscheidung ersetzt worden ist.

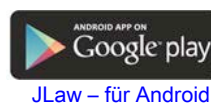
Liegt hiernach die Begrenzung der Frist für die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats auf eine Woche allein im Interesse des Arbeitgebers, so ist kein Grund für die Annahme ersichtlich, der Gesetzgeber habe eine einvernehmliche Verlängerung der Frist ausschließen wollen.

Für die Möglichkeit einer einvernehmlichen Fristverlängerung sprechen schließlich auch die Bedürfnisse der Praxis. Es geschieht nicht selten, daß in einem Betriebe zahlreiche personelle Einzelmaßnahmen gleichzeitig anfallen wie beispielsweise bei der Neueingruppierung großer Teile der Betriebsangehörigen aus Anlaß des Inkrafttretens einer neuen

- 12 -



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



tariflichen Vergütungsgruppenregelung, und daß der Betriebsrat sich dann innerhalb der kurzen gesetzlichen Frist nicht mit allen Fällen gründlich befassen kann. Auch sonstige besondere Umstände können im Einzelfalle dazu führen, daß der Betriebsrat sich nicht in der Lage sieht, bis zum Fristablauf eine eingehende Prüfung vorzunehmen und sich ein abschließendes Urteil zu bilden. Ohne die Möglichkeit einer Fristverlängerung wäre der Betriebsrat in solchen Fällen gezwungen, seine Entscheidung ohne gründliche Prüfung zu treffen und entweder die Frist verstreichen zu lassen, wodurch seine Zustimmung als erteilt gälte, oder aber seine Zustimmung zunächst einmal zu verweigern, wobei er jedoch schon bei der nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderlichen schriftlichen Angabe der Weigerungsgründe in Schwierigkeiten geriete. Hier muß es dem Arbeitgeber insbesondere auch im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, die das Gesetz in § 2 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich fordert, möglich sein, dem Betriebsrat durch Fristverlängerung entgegenzukommen.

Wenn das Schrifttum, soweit es die Möglichkeit einer Fristverlängerung verneint, dem Arbeitgeber, der sich dem Betriebsrat gegenüber mit einer Verlängerung der Frist einverstanden erklärt hat, nach Treu und Glauben die Berufung auf die dadurch hervorgerufene Fristversäumung zwar im Verhältnis zum Betriebsrat, nicht aber auch im Verhältnis zu dem betroffenen Arbeitnehmer versagen will, so wird dadurch für den Betriebsrat im Ergebnis kaum etwas gewonnen. Gilt im Verhältnis zu dem betroffenen Arbeitnehmer die Zustimmung des Betriebsrats trotz vom Arbeitgeber hervorgerufener Fristversäumung als erteilt, so müßte notwendigerweise auch eine Rückgängigmachung der personellen Maßnahme zum Nachteil des betroffenen Arbeitnehmers im Wege des Mitbestimmungssicherungsverfahrens nach § 101 BetrVG ausgeschlossen sein. Dann aber könnte der Betriebsrat die Beachtung



seines Mitbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber nicht mehr durchsetzen.

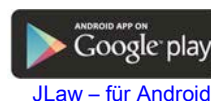
Nach alledem waren die Beteiligten rechtlich nicht gehindert, die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einvernehmlich zu verlängern. Der Antragsgegner hat die Verweigerung seiner Zustimmung zur Rückgruppierung des Arbeitnehmers V innerhalb der verlängerten Frist formgerecht erklärt, so daß seine Zustimmung nicht schon gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt.

2. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, hatte der Antragsgegner keinen gesetzlichen Grund, seine Zustimmung zur Rückgruppierung des Arbeitnehmers V von der VergGr. 9 in die VergGr. 8 des Vergütungsstarifvertrages zu verweigern.

Das Gesetz gibt dem Betriebsrat das Recht, seine Zustimmung zu verweigern, wenn die geplante personelle Maßnahme gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstößt (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Hierauf beruft sich der Antragsgegner und macht geltend, die vorgesehene Rückgruppierung verstoße gegen § 31 Abs. 2 des hier einschlägigen Manteltarifvertrages für das Bodenpersonal der Antragstellerin. Das ist jedoch nicht der Fall.

Nach § 31 Abs. 2 in Verb. mit Abs. 1 MTV behält ein überwiegend körperlich tätiger Mitarbeiter der Antragstellerin, dem nach zehnjähriger Beschäftigungszeit wegen verminderter Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird, die jeweilige Grundvergütung seiner bisherigen Vergütungsgruppe, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen dieser Tarifvorschrift als nicht erfüllt angesehen. Es hat da-



hingestellt sein lassen, ob bei dem Arbeitnehmer V überhaupt eine Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung im tariflichen Sinne eingetreten ist. Eine etwaige Gesundheitsschädigung sei jedenfalls nicht durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden, wenn auch durch ärztliche Atteste feststehen möge, daß aufgrund des tätigkeitsbedingten häufigen Gehens und Stehens die anlagebedingten Fußschäden des Arbeitnehmers V sich in einem Maße verschlimmert hätten, die auf Dauer gesehen eine Tätigkeit im Gehen und Stehen ausschließen.

Demgegenüber meint die Rechtsbeschwerde, aufgrund des ärztlichen Attestes müsse die Anwendbarkeit des § 31 Abs. 2 MTV bejaht werden. Der Betriebsarzt habe zwar festgestellt, daß die Gesundheitsschädigung anlagebedingt sei. Dennoch liege eine Verursachung im Sinne der Tarifbestimmung vor. Diese bezwecke den Schutz des Arbeitnehmers, der durch seine Tätigkeit eine Gesundheitsschädigung habe hinnehmen müssen. Deshalb müßten anlagebedingte Gesundheitsschäden, wenn sie sich im Dienst verschlimmert hätten und dadurch erst relevant geworden seien, der im Dienst erstmalig aufgetretenen Gesundheitsschädigung gleichgesetzt werden.

Bei dieser Argumentation übersieht die Rechtsbeschwerde, daß die genannte Tarifbestimmung nicht jede im Dienst zugezogene Gesundheitsschädigung erfaßt, sondern nur eine solche, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden ist. Der Arbeitnehmer muß also bei seiner Arbeit fortwirkenden schädlichen Einflüssen ausgesetzt gewesen sein, die dann schließlich zu der Gesundheitsschädigung geführt haben. Damit stellt der Tarifvertrag ausschließlich auf die objektive Gefährdung ab, die je nach der Art der Arbeit von dieser ausgeht. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang mit Recht ausgeführt, daß von schädlichen Einflüssen im Wortsinne nur die Rede sein kann, wenn die Einflüsse ihrer Art und Intensität nach



- 15 -

aufgrund ihrer Dauerwirkung und nicht nur beim Hinzutreten weiterer außergewöhnlicher Umstände nach dem regelmäßigen Lauf Gesundheitsschäden zu verursachen in der Lage sind. Die Einschränkung auf schädliche Einflüsse kann sinnvoll nur dahin verstanden werden, daß es sich um solche Einflüsse handeln muß, die infolge ihrer Dauerwirkung auch für einen an sich gesunden Menschen eine ernste Gefahr einer Gesundheitsschädigung darstellen.

Für diese Auslegung der Tarifbestimmung spricht auch der tarifliche Gesamtzusammenhang. § 31 Abs. 1 MTV gewährt dem Arbeitnehmer eine Vergütungssicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Dieser Schutz wird durch § 31 Abs. 2 MTV erweitert; über die Vergütungssicherung bei einer Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit hinaus soll eine solche Sicherung auch für Fälle geschaffen werden, in denen die Leistungsminderung letztlich durch schädliche Einflüsse der Arbeit verursacht worden ist, ohne daß bereits ein anerkannter Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit vorliegt. Dies kann aber nicht bedeuten, daß bereits jedes Risiko einer Leistungsminderung versichert ist, falls die zugrunde liegende Gesundheitsschädigung nur in irgendeiner Weise auf die Art der Arbeit zurückzuführen ist. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, den Arbeitnehmer gegen spezifische Berufsrisiken abzusichern, ohne daß bereits eine anerkannte Berufskrankheit vorliegen muß.

Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Arbeitnehmer V schädlichen Einflüssen der Arbeit in dem vorstehend erörterten Sinne nicht ausgesetzt war. Es hat insoweit ausgeführt, daß, auch wenn die Tätigkeit eines Flugzeugmechanikers mit häufigem und regelmäßigem Stehen und Gehen auf hartem Betonboden verbunden sei, die davon ausgehenden Auswirkungen nicht prinzipiell gesundheitsschädlich seien. Die hier in Betracht zu ziehen-

- 16 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



de Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers V beru-  
he ausweislich der medizinischen Gutachten nicht auf all-  
gemein schädlichen Einflüssen der Arbeit, sondern auf einem  
anlagebedingten Fußschaden, der sich durch die lediglich  
spezifischen Einflüsse der Arbeit möglicherweise verschlim-  
mert habe. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Die in diesem Zusammenhang von der Rechtsbeschwerde  
erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe nicht ohne Ein-  
holung eines Sachverständigengutachtens davon ausgehen dür-  
fen, daß ständiges Stehen und Arbeiten auf dem Betonvorfeld  
objektiv nicht geeignet sei, schädliche Einflüsse hervor-  
zurufen, ist unbegründet. Es mag zwar zutreffen, daß stän-  
diges Stehen auf einem harten Betonboden regelmäßige Ursa-  
che für die verschiedensten Arten von Beinleiden ist. Das  
Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht festgestellt, daß der  
Arbeitnehmer V ständig auf dem Betonvorfeld habe ste-  
hen müssen. Es spricht insoweit nur von einem häufigen Ge-  
hen und Stehen. Es ist auch nicht anzunehmen, daß sich die  
Arbeit eines Flugzeugmechanikers im wesentlichen im Stehen  
und Gehen auf dem Betonvorfeld vollzieht.

Hat hiernach das Landesarbeitsgericht mit Recht die  
Anwendbarkeit des § 31 Abs. 2 MTV verneint, so steht die-  
se Vorschrift der Rückgruppierung des Arbeitnehmers V

in die tarifliche VergGr. 8, die unstreitig seiner neu-  
en Tätigkeit als Lagerverwalter entspricht, nicht entgegen.  
Dann aber hatte der Antragsgegner keinen gesetzlichen Zu-  
stimmungsverweigerungsgrund, so daß seine Zustimmung zu der  
beabsichtigten Rückgruppierung des Arbeitnehmers V  
durch Richterspruch zu ersetzen war.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Hoffmann

Weinmann



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

