

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 99, §§ 75, 95, 100

- Leitsätze: 1. Betroffener Arbeitnehmer i. S. des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ist nur derjenige Arbeitnehmer, auf den sich die personelle Maßnahme unmittelbar bezieht. Wirkt sich die personelle Maßnahme auf andere im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer aus, greift insoweit § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG ein.
2. Ein sonstiger Nachteil im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG ist nur der Verlust einer Rechtsposition oder einer rechtserheblichen Anwartschaft, nicht aber die unterbliebene Realisierung einer bloß tatsächlichen Beförderungschance (Bestätigung von BAG AP Nr. 1 zu § 100 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtl. Sammlung bestimmt, und von BAG AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972).
3. Für die Beurteilung der Frage, ob eine vorläufige personelle Maßnahme des Arbeitgebers nach § 100 Abs. 1 BetrVG aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, kommt es allein auf die Verhältnisse zur Zeit der Durchführung der Maßnahme an. War diese zu jener Zeit aus sachlichen Gründen dringend erforderlich, so braucht der Arbeitgeber vor dem Abschluß des von ihm eingeleiteten Verfahrens nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG die vorläufige Maßnahme nicht aufzuheben, wenn nachträglich der dringende betriebliche Grund wieder entfällt.

Aktenzeichen: 1 ABR 51/77

Beschluß des BAG vom 6. Oktober 1978 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 51/77

4 Ta BV 110/76 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Oktober 1978

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

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

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 6. Oktober 1978 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller als Vorsitzenden, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Muhr beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Februar 1977 - 4 Ta BV 110/76 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Sie beabsichtigte, zum 9. Oktober 1976 in ihrem S Betrieb eine neue Fertigung (sog. Sapre-Fertigung) mit dazu neu entwickelten Maschinen einzuführen. Die Fertigung sollte im Mehrschichtbetrieb mit weiblichen Arbeitnehmern unter Aufsicht und Anleitung eines männlichen Schichtführers erfolgen.

Bei der Inbetriebnahme der neuen Maschinen, die sich zu diesem Zeitpunkt noch im amerikanischen Zweigwerk der Antragstellerin befanden, hatten sich Schwierigkeiten ergeben. Der Schichtführer sollte daher zunächst mit einigen weiteren Mitarbeitern der Antragstellerin in den Vereinigten Staaten versuchen, die Schwierigkeiten zu beheben. Sodann sollten die Maschinen nach S gebracht und mit der Sapre-Fertigung begonnen werden.

Die neu zu besetzende Position des Schichtführers wurde von der Antragstellerin in ihrem S Be-

- 3 -

trieb zunächst intern ausgeschrieben. Hierauf bewarben sich der seit September 1964 bei der Antragstellerin beschäftigte 42 Jahre alte Mechaniker D sowie der seit Oktober 1966 bei ihr tätige 55 Jahre alte Schlosser H . Der Mechaniker D ist Spezialist auf dem Gebiet der Verpackungsmaschinen, während der Schlosser H bei der Antragstellerin mit Wartungsarbeiten an Maschinen betraut ist. Für beide bedeutete die Schichtführertätigkeit einen beruflichen Aufstieg.

Am 1. September 1976 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner (Betriebsrat) ihre Absicht mit, den Beteiligten B zum 1. Oktober 1976, ggf. schon zum 15. September 1976, als Schichtführer einzustellen. Der Beteiligte B hatte sich extern beworben und war bisher in einer Seidenweberei tätig. Ihm oblag dort die Instandhaltung und Weiterentwicklung von Spinnereimaschinen sowie die Leitung von vornehmlich aus weiblichen Arbeitnehmern bestehenden Arbeitsgruppen.

Mit Schreiben an die Antragstellerin vom 7. September 1976 verweigerte der Antragsgegner seine Zustimmung zur Einstellung des Beteiligten B unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 bis 4 BetrVG.

Mit Schreiben vom 9. September 1976 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner mit, sie beabsichtige, den Beteiligten B am 15. September 1976 vorläufig einzustellen. Auch dieser vorläufigen personellen Maßnahme widersprach der Antragsgegner mit Schreiben vom 10. September 1976.

Der Beteiligte B nahm seine Tätigkeit bei der Antragstellerin am 15. September 1976 auf und wurde von dieser für die Zeit vom 17. September bis zum 16. Oktober 1976 in die Vereinigten Staaten entsandt.

- 4 -



- 4 -

Die erste Sapre-Maschine kam Ende September 1976 im S Betrieb der Antragstellerin an. Am 20. November 1976 trafen zwei weitere Sapre-Maschinen dort ein. Am 22. November 1976 wurde die Sapre-Fertigung mit diesen drei Maschinen aufgenommen.

Mit ihrem am 13. September 1976 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt die Antragstellerin die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung des Beteiligten B sowie die Feststellung, daß die vorläufige Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Sie habe sich für die Einstellung des Beteiligten B entschieden, weil dieser aufgrund seiner früheren Tätigkeit für den Umgang mit komplizierten Maschinen besonders geeignet sei. Ihm könne es gelingen, die Schwierigkeiten mit den neuen Maschinen zu bewältigen. Die internen Bewerber seien hierfür nicht ausreichend qualifiziert. Es komme hinzu, daß diese im Gegensatz zum Beteiligten B auch nicht mit Führungsaufgaben vertraut seien, die sich für Schichtführer einer aus weiblichen Arbeitnehmern bestehenden Arbeitsgruppe ergäben. Die fehlenden Kenntnisse und Erfahrungen könnten auch nicht durch eine kurze Schulung erworben werden. Die vorläufige Einstellung des Beteiligten B sei wegen der Terminknappheit infolge der notwendigen Amerikareise des neuen Schichtführers dringend erforderlich gewesen.

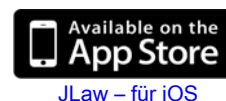
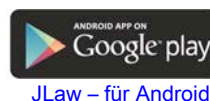
Die Antragstellerin hat beantragt,

1. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers Alfred B zu ersetzen;
2. festzustellen, daß die zum 15. September 1976 vorgenommene vorläufige Einstellung des Arbeitnehmers B aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

- 5 -



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



Der Antragsgegner hat um Zurückweisung der Anträge gebeten. Durch die Einstellung des Beteiligten B werde es den internen Bewerbern versagt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Angesichts ihrer langen Beschäftigungszeit hätten diese einen Anspruch auf Beförderung, der durch die Einstellung des Beteiligten B vereitelt werde. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz seien auch insbesondere ältere Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern. Die Arbeitnehmer H und D besäßen sowohl die für die Position des Schichtführers erforderliche fachliche Qualifikation als auch die notwendigen Führungseigenschaften. Etwa noch fehlende Kenntnisse hinsichtlich der Führungsaufgaben könnten ihnen durch kurzfristige Schulungsmaßnahmen vermittelt werden. Anstelle des Beteiligten B habe die Antragstellerin aber auch den vor einiger Zeit gekündigten, seit Oktober 1964 bei ihr beschäftigten Fertigungsmeister Bo auf dem neuen Arbeitsplatz einsetzen müssen. Im Kündigungsschutzprozeß dieses Arbeitnehmers habe sich die Antragstellerin bereits vor der geplanten Neueinstellung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung entbinden lassen. Bo habe bereits Führungsaufgaben wahrgenommen und sei damit bestens vertraut.

Der Antragsgegner hat die Dringlichkeit der vorläufigen Einstellung des Beteiligten B bestritten. Die Antragstellerin könne es mit der Einführung der neuen Fertigung nicht eilig gehabt haben. Bis zur vorläufigen Einstellung des Beteiligten B habe sie mit ihm - dem Antragsgegner - noch keine Kontakte wegen der mitbestimmungspflichtigen Einführung der Schichtarbeit aufgenommen, die für die Sapre-Fertigung vorgesehen sei.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen entsprochen. Die Beschwerde des Antragsgegners ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der zugelas-



- 6 -

senen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Antrag auf Abweisung der Anträge der Antragstellerin weiter, während diese und der Beteiligte B um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bitten.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

1. Die Vorinstanzen haben die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Einstellung des Beteiligten B zu Recht gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ersetzt; denn der Antragsgegner hatte keinen gesetzlichen Grund, seine Zustimmung zu dieser personellen Maßnahme zu versagen.

Der Betriebsrat kann seine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers nur verweigern, wenn einer der in § 99 Abs. 2 Nrn. 1 bis 6 BetrVG abschließend genannten Gründe vorliegt. Das ist hier nicht der Fall.

a) Der Antragsgegner stützt seine Zustimmungsverweigerung in erster Linie auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Der Antragsgegner sieht einen sonstigen Nachteil für die internen Bewerber D und H darin, daß diesen durch die Einstellung des Beteiligten B die Chance entgeht, in die besser bezahlte Stelle eines Schichtführers aufzurücken. Das ist jedoch kein Nachteil im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Wie der Senat bereits in seinem Beschluß vom 7. November 1977 - 1 ABR 55/75 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 100

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

- 7 -

BetrVG 1972 [zu III 5 c der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ausgesprochen und in seinem Beschluß vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972 [zu II 3 der Gründe]) bestätigt hat, kommt als sonstiger Nachteil im Sinne der genannten Vorschrift nur der Verlust einer Rechtsposition oder einer rechtserheblichen Anwartschaft in Betracht, nicht aber die unterbliebene Realisierung einer bloß tatsächlichen Beförderungschance. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Schichtführerstelle hatte weder der Mechaniker D noch der Schlosser H. Daß die Antragstellerin einem von ihnen die Schichtführerstelle verbindlich zugesagt hätte, ist nicht behauptet worden. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ergibt sich auch aus der Tatsache, daß die Schichtführerstelle im Betrieb ausgeschrieben worden ist, kein Recht der betriebsinternen Bewerber auf bevorzugte Berücksichtigung gegenüber betriebsfremden Stellenbewerbern. Durch eine betriebliche Ausschreibung einer neu zu besetzenden Stelle soll auch den Betriebsangehörigen die Möglichkeit gegeben werden, ihr Interesse an dieser Stelle zu bekunden und sich darum zu bewerben. Die betriebliche Ausschreibung bedeutet aber für sich allein ohne eine entsprechende Erklärung des Arbeitgebers weder eine Festlegung auf den Kreis der Bewerber aus dem Betrieb, noch verpflichtet sie den Arbeitgeber, diesen Bewerbern bei der Besetzung des Arbeitsplatzes einen Vorrang einzuräumen. Vielmehr liegt es vorbehaltlich der weiteren Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG, ggf. i. Verb. m. § 95 BetrVG, im Ermessen des Arbeitgebers, die Stelle einem Arbeitnehmer seiner Wahl zu übertragen. Der Arbeitgeber kann sich auch für einen betriebsfremden Bewerber entscheiden, wenn er ihn für den geeigneteren hält

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



- 8 -

(vgl. den oben bereits zitierten Beschluß des Senats vom 7. November 1977 [zu III 5 a der Gründe]). Der Hinweis der Rechtsbeschwerde, der Betriebsrat habe nach § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden, ist hier ohne Bedeutung; denn es ist nichts dafür dargetan, daß die Arbeitnehmer D und H wegen ihres Alters nicht zum Zuge gekommen seien.

Dem Landesarbeitsgericht ist ferner auch darin zuzustimmen, daß der Antragsgegner im Hinblick auf den gekündigten Arbeitnehmer Bo ebenfalls kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG für sich in Anspruch nehmen kann. Der Arbeitnehmer Bo war bereits zur Zeit der Einstellung des Beteiligten B gekündigt. Es ist weder vorgetragen worden, aus welchen Gründen ihm gegenüber die Kündigung ausgesprochen wurde, noch daß diese Kündigung überhaupt in irgendeinem Zusammenhang mit der Einstellung des Beteiligten B stehe.

b) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde kann der Antragsgegner ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG nicht herleiten. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne daß dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist. Betroffener Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung ist nur derjenige Arbeitnehmer, auf den sich die personelle Maßnahme unmittelbar bezieht, hier also nur der Beteiligte B. Andernfalls wäre auch § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG als besondere Vorschrift nicht erklärlich. B selbst erleidet durch seine Einstellung keinen Nachteil. Soweit sich die personell-

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

- 9 -



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



- 9 -

le Maßnahme auf andere im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer auswirkt, greift eben § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG ein, dessen Voraussetzungen hier aber – wie dargelegt wurde – nicht vorliegen.

c) Daß Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG bestehen, geschweige denn, daß sie durch die Einstellung des Beteiligten B verletzt worden seien, ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

2. Vergebens wendet sich die Rechtsbeschwerde schließlich gegen die Feststellung der Vorinstanzen, daß die vorläufige Einstellung des Beteiligten B zum 15. September 1976 aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

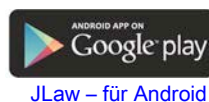
Gemäß § 100 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann der Arbeitgeber, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Bestreitet der Betriebsrat, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen nach der Mitteilung des Betriebsrats beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war (§ 100 Abs. 2 BetrVG). Diese Frist ist hier gewahrt.

Wie sich aus § 100 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ergibt, darf das Arbeitsgericht den Feststellungsantrag nur zurückweisen, wenn die vorläufige Maßnahme offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war.

- 10 -



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



Nach dem wiederholt zitierten Beschluß des Senats vom 7. November 1977 (zu III 3 und 4 der Gründe) kommt es für die dringende Erforderlichkeit der vorläufigen Durchführung einer Personalmaßnahme allein darauf an, ob es mit dem ordnungsgemäßen betrieblichen Ablauf zu vereinbaren ist, daß der Arbeitsplatz etwa für längere Zeit unbesetzt bleibt. Gesichtspunkte der sozialen Auswahl haben in diesem Zusammenhang auszuscheiden. Sie sind erst bei der Entscheidung über den Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG im Rahmen der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG zu berücksichtigen. Das Merkmal "offensichtlich" in § 100 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfordert eine grobe Verkenntung der sachlich-betrieblichen Notwendigkeit der vorläufigen Durchführung der Personalmaßnahme seitens des Arbeitgebers, wobei von dessen Sicht im Zeitpunkt der Durchführung der als dringlich angesehenen Maßnahme auszugehen ist und nicht davon, wie sich die Situation möglicherweise aufgrund der weiteren tatsächlichen Entwicklung zeigt.

Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht im Streitfalle beachtet. Es ist ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gelangt, daß eine (offensichtliche) Verkenntung der betrieblichen Notwendigkeit der vorläufigen Einstellung des Beteiligten B durch die Antragstellerin nicht vorliegt. Nach seinen Feststellungen war zwar die Aufnahme der neuen Fertigung erst zum 9. Oktober 1976 vorgesehen. Die Schichtführerstelle mußte aber schon zum 15. September 1976 besetzt werden, weil sich bei der Inbetriebnahme der in den Vereinigten Staaten entwickelten und noch dort befindlichen neuen Sapre-Maschinen Schwierigkeiten ergeben hatten und der Beteiligte B deshalb zunächst zur Beseitigung der aufgetretenen Schwierigkeiten und zur Einarbeitung in die Vereinigten Staaten entsandt werden

- 11 -

mußte. Tatsächlich hat sich der Beteiligte B zu diesem Zwecke auch in der Zeit vom 17. September bis zum 16. Oktober 1976 in den USA aufgehalten.

Der dringlichen Notwendigkeit der vorläufigen Einstellung des Beteiligten B steht auch nicht entgegen, daß die Antragstellerin am 15. September 1976 mit dem Antragsgegner noch keinen Kontakt wegen der für die neue Fertigung vorgesehenen Einführung von Schichtarbeit aufgenommen hatte. Die Antragstellerin brauchte mit der vorläufigen Einstellung nicht zu warten, bis mit dem Antragsgegner eine Vereinbarung über die Einführung von Schichtarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zustande gekommen war. Vielmehr mußte sichergestellt sein, daß beim Eintreffen der neuen Maschinen in ihrem Betrieb und beim Abschluß einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Antragsgegner über die Schichtarbeit die neue Fertigung unverzüglich und reibungslos aufgenommen werden konnte. Dazu aber mußte sich der Schichtführer in den Vereinigten Staaten frühzeitig mit den Besonderheiten und Schwierigkeiten der dort neu entwickelten Maschine vertraut machen.

Ob die Mitarbeit des Beteiligten B auch in der Zeit zwischen seiner Rückkehr aus den USA am 16. Oktober 1976 und der Aufnahme der Produktion mit den neuen Maschinen am 22. November 1976 noch dringend erforderlich war, kann dahinstehen. Wie oben bereits ausgeführt wurde, sind maßgebend allein die Verhältnisse zur Zeit der Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahme, hier also der vorläufigen Einstellung. War diese zu jener Zeit aus sachlichen Gründen dringend erforderlich, so braucht der Arbeitgeber vor dem Abschluß des von ihm eingeleiteten Verfahrens nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG die vorläufige Maßnahme nicht aufzuheben, wenn nachträglich der dringende betriebliche Grund wieder entfällt. Wollte man

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



- 12 -

ihn hierzu verpflichten, so wäre dies eine übermäßige Zumutung für ihn selbst und insbesondere für den vorläufig eingestellten und für ihn schon tätig gewordenen Arbeitnehmer.

gez.: Dr. Müller Bichler Dr. Seidensticker

Dr. Rust Muhr

