

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 100 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, Abs. 3
Satz 1, § 99 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2, 3 und 5, Abs. 4,
§ 75 Abs. 1, § 95; KSchG § 1 Abs. 3; ArbGG § 2 Abs. 1
Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1

Leitsätze:

1. In dem vom Arbeitgeber nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG einzuleitenden Verfahren kann neben dem Antrag auf Feststellung, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, auch der Antrag auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der beabsichtigten Personalmaßnahme gem. § 99 Abs. 4 BetrVG gestellt werden.
2. § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG setzt nicht unbedingt voraus, daß dem Betriebsrat vor Durchführung der vorläufigen Personalmaßnahme Gelegenheit gegeben wird, zu deren Dringlichkeit gesondert Stellung zu nehmen.
3. Bei der Beurteilung der Frage, ob aus sachlichen Gründen die vorläufige Durchführung einer Personalmaßnahme dringend erforderlich ist, scheiden Gesichtspunkte der sozialen Auswahl aus. Die Entscheidung darüber, welcher Arbeitnehmer den freigewordenen Arbeitsplatz einnehmen soll, ist bei der Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Personalmaßnahme als solcher gem. § 99 Abs. 4 BetrVG zu prüfen.
4. Der nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vom Arbeitgeber zu stellende Feststellungsantrag ist nur dann unbegründet, wenn die Maßnahme offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war. Das Merkmal "offensichtlich" erfordert eine grobe Verkennung der sachlich-betrieblichen Notwendigkeit der vorläufigen Durchführung der Personalmaßnahme seitens des Arbeitgebers.

Aktenzeichen: 1 ABR 55/75

Beschluß des BAG vom 7. November 1977

LAG Hamburg



1 ABR 55/75

3 Ta BV 3/74 Hamburg

Verkündet am
7. November 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

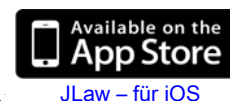
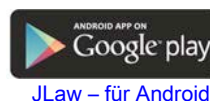
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 7. November 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Menzel beschlossen:

- 2 -



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



Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 29. April 1975 - 3 Ta BV 3/74 - 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, ein Betrieb mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, nahm Anfang des Jahres 1974 innerhalb ihres Betriebes eine Ringversetzung vor. Der Arbeitnehmer K , welcher in der Planung Hochspannungswandler tätig war, wurde in die Arbeitsvorbereitung, in welcher er vorher eingesetzt gewesen war, zum 1. Februar 1974 zurückversetzt. Dieser Versetzung hatte der Betriebsrat (Antragsgegner) zugestimmt. An die frei gewordene Stelle K wurde die als Werkstattsschreiberin im Bereich Montage Mittelspannungswandler (FMM) tätige Frau E mit Zustimmung des Betriebsrats versetzt. Sie übernahm die ihr neu zugewiesene Aufgabe am 6. Februar 1974. An ihre Stelle trat auf Anordnung der Antragstellerin vom 10. Januar 1974 ab sofort die Beteiligte zu 3), Frau P , welche bis zum 6. Februar 1974 von Frau E in ihr Aufgabengebiet eingewiesen wurde.

Die Zustimmung zu der Versetzung der Beteiligten Frau P auf den Posten der Werkstattsschreiberin im Bereich FMM hat der Antragsgegner verweigert.

Der Versetzungsanordnung der Antragstellerin vom 10. Januar 1974 war auf Antrag des Betriebsrats eine Ausschreibung des Arbeitsplatzes Werkstattsschreiber in FMM vorausgegangen. Auf diese Ausschreibung hatten sich die Beteiligten Frau P , Frau Sch und Herr M beworben.

Zum Zeitpunkt der Ausschreibung gehörten Frau Sch seit 14 Jahren, Herr M seit 11 Jahren und Frau P seit fünf Jahren dem Betriebe an. Frau Sch , die Mitglied des Betriebsrates ist, war zur Zeit der Neube-



- 3 -

setzung des Werkstattsschreiber-Arbeitsplatzes als Springerin im Betrieb eingesetzt. Auf dem Arbeitsplatz des Werkstattsschreibers hatte sie als Vertreterin in den Urlaubszeiten August/ September 1972 und 1973 und in Krankheitszeiten im Dezember 1972 und Januar 1973 gearbeitet. Der Beteiligte M ist als Materialvorbereiter in der mechanischen Werkstatt tätig; er wurde vertretungsweise ebenfalls als Werkstattsschreiber eingesetzt.

Nach Ausschreibung und dem Vorliegen der drei Bewerbungen teilte die Antragstellerin mit Schreiben vom 28. Dezember 1973 dem Betriebsrat mit, die Beteiligte Frau P sei mit Wirkung vom 14. Januar 1974 als Ersatz für Frau E in der Abteilung FMM als Werkstattsschreiberin mit der Tarifgruppe K 2 vorgesehen und bat um Zustimmung. Mit Schreiben vom 9. Januar 1974 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung mit der Begründung, er habe die begründete Besorgnis, daß bei der Auswahl der Beteiligten Frau P im Verhältnis zu den Beteiligten Frau Sch und Herrn M nicht nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit verfahren worden sei. Die Antragstellerin erkannte die Verweigerungsgründe des Betriebsrats nicht an und teilte diesem mit Schreiben vom 10. Januar 1974 mit, daß sie die Versetzung der Beteiligten Frau P vorläufig gemäß § 100 BetrVG durchführen werde, weil die Versetzung aus betrieblichen Gründen keinen Aufschub dulde. Mit Schreiben vom 14. Januar 1974 bestritt der Betriebsrat unter Aufrechterhaltung seiner Verweigerungsgründe, daß die vorläufige Versetzung der Frau P aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Daraufhin leitete die Antragstellerin mit ihrem am 17. Januar 1974 bei dem Gericht eingegangenen Antrage das anhängige Beschlußverfahren ein mit dem Ziele der Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu der Versetzung und der Feststellung, daß die vorläufige Versetzung der Beteiligten Frau P aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Zur Begründung der dringenden Erforderlichkeit hat sie ausgeführt, durch die Versetzung der bisherigen Stelleninhaberin in die Abteilung Planung sei ein wichtiger

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Fertigungsbereich ohne Werkstattschreiberin gewesen. Der Versetzungstermin vom 10. Januar 1974 habe nur wenige Tage vor dem Abrechnungstermin der Halbmonatsabrechnung gelegen. Die Versetzung habe daher zu diesem Tag zwecks Einarbeitung der Frau P erfolgen müssen. Die Verweigerung der Zustimmung ermangele der gesetzlichen Begründung. Die vorgenommene Auswahl stelle keinen Verstoß im Sinne des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG dar. Die Antragstellerin halte die Beteiligte Frau P nach ihren Fähigkeiten für die geeignete Bewerberin. Mit ihrer Wahl habe sie weder aus zweck- und sachfremden Gründen willkürlich gehandelt noch gegen den Gleichheitsgrundsatz, gegen das Benachteiligungsverbot gegenüber Betriebsratsmitgliedern oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen. Auch aus § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG stehe dem Betriebsrat kein Zustimmungsverweigerungsrecht zu. Er habe keine Tatsachen genannt, aus welchen sich die begründete Besorgnis eines Nachteils ergebe. Die Nichtverwirklichung einer Chance der Beteiligten Sch und M sei kein Nachteil im Sinne des § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG.

Die Antragstellerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die vorläufig durchgeführte Versetzung der Beteiligten zu 3) auf den Arbeitsplatz einer Werkstattschreiberin in der Fertigung Mittelspannungsmontage aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war;
2. die Zustimmung des Antragsgegners zu der unter 1. genannten Versetzung zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat zuletzt (in der Beschwerdeinstanz) beantragt, unter Anfechtung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses,

1. die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu der vorläufigen Versetzung der Beteiligten zu 3), Frau Hildegard P, nicht zu ersetzen;
2. festzustellen, daß die vorläufige Versetzung von Frau Hildegard P nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war;
3. festzustellen, daß die Zustimmung des Betriebsrats zur endgültigen Versetzung von Frau

- 5 -

Hildegard P vom Landesarbeitsgericht nicht ersetzt werden kann, da sie von der Antragstellerin bis heute nicht beantragt worden ist.

Der Betriebsrat als Antragsgegner hat vorgetragen, die vorläufige Durchführung der Versetzung sei nicht erforderlich gewesen, weil keine Halbmonatsabrechnungen sondern Monatsabrechnungen in dem Betrieb erfolgten und die Monatsabrechnung für den vorausgegangenen Monat am 8. Januar 1974 vorgelegen hätte. Darüber hinaus hätte aber auch bei einem dringenden Bedürfnis zur vorläufigen Versetzung die Beteiligte Frau Sch herangezogen werden können, weil diese aus ihren Vertretungen über genügende Kenntnisse der Tätigkeit eines Werkstattsschreibers verfügt habe. Schließlich sei eine Umsetzung der Frau E auf ihren neuen Arbeitsplatz noch nicht nötig gewesen, so daß sie ihr bisheriges Aufgabengebiet hätte weiterversorgen können. Die Zustimmung zur Versetzung der Frau P sei zu Recht verweigert. Ihre Versetzung könne nicht damit begründet werden, daß deren Leistungen qualitativ besser seien als die der Beteiligten Frau Sch. Hierüber sei wenigstens dem Antragsgegner nichts bekannt. Es hätte auch der Vorlage der Unterlagen bedurft, die die Antragstellerin zu ihrer Überzeugung veranlaßt hätten. Dieses sei nicht geschehen; der Betriebsrat habe deshalb zu Recht wegen unzureichender Unterrichtung der Versetzung widersprochen. Im übrigen müsse bestritten werden, daß Frau Sch leistungsmäßig schlechter sei als Frau P. Ähnliches gelte für den Beteiligten Herrn M. Entgegen der Auffassung der Antragstellerin sei die Auswahl der Frau P für die Stelle des Werkstattsschreibers willkürlich. Der Beteiligten Frau Sch gegenüber sei das Verbot der Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern verletzt und zudem sei bei dieser und auch bei dem Beteiligten M die erheblich längere Betriebszugehörigkeit unberücksichtigt geblieben. Frau Sch müsse als Springerin im Betriebe mit einer leichteren Entlassungsmöglichkeit rechnen, als es der Fall wäre, wenn sie als Werkstattsschreiberin zu den Stammarbeitern des Betriebes gehöre. Der Beteiligte M wäre mit der Versetzung auf die freigewordene Werkstattsschreiberstelle



- 6 -

- wenn auch unter einer geringfügigen Lohneinbuße - An-
gestellter geworden. Alle diese Umstände sprächen dafür, daß
die Antragstellerin diese anderen Beteiligten von vornherein
habe unberücksichtigt lassen wollen und die Ausschreibung nur
pro forma deshalb durchgeführt habe, weil der Meister der
Abteilung sich dagegen wehre, ein Betriebsratsmitglied in
seine Abteilung zu bekommen. Beweis hierfür sei die Tatsache,
daß Frau P bereits vor der Beratung des Betriebsrates
zu ihrer neuen Tätigkeit beglückwünscht worden sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrage der Antragstellerin
stattgegeben. Die gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts ein-
gelegte Beschwerde des Antragsgegners blieb ohne Erfolg. Mit
der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner
sein Ziel der Abweisung der Anträge weiter, während die An-
tragstellerin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

II.1. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners ist kraft Zu-
lassung nach § 91 Abs. 3 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG
an sich statthaft.

Es handelt sich um eine im Beschlußverfahren auszutragen-
de Angelegenheit "aus dem Betriebsverfassungsgesetz" i. S. des
§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG, nämlich um
die Feststellung, daß die von der Antragstellerin vorläufig
durchgeführte Versetzung der Beteiligten zu 3) auf den Arbeits-
platz eines Werkstattschreibers aus sachlichen Gründen drin-
gend erforderlich war, und um die Ersetzung der Zustimmung
des Antragsgegners zu der genannten Versetzung.

2. Gegen die Beteiligungsfähigkeit der Antragstellerin und
des Antragsgegners sowie der Beteiligten zu 3) bis 5) bestehen
keine Bedenken. Alle Beteiligten werden von der arbeitsgericht-
lichen Entscheidung in ihrer Rechtsstellung unmittelbar be-
rührt.

3. Das Rechtsschutzinteresse an der von der Antragstellerin
begehrten Feststellung ist zu bejahen. Es ergibt sich unmittel-
bar aus § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Danach darf der Arbeit-
geber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten,

- 7 -



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

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

wenn er innerhalb von drei Tagen nach ablehnender Stellungnahme des Betriebsrats beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Diese Voraussetzungen liegen in dem anhängigen Verfahren vor.

Einer Erörterung des Rechtsschutzinteresses für die vom Antragsgegner in der Beschwerdeinstanz gestellten negativen Feststellungsanträge bedarf es schon deshalb nicht, weil er mit der Rechtsbeschwerde lediglich noch die Abweisung der Anträge der Antragstellerin verlangt.

III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den von der Antragstellerin gestellten Anträgen zu 1) und 2) jeweils eine selbständige Bedeutung beigelegt und deshalb die Entscheidung des Arbeitsgerichts über beide Anträge bestätigt. Bei der Auslegung der Anträge ist es von der Erwägung ausgegangen, der Antrag zu 2) erstrecke sich zwar seinem Wortlaut nach auf die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zu der unter dem Antrag zu 1) genannten vorläufig durchgeführten Versetzung der Beteiligten zu 3). Aus dem gesamten Sachverhalt und dem Vortrag der Antragstellerin ergebe sich indessen, daß der Antrag zu 2) nur fehlerhaft formuliert sei. Die Antragstellerin meine in Wahrheit die Anträge aus den §§ 99 Abs. 4 und 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, welche beide deckungsgleich seien. In dieser Richtung seien daher die Anträge auszulegen, so daß über sie sachlich entschieden werden könne und müsse.

Die Rechtsbeschwerde vertritt demgegenüber die Meinung, die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht den Anträgen gegeben habe, sei im Hinblick auf den unterschiedlichen Charakter der Vorschriften des § 99 Abs. 4 und des § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtsfehlerhaft. Nur der letztere Antrag sei gestellt worden, ein Beschlußverfahren mit einem Begehren i. S. des § 99 Abs. 4 BetrVG gar nicht eingeleitet.



Die Auslegung der Anträge durch das Landesarbeitsgericht läßt indes keinen Rechtsfehler erkennen. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Auslegung der Anträge nicht nur von deren Wortlaut ausgegangen, sondern auch vom wirklichen Willen der Antragstellerin (BAG 14, 164 [166] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung; BAG 15, 235 [236] = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG). Es hat deshalb zu Recht bei seiner Auslegung den Sachverhalt und den Vortrag der Antragstellerin mit herangezogen. Schon in der Antragsschrift wird zu den Zustimmungsverweigerungsgründen des Antragsgegners zu der beabsichtigten endgültigen Maßnahme Stellung genommen. Die Antragstellerin äußert sich auch in späteren Schriftsätzen noch zu den Zustimmungsverweigerungsgründen des § 99 Abs. 2 BetrVG, ebenso der Antragsgegner, nicht nur zur vorläufigen Durchführung der Maßnahme. Danach ist nicht zweifelhaft, daß die Antragstellerin in dem anhängigen Verfahren einmal geklärt haben will, ob der Betriebsrat zu Recht die dringende Erforderlichkeit der von ihr vorläufig durchgeführten Versetzung der Beteiligten zu 3) bestritten hat; zum anderen aber begehrt sie die Ersetzung der bereits vor der vorläufigen Durchführung der Maßnahme verweigerten Zustimmung zu der geplanten endgültigen Versetzung der Beteiligten zu 3). In der Antragsschrift sind beide Anträge selbständig begründet worden. Den Antrag zu 1) stützt die Antragstellerin ausdrücklich auf § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, den Antrag zu 2) auf § 99 Abs. 4 BetrVG.

Unerörtert können die Bedenken der Rechtsbeschwerde gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts bleiben, das von einem Arbeitgeber nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG einzuleitende Verfahren beschränke sich nicht auf die Klärung der Frage, ob der Arbeitgeber die personelle Maßnahme vorläufig durchführen dürfe, es erstrecke sich vielmehr ohne weiteres auch auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG, beide Anträge seien "deckungsgleich". Denn nach den vorstehenden Ausführungen sind tatsächlich beide Anträge gestellt worden. Daß aber die Verbindung beider Anträge nach



ganz allgemeiner Meinung zumindest möglich ist, stellt auch die Rechtsbeschwerde nicht in Abrede.

Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht der Ansicht des Antragsgegners gefolgt ist, nach dem Inhalt der von der Antragstellerin gestellten Anträge sei nur über die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zu der vorläufig durchgeführten Versetzung der Frau P auf den freigewordenen Arbeitsplatz zu entscheiden, nicht aber über die Ersetzung der Zustimmung zu der endgültigen Maßnahme.

2. Zu Recht hat auch das Landesarbeitsgericht die Auffassung des Antragsgegners abgelehnt, die (vorläufige) Durchführung der Personalmaßnahme sei schon deswegen rechtsunwirksam, weil die Antragstellerin schon vor der Beteiligung des Betriebsrats entschlossen gewesen sei, die streitige personelle Maßnahme durchzuführen. Eine Anhörung des Betriebsrats wie in § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung sieht § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht vor. Die Anhörung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG zur geplanten Versetzungsmaßnahme als solcher war bereits erfolgt. Im übrigen hält der Zweite Senat die Rechtsprechung zu § 66 BetrVG 1952 hinsichtlich der abschließenden Willensbildung des Arbeitgebers zu einer Kündigung offenbar nicht mehr aufrecht (BAG Urteil vom 28. Februar 1974, AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Der Arbeitgeber hat nach § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG unverzüglich den Betriebsrat von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Das Wort "von" besagt, daß der Arbeitgeber entweder unmittelbar vor oder notfalls auch nach Durchführung der Maßnahme den Betriebsrat darüber zu informieren hat, aus welchen sachlichen Gründen es dringend erforderlich ist oder war, die Personalmaßnahme vorläufig durchzuführen. § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG setzt demnach nicht unbedingt voraus, daß dem Betriebsrat vor Durchführung der angeordneten vorläufigen Personalmaßnahme Gelegenheit gegeben wird, zu deren Dringlichkeit gesondert Stellung zu nehmen (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 100 Anm. 5; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 100 Anm. 7; GK-Kraft, § 100 Anm. 5 f., 10).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank m. §§ 87, ff. UrhG geschützt.



3. Die Rechtsbeschwerde wendet sich in erster Linie gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die von der Antragstellerin vorläufig durchgeführte Versetzung der Beteiligten Frau P sei aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen. Sie ist der Ansicht, das Landesarbeitsgericht habe den Rechtsbegriff "aus sachlichen Gründen dringend erforderlich" verkannt. Dieser Begriff ist, wie die Rechtsbeschwerde nicht verkennt, ein unbestimmter Rechtsbegriff. Das Rechtsbeschwerdegericht kann daher in materiell-rechtlicher Hinsicht nur prüfen, ob das Tatsachengericht den Rechtsbegriff selbst verkannt oder bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer acht gelassen hat. Solche Rechtsfehler sind nicht ersichtlich.

Dem Landesarbeitsgericht ist entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde zunächst in der Auslegung des Begriffs aus sachlichen Gründen dringend erforderlich in Abgrenzung zu dem in § 1 Abs. 3 KSchG festgelegten Begriff "aus dringenden betrieblichen Erfordernissen" zu folgen, wobei dahinstehen mag, ob man den Begriff des § 100 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nun als enger oder weiter bezeichnet. Bei der Kündigung aus "dringenden betrieblichen Erfordernissen" hat der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte in der Person des betroffenen Arbeitnehmers mit zu berücksichtigen. Dagegen scheiden bei der Beurteilung der Frage, ob aus sachlichen Gründen die vorläufige Durchführung einer Personalmaßnahme dringend erforderlich ist, insoweit soziale Gesichtspunkte aus. Bei dieser Beurteilung hat deshalb außer Betracht zu bleiben, ob möglicherweise andere Arbeitnehmer geeigneter sind, diesen Arbeitsplatz vorläufig einzunehmen oder aufgrund ihrer Tätigkeit im Betriebe oder im Betriebsrat bevorzugt zu berücksichtigen sind. Maßgebend ist hier allein, ob es mit dem ordnungsgemäßen betrieblichen Ablauf zu vereinbaren ist, daß der Arbeitsplatz etwa für längere Zeit unbesetzt bleibt. Die Entscheidung darüber, welcher Arbeitnehmer den freigewordenen Arbeitsplatz endgültig einnehmen soll, ist allerdings bei der Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Personalmaßnahme als solcher gem. § 99 Abs. 4 BetrVG zu



prüfen. Insoweit kommen für den Betriebsrat die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG in Betracht.

4. Der Antrag der Antragstellerin zu 1) wäre, wie sich aus § 100 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ergibt, nur dann nicht begründet, wenn "offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich" war. Das Merkmal "offensichtlich" erfordert eine grobe Verkenntung der sachlich-betrieblichen Notwendigkeit der vorläufigen Durchführung der Personalmaßnahme seitens des Arbeitgebers (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 100 Anm. 33; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 100 Anm. 8; Galperin-Löwisch, aaO, § 100 Anm. 21). Dabei ist von der Sicht des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Durchführung der als dringlich angesehenen Maßnahme auszugehen und nicht, wie sich die Situation möglicherweise nachträglich aufgrund der weiteren tatsächlichen Entwicklung zeigt.

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum verneint, daß eine (offensichtliche) Verkenntung der betrieblichen Notwendigkeit einer vorläufigen Versetzung vorliegt. Die sofortige Besetzung der Stelle des Werkstattschreibers hat nach den Feststellungen des angefochtenen Beschlusses durchgeführt werden müssen, weil die monatliche Lohnabrechnung für den Monat Januar es erforderte, daß bis zum 3. Februar alle Arbeitsscheine vorliegen mußten und die Abrechnungsarbeiten für den Monat Februar deshalb bereits im Januar anliefen. Um sicherzustellen, daß auch im nächsten Monat die Arbeitsscheine rechtzeitig bearbeitet wurden, war die vorläufige Personalmaßnahme unter Berücksichtigung einer Einarbeitungszeit schon am 10. Januar aus sachlichen Gründen dringend erforderlich.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß es bei der aus dringenden sachlichen Gründen vorläufig durchzuführenden Personalmaßnahme gem. § 100 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht auf die Person des dafür vorgesehenen Arbeitnehmers ankommt, sondern allein darauf, ob eine solche Maßnahme an sich dringend notwendig war. Ob auch andere Arbeitnehmer den zu besetzenden Arbeitsplatz vorläufig hätten ausfüllen können, ist unerheblich. Diese Entscheidung obliegt - vorbehaltlich der Beteiligungs-

rechte des Betriebsrats über die endgültige personelle Maßnahme nach § 99 BetrVG – dem Arbeitgeber. Bei der hier zu entscheidenden Frage spielt deshalb keine Rolle, daß die frühere Werkstattschreiberin ihre Nachfolgerin Frau P (Beteiligte zu 3) in ihre neue Tätigkeit erst einführen mußte, was bei den Beteiligten zu 4) und 5) u. U. nicht erforderlich war. Es bedarf auch keiner Klärung der näheren Umstände der sog. Ringversetzung. Es geht im vorliegenden Beschlußverfahren allein um die Versetzung der Beteiligten Frau P und nicht um die im Zusammenhang mit dieser personellen Maßnahme durchgeführten Versetzungen anderer Arbeitnehmer, die mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt sind.

5. Auch soweit der Antragsgegner sich gegen die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten personellen Maßnahme der Antragstellerin als solcher wendet (Antrag zu 2), ist die Rechtsbeschwerde nicht begründet. Der Betriebsrat kann nach § 99 Abs. 2 BetrVG die Durchführung einer geplanten Personalmaßnahme nur verweigern, wenn einer der in Nr. 1 – 6 dieser Vorschrift abschließend genannten Gründe, auf die er sich berufen hat, auch vorliegt. Das ist hier nicht der Fall.

a) Die Rechtsbeschwerde rügt zunächst, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht die Voraussetzungen des Zustimmungsverweigerungsgrundes des § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verneint. Danach kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß § 93 BetrVG keine automatische Ausschreibung von zu besetzenden Arbeitsplätzen vorschreibt. Eine derartige Verpflichtung besteht nur, wenn eine Ausschreibung von Arbeitsplätzen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt ist, oder wenn der Betriebsrat, ohne daß eine solche Verpflichtung besteht, die Ausschreibung verlangt. Da nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts eine Betriebsvereinbarung nach § 93 BetrVG nicht besteht, war die Antragstellerin nicht verpflichtet, von sich aus die neu zu besetzenden Arbeitsplätze auszuschreiben. Dem Verlangen des

Betriebsrats, eine Ausschreibung des Arbeitsplatzes des Werkstattsschreibers durchzuführen, ist die Antragstellerin nachgekommen. Wenn auch Sinn und Zweck einer Ausschreibung es ist, die Besetzung der Arbeitsplätze zu versachlichen, so bedeutet das doch nicht, daß der Arbeitgeber durch die Ausschreibung als solche schon verpflichtet wird, den Arbeitsplatz mit einem bestimmten Arbeitnehmer, der sich auf die Ausschreibung gemeldet hat, zu besetzen oder ihm einen Vorrang einzuräumen (Dietz-Richardi, aaO, § 93 Anm. 11 und 12; Galperin-Löwisch, aaO, § 93 Anm. 11; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 93 Anm. 4). Es liegt vorbehaltlich der weiteren Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 95, 99 BetrVG im Ermessen des Arbeitgebers den Arbeitsplatz mit dem Arbeitnehmer seiner Wahl zu besetzen. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auswählt, den er schon vor der Ausschreibung für den geeigneteren gehalten hat.

Es kommt demnach, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht auf den Beweisantritt des Antragsgegners an, die Antragstellerin sei fest entschlossen gewesen, Frau P auf den freigewordenen Arbeitsplatz des Werkstattsschreibers zu setzen. Im übrigen wird insoweit auf die Ausführungen oben unter III 2 Bezug genommen.

b) Die Rechtsbeschwerde rügt weiter die Verletzung des § 99 Abs. 2 Nr. 1 i. V. mit § 99 Abs. 1 BetrVG sowie auch des § 75 Abs. 1 BetrVG und des § 242 BGB. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn sie gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde. Die Rechtsbeschwerde sieht den Gesetzesverstoß insbesondere darin, daß die Antragstellerin nach § 99 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbsatz BetrVG es unterlassen hat, dem Antragsgegner die vollständigen Bewerbungsunterlagen der Beteiligten P, Sch und M zur Verfügung zu stellen.



Ein Verstoß gegen diese gesetzlichen Bestimmungen ist nicht ersichtlich. Die Rechtsbeschwerde ist der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Antragsgegner habe die persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer, die sich an der Ausschreibung beteiligten, aus der Praxis im Betrieb gekannt, ihm seien auch die Bewerbungsunterlagen der Beteiligten zu 4) und 5) vorgelegt worden, nicht entgegengetreten. Sie bemängelt vor allem, die Antragstellerin habe nicht dargelegt, warum die Leistungen der Beteiligten zu 3) besser seien. Insoweit bestehen aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine schriftlichen Unterlagen, die vorgelegt werden könnten. Ein Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen ist auch nicht darin zu erblicken, daß die Antragstellerin der Beteiligten Frau P und nicht der Beteiligten Frau Sch als Mitglied des Betriebsrats den Vorzug gegeben hat. Es ist zwar verständlich, daß der Antragsgegner versucht, ein im Betrieb als Springer tätiges Betriebsratsmitglied auf einen "ruhigeren" Arbeitsplatz zu versetzen. Ein solches Bestreben ist aber kein gesetzlicher Grund, die Zustimmung zur Versetzung der Beteiligten P nach § 99 Abs. 2 BetrVG zu verweigern.

c) Schließlich liegt auch keine Verletzung des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG vor. Danach kann der Betriebsrat die 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 meint, bei einer weiter anhaltenden Wirtschaftsrezession müsse die Beteiligte Frau Sch als Springerin befürchten, als erste gekündigt zu werden. Mit dieser Begründung kann, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, die Zustimmung zur Versetzung der Frau P nicht verweigert werden. In einem solchen Falle würde die Kündigung nicht die Folge der Versetzung der Beteiligten P sondern der Wirtschaftskrise sein. Der Antragsgegner übersieht auch, daß Betriebsratsmitglieder unter dem besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 KSchG und des § 103 BetrVG stehen.

Auch ist nicht ersichtlich, welche weiteren Nachteile die Beteiligten Sch und M erleiden könnten. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß nur der Verlust einer Rechtsposition oder einer rechtserheblichen Anwartschaft innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt, der durch die Versetzung der Frau P auf den von den Beteiligten Sch und M beanspruchten Arbeitsplatz diesen beiden entstehen könnte oder entstanden ist. Ein solcher Rechtsverlust ist aber nur dann anzunehmen, wenn die Beteiligten Sch und M Anspruch auf die Einnahme des der Beteiligten Frau P zugesprochenen Arbeitsplatzes gehabt hätten, sei es aufgrund einer vertraglichen Zusage oder aufgrund von Auswahlrichtlinien gem. § 95 BetrVG. Das Landesarbeitsgericht hat, ohne daß dies von der Rechtsbeschwerde gerügt worden ist, festgestellt, daß eine derartige Absicherung der beiden Beteiligten nicht feststellbar ist. Die Nichtrealisierung einer Beförderungschance allein ist kein "Nachteil" i. S. des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG (Dietz-Richardi, aaO, § 99 Anm. 102; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 99 Anm. 32; Galperin-Löwisch, aaO, § 99 Anm. 88; GK-Kraft, § 99 Anm. 66).

Ebensowenig liegt eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß die Beteiligten Sch und M

Gelegenheit gehabt haben, sich um den Posten des Werkstattschreibers zu bewerben und auch davon Gebrauch gemacht haben. Wenn die Antragstellerin ihnen die Beteiligte P vorzog, so liegt hierin keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Es lag im Ermessen der Antragstellerin, aus den Bewerbern die Person auszuwählen, die ihr am geeignetesten erschien. Allein die Tatsache, daß die Beteiligten Sch und M gelegentlich schon vertretungsweise die Tätigkeit eines Werkstattschreibers ausgeübt haben, ist kein Grund, die Zustimmung zu der Versetzung der Beteiligten P zu verweigern. Der Antragsgegner behauptet selbst nicht, daß Frau P nicht geeignet sei, die Tätigkeit eines Werkstattschreibers auszuüben.



6. Dem Landesarbeitsgericht ist demnach darin beizutreten, daß die vorläufige Durchführung der Versetzung der Beteiligten P auf den Arbeitsplatz eines Werkstattschreibers im Bereich Montage Mittelspannungswandler (FMM) aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, und daß der Antragsgegner aus den von ihm angeführten Gründen die Zustimmung zu der personellen Maßnahme als solcher nicht verweigern konnte.

gez.: Dr. Auffarth Bichler Wendel

Dr. Menzel Andersch

