

Aktenzeichen: 1 ABR 63/78

LAG Düsseldorf Beschluß des BAG vom 18. November 1980

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

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 93, 95, 99

Leitsatz: Legt eine Betriebsvereinbarung für den Aushang innerbetrieblicher Stellenausschreibungen einen Fristrahmen fest und schreibt sie vor, daß der letzte Tag der Aushangfrist in der Stellenausschreibung anzugeben ist, so liegt darin allein noch keine Beschränkung der Auswahl des Arbeitgebers auf den Kreis derjenigen Betriebsangehörigen, die sich innerhalb der Aushangfrist beworben haben.



1 ABR 63/78

4 TaBV 89/77 Düsseldorf

Verkündet am
18. November 1980

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 18. November 1980 durch den Vorsitzenden Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Dieterich, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Andersch beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. April 1978 - 4 TaBV 89/77 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Zivilluftfahrt. Sie schloß mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat unter dem 30. November 1974 eine Betriebsvereinbarung über das für Stellenausschreibungen in ihren einzelnen Betrieben zu beachtende Verfahren. Nach § 1 dieser Betriebsvereinbarung wird jeder neue oder freiwerdende Arbeitsplatz im Betrieb oder im Unternehmen ausgeschrieben. Im einzelnen enthält die Betriebsvereinbarung folgende hier interessierende Bestimmungen:

"§ 4 (Ausschreibungsdauer)

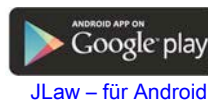
Die Stellenausschreibung ist mindestens zwei und höchstens sechs Wochen lang auszuhängen. Der letzte Tag der Aushangfrist ist in der Ausschreibung anzugeben.

§ 5 (Bewerbung)

- (1) Jeder Mitarbeiter, der die Voraussetzungen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz erfüllt, kann sich bewerben. Er soll zum Zeitpunkt der Bewerbung grundsätzlich mindestens ein Jahr lang auf dem alten Arbeitsplatz beschäftigt gewesen sein.



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



- 3 -

- (2) Die Bewerbung ist innerhalb der Ausschreibungsdauer schriftlich an den zuständigen Personaldienst mit gleichzeitiger Kopieabgabe an den Leiter der eigenen Dienststelle zu richten.
- (3) Der Bewerber kann eine Abschrift seiner Bewerbung an den zuständigen Betriebsrat geben.

§ 6 (Auswahl)

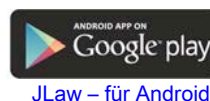
- (1) Die Auswahl des Bewerbers erfolgt nach Eignung entsprechend den persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes. Mit dem Inkrafttreten von Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) werden diese zur Grundlage für die Bewerberauswahl.
- (2) Liegen für einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz interne und externe Bewerbungen vor, ist bei gleicher Qualifikation dem internen Bewerber der Vorzug zu geben."

Am 24. Februar 1977 schrieb die Antragstellerin die zum 1. März 1977 freiwerdende Stelle eines "Sachbearbeiters Flugzeugabfertigung (stellvertretender Gruppenleiter SO)" in ihrer Station Flughafen Düsseldorf-Lohausen intern aus. Die Ausschreibung sollte bis zum 14. März 1977 im Aushang bleiben. Bis zum Ende der Aushangfrist bewarben sich elf Mitarbeiter. Der beteiligte Mitarbeiter G bewarb sich erst am 13. April 1977. Er hatte als einziger Bewerber an dem Lehrgang "SO/C-I" teilgenommen, der in der Ausschreibung als "erwünscht" bezeichnet worden war.

Mit Schreiben vom 28. April 1977 teilte die Antragstellerin dem örtlichen Betriebsrat (Antragsgegner) die Namen der Mitarbeiter mit, die sich um den Arbeitsplatz beworben hatten. Es handelte sich ausschließlich um interne Bewerber. Zugleich unterrichtete die Antragstellerin den Antragsgegner von ihrer Absicht, den Beteiligten G auf die ausgeschriebene Stelle zu versetzen, weil die-



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



- 4 -

ser "aufgrund seiner fundierten Fachkenntnisse, seiner bisherigen Tätigkeiten und der bereits unter Beweis gestellten Führungsaufgaben sowie der persönlichen Qualifikation der geeignetste Bewerber" sei.

Der Antragsgegner verweigerte mit Schreiben vom 5. Mai 1977 seine Zustimmung zur Versetzung des Beteiligten G mit der Begründung, es liege ein Verstoß gegen § 5 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung über Stellenausschreibungen vor.

Daraufhin hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Versetzung des Beteiligten G begehrt. Nach ihrer Auffassung verstößt die Versetzung des Beteiligten G nicht gegen die Betriebsvereinbarung über Stellenausschreibungen. Daß sich der Beteiligte G verspätet beworben habe, sei unschädlich. Die Vorschrift des § 5 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung habe allein den Zweck, ihr - der Antragstellerin - innerhalb einer bestimmten Frist einen Überblick über den Kreis der Bewerber zu verschaffen; sie räume ihr die Möglichkeit ein, verspätet eingehende Bewerbungen aus Ordnungsgründen abzulehnen. Nur durch § 6 der Betriebsvereinbarung trete eine Bindung hinsichtlich der Auswahl der Bewerber ein. Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung sei es, den geeignetsten Bewerber auf einem freiwerdenden Arbeitsplatz einzusetzen. Dieser Zweck könne nicht erreicht werden, wenn verspätete Bewerbungen nicht mehr berücksichtigt werden dürften.

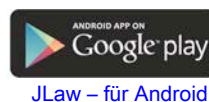
Die Antragstellerin hat beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Be-

- 5 -



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



- 5 -

teiligten G auf die Stelle eines Sachbearbeiters Flugzeugabfertigung (stellvertretender Gruppenleiter SO) in dem Bereich Station Düsseldorf zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung des Antrags gebeten und vorgetragen: Er habe der Versetzung des Beteiligten G gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG widersprechen dürfen. § 5 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung sei nicht nur eine Schutzvorschrift zugunsten der Antragstellerin. Die Bestimmung richte sich auch an den Betriebsrat. Werde die Ausschreibungsdauer durch Neubewerbungen unterlaufen, so sei die Möglichkeit einer Manipulation nicht auszuschließen. So sehe § 5 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsvereinbarung vor, daß ein Mitarbeiter grundsätzlich mindestens ein Jahr auf seinem Arbeitsplatz beschäftigt sein solle. Die Antragstellerin habe es bei ihrem Verfahren demnach in der Hand, auf einen bestimmten Bewerber zu warten. Die Chancengleichheit sei nur dann gewährleistet, wenn lediglich diejenigen Bewerber berücksichtigt würden, die sich innerhalb der Ausschreibungsfrist beworben hätten. Bei einer Verlängerung der Ausschreibungsfrist sei es im Betriebe der Antragstellerin Brauch, daß dem Betriebsrat die dafür maßgeblichen Gründe von der Antragstellerin dargelegt würden. Diese Übung sei im vorliegenden Falle nicht beachtet worden.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen und die Zustimmung des Antragsgegners zur Versetzung des Beteiligten G ersetzt.

Die dagegen eingelegte Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.



- 6 -

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der Antragsgegner hatte keinen gesetzlichen Grund, seine Zustimmung zur Versetzung des Beteiligten G zu verweigern, so daß die Vorinstanzen die Zustimmung des Antragsgegners mit Recht ersetzt haben.

I. Die Zustimmungsverweigerungserklärung des Antragsgegners vom 5. Mai 1977 genügt den Formerfordernissen des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Insbesondere fehlt es nicht an der dort vorgeschriebenen Angabe von Gründen für die Versagung der Zustimmung.

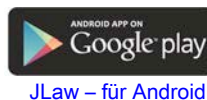
Nach der Rechtsprechung des Senats gehört die Angabe von Gründen zum notwendigen Inhalt der Zustimmungsverweigerungserklärung; eine Zustimmungsverweigerungserklärung ohne Gründe ist rechtsunwirksam (BAG AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe] und AP Nr. 3 zu § 101 BetrVG 1972 [zu II 4 der Gründe]). Dabei müssen die angegebenen Gründe auf den konkreten Sachverhalt abgestellt sein; eine Begründung, die lediglich formelhaft auf einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG normierten Zustimmungsverweigerungsgründe hinweist, ohne dazu entsprechende konkrete Tatsachen anzugeben, reicht nicht aus (Senatsbeschluß vom 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 -, AP Nr. 11 zu § 99 BetrVG 1972 [zu II 1 der Gründe]).

Die Zustimmungsverweigerungserklärung des Antragsgegners vom 5. Mai 1977 beschränkt sich

- 7 -



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



- 7 -

auf den Hinweis, es liege ein Verstoß gegen § 5 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung über Stellenausschreibungen vor. Diese knappe Begründung reichte hier jedoch aus. Der Hinweis auf § 5 Abs. 2 der genannten Betriebsvereinbarung machte ohne weiteres deutlich, daß die Zustimmung versagt wurde, weil die Bewerbung nicht innerhalb der Ausschreibungsfrist eingegangen war. Zweifel konnten insoweit nicht aufkommen. Nähere Ausführungen zur Konkretisierung des Zustimmungsverweigerungsgrundes waren daher nicht erforderlich.

Die formgültige Zustimmungsverweigerungserklärung ist auch innerhalb der gesetzlichen Frist von einer Woche seit Unterrichtung des Antragsgegners über die beabsichtigte personelle Maßnahme bei der Antragstellerin eingegangen, so daß die Zustimmung des Antragsgegners nicht schon gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt.

II. Zur endgültigen Durchführung der Versetzung des Beteiligten G bedarf es der im vorliegenden Verfahren beantragten gerichtlichen Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Die Zustimmung ist zu ersetzen, wenn sich der Betriebsrat auf keinen der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend normierten Zustimmungsverweigerungsgründe berufen kann. Das ist hier der Fall.

1. Der Antragsgegner stützt seine Zustimmungsverweigerung in erster Linie auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme u.a. dann verweigern kann, wenn diese gegen eine Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung verstoßen würde. Der Antragsgegner sieht in der Auswahl des Beteiligten G für die freigewordene Stelle trotz dessen erst nach Ablauf der Ausschreibungsfrist eingegangener Be-



werbung einen Verstoß gegen § 5 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung über Stellenausschreibungen. Hierin ist das Landesarbeitsgericht dem Antragsgegner jedoch mit Recht nicht gefolgt.

Nach § 5 Abs. 2 der genannten Betriebsvereinbarung ist die Bewerbung eines Mitarbeiters um eine ausgeschriebene Stelle innerhalb der Ausschreibungsdauer schriftlich an den zuständigen Personaldienst mit gleichzeitiger Kopieabgabe an den Leiter der eigenen Dienststelle zu richten. Die Vorschrift wendet sich also nach ihrem Wortlaut an die Mitarbeiter, die an einer ausgeschriebenen Stelle interessiert sind, und sagt ihnen, bei wem, in welcher Form und innerhalb welcher Frist sie sich melden und ihr Interesse bekunden können. Darin erschöpft sich der Regelungsinhalt der Vorschrift. Entgegen der Auffassung des Antragsgegners gebietet sie der Antragstellerin nicht, bei der Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle nur solche Mitarbeiter zu berücksichtigen, die sich innerhalb der Ausschreibungsfrist um die Stelle beworben haben. Ein derartiges Gebot ist weder dem Wortlaut noch dem erkennbaren Sinn und Zweck der genannten Vorschrift zu entnehmen.

Wie der Senat wiederholt ausgesprochen hat, soll durch die betriebliche Ausschreibung einer neu zu besetzenden Stelle auch den Betriebsangehörigen die Möglichkeit gegeben werden, ihr Interesse an dieser Stelle kundzutun und sich darum zu bewerben; die betriebliche Ausschreibung bedeutet aber für sich allein 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 anderweitiger Erklärun-

gen des Arbeitgebers und vorbehaltlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarter Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers, die Stelle einem Arbeitnehmer seiner Wahl zu übertragen. Er kann sich dabei auch für einen betriebsfremden Bewerber entscheiden, wenn er ihn für den geeigneteren hält (BAG AP Nr. 1 zu § 100 BetrVG 1972 [zu III 5 a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt, und AP Nr. 10 zu § 99 BetrVG 1972 [zu II 1 a der Gründe]).

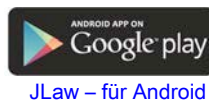
Wenn die Betriebsvereinbarung in ihrem § 4 für die Stellenausschreibung eine Aushangfrist von zwei bis sechs Wochen und die Angabe des letzten Tages der Frist in der Ausschreibung vorschreibt und wenn sie im Zusammenhang damit in ihrem § 5 Abs. 2 sagt, daß die Bewerbung innerhalb der Ausschreibungsdauer an den zuständigen Personaldienst zu richten ist, so liegt darin keine Begrenzung der Auswahl des Arbeitgebers auf den Kreis derjenigen betriebsinternen Mitarbeiter, die ihre Bewerbung innerhalb der Aushangfrist eingereicht haben. Durch die Festsetzung einer solchen Frist und deren Bekanntgabe soll lediglich sichergestellt und den interessierten Mitarbeitern Gewißheit gegeben werden, daß die Stelle bis zum Ablauf der angegebenen Frist offengehalten wird und daß die Interessenten deshalb mit einer bis dahin eingereichten Bewerbung nicht zu spät kommen. Eine darüber hinausgehende Bedeutung im Sinne einer Begrenzung der berücksichtigungsfähigen Bewerber und damit im Sinne einer Auswahlrichtlinie nach § 95 Abs. 1 BetrVG kann dieser Regelung nicht beigemessen werden. Hätten die Betriebspartner derartiges gewollt, so hätten sie dies in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck bringen müssen. Das ist nicht geschehen.



Richtlinien für die personelle Auswahl bei Stellenbesetzungen enthält - wie schon die gewählte Überschrift zeigt - erst § 6 der Betriebsvereinbarung. Dort ist bestimmt, daß die Auswahl des Bewerbers nach Eignung entsprechend den persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes erfolgt und daß im Falle von internen und externen Bewerbungen bei gleicher Qualifikation dem internen Bewerber der Vorzug zu geben ist. Diese Regelung über die Auswahl zwischen internen und externen Bewerbern spricht im übrigen ebenfalls gegen die Auffassung des Antragsgegners. Da für externe Bewerber in der Betriebsvereinbarung eine Bewerbungsfrist nicht vorgesehen ist, braucht eine solche Bewerbung auch dann nicht zurückgewiesen zu werden, wenn sie erst nach dem Ende der innerbetrieblichen Aushangfrist eingegangen ist, während die gleichzeitig eingegangene Bewerbung eines ebenso oder besser geeigneten internen Bewerbers nicht mehr berücksichtigt werden dürfte, wenn die Auslegung des Betriebsrates richtig wäre. Das widerspräche dem Sinn und Zweck des § 6 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung, freie Stellen aus dem Kreise der Betriebsangehörigen zu besetzen, es sei denn, ein externer Bewerber sei besser qualifiziert als die in Frage kommenden Betriebsangehörigen.

War die Antragstellerin somit aufgrund der Betriebsvereinbarung nicht gehalten, die Bewerbung des Beteiligten G unberücksichtigt zu lassen, so scheidet ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Antragsgegners nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG aus.

2. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde läßt sich ein Zustimmungsverweigerungsrecht auch nicht auf § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG stützen.



- 11 -

Diese Vorschrift setzt voraus, daß die personelle Maßnahme gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG verstoßen würde. Das ist - wie dargelegt wurde - hier nicht der Fall.

3. Die Rechtsbeschwerde macht schließlich geltend, wegen der Berücksichtigung der nach dem Ende der Ausschreibungsfrist eingegangenen Bewerbung des Beteiligten G müsse die vorausgegangene Ausschreibung als nicht erfolgt angesehen werden, so daß die personelle Maßnahme ohne eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung getroffen werde und damit der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG gegeben sei. Auch hierin kann der Rechtsbeschwerde nicht gefolgt werden. Ihre Auffassung setzt voraus, daß nur innerhalb der Ausschreibungsfrist eingegangene Bewerbungen berücksichtigt werden dürften. Daß diese Auffassung unrichtig ist, wurde ebenfalls bereits ausgeführt.

gez.: Dr. Dieterich Dr. Seidensticker Dr. Etzel

Dr. Rust

Andersch



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

