

Aktenzeichen: 6 ABR 105/79

Bundesarbeitsgericht 6. Senat - Beschluß vom 27. Mai 1982
Az. 6 ABR 105/79

I. Arbeitsgericht - Beschluß vom 7. Juni 1979
Stuttgart Az. 15 BV 1/79

II. Landesarbeitsgericht - Beschluß vom 4. Oktober 1979
Baden-Württemberg Az. 11 Ta BV 6/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Beteiligungsbefugnis im Beschlußverfahren

Gesetz:

ArbGG § 80, § 83 Abs. 3; BetrVG §§ 93, 95, 99

Leitsatz:

Ein von einer geplanten Versetzung betroffener Arbeitnehmer ist im Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nicht Beteiligter in diesem Beschlußverfahren.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 105/79

11 Ta BV 6/79 Baden-Württemberg

Verkündet am
27. Mai 1982

Haust,

Reg.Obersekretärin

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 27. Mai 1982 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Ostkamp und Hohnheit beschlossen:

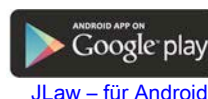
Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Oktober 1979 - 11 Ta BV 6/79 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin betreibt ein Luftfahrtunternehmen. Sie beabsichtigt, die Stelle des Gebietsverkaufsleiters in Stuttgart neu zu besetzen. Dazu hat sie dem Antragsgegner - dem in der Niederlassung in Stuttgart gebildeten Betriebsrat - den Entwurf einer Ausschreibung übersandt. Dieser war in einigen Punkten mit der Stellenausschreibung nicht einverstanden. Nachdem die Antragstellerin die Ausschreibung - wie von ihr geplant - dennoch vorgenommen hatte, verweigerte der Antragsgegner die Zustimmung zur geplanten Versetzung eines für die Stelle vorgesehenen Bewerbers. Er meint, die Antragstellerin habe ihn bei der Ausschreibung nicht ordnungsgemäß beteiligt. In der von der Antragstellerin und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung vom 30. November 1974 über innerbetriebliche Stellenausschreibungen ist in § 3 Abs. 1 bestimmt: "Die Ausschreibung ist vor Veröffentlichung mit dem örtlichen Betriebsrat abzustimmen." Damit müsse - so meint der Antragsgegner - bei einer Ausschreibung Übereinstimmung über den Inhalt mit dem Antragsgegner herbeigeführt werden. Die Antragstellerin hat beantragt, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu einer beabsichtigten Versetzung des Herrn Rudolf T auf die Position des Gebietsverkaufsleiters Stuttgart (STR BV) zu ersetzen. Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner sein Verfahrensziel erster Instanz weiter. Die Antragstellerin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II.1. Die Rechtsbeschwerde ist nach § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG statthaft.

2. Über die Ersetzung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme ist im Beschlußverfahren zu entscheiden, § 2 a Abs. 1 Nr. 1, § 80 ArbGG, § 99 BetrVG.

- 3 -



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



- 3 -

3. Antragstellerin und Antragsgegnerin sind nach § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligungsbefugt.

Die Vorinstanzen haben auch den von der geplanten personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer beteiligt. Dies entspricht der Rechtsprechung des bisher zuständigen Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 23, 196, 209 = AP Nr. 6 zu § 61 BetrVG; AP Nr. 1 und 7 zu § 99 BetrVG 1972).

Auch der erkennende Senat ist dieser Auffassung bisher gefolgt (vgl. zuletzt noch Beschluß vom 30. April 1981 - 6 ABR 59/78 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Diese Rechtsprechung gibt der Senat auf. Er hat deshalb von einer Anhörung dieses Arbeitnehmers abgesehen.

Nach § 83 Abs. 3 BetrVG kann Beteiligter in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nur sein, wer von der zu erwartenden Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen oder berührt wird (vgl. z.B. den Beschluß des erkennenden Senats vom 25. Juni 1981 - 6 ABR 92/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Durch die von der Antragstellerin beabsichtigte personelle Maßnahme (Versetzung des Arbeitnehmers T) wird dieser nicht in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbeziehung betroffen, die Gegenstand dieses Verfahrens ist. Mit § 99 BetrVG werden kollektivrechtliche Rechtsbeziehungen, nicht individualrechtliche geregelt. Gegenstand des Beschlußverfahrens über die Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats sowie dessen Zustimmungsverweigerungsrecht, nicht ein mögliches Individualrecht einzelner Arbeitnehmer auf Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung. Es dient damit nur der Kompetenzbestimmung und -abgrenzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Zu berücksichtigen ist weiter, daß durch das Beschlußverfahren über die Zustimmungsersetzung nur diese, nicht aber die beabsichtigte Maßnahme des Arbeitgebers ersetzt werden kann.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Ob die Maßnahme selbst vorgenommen wird, hängt allein vom Arbeitgeber ab. Auf diesen Umstand stellt in ständiger Rechtsprechung auch das Bundesverwaltungsgericht ab, das im mit dem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vergleichbare Verfahren über die Mitbestimmungspflichtigkeit bei Einstellungen, Eingruppierungen und Versetzungen nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 1 BPersVG die Beteiligung des einzelnen Bediensteten nach § 83 ArbGG am Beschlußverfahren ebenfalls verneint (vgl. BVerwG Entscheidung vom 3. Juni 1977 VII P 2.76 - Buchholz, BVerwG 238.3 A § 75 PersVG Nr. 2; vom 26. Mai 1978 - VI P 49.78 - SozBA 1979 F 2 S. 4 und vom 13. Februar 1976 - VII P 4.75 - BVerwGE 50, 186, 193). Auch kann aus dem in § 99 Abs. 1 BetrVG genannten Wort "Beteiligte" nichts für eine Beteiligung des einzelnen Arbeitnehmers am Beschlußverfahren über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4 BetrVG hergeleitet werden. In § 99 Abs. 1 BetrVG ist die Bezeichnung "Beteiligte" nicht im prozessualen Sinne gebraucht sondern als Sammelname für die Bewerber i.S. dieser Vorschrift (vgl. BAG vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - AP Nr. 1 zu § 99 BetrVG 1972).

Für den einzelnen Arbeitnehmer hat das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG allenfalls individualrechtliche Auswirkungen, die nicht Gegenstand dieses Beschlußverfahrens sind. Bei Einstellungen bedingt erst die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags für den Arbeitnehmer betriebsverfassungsrechtliche Wirkungen; diese sind ebenfalls nicht Gegenstand des Beschlußverfahrens über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. Hier ist nur zu klären, ob der Betriebsrat die Befugnis, die Zustimmung zu einer Einstellung zu verweigern, wirksam ausgeübt hat. (Nach der Rechtsprechung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts ist die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags unabhängig von der Beteiligung des Betriebsrats zu beurteilen, BAG 34, 1, 6 = AP Nr. 9 zu Art. 33 Abs. 2 GG). Entsprechendes trifft für die Zustimmungsersetzung zu einer Versetzung eines Arbeitnehmers zu. Wird die Ersetzung der Zustimmung zur Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers begehrt, ist damit ebenfalls keine etwa in einem anderen Verfahren bindende Entscheidung über die Eingruppierung getroffen. Der Vierte Senat des Bundesarbeits-

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

gerichts (Urteil vom 13. Mai 1981 - 4 AZR 1076/78 - zur Veröffentlichung vorgesehen) hat zutreffend darauf hingewiesen, daß das Verfahren über die Zustimmungsersetzung nach § 99 BetrVG nicht der verbindlichen Festlegung der zutreffenden Eingruppierung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dient und daher die rechtskräftige Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung eines Arbeitnehmers nach § 99 BetrVG die tariflichen Rechte dieses Arbeitnehmers im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht berühren und folglich auch keine präjudizielle Wirkung für einen Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags auf das Arbeitsverhältnis entfalten kann. Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an. Dies trifft auch zu, soweit der Betriebsrat die Verweigerung seiner Zustimmung auf eine ungerechtfertigte Benachteiligung oder nicht tarifgerechte Eingruppierung des Arbeitnehmers stützt (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG). Auch insoweit übt der Betriebsrat - wenn auch im Interesse des einzelnen - nur eine kollektivrechtliche Befugnis aus.

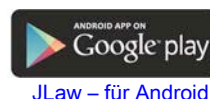
Auch wenn im Einzelfall dennoch betriebsverfassungsrechtlich begründete Rechte eines Arbeitnehmers, wie z.B. das Wahlrecht zum Betriebsrat oder das Beschwerderecht nach § 83 BetrVG durch das Verfahren nach § 99 BetrVG berührt sind, ist dies nur eine mittelbare Folge der Zustimmungsverweigerung oder ihrer Ersetzung. Der Verlust oder der Erwerb dieser Rechte setzt voraus, daß der Arbeitgeber bei wirksamer Zustimmungsverweigerung ein etwa begonnenes Arbeitsverhältnis auch tatsächlich beendet oder nach Ersetzung der Zustimmung ein noch nicht begonnenes abschließt oder die vorläufige Einstellung eines Arbeitnehmers in eine endgültige umwandelt.

III. Die Rechtsbeschwerde hat jedoch keinen Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht die Zustimmung des Antragsgegners zu der von der Antragstellerin geplanten Versetzung ersetzt, weil dem Antragsgegner das von diesem geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG nicht zusteht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

2. Das Landesarbeitsgericht ist offenbar davon ausgegangen, daß die im Betrieb Stuttgart anzuwendende Betriebsvereinbarung zwar eine Verpflichtung enthalte, Ausschreibungen nur mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrats vorzunehmen, diese Regelung aber deshalb unwirksam sei, weil die Einräumung des Rechts an den Betriebsrat, bei Inhalt und sprachlicher Abfassung jeder Ausschreibung mitzubestimmen, eine unzulässige Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in personellen Einzelmaßnahmen zum Inhalt habe.

3. Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht.

a) Zunächst kann dem Landesarbeitsgericht nicht darin zugestimmt werden, wenn es das auf einen bestimmten Arbeitsplatz beschränkte Ausschreibungsverlangen mit dem Verlangen nach ordnungsgemäßer Ausschreibung im Einzelfall gleichsetzt. Weiterhin hat es übersehen, daß ein mit dem Arbeitgeber vereinbartes Recht des Betriebsrats, auf jede Ausschreibung Einfluß zu nehmen, das Ausschreibungsverfahren nicht zu einer personellen Einzelmaßnahme macht. Dazu zählen allein die in § 99 BetrVG genannten Maßnahmen. Diese beziehen sich jeweils auf einen individuellen Sachverhalt (so schon BAG 13, 182, 186 = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG; BAG 23, 257, 263 = AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG). Bei der Ausschreibung nach § 93, deren Unterbleiben nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats rechtfertigen kann, handelt es sich dagegen um eine allgemeine personelle Angelegenheit. Daran ändert sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht etwa dann etwas, wenn die Betriebspartner im Einzelfall um die Ordnungsmäßigkeit einer Ausschreibung streiten.

b) Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts bedarf es keiner Entscheidung darüber, ob die Betriebsvereinbarung über eine innerbetriebliche Stellenausschreibung wegen Erweiterung der Mitbestimmungsrechte unwirksam ist, da dem Antragsgegner nach dem Inhalt der Betriebsvereinbarung jedenfalls nicht ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt ist, das ihn in die Lage versetzen würde, eine Ausschreibung zu verhindern, weil er sich über ihren Inhalt oder ihren Wortlaut nicht



- 7 -

mit der Antragstellerin hat einigen können. Die Betriebsvereinbarung hat jedenfalls in diesem Punkt die dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz zustehenden Mitbestimmungsrechte nicht erweitert.

Betriebsvereinbarungen sind wie Tarifverträge in erster Linie nach ihrem Wortlaut, ihrem Sinn und Zweck sowie dem Willen der Beteiligten auszulegen, soweit er in der Betriebsvereinbarung noch erkennbar Ausdruck gefunden hat. Dies ist auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz voll nachprüfbar (BAG 17, 305 = AP Nr. 1 zu § 4 1. VermBG; BAG 27, 187, 191 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; BAG Urteil vom 4. März 1982 - 6 AZR 594/79 - zur Veröffentlichung bestimmt; Fitting/Auffarth/ Kaiser, BetrVG, 13. Aufl. 1981, § 77 Rz 24; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl. 1976, § 77 Rz 20; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77 Rz 30; für Tarifverträge BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt m.w.N.). Dabei ist einmal davon auszugehen, daß die Betriebspartner gesetzeskonforme Regeln treffen wollten (BAG 17, 305 = AP Nr. 1 zu § 4 1. VermBG; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 77 Rz 24; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 77 Rz 30), zum anderen, daß jede Abweichung von einer gesetzlichen Regelung sich klar und eindeutig aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung erschließen läßt. Nur so sind Betriebsvereinbarungen, die wie Gesetze und Tarifverträge normativ wirken, Dritten verständlich und handhabbar.

Der von der Antragstellerin und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über innerbetriebliche Stellenausschreibungen sind unter Anlegung dieses Prüfungsmaßstabs kein Anhaltspunkte zu entnehmen, daß dem örtlichen Betriebsrat bei der Abfassung von Ausschreibungen mehr als nur ein Recht zur Beratung mit der Antragstellerin zusteht. Die Betriebsvereinbarung weicht in § 3 Abs. 1 mit dem Wort "abstimmen" vom Wortgebrauch des Betriebsverfassungsgesetzes ab. "Abstimmen" bedeutet nicht "zustimmen". Hätten die Betriebspartner ein über ein Mitwirkungsrecht hinausgehendes Mitbestimmungsrecht vereinbaren wollen, hätte es weiterer Merkmale bedurft, aus denen dies geschlossen werden könnte. Daran



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

fehlt es. Im Gegenteil läßt die Systematik der getroffenen Regelung erkennen, daß sie jedenfalls nicht mehr als eine Mitwirkung i.S. eines Beratungsrechts gewollt war. Die Betriebsvereinbarung enthält keine Bestimmung, wie bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung über den Inhalt einer Ausschreibung zu verfahren ist. Auch Betriebsvereinbarungen sollen in aller Regel lückenlos sein. Wird daher die Entscheidung von Streitfällen in einer Betriebsvereinbarung nicht geregelt, ist im Zweifel keine Mitbestimmung, sondern nur eine Mitwirkung gewollt. Hätten die Betriebspartner angestrebt, daß dem Betriebsrat ein Mitbestimmungs- und nicht nur ein Mitwirkungsrecht zusteht, hätte es nahegelegen, für diesen Fall auch die Entscheidung der Einigungsstelle vorzusehen, soweit es sich um eine Regelungsstreitigkeit handelt. Nicht zuletzt spricht für diese Auffassung die inzwischen an die Stelle dieser Betriebsvereinbarung getretene Betriebsvereinbarung vom 12. November 1980, in der in § 7 unter der Überschrift "Beteiligung des Betriebsrats" vereinbart ist, daß der "Inhalt des Entwurfs (jeder Stellenausschreibung) mit dem Betriebsrat mit dem beiderseitigen Willen zur Einigung innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt des Entwurfs abgestimmt wird".

Die Antragstellerin hat dem Antragsgegner unstreitig mehrfach Gelegenheit gegeben, seine Vorschläge zum Inhalt der Ausschreibung darzulegen. Er hat an dieser Ausschreibung beratend mitgewirkt. Damit hat die Antragstellerin nicht gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen. Der Antragsgegner kann die Zustimmung zur geplanten Versetzung nicht wegen § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern. Das Landesarbeitsgericht hat sie im Ergebnis zu Recht ersetzt.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs
OstkampDr. Leinemann
Hohnheit

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

