

Arbeitsgericht Kassel

Aktenzeichen: 3 BV 1/12



Dr. Ulbrich & Kaminski

RECHTSANWÄLTE

Hellweg 2 · 44787 Bochum

Telefon +49(0)234 579 521-0

Telefax +49(0)234 579 521-21

www.ulbrich-kaminski.de



Verkündet am:

14. Juni 2012

gez. Forys
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

1.

- Antragstellerin -

Verfahrensbevollmächtigt.:

Rechtsanwälte Dr. Ulbrich & Kaminski, Hellweg 2, 44787 Bochum

2.

- Beteiligter -

Verfahrensbevollmächtigt.:

hat das Arbeitsgericht Kassel, Kammer 3,
auf die mündliche Verhandlung vom 14. Juni 2012

durch den Richter am Arbeitsgericht Leinweber als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter Falk
und den ehrenamtlichen Richter Pilz

beschlossen:

**Die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Einstellung der
Arbeitnehmerin wird ersetzt.**

**Es wird festgestellt, dass die am 01. Februar 2012 vorgenommene
vorläufige Einstellung der Arbeitnehmerin aus sachlichen
Gründen dringend erforderlich war. Verfügungen**

Gründe:**I.**

Die Beteiligten streiten über die Ersetzung einer vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme.

Die Antragstellerin betreibt in eine Pflegeeinrichtung und beschäftigt deutlich mehr als 100 Arbeitnehmer. Die Belegschaft hat einen Betriebsrat gewählt, der Antragsgegner im Beschlussverfahren.

Die Antragstellerin beschäftigt seit dem 01. September 2011 die Arbeitnehmerin . Diese hat eine Ausbildung als Kaufrau im Gesundheitswesen absolviert. Die Beschäftigung von Frau war befristet bis zum Ende einer Erkrankung des Arbeitnehmers Herrn . Dieser ist ebenfalls als Verwaltungsangestellter beschäftigt, und zwar in Vollzeit. Der Arbeitnehmer war im zweiten Halbjahr 2011 länger erkrankt. Im Dezember 2011 wurde eine stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben durchgeführt. Soweit ersichtlich, hat sich der Gesundheitszustand von Herrn stabilisiert; krankheitsbedingte Fehlzeiten sind nicht dargelegt. Der Arbeitnehmer ist zu einem GdB von 50 als Schwerbehinderter anerkannt.

Mit Anhörungsschreiben vom 19. Januar 2012 wurde der Betriebsrat gem. § 99 BetrVG darüber unterrichtet, dass Frau ab dem 01. Februar 2012 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden als Verwaltungsangestellte befristet bis zum 31. Juli 2012 eingestellt werden soll. Auf die im Betriebsrat am 19. Januar 2012 zugegangene Unterrichtung widersprach dieser mit Schreiben vom 26. Januar 2012, unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG:

Der Arbeitgeber hat in der Vergangenheit Arbeitsplätze an der Zentrale eingespart bzw. abgebaut. Gleichzeitig mit diesen Maßnahmen werden die zwei Verwaltungsmitarbeiter Frau und Herr auf Weisung des Arbeitgebers an der Zentrale in ihrer Arbeitszeit eingesetzt mit der

Begründung, dass ihr Arbeitsbereich freie Ressourcen für die Arbeit an der Zentrale bietet.

Die Einstellung von Frau [Name] und die damit verbundene Erweiterung der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit in der Verwaltung begründet die Besorgnis des Betriebsrats, dass die Arbeitsplätze der bereits beschäftigten Mitarbeiter in der Verwaltung insgesamt gefährdet sind, ohne dass dies aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist.

Die Antragstellerin informierte den Betriebsrat daraufhin mit Schreiben vom 30. Januar 2012, dass die Beschäftigung von Frau [Name] aus dringenden Gründen erforderlich sei und sie daher ab dem 01. Februar 2012 gem. § 100 BetrVG vorläufig erfolge. Der Betriebsrat teilte mit Schreiben vom 01. Februar 2012 mit, er sehe keine dringenden sachlichen Gründe dafür, Frau [Name] zu beschäftigen. Er widerspreche der vorläufigen Einstellung.

Wegen der weiteren Inhalte der jeweiligen Schriftstücke wird auf Bl. 38 - 42 d. A. verwiesen.

Mit ihrer am 03. März 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragschrift begehrt die Antragstellerin die Ersetzung der verweigerten Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin [Name] sowie die Feststellung, dass eine vorläufige Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Die Antragstellerin vertritt die Auffassung, die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses sei nicht als Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG zu bewerten. Im Übrigen lägen Verweigerungsgründe gem. § 99 Abs 2 Nr. 3 BetrVG nicht vor. Der Betriebsrat habe keine Tatsachen vorgetragen, die eine Besorgnis begründen, dass der Arbeitnehmer [Name] durch die Einstellung von Frau [Name] entweder gekündigt oder benachteiligt werde. Die Arbeitgeberin habe sich entschieden, eine zusätzliche Stelle in Teilzeit in der Verwaltung zu schaffen. Dabei gehe es ihr um die Entlastung des bereits beschäftigten Personals in der Verwaltung und um eine Kontinuität der Verwaltungsarbeit und

insbesondere der Abrechnungen. Die Antragstellerin setze Frau neben allgemeinen Verwaltungsarbeiten auch für die Abrechnung der Pflegeleistungen gegenüber dem Pflege-, Krankenkassen und Sozialämtern ein. Die dahingehende Sachbearbeitung sei zur Aufrechterhaltung der Liquidität von großer betriebswirtschaftlicher Bedeutung. Auch der Arbeitnehmer erledige diese Aufgaben; Frau könne jedoch aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer vorangegangenen Tätigkeit dafür im Vertretungsfall sofort eingesetzt werden.

Eine Gefährdung des Arbeitsplatzes von Herrn bestehe unabhängig von seinem besonderen Kündigungsschutz und der höheren sozialen Schutzwürdigkeit in keiner Weise.

Die Antragstellerin beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin Frau zu ersetzen;

festzustellen, dass die am 01. Februar 2012 vorgenommene vorläufige Einstellung der Arbeitnehmerin Frau aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war;

Der Antragsgegner beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages sei begrifflich eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG. Die Einstellung von Frau in 2011 sei ausschließlich zum Zwecke der Vertretung für den erkrankten Arbeitnehmer erfolgt. Dessen Gesundheit sei vollständig wiederhergestellt; es bestehe überhaupt kein Bedarf für die Einstellung und die Beschäftigung von Frau. Insoweit führe die Einstellung von Frau dazu, dass ein

weiterer Arbeitsplatz in der Verwaltung besetzt werde, ohne dass für den Betriebsrat irgendwie nachvollzogen werden könne, wie sich das weitere Arbeitsvolumen für eine Mitarbeiterin bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden ergeben solle. Bereits zuvor sei dem Betriebsrat mitgeteilt worden, die beiden ursprünglich in der Verwaltung beschäftigten Arbeitnehmer seien nicht vollständig ausgelastet, könnten auch in der Zentrale eingesetzt werden. Die Einstellung und Beschäftigung von Frau führe zu ständigen Unstimmigkeiten in dem Bereich, z. B. wenn es darum gehe, von welchen Mitarbeitern die jeweilige Arbeit erledigt werden könne und wer letztlich während der Arbeitszeit unbeschäftigt sein müsse. Seitdem nunmehr Frau im Wesentlichen zeitversetzt nach der täglichen Arbeitszeit von Herrn beschäftigt werde, führe dies dazu, dass sie Arbeiten erledige, sodass für Herrn morgens gelegentlich keine Aufgaben in der Verwaltung mehr zur Verfügung stünden.

Da ein Beschäftigungsbedarf für Frau in der Verwaltung überhaupt nicht bestehe, sei deren Einstellung aus sachlichen Gründen auch nicht dringend erforderlich.

Wegen des Weiteren Vortrages der Beteiligten wird auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

II.

Die Anträge der Beteiligten zu 1. sind zulässig und begründet.

Die von der Antragstellerin beabsichtigte Beschäftigung der Frau ist eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, ist der Betriebsrat grundsätzlich nach § 99 BetrVG erneut zu beteiligen (BAG vom 07.08.1999 - 1 ABR 68/89 - AP-Nr. 82 zu § 99 BetrVG 1992; h.M. Fitting 24. Auflage § 99 BetrVG Randziffer 38). Entsprechendes gilt

auch bei einem etwaigen Wechsel von einer Befristung mit Sachgrund in eine sachgrundslose.

Die Antragstellerin hat bei dem Betriebsrat mit Antrag vom 19. Januar 2012 die Zustimmung zur Einstellung von Frau [Name] beantragt. Der Betriebsrat hat seinen Widerspruch auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG gestützt und zur Begründung angeführt, dass die Arbeitsplätze der bereits in der Verwaltung beschäftigten Mitarbeiter gefährdet sei, ohne dass dies aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist. Der Widerspruch ist erheblich. Er erfolgte gem. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schriftlich und fristgemäß innerhalb einer Woche. Zwar gibt der Betriebsrat im Wesentlichen lediglich den Wortlaut des Gesetzes wieder. Bei der gebotenen Auslegung wird jedoch erkennbar, der Betriebsrat vertrete die Auffassung, dass in Folge der zusätzlichen Einstellung von Frau [Name] die Arbeitsmenge insgesamt für die im Bereich der Verwaltung Beschäftigten nicht ausreiche, damit ggf. ein Arbeitsplatz eines bereits dort Beschäftigten überflüssig werde. Die Antragstellerin war deshalb berechtigt, aber auch verpflichtet, gem. § 99 Abs. 4 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu beantragen, soweit sie an der personellen Maßnahme festhält.

Des Weiteren hat die Beteiligte zu 1. gem. § 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG den Betriebsrat von der vorläufigen personellen Maßnahme unterrichtet, dies mit Datum vom 30. Januar 2012. Deren Dringlichkeit hat der Betriebsrat unter dem 01. Februar 2012 bestritten. Daraufhin hat die Beteiligte zu 1. innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war (§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG); dies unter Berücksichtigung, dass die Antragschrift am 03. Februar 2012 - vorab per Telefax - bei Gericht eingegangen war.

Der Widerspruch des Betriebsrates ist nicht begründet, sodass nach § 99 Abs. 4 BetrVG seine Zustimmung zu ersetzen war.

Es sind keine Tatsachen ersichtlich, dass eine begründete Besorgnis bestehe, dass in Folge der Einstellung von Frau [Name] im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden. Insbesondere auch nicht in Person des Arbeitnehmers [Name]. Selbst wenn in Folge eines etwaig gegebenen Personalüberhangs sich zukünftig die Frage stellen könnte, einen Arbeitsplatz in der Verwaltung wiederum abzubauen, so drängt es sich als ganz offensichtlich auf, dass der Arbeitnehmer [Name] keinesfalls vorrangig vor der Arbeitnehmern [Name] zu entlassen wäre. Dies vor dem Hintergrund seines Sonderkündigungsschutzes und der deutlich höheren sozialen Schutzwürdigkeit. Im Übrigen wurde seitens der Antragstellerin eindeutig bekundet, dass diesbezüglich überhaupt keine Gefährdung des Arbeitsplatzes für Herrn [Name] bestehe; dies auch ausgeschlossen werden könne.

Auch sonstige Nachteile im Sinne der gesetzlichen Bestimmung, die in Person der bereits in der Verwaltung Beschäftigten eintreten könnten, sind nicht gegeben. Nachteile im Sinne der Vorschrift sind insbesondere der Verlust einer Rechtsposition oder eine rechtserheblichen Anwartschaft, soweit es etwa um eine gewünschte Erhöhung der Arbeitszeit eines Teilzeitmitarbeiters geht oder aber um Beförderungschancen. Auch diese Bereiche sind erkennbar durch die Einstellung von Frau [Name] nicht tangiert. Soweit schriftsätzlich von Wünschen auf Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten seitens des Betriebsrats abgestellt wurde, handelt es sich um Mitarbeiter, die vom Aufgabenbereich her mit der Arbeitnehmerin [Name] überhaupt nicht vergleichbar sind. Nachteile für bereits in der Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer können auch durch die auf eine Einstellung eines Arbeitnehmers beruhende tatsächliche Erschwerung der Arbeit von nicht unerheblichem Gewicht sein (vgl. BAG vom 15. September 1987 - 1 ABR 44/96 - AP-Nr. 46 zu § 99 BetrVG 1972). Tatsächliche Erschwerungen der Arbeit etwa im Sinne einer Leistungsverdichtung liegen gerade nicht vor, argumentiert der Betriebsrat doch dahin, es sei überhaupt nicht genug Arbeit entweder für Herrn [Name] oder Frau [Name] vorhanden.

Allerdings können Nachteile im Sinne der gesetzlichen Vorschrift nicht nur bei Erschwerungen sondern auch bei „Erleichterungen“ der Arbeit eintreten, insbesondere dann, wenn ein Arbeitnehmer in Folge der Einstellung eines

weiteren Mitarbeiters im Ergebnis „kaltgestellt“ wird, ihm keine Arbeit mehr zugewiesen, er keine Arbeit mehr zugewiesen erhält und er beschäftigungslos seine Arbeitszeit verbringen muss. Es liegt auf der Hand, dass in solchen Fällen auch das Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers verletzt sein kann, er Nachteile von erheblichem Gewicht erleidet. Dahingehendes ist im Verfahren jedoch weder vorgetragen, noch plausibler Weise für das Gericht nachvollziehbar. Die gegebene Situation bedarf zwar etwaig einer innerbetrieblichen Organisation, wie die vorhandene Arbeitsmenge vernünftiger Weise auf das vorhandene Personal zu verteile ist; ein Fall der Benachteiligung im Sinne der Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes sieht das Gericht jedoch nicht.

Nach § 100 Abs. 3 BetrVG kann das Arbeitsgericht eine vorläufige Maßnahme nur dann aufheben, wenn sie aus sachlichen Gründen offensichtlich nicht dringend erforderlich war. Das Merkmal der Offensichtlichkeit bedeutet, dass der Arbeitgeber bei objektiver Beurteilung der Sachlage klar erkennen musste, dass kein dringender sachlicher Grund vorlag. Es muss sich um eine grobe Verkennung der sachlich-betrieblich Notwendigkeiten und der vorläufigen Durchführung der Personalmaßnahme handeln (BAG vom 07. November 1977 - 1 ABR 55/75 - AP-Nr. 1 zu § 100 BetrVG 1972). Gemessen an diesem Maßstab war dem Feststellungsantrag der Beteiligten zu 1. stattzugeben.

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.

- Rechtsmittelbelehrung -