

**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 5 TaBV 18/08**

1 BV 29 b/07 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.08.2008

Gez.

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## **Beschluss**

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten  
pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 26.08.2008 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

b e s c h l o s s e n :

1. Die Beschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 10.01.2008, Az. 1 BV 29 b/07, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

## Gründe

### I.

Nachdem sich die Zustimmungsersetzung zur befristeten Einstellung eines Arbeitnehmers durch Zeitablauf erledigt hat, streiten die Beteiligten nur noch über den Widerantrag des Betriebsrats, dem Arbeitgeber zu untersagen, Einstellungen ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats oder dessen gerichtlicher Ersetzung oder ohne, dass die Voraussetzungen eines dringenden Erfordernisses vorlagen, vorzunehmen.

Die wöchentliche Vollarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In der nachwirkenden Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit, Dienstplangestaltung“ vom 20.12.2004 ist unter anderem geregelt, dass die „Rahmendienstpläne der einzelnen Wachbereiche auf einer höchst zulässigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden unter Einbeziehung von Arbeitsbereitschaft, Überstunden, Übergabezeiten sowie aktivierten Springerdiensten arbeitszeitschutzrechtlich in einem Kontrollausgleichszeitraum von 6 Monaten basieren“. Nach dieser Regelung werden die vollzeitbeschäftigten Rettungssanitäter auch tatsächlich mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden eingesetzt, davon sind 38,5 Stunden Arbeit und 9,5 Stunden Bereitschaftsdienst. Seit Juni 2007 stellt der Arbeitgeber nur noch neue Arbeitnehmer mit 75 % der wöchentlichen Vollarbeitszeit ein. Dies entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28,88 Stunden. Mit Schreiben vom 02.10.2007 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zur befristeten Einstellung des Arbeitnehmers T... W. als Rettungssanitäter für die Dauer der Erkrankung des Arbeitnehmers A... M. vom 02.10. bis längstens 31.12.2007 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28,88 Stunden. Zur Begründung führte er aus (Bl. 32 d. A.):

„Der DRK ... e.V. traf im Monat Juni 2007 die unternehmerische Entscheidung, die im Rettungsdienst vorhandenen Arbeitsplätze zukünftig nur noch als Teilzeitstellen einzurichten und diese entsprechend zu ändern. Die max. wöchentliche Arbeitszeit beträgt daher seit Juni 2007 nur noch 75 % der wöchentlichen Vollarbeitszeit. Wir sahen uns zu dieser unternehmerischen Entscheidung veranlasst, um die Flexibilität der Mitarbeiter im Rettungsdienst erhöhen zu können. Bei einer gleichen Anzahl der Wochenarbeitsstunden verfügen wir durch die Entscheidung, die Arbeit lediglich nur noch durch Teilzeitkräfte durchführen zu lassen, über mehr Personal, das im Dienstplan wesentlich flexibler eingesetzt werden kann. Weiterhin war es bei dem Einsatz von Vollzeitarbeitskräften nicht mehr möglich, die Arbeitszeit der Mitarbeiter zu verlängern, da die Mitarbeiter bereits 48 Stunden pro Woche im Rettungsdienst

eingesetzt wurden und eine Verlängerung der Arbeitszeit gegen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes verstoßen hätte. Durch den Einsatz von Teilzeitarbeitskräften ist es uns nunmehr möglich, die Mitarbeiter, die lediglich 75 % einer Vollzeitarbeitskraft leisten, auch zu Mehrarbeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes hinzuzuziehen. Dies verschafft uns einen wesentlich größeren Spielraum um die anfallende Mehrarbeit bewältigen zu können.

Zudem führt die Belastungssituation im Rettungsdienst zu überproportional hohen Ausfällen der Mitarbeiter im Rettungsdienst. Die hohe Beanspruchung der Mitarbeiter wird durch die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 75 % einer Vollzeitarbeitsstelle erheblich gesenkt und dient damit dem Schutz der Arbeitnehmer.“

Mit weiterem Schreiben vom 02.10.2007 beantragte die Arbeitgeberin, die geplante Einstellung als vorläufige personelle Maßnahme durchführen zu können. Mit Schreiben vom 04.10.2007 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zur vorläufigen personellen Einzelmaße betreffend T... W. unter Berufung auf „§ 99 BetrVG und § 100 BetrVG“. Als Begründung gab er an (Bl. 34 d. A.):

„Uns liegt ein Antrag (siehe Anlage) des Arbeitnehmers S... W. (Rettungsdienst West) entsprechend § 9 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) vor, die Arbeitszeit auf 100 % zu erhöhen. Erst wenn die Arbeitszeit entsprechend des Antrages auf das Volumen 100 % erhöht worden ist, können weitere Stunden (auch in neuen Arbeitsverträgen) vergeben werden.

Gegen die vorläufige Arbeitsaufnahme des Herrn T... W. hat der Betriebsrat keine Einwände, wenn die Verträge entsprechend unserer Einwände geändert werden.“

Mit Schreiben vom 11.10.2007 teilte der Betriebsrat mit, dass er der Einstellung des T... W. gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit folgender Begründung nicht zustimme (Bl. 35 f. d. A.):

„Uns liegt ein Antrag (siehe Anlage) des Arbeitnehmers S... W. (Rettungsdienst West) entsprechend § 9 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) vor, die Arbeitszeit auf 100 % zu erhöhen. Erst wenn die Arbeitszeit entsprechend des Antrages auf das Volumen 100 % erhöht worden ist, können weitere Stunden (auch in neuen Arbeitsverträgen) vergeben werden.

Die Mitteilung, dass Sie die unternehmerische Entscheidung getroffen haben nur noch Teilzeitbeschäftigte einzustellen, um das Arbeitszeitgesetz einzuhalten, ist nicht nachvollziehbar.

Die bestehende Betriebsvereinbarung:

#### **Arbeitsplan-Dienstplangestaltung (für den Rettungsdienst)**

ermöglicht genügend Flexibilität durch Ausgleichszeiträume (Arbeitszeitkonten), um das Arbeitszeitgesetz einzuhalten. Diese Betriebsvereinbarung ist gerade deshalb im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens abgeschlossen worden.

Sie verlangten ganz im Gegenteil am 04.04.2007 vom Betriebsrat mit Ihnen eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitverlängerung bis zu 60 Stunden abzuschließen, damit die Kollegen (m/w) dann in Tochterunternehmen des DRK-S... über die 48 Stunden hinaus arbeiten können. Der Betriebsrat lehnte diese Betriebsvereinbarung aus rechtlichen Gründen ab, da er in der Verlängerung der Arbeitszeit über die 48 Stunden (wöchentlich) einen Rechtsverstoß sah. Wir fordern Sie auf entsprechend des Antrages des Kollegen S... W. nach § 9 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) die Arbeitszeit zu erhöhen, bevor weitere Kapazitäten an neue Mitarbeiter vergeben werden. Erst dann können wir der personellen Maßnahme T... W. zustimmen.“

Zur Begründung des Zustimmungsersetzungsantrages hat der Arbeitgeber u.a. vorgebracht, die vorläufige Einstellung des T... W. sei gemäß § 100 BetrVG dringend erforderlich gewesen. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben sei er verpflichtet, den Rettungsdienst im Kreis S... durchgängig durch die Bereithaltung einer Mindestanzahl von Rettungssanitätern zu gewährleisten. Um diesen Vorgaben auch im ausreichenden Maße nachkommen zu können, habe er T... W. als Rettungssanitäter zur Krankheitsvertretung einstellen müssen.

Nachdem die Beteiligten die Anträge des Arbeitgebers übereinstimmend für erledigt erklärt hatten, hat der Betriebsrat beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Einstellungen vorzunehmen, solange der Betriebsrat die Zustimmung nicht erteilt hat oder im Verweigerungsfalle die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzt worden ist, es sei denn, der Arbeitgeber macht sachliche Gründe, die eine Einstellung dringend erforderlich machen, geltend und leitet, falls der Betriebsrat dies bestreitet, hiernach innerhalb von drei Tagen das arbeitsgerichtliche Verfahren nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG ein, und dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Unterlassungspflichten, bezogen auf jeden Kalendertag und jeden Arbeitnehmer, ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von € 10.000,00 anzudrohen;

hilfsweise

2. festzustellen, dass der Arbeitgeber durch die für die Zeit ab dem 02.10.2007 erfolgte Einstellung des Herrn T... W. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Vorbringens der Beteiligten, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf

Ziff. I. der Gründe des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats mit Beschluss vom 10.01.2008 zurückgewiesen. Die Anträge seien zulässig, aber unbegründet. Dem Betriebsrat stehe gegenüber dem Arbeitgeber der Unterlassungsanspruch nicht zu. Ein betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers liege nicht vor. Die Einstellung des Arbeitnehmers T... W. und dessen vorläufige Beschäftigung seien rechtmäßig. Zwar seien die Informationen im Anhörungsformular knapp ausgefallen, indessen enthielten sie in Verbindung mit den übrigen Erklärungen in den Schreiben vom 02.10.2007 alle für den Betriebsrat erforderlichen Informationen. Zudem sei dem Betriebsrat aus eigener Anschauung bekannt gewesen, dass für den Rettungsdienst Schichtplanungen erforderlich seien, um den Rettungsdienst für den Kreis S... sicherzustellen. Dass insoweit Überkapazitäten vorhanden waren, behaupte der Betriebsrat selbst nicht. Damit sei die Maßnahme dringend erforderlich gewesen. Der Betriebsrat habe die beantragte Zustimmung zur Einstellung zu Unrecht verweigert. Eine Zustimmungsverweigerung habe gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG nicht vorgelegen. Die Einstellung habe insbesondere nicht gemäß § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegen ein Gesetz verstoßen. Die anderen teilzeitbeschäftigten Rettungssanitäter hätten keinen Anspruch auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet gewesen, die befristet frei gewordene Vollzeitstelle einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer anzubieten. Die unternehmerische Entscheidung, frei werdende Arbeitsplätze nur noch mit Teilzeitkräften bis zu maximal 75 % der wöchentlichen Vollarbeitszeit zu beschäftigen, sei rechtlich nicht zu beanstanden. Es seien auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Geschäftsführer insoweit seine Kompetenzen überschritten habe. Zudem habe der Vorstandsvorsitzende erklärt, dass er mit der getroffenen Unternehmerentscheidung einverstanden gewesen sei. Ein Verstoß gegen innerbetriebliche Regelungen sei ebenfalls nicht ersichtlich. Jedenfalls verstoße die Bemessung der Arbeitszeit des eingestellten Rettungssanitäters T... W. nicht gegen eine Regelung des § 99 Abs. 2 BetrVG. Andere Arbeitnehmer des Arbeitgebers erlitten auch keine Nachteile i. S. v. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, weil sie keinen Anspruch auf Aufstockung ihrer Teilzeitbeschäftigung hätten.

Gegen diesen ihm am 13.02.2008 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 12.03.2008 bei dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 13.05.2008 am 13.05.2008 begründet.

Der Betriebsrat trägt vor,

die vorläufige Beschäftigung des T... W. sei bereits deshalb unter Verstoß gegen §§ 99 Abs. 1, 100 Abs. 2 BetrVG erfolgt, weil der Arbeitgeber gegen seine Unterrichtungspflichten verstoßen habe. Die Betriebsratsanhörung sei nicht nur „sehr knapp“, sondern mangelhaft gewesen. Den beiden Schreiben vom 02.10.2007 sei nicht zu entnehmen, aus welchen sachlichen Gründen die vorläufige Beschäftigung des T... W. dringend erforderlich gewesen sein sollte. Der Arbeitgeber könne sich diesbezüglich auch nicht auf den krankheitsbedingten Ausfall eines Mitarbeiters berufen. Bei ordnungsgemäßer Personalplanung wäre der Arbeitgeber verpflichtet gewesen, für derartige Ausfälle, eine Personalreserve bereitzuhalten. Im Übrigen fehlten Angaben zu dem in Aussicht genommenen Arbeitsplatz sowie zu den Auswirkungen der Einstellung auf die vorhandene Belegschaft. Ungeachtet dessen habe er, der Betriebsrat, der Einstellung und vorläufigen Beschäftigung des T... W. auch zu Recht widersprochen. Der Betriebsrat beruft sich insoweit auf die Verweigerungsgründe gemäß § 99 Abs. 1 Nrn. 1 u. 3 BetrVG. T... W. sollte nur als Teilzeitkraft eingestellt werden, obgleich der erkrankte Mitarbeiter A... M. eine Vollzeitstelle inne hat. Somit sei zu befürchten, dass zum Ausgleich der verbleibenden Arbeitszeit die übrigen Arbeitnehmer Überstunden leisten müssten. Zudem hätten mehrere teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Anhebung ihrer Arbeitszeit beantragt. Die Voraussetzungen gemäß § 9 TzBfG lägen vor. Der Betriebsrat bestreitet, dass der Arbeitgeber eine wirksame Unternehmerentscheidung getroffen habe, künftig nur noch Rettungssanitäter mit maximal 75 % der wöchentlichen Vollarbeitszeit einzustellen. Ungeachtet dessen, sei eine derartige zu Lasten des Anspruchs gemäß § 9 TzBfG gehende Organisationsentscheidung auch nicht durch arbeitsplatzbezogene Gesichtspunkte gerechtfertigt. Der Arbeitgeber sei mithin verpflichtet gewesen, dem berechtigten und auf § 9 TzBfG gestützten Verlängerungswunsch der Mitarbeiter nachzukommen, um die bestehende Vakanz auszufüllen. Der Arbeitgeber habe aufgrund der Beschäftigung und Einstellung des T... W. zum 02.10.2007 mithin eine grobe Pflichtverletzung gemäß § 23

Abs. 3 BetrVG begangen, weil er, der Betriebsrat, diesen personellen Maßnahmen ausdrücklich nicht zugestimmt habe. Der Unterlassungsanspruch ergebe sich aber auch aus § 99 Abs. 1 BetrVG direkt.

Der Betriebsrat beantragt,

in Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Neumünster vom 10.01.2008, Az.: 1 BV 29 b/07,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Einstellungen vorzunehmen, solange der Betriebsrat die Zustimmung nicht erteilt hat oder im Verweigerungsfalle die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzt worden ist, es sei denn, der Arbeitgeber macht sachliche Gründe, die eine Einstellung dringend erforderlich machen, geltend und leitet, falls der Betriebsrat dies bestreitet, hiernach innerhalb von drei Tagen das arbeitsgerichtliche Verfahren nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG ein, und dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Unterlassungspflichten, bezogen auf jeden Kalendertag und jeden Arbeitnehmer, ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von € 10.000,00 anzudrohen;

hilfsweise

2. festzustellen, dass der Arbeitgeber durch die für die Zeit ab dem 02.10.2007 erfolgte Einstellung des Herrn T... W. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat.

Der Arbeitgeber beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber ist der Auffassung,

bei dem Unterlassungsantrag handele es sich um einen unzulässigen Globalantrag. Der Antrag des Betriebsrats wiederhole im Ergebnis lediglich den Gesetzestext des § 99 Abs. 1 BetrVG sowie des § 100 Abs. 2 BetrVG. Im Übrigen verteidigt der Arbeitgeber den angefochtenen Beschluss. Insbesondere sei der Betriebsrat vor den eingeleiteten Maßnahmen ordnungsgemäß angehört worden. Der Betriebsrat habe über alle erforderlichen Informationen Kenntnis besessen. Der Betriebsrat sei auch unverzüglich und vollumfänglich über die vorläufige Beschäftigung unterrichtet worden. Zudem habe er binnen der Dreitagesfrist das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet. Dem Betriebsrat sei auch seit langem bekannt, dass er,



der Arbeitgeber, dazu verpflichtet sei, eine bestimmte Anzahl von Rettungsdienstmitarbeitern vorzuhalten. Komme es zu einer personellen Unterbesetzung, bestehe die Gefahr, dass er, der Arbeitgeber, im Notfall nicht alle Rettungswagen vorschriftsmäßig besetzen und somit seinen vertraglichen wie auch öffentlich-rechtlichen Pflichten nicht nachkommen könne. Aufgrund der drohenden personellen Unterbesetzung des Rettungsdienstes ergebe sich auch, dass die Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahme dringend erforderlich gewesen sei. Die Erkrankung des A... M. erforderte den sofortigen Einsatz des T... W. Im Rahmen des § 100 BetrVG sei es unerheblich, ob das betriebliche Erfordernis vorhersehbar oder etwa durch anderweitige unternehmerische Maßnahmen zu vermeiden gewesen sei. Ungeachtet dessen sei ihm aber auch kein Organisationsverschulden vorzuwerfen. Er halte eine Personalreserve in Form sog. Springer vor. Sofern indessen, wie vorliegend, Mitarbeiter auf unbestimmte Dauer erkrankten, sei eine befristete Ersatzeinstellung unumgänglich. Aufgrund der getroffenen Unternehmerentscheidung sei er auch nicht vorrangig verpflichtet gewesen, die vertragliche Arbeitszeit anderer Mitarbeiter aufzustocken. Der Betriebsrat sei auch über die geplante Einstellung nach § 99 BetrVG ordnungsgemäß unterrichtet worden. Insbesondere habe er die Vollzeitstelle des A... M. durch Einstellung einer Teilzeitkraft besetzen können. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die verbleibende Unterbesetzung durch Einsatz der Springer kompensiert werden konnte. Dem Betriebsrat stand kein Verweigerungsrecht zu. Die übrigen Mitarbeiter hätten keinen Rechtsanspruch auf Vollzeitbeschäftigung gemäß der Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung“. Diese enthalte keine Regelung, dass jede Stelle mit einer 48-Stunden-Woche ausgestaltet werden müsse. Von der Anzahl der gearbeiteten Wochenstunden hänge die Aufstellung des Rollendienstplanes nicht ab. Durch die Teilzeitbeschäftigung (28,88 Wochenstunden) des T... W. sei es auch nicht zu Mehrarbeit bei den übrigen Mitarbeitern gekommen. Im Übrigen sei dieser (angebliche) Verweigerungsgrund nachgeschoben und damit zurückzuweisen. Die Voraussetzungen des § 9 TzBfG hätten nicht vorgelegen. Der Vorstand habe sich mit der strittigen Unternehmerentscheidung ausdrücklich einverstanden erklärt. Im Übrigen habe die damals gültige Geschäftsordnung vorgesehen, dass derartige Entscheidungen durch den Kreisgeschäftsführer getroffen werden konnten. Die getroffene Unternehmerentscheidung sei rechtlich auch nicht zu beanstanden. Eine Arbeitszeitreduzierung der bislang Vollzeitbeschäftigten sei nicht erfolgt. Die 75%-Regelung

betreffe nur zukünftig einzustellende Mitarbeiter. Er, der Arbeitgeber, verfüge auch nicht über zusätzlichen Beschäftigungsbedarf. Vielmehr erschöpfe sich die Einstellung der Rettungssanitäter in der natürlichen Fluktuation ausscheidender Mitarbeiter. T... W. sei für den erkrankten Herrn A... M. eingestellt worden. Insofern seien schon die Tatbestandsvoraussetzungen des § 9 TzBfG vorliegend nicht erfüllt. Ungeachtet dessen bestehe nach § 9 TzBfG kein Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einzu-richtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers zuschneidet oder die für einen anderen Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise ihm zuteilt. Es lägen zudem dringende betriebliche Gründe vor, die dem Verlängerungswunsch der in Teilzeit eingestellten Arbeitnehmer entgegenstünden. Hierbei handele es sich auch um arbeitsplatzbezogene Gründe. Der Arbeitgeber verweist insoweit auf sein erstinstanzliches Vorbringen. Die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs nach § 23 Abs. 3 BetrVG lägen mithin nicht vor.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 26.08.2008 verwiesen.

## II.

Die Beschwerde ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

Die Beschwerde ist indessen unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat sowohl den Unterlassungsantrag (A.) als auch den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag (B.) zurückgewiesen.

**A.** Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die begehrte Unterlassung.

1. Der Unterlassungsantrag ist bereits unzulässig. Er entspricht nicht den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Danach muss ein hinreichend „bestimmter“ Antrag gestellt werden.

**a)** Ein Antrag im Beschlussverfahren muss ebenso bestimmt sein wie ein solcher im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das Beschlussverfahren entsprechend anzuwenden. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG Beschl. v. 03.06.2003 – 1 ABR 19/02 – m. w. Rspr.-Nachw., AP Nr. 1 zu § 89 BetrVG). Dies gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird. Ihnen stattgebende gerichtliche Entscheidungen müssen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat, darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, wie diese aussieht (BAG Beschl. v. 17.06.1997 – 1 ABR 10/97 -, zit. n. Juris). Ausreichend ist allerdings, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann. Das Gericht ist daher gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird (BAG Beschl. v. 24.01.2001 – 7 ABR 2/00 -, AP Nr. 50 zu § 81 ArbGG).

**b)** Diesen Anforderungen genügt der auf Unterlassung gerichtete Hauptantrag nicht. Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats beinhaltet im Ergebnis eine Zusammenfassung der gesetzlichen Regelungen in §§ 99 Abs. 1, 100 Abs. 2 und 101 BetrVG. Die Einhaltung der Gesetze ist eine Selbstverständlichkeit, bestimmt den Streitgegenstand indessen nicht einmal ansatzweise. Die zu unterlassende Verletzungshandlung muss so genau wie möglich beschrieben werden. Im Falle der Wiederholung des reinen Gesetzestextes kann der Antragsgegner gerade nicht erkennen, welche konkreten Handlungen ihm untersagt werden sollen. Gerade die hier strittige Frage, ob dem Betriebsrat ein Verweigerungsrecht zur Einstellung einer Dreiviertelkraft trotz Ablehnung eines vorliegenden Aufstockungsantrages nach § 9

TzBfG eines Mitarbeiters zusteht, wird durch den Globalantrag nicht geklärt. Die Beantwortung dieser Frage darf jedoch nicht ins Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden. Vielmehr muss der Arbeitgeber als Schuldner eines an ihn gerichteten Titels schon aus rechtsstaatlichen Gründen zuverlässig erkennen können, in welchen konkreten Fällen ihm die Einstellung und vorläufige Beschäftigung verboten ist und wann er sich durch Zuwiderhandlungen gegen das gerichtliche Verbot der Verhängung von Ordnungsgeldern aussetzt.

**2. Ungeachtet dessen ist der Unterlassungsantrag aber auch unbegründet.**

Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats besteht im Streitfall weder nach § 23 Abs. 3 BetrVG noch als allgemeiner Unterlassungsanspruch gestützt auf §§ 99, 100 Abs. 2 BetrVG. Dabei kann offen bleiben, ob neben dem Verfahren nach § 101 BetrVG auch ein allgemeiner Unterlassungsanspruch besteht (zum Meinungsstand: Richardi/ Thüsing, BetrVG, 11. Aufl., Rn. 5). Voraussetzung eines Unterlassungsanspruchs ist in jedem Fall ein betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers. Das liegt hier nicht vor.

Der Arbeitgeber hat nicht gegen die Mitbestimmungspflichten des Betriebsrats nach § 100 Abs. 2 BetrVG verstoßen. Insbesondere hat er, nachdem der Betriebsrat die Zustimmung zur vorläufigen Beschäftigung des T... W. mit Schreiben vom 04.10.2007 verweigert hatte, das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 100 Abs. 2 S. 3 binnen der Dreitagesfrist eingeleitet. Zutreffend hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Einstellung des T... W. und dessen vorläufige Beschäftigung rechtmäßig waren, da der Rettungssanitäter A... M. auf unabsehbare Zeit erkrankt war. Die personellen Maßnahmen waren nicht schon wegen mangelhafter Unterrichtung des Betriebsrats betriebsverfassungswidrig (a). Die vorläufige Beschäftigung war zur Aufrechterhaltung des Rettungsdienstes auch dringend erforderlich (b). Durch die Einstellung des T... W. hat der Arbeitgeber auch nicht gegen § 99 Abs. 1 BetrVG verstoßen. Dem Betriebsrat standen keine Verweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG zu (c).

**a)** Der Betriebsrat beruft sich zu Unrecht darauf, dass die Einstellung und vorläufige Beschäftigung des T... W. bereits deshalb betriebsverfassungswidrig gewesen seien, da der Arbeitgeber ihn vor den personellen Maßnahmen nicht ausreichend gemäß § 99 Abs. 1 S. 1; 100 Abs. 1 S. 1 BetrVG unterrichtet habe.

**aa)** Bei Einstellungen hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat neben dem Namen des betroffenen Arbeitnehmers den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz sowie die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen und bei einer befristeten Einstellung auch den Befristungsgrund. Diesen Vorgaben ist der Arbeitgeber vorliegend unstreitig nachgekommen. Die personenbezogenen Daten des einzustellenden T... W. sowie die Vertragskonditionen (Vergütung, Arbeitsplatz) als auch der Befristungszweck sind dem Betriebsrat unstreitig bereits in den Anhörungsbögen mitgeteilt worden. Die Betriebsratsanhörung war auch in Bezug auf die Mitteilung des in Aussicht genommenen Arbeitsplatzes nicht zu beanstanden. Zur Konkretisierung des in Aussicht genommenen Arbeitsplatzes reichte die Mitteilung aus, dass T... W. vertretungsweise den wegen Krankheit unbesetzten Arbeitsplatz des A... M. einnehmen soll. Damit ist dem Betriebsrat nicht nur die Art der Beschäftigung als Rettungssanitäter, sondern zugleich die Funktion, in die der einzustellende T... W. in den Betrieb eingegliedert werden sollte, mitgeteilt worden. Welche „Stelle im Plan“ T... W. demgegenüber einnehmen sollte, war dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht mitzuteilen. Die konkrete Zuweisung der „Stelle im Plan“ betrifft nicht die Einstellung, sondern das aus der Einstellung folgende Direktionsrecht.

**bb)** Die Anhörung nach § 100 Abs. 2 S. 1 BetrVG ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Es kann insoweit dahingestellt bleiben, ob die Mitteilungen in den Anhörungsschreiben vom 02.10.2007 in Bezug auf die Darlegung der sachlichen Dringlichkeit ausreichend waren. Denn der Arbeitgeber hat in der Antragsschrift des nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG fristgerecht eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens die sachlichen Gründe, die die vorläufige Beschäftigung dringend erforderlich machten, im Einzelnen erläutert. Er hat vorgetragen, dass er aufgrund gesetzlicher Vorgaben verpflichtet gewesen sei, eine gewisse Mindestanzahl von Mitarbeitern vorzuhalten, um den Rettungsdienst adäquat besetzen zu können. Er sei daher gehalten gewesen, die durch den längerfristigen Ausfall des A... M. bedingte Lücke im Versor-

gungssystem schnellstmöglich durch eine befristete Ersatzeinstellung zu schließen. Im Interesse des Betriebs sowie der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben habe die Einstellung keinen Aufschub geduldet. Der Arbeitgeber konnte die Begründung der sachlichen Dringlichkeit der sofortigen Beschäftigung auch im Zustimmungsersetzungsverfahren „nachschieben“. Sofern der Betriebsrat schon auf eine unvollständige Unterrichtung seine Zustimmung verweigert, kann der Arbeitgeber noch im Zustimmungsersetzungsverfahren die fehlende Unterrichtung nachholen (Fitting, BetrVG, 24. Aufl., Rn. 270 zu § 99; BAG, Beschl. v. 10.08.1993 – 1 ABR 22/93 -, NZA 1994, 187 ff.). Dies ist hier unstreitig erfolgt.

**b)** Der Betriebsrat hat der vorläufigen Beschäftigung des T... W. auch in der Sache selbst zu Unrecht widersprochen. Es lag eine sachliche Dringlichkeit für die sofortige Beschäftigung des T... W. vor. Die aus der personellen Unterbesetzung resultierende Verletzung öffentlich-rechtlicher sowie vertraglicher Pflichten stellt einen sachlichen Grund nach § 100 Abs. 1 S. 1 BetrVG dar, der die vorläufige Beschäftigung des T... W. dringend erforderlich machte. In der Beschwerdebegründung bestreitet der Betriebsrat auch nicht, dass der Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen Vorgaben den durch Krankheit unbesetzten Arbeitsplatz des A... M. sofort wieder besetzen musste, beruft sich aber darauf, dass die Unterbesetzung nur durch ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers (mangelhafte Personalplanung, keine Personalreserve) aufgetreten sei. Ein Recht zur vorläufigen Durchführung der personellen Maßnahme hat der Arbeitgeber nur, wenn diese aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, d. h. wenn ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber im Interesse des Betriebs alsbald handeln muss, die geplante Maßnahme also keinen Aufschub duldet. Es kann letztlich dahingestellt bleiben, ob die sachliche Dringlichkeit dann ausgeschlossen ist, wenn der Arbeitgeber es im Sinne eines Organisationsverschuldens durch Nachlässigkeit oder sonstige Versäumnisse zu vertreten hat, dass er zur Sicherung der betrieblichen Notwendigkeit die Einstellung vorläufig durchführen muss. Das Merkmal „aus sachlichen Gründen“ deutet darauf hin, dass die Dringlichkeit auf vom Arbeitgeber nicht rechtzeitig voraussehbaren Umständen beruhen muss (vgl. zum Meinungsstand: Fitting, BetrVG, 24. Aufl. Rn. 4 zu § 100). Denn der Arbeitgeber verfügt unstreitig über eine Personalreserve für urlaubs- und krankheitsbedingte Personalausfälle. Sogenannte Springer decken jedoch regelmäßig nur die üblichen und

damit auch vorhersehbaren krankheitsbedingten Fehlzeiten ab. Ein Arbeitgeber kann im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung auch nicht verpflichtet werden, für den völlig ungewissen Fall einer dauerhaften Erkrankung eines Mitarbeiters eine Personalreserve vorrätig zu halten. Dies würde zu einer unzulässigen Einschränkung seiner unternehmerischen Handlungsfreiheit führen. Im Rahmen einer ordnungsgemäßen Personalplanung werden längerfristige Personallücken durch befristete Einstellungen abgedeckt. Dass der krankheitsbedingte Ausfall des langzeiterkrankten A... M. nicht mehr durch „Springer“ aufgefangen werden konnte und andererseits die Stelle aufgrund der gesetzlichen Vorgaben besetzt werden musste, wird vom Betriebsrat auch nicht bestritten.

Im Widerspruchsschreiben vom 04.10.2007 hat er sich nur darauf berufen, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, zunächst den Aufstockungswünschen zweier Mitarbeiter stattzugeben. Die Dringlichkeit der sofortigen Wiederbesetzung der vakanten Stelle wurde und wird von dem Betriebsrat nicht in Abrede gestellt.

**c)** Der Arbeitgeber war indessen nicht verpflichtet, vor der vorläufigen Beschäftigung bzw. Einstellung des T... W., den Aufstockungsanträgen anderer Mitarbeiter stattzugeben. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats stand dem Betriebsrat ein diesbezügliches Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 oder 3 BetrVG nicht zu. Die Einstellung des T... W. erfolgte mithin nicht unter Verstoß des § 99 BetrVG. Sie war betriebsverfassungsrechtlich zulässig, sodass dem Betriebsrat kein entsprechender Unterlassungsanspruch zusteht.

Der Betriebsrat hat die Zustimmungsverweigerung in dem Widerspruchsschreiben vom 11.10.2007 unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG damit begründet, dass zwei Arbeitnehmer durch die Einstellung des T... W. benachteiligt würden, da der Arbeitgeber im gleichen Zuge deren Anträge zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit von 75 % auf 100 % einer Vollzeitarbeitsstelle nach § 9 TzBfG abgelehnt habe. Die Unternehmensentscheidung, nur noch Teilzeitkräfte einzustellen, sei nicht nachvollziehbar, zumal die bestehende Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit, Dienstplangestaltung“ genügend Flexibilität für den Personaleinsatz biete. Diese Begründung stützt indessen keinen gesetzlichen Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG.

**aa)** Insbesondere liegt kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor. Die Einstellung des T... W. verstößt weder gegen ein Gesetz noch gegen die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit, Dienstplan“.

Der Betriebsrat kann sich diesbezüglich nicht mit Erfolg auf § 9 TzBfG berufen. Ein Gesetzesverstoß als Zustimmungsverweigerungsgrund setzt voraus, dass die Einstellung als solche gesetzeswidrig ist. § 9 verbietet nicht die Einstellung von neuen Arbeitskräften. Es handelt sich nicht um eine Verbotsnorm, sondern um eine Anspruchsnorm.

Ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit, Dienstplan“ kann ebenfalls nicht festgestellt werden. Diese schreibt weder vor, dass der Arbeitgeber alle Rettungssanitäter in Vollzeit beschäftigen muss, noch verbietet sie die Einstellung von Teilzeitkräften. Dies wird von dem Betriebsrat selbst auch nicht behauptet. Er hält vielmehr die Entscheidung des Arbeitgebers, nur noch Teilzeitkräfte zur Gewährleistung der Flexibilität des Personaleinsatzes einzustellen, angesichts der Arbeitszeitkonten und der Ausgleichszeiträume für unzumutbar und nicht erforderlich. Allein die Möglichkeit, den Arbeitsbedarf anders als durch Einstellung abdecken zu können, verbietet indessen nicht die Einstellung als solche.

**bb)** Dem Betriebsrat steht auch kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu.

Nach dieser Norm kann der Betriebsrat der beabsichtigten personellen Maßnahme widersprechen, wenn die durch bestimmte Tatsachen belegte Besorgnis besteht, dass durch die vorgesehene personelle Maßnahme einem schon im Betrieb beschäftigten anderen Arbeitnehmer gekündigt werden muss oder dass diesem sonstige Nachteile drohen. Hiernach steht dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu, wenn der Arbeitgeber trotz Vorliegens eines Antrages auf Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit eines in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers nach § 9 TzBfG einen entsprechenden freien (Vollzeit-)Arbeitsplatz mit einem externen Bewerber besetzen will. Denn bei anderweitiger Beset-



zung des freien Arbeitsplatzes erleidet der an Vollzeit interessierte Teilzeitarbeitnehmer den Nachteil, dass er seinen Rechtsanspruch nach § 9 TzBfG nicht durchsetzen kann (Fitting, a.a.O., Rn. 224 zu § 99 BetrVG; Richardi/ Thüsing, a.a.O., Rn. 218 zu § 99 BetrVG).

**(1)** Vorliegend haben die beiden in Teilzeit beschäftigten Rettungssanitäter indes keinen Aufstockungsanspruch nach § 9 TzBfG.

Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Der Anspruch ist also auf die Besetzung eines vom Arbeitgeber eingerichteten „freien“ Arbeitsplatzes gerichtet. Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, welche Maßnahmen er zur Deckung des erhöhten Personalbedarfs ergreift. Zur freien Unternehmerentscheidung gehört grundsätzlich auch die Entscheidung, mit welcher Zahl von Arbeitnehmern auf welchen Arbeitsplätzen das Arbeitsvolumen erledigt und ob ein bestimmter Arbeitsbedarf mit Vollzeit oder mit Teilzeitkräften abgedeckt werden soll. Die Freiheit der Unternehmerentscheidung stößt auch in diesem Bereich dann an ihre zulässigen Grenzen, wenn sie offenbar unsachlich oder willkürlich ist. Unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs darf die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG führen. Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten aufstockungswilliger Teilzeitarbeitnehmer zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen. Ansonsten würde der Anspruch auf Aufstockung leer laufen (BAG Urt. v. 25.10.1994 – 3 AZR 987/93 -, AuR 2001, 146; BAG Urt. v. 15.08.2006 – 9 AZR 8/06 -, AP Nr. 1 zu § 9 TzBfG; BAG Urt. v. 13.02.2007 – 9 AZR 575/05 -, AP Nr. 2 zu § 9 TzBfG).

**(2)** Vorliegend kann dahingestellt bleiben, ob das vom Arbeitgeber eingeführte Teilzeitkonzept auf arbeitsplatzbezogene Gründe zurückzuführen ist. Denn vorliegend handelt es sich nicht um die Besetzung eines „freien“ „Vollzeit“-Arbeitsplatzes.

Der zu besetzende Arbeitsplatz ist weder frei noch handelt es sich um einen Vollzeit-arbeitsplatz.

Ein Anspruch auf Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit besteht nur, wenn ein entsprechender freier (Vollzeit-) Arbeitsplatz besetzt werden soll. Dies ist bei der befristeten Einstellung zur Krankheitsvertretung nicht der Fall. Unstreitig gibt es nach wie vor einen Stelleninhaber für den hier in Rede stehenden und befristet zu besetzenden Arbeitsplatz. Hierbei handelt es sich um den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer A... M. Dessen Vollzeitarbeitsplatz ist nicht frei, sondern lediglich temporär unbesetzt. Eine Übertragung des von A... M. besetzten Vollzeitarbeitsplatzes auf einen der beiden Teilzeitkräfte kommt deshalb nicht in Betracht. T... W. ist folglich auch nur befristet für die Zeit der Erkrankung des A... M. eingestellt worden. So endete die hier strittige personelle Maßnahme denn auch nicht erst am 31.12.2007, sondern durch die Rückkehr des A... M. bereits am 23.11.2007.

Ungeachtet dessen war aber auch kein befristeter „Vollzeit“-Arbeitsplatz frei. Vielmehr hatte sich der Arbeitgeber entschieden, die vorhandene temporäre Vakanz nur zum Teil durch eine befristete Neueinstellung aufzufangen. Der Arbeitgeber ist entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht verpflichtet, den vorübergehenden Ausfall einer Vollzeitkraft durch Aufstockung der Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer oder durch entsprechende Ersatzeinstellung vollständig auszugleichen. Vielmehr kann er diese Ausfallzeiten auch durch den Einsatz von sogenannten Springern oder die Anordnung von Überstunden kompensieren. Unstreitig verfügt der Arbeitgeber über eine Personalreserve in Form von Springern. Es war mithin auch kein befristeter freier Vollzeitarbeitsplatz vorhanden, den der Arbeitgeber einem der beiden aufstockungswilligen Arbeitnehmer hätte übertragen können.

Die Beklagte war im Rahmen des § 9 TzBfG auch nicht verpflichtet, den zu besetzenden Teilzeitarbeitsplatz zu splitten, um die vertragliche Arbeitszeit eines oder beider Teilzeitarbeitnehmer auf 100 % einer Vollzeitarbeitsstelle aufzustocken (vgl. BAG Urf. v. 13.02.2007 – 9 AZR 575/05 -, AP Nr. 2 zu § 9 TzBfG). Insofern unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von der Fallkonstellation, die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.08.2006 – 9 AZR 8/06 – zugrunde lag. Dort hatte der

Arbeitgeber einen zu besetzenden Mehrbedarf von insgesamt 43,41 Vollzeitstellen verzeichnet und entschlossen, diesen Mehrbedarf nicht (zum Teil) durch Aufstockung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitkräfte, sondern durch Neueinstellung von Dreiviertelkräften zu befriedigen. Der dortige Arbeitgeber verfügte mithin über diverse Vollzeitarbeitsplätze, wollte diese aber nur mit einer entsprechend höheren Anzahl von Teilzeitkräften besetzen. Vorliegend war jedoch nur (vorübergehend) eine einzige Teilzeitstelle frei und keine Vollzeitstelle. Der Arbeitgeber konnte jedoch im Rahmen des § 9 TzBfG nicht verpflichtet werden, die vorhandene freie Teilzeitstelle zu teilen, um sodann den Aufstockungsanträgen der beiden in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer zu entsprechen. Dies könnte, wie der vorliegende Fall anschaulich zeigt, dazu führen, dass nach Teilung und Aufstockung der Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer von dem zu besetzenden Teilzeitarbeitsplatz nur noch ein so geringer Teil übrig bleibt, der dann mangels Bewerber nicht mehr besetzt werden könnte. Letztlich kommt es hierauf jedoch nicht streitentscheidend an, da die ausgewiesene Dreiviertelstelle gerade nicht „frei“ i. S. v. § 9 TzBfG war.

Die Einstellung des T... W. benachteiligte mithin die beiden Teilzeitarbeitnehmer nicht, da diese keinen Anspruch auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit hatten. Dementsprechend stand dem Betriebsrat kein Grund zur Verweigerung seiner Zustimmung zu. Die Einstellung erfolgte betriebsverfassungsgemäß, sodass dem Betriebsrat auch materiell-rechtlich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt der geltend gemachte Unterlassungsanspruch zusteht.

**B.** Der als Hilfsantrag gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig.

Seinem Wortlaut nach ist der Feststellungsantrag auf die vergangenheitsbezogene Feststellung gerichtet, dass der Arbeitgeber durch die Einstellung des T... W. zum 02.10.2007 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat. Damit begehrt der Betriebsrat ein Rechtsgutachten, d.h. die rechtliche Qualifizierung einer Tatsache, nicht aber die Feststellung eines Rechtsverhältnisses. Rechtsverhältnis i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO ist ein durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenes rechtliches Verhältnis einer Person zu einer anderen

Person oder zu einer Sache. Die rechtliche Beurteilung einer Maßnahme ist kein Rechtsverhältnis (BAG Beschl. v. 15.04.2008 – 1 ABR 14/07 -, zit. n. Juris).

Auch eine dahingehende Auslegung des Hilfsantrags, dass die Feststellung begehrt wird, dem Betriebsrat habe bei der Einstellung des T... W. ein Zustimmungsverweigerungsrecht zugestanden, verhilft nicht zur Zulässigkeit des Feststellungsantrags. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist § 256 Abs. 1 ZPO auch im Beschlussverfahren anwendbar. Ein Streit über das Bestehen, den Inhalt oder den Umfang eines Mitbestimmungsrechts kann deshalb grundsätzlich mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (BAG Beschl. v. 22.06.2005 – 10 ABR 34/04 – NZA-RR 2006,23 ff.). Erledigt sich der Anlass eines aktuellen Streits über ein Mitbestimmungsrecht, bleibt ein Interesse an der Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses gleichwohl erhalten, wenn zu erwarten ist, dass sich ein vergleichbarer Konflikt in dieser Form auch künftig wiederholt (BAG Beschl. v. 11.12.2001 – 1 ABR 9/01 – EzA § 256 ZPO Nr. 61).

Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Interesse an der alsbaldigen gerichtlichen Feststellung fehlt indessen, wenn in einem Beschlussverfahren der Feststellungsantrag nicht auf die Feststellung des Bestehens eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses gerichtet ist, sondern der Antragsgegner lediglich Meinungsverschiedenheiten geklärt und bescheinigt haben will, dass er im Recht war (BAG Beschl. v. 22.06.2005 – 10 ABR 34/04 -, a.a.O.). Über das Mitbestimmungs- und Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG bei der Einstellung eines Arbeitnehmers besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Mit der Feststellung, dass ihm bei der Einstellung des T... W. ein Zustimmungsverweigerungsrecht zustand, begehrt der Betriebsrat ebenfalls nicht die Klärung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses, also von Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und ihm. Vielmehr will er festgestellt wissen, ob er im konkreten Einzelfall Recht hatte oder nicht. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, Rechtsfragen gutachterlich zu klären, die die Verfahrensbeteiligten interessieren (BAG Beschl. v. 22.06.2005 – 10 ABR 34/04 -, a.a.O.). Zur Zulässigkeit eines Feststellungsantrages ist es erforderlich, dass der Feststellungsantrag hinreichend bestimmt ist, damit er der alsbaldigen Klärung des Bestehens eines Rechtsverhält-

nisses überhaupt zugänglich ist. Allein die Feststellung, dass dem Betriebsrat im konkreten Einzelfall ein Zustimmungsverweigerungsrecht zustand, klärt indessen nicht das strittige Rechtsverhältnis. Vielmehr läuft dies auf ein Rechtsgutachten aus, auf welches der Betriebsrat keinen Anspruch hat. Eine streitentscheidende Wirkung kann ein Feststellungstenor nur dann haben, wenn im Antrag das vom Betriebsrat reklamierte strittige Rechtsverhältnis hinreichend bestimmt aufgezeigt ist. Allein durch die Feststellung, dass dem Betriebsrat bei der Einstellung des T... W. ein Zustimmungsverweigerungsrecht zustand, klärt das zwischen den Beteiligten strittige Rechtsverhältnis nicht. Strittig ist, ob dem Betriebsrat im Falle der Besetzung einer freien Stelle durch Neueinstellung ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber gleichzeitig den Antrag auf Aufstockung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach § 9 TzBfG abgelehnt hat. Dieses strittige Rechtsverhältnis lässt sich dem Feststellungsantrag aber auch nicht durch Auslegung entnehmen.

Im Übrigen ist der Hilfsantrag aber auch aus den unter Ziff. II. A. 2. genannten Gründen unbegründet.

**C.** Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde lag angesichts der Tatsache, dass die Anträge bereits unzulässig waren, nicht vor.

gez. ...

gez. ...

gez. ...