

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

### 8 TaBV 9/17

2 BV 105/16

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 22.09.2017

Rechtsvorschriften: §§ 99, 100 BetrVG, 9 TzBfG

Orientierungshilfe:

1. Die Zustimmung des Betriebsrats zur unbefristeten Einstellung eines bislang befristet eingestellten Arbeitnehmers war zu ersetzen, da der geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, die Vereitelung eines Anspruchs von Teilzeitkräften auf Aufstockung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG, nicht gegeben ist.
2. Die vorläufige, nunmehr unbefristet vorgesehene Einstellung eines Arbeitnehmers nach Ablauf dessen befristeten Arbeitsvertrages auf den vakant gewordenen Arbeitsplatz ist bei unverändertem Arbeitskräftebedarf nicht offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich.

### **Beschluss:**

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Schweinfurt - vom 10.01.2017, Az. 2 BV 105/16, wird zurückgewiesen.
2. Auf die Anschlussbeschwerde der Beteiligten zu 1) wird Ziffer 2 des Beschlusses des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Schweinfurt - vom 10.01.2017, Az. 2 BV 105/16, abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die vorläufige Durchführung der Einstellung von P... nicht offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war.

3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

- 2 -

## Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Einstellung und über eine vorläufige personelle Maßnahme.

Die Antragstellerin ist ein Logistikunternehmen und gehört zur H... Gruppe. Der Beteiligte zu 2) ist der im Call-Off-Lager G... gebildete Betriebsrat. Von dem Call-Off-Lager in G... aus werden die „H... Sales“ mit Ware beliefert.

Am 08.08.2016 schrieb die Antragstellerin eine Stelle in der Abteilung Neuware mit einer Jahresarbeitszeit von 1.600 Stunden (sog. JAZler) zum 01.09.2016 für interne Bewerber ohne Befristung aus. Noch am 08.08.2016 bewarb sich auf diese Stelle der Mitarbeiter P.... Dieser war bereits bei der Antragstellerin seit 01.09.2014 befristet bis 31.08.2016 als gewerblicher Mitarbeiter im Bereich Neuware beschäftigt. Die Antragstellerin plante, die ausgeschriebene Stelle mit Herrn P... zu besetzen und diesen zum 01.09.2016 unbefristet einzustellen.

Mit Schreiben vom 25.08.2016 wurde der Beteiligte zu 2) um Zustimmung zur Einstellung des Herrn P... gebeten. Gleichzeitig wurde der Beteiligte zu 2) darüber unterrichtet, man werde Herrn P... gemäß § 100 Abs. 1 BetrVG ab 01.09.2016 vorläufig einstellen. Der Beteiligte zu 2) verweigerte mit Schreiben vom 31.08.2016 die Zustimmung, da Anträge der Mitarbeiter S..., C... und M... zur Erhöhung ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit vorlägen, so dass die beabsichtigte Einstellung gegen § 9 TzBfG verstoße. Weiterhin stimmte der Beteiligte zu 2) der vorläufigen personellen Maßnahme nicht zu.

Mit ihrer am 05.09.2016 beim Arbeitsgericht Würzburg eingegangenen Antragschrift hat die Antragstellerin die Auffassung vertreten, die Zustimmung des Beteiligten zu 2) gelte gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt, da das Schreiben vom 31.08.2016 nicht als ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung zu werten sei. Sofern man in dem Schreiben vom 31.08.2016 eine formwirksame Verweigerung der Zustimmung sehen wollte, hätte der Beteiligte zu 2) die Zustimmung jedenfalls zu Unrecht verweigert. Es lägen keine

Gründe gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG vor. Durch die Einstellung des Herrn P... drohten den im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern keine Kündigungen oder sonstigen Nachteile. Die Gefahr von Nachteilen für Teile der Belegschaft lasse sich insbesondere nicht mit den von den Mitarbeitern S..., C... und M... gestellten Anträgen auf Stundenerhöhung begründen. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 9 TzBfG für die genannten Mitarbeiter lägen nicht vor. Es dürfte schon an einem annahmefähigen Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrages fehlen. Ferner fehle es jedenfalls an einem entsprechenden freien Arbeitsplatz im Sinn des § 9 TzBfG. Die mit Herrn P... besetzte Stelle umfasse eine Tätigkeit mit festgelegter Jahresarbeitszeit von 1.600 Stunden. Die Mitarbeiter S... und C... seien aber selbst bereits „JAZler“ mit einer Jahresarbeitszeit von 1.600 Stunden. Keinem von beiden wäre damit gedient, auf der neuen Stelle zu arbeiten, da sie damit ihrer gewünschten Stundenerhöhung nicht nähergekommen wären. Dem könne auch nicht entgegengehalten werden, die Antragstellerin hätte die freie Stelle dann teilen oder sonst anders zuschneiden müssen. Die Frage, ob und welche Arbeitsplätze die Arbeitgeberin einrichte, obläge ihrer alleinigen unternehmerischen Organisationsentscheidung. Das Gleiche gelte im Ergebnis auch für den auf 450-Euro-Basis beschäftigten M... Dieser habe eine Erhöhung auf 163 Stunden im Monat verlangt, was in etwa einer Vollzeitstelle entspreche. Es lasse sich seinem Antrag jedenfalls kein Begehren entnehmen, auch mit einer geringeren Stundenerhöhung einverstanden gewesen zu sein. Die Personalentscheidung für eine Besetzung der freien Stelle mit Herrn P... wäre jedenfalls durch dringende betriebliche Gründe gerechtfertigt. Schließlich seien die Besonderheiten der vorliegenden Konstellation zu berücksichtigen. Es gehe hier um einen zuvor befristeten Beschäftigten, der nun für die Stelle unbefristet eingestellt werde. In einem solchen Fall könne § 9 TzBfG zur Begründung möglicher Nachteile im Rahmen des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG ohnehin schon aus teleologischen Gründen keine Anwendung finden. Es sei nicht Zweck der Regelung, dass sich der Betriebsrat im Wettbewerb von betriebsinternen Bewerbern einmische und auf die Seite eines von mehreren betriebsangehörigen Arbeitnehmer schlagen könne.

Die vorläufige Einstellung des Herrn P... sei aus sachlichen Gründen auch dringend erforderlich. Die ausgeschriebene Stelle sei dringend zu besetzen, da die anfallenden Aufgaben nicht von den übrigen Mitarbeitern alleine getragen werden könnten. Im Interesse der Belegschaft und damit des Betriebes habe die Stelle möglichst zeitnah wieder erfolg-

reich besetzt werden müssen. Planungssicherheit sei unstreitig im Interesse des Betriebes. Zudem verfüge Herr P... aufgrund seiner vorherigen Tätigkeit über umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen. Dadurch werde eine längere Einarbeitungszeit vermieden. Zudem sei es der Antragstellerin auch ein besonderes Anliegen, den zuvor befristet beschäftigten Herrn P... zu halten und in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Hätte für Herrn P... keine nahtlose Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestanden, hätte er sich möglicherweise einen anderen Arbeitgeber gesucht. Das Interesse der Arbeitgeberin, mit Herrn P... einen fähigen Mitarbeiter zu halten, stelle ebenfalls einen schützenswerten sachlichen Grund für die vorläufige Einstellung dar. Im Übrigen dürften für einen Antrag nach § 100 Abs. 1 Satz 3 BetrVG keine hohen Anforderungen gestellt werden.

Die Beteiligte zu 1) hat als Antragstellerin erstinstanzlich beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung des Mitarbeiters P... als erteilt gilt.
2. Hilfsweise:
  - a) Die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung des Mitarbeiters P... wird ersetzt.
  - b) Es wird festgestellt, dass die am 1. September 2016 vorgenommene vorläufige Einstellung des Mitarbeiters P... aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Der Beteiligte zu 2) beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 2) hat die Auffassung vertreten, ihm stünde ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu, weil die Mitarbeiter C..., M... und S... einen Anspruch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit nach § 9 TzBfG hätten und zumindest die begründete Besorgnis bestünde, dass durch die geplante Maßnahme ein solcher Anspruch vereitelt oder erschwert werden könnte. Eine Zustimmungsfiktion trete vorliegend nicht ein, da der Beteiligte zu 2) die Gründe für seine Zustimmungsverweigerung detailliert und ausdrücklich genannt habe. Die von dem Mitarbeiter P... zu übernehmenden 1.600 Stunden hätten auch auf die drei Mitarbeiter, die ihren Stundenerhöhungswunsch

geltend gemacht haben, aufgeteilt werden können. Die Mitarbeiter seien auch gleich geeignet. Dringende betriebliche Gründe, die einer Erhöhung der Stundenzahl der betreffenden Mitarbeiter entgegenstünden, trage die Antragstellerin nicht konkret vor. Die vorläufige Durchführung der Maßnahme sei nicht dringend erforderlich. Hierzu fehle es im Anhörungsschreiben und der Antragsschrift schon an substantiiertem Vortrag. Die Antragstellerin behaupte pauschal, dass sie die ausgeschriebene Stelle dringend habe besetzen müssen. Höchst vorsorglich werde bestritten, dass die Aufgaben nicht - zumindest zeitweise - von den übrigen Mitarbeitern hätten getragen werden können.

Das Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg - hat mit Beschluss vom 10.01.2017 wie folgt entschieden:

1. Die Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Einstellung des Mitarbeiters P... wird ersetzt.
2. Es wird festgestellt, dass offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich ist.
3. Im Übrigen wird der Antrag abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass eine Zustimmungsfiktion nicht angenommen werden könne. Hinsichtlich der Mindestanforderungen an die Begründung einer Zustimmungsverweigerungserklärung sei anerkannt, dass die vom Betriebsrat für die Verweigerung seiner Zustimmung vorgetragene Begründung es als möglich erscheinen lassen müsse, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht werde. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Zustimmungsverweigerungsgründe Bezug nehme, sei unbeachtlich mit der Folge, dass die Zustimmung des Betriebsrates als erteilt gelte. Aus der Begründung vom 31.08.2016 ergäbe sich, dass der Beteiligte zu 2) befürchte, die Mitarbeiter S..., C... und M... könnten durch die beabsichtigte Einstellung des Herrn P... ihre Arbeitszeiterhöhungswünsche nicht realisieren, wodurch diesen Mitarbeitern Nachteile entstünden, weil sie ihre Ansprüche gemäß § 9 TzBfG nicht verwirklichen könnten. Diese reiche als ordnungsgemäße Begründung für die Zustimmungsverweigerung aus. Die Zustimmung zur Einstellung des Herrn P... sei gemäß § 99 Abs. 4

BetrVG auf Antrag des Arbeitgebers zu ersetzen. Dem Betriebsrat stünde der geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG nicht zu. Habe ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer den Anspruch auf Verlängerung seiner Arbeitszeit nach § 9 TzBfG geltend gemacht und beabsichtige der Arbeitgeber einen entsprechenden freien Arbeitsplatz mit einem anderen Bewerber zu besetzen, komme für den Betriebsrat das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG in Betracht. Bei anderweitiger Besetzung des freien Arbeitsplatzes könne der an einer Aufstockung seiner Arbeitszeit interessierte Teilzeitarbeitnehmer den Nachteil erleiden, seinen Rechtsanspruch nach § 9 TzBfG nicht mehr durchsetzen zu können.

Die Voraussetzungen des § 9 TzBfG lägen jedoch nicht vor. Gemäß dieser Vorschrift habe der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt habe, 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 entgegenstünden. In Bezug auf Herrn P... sei kein entsprechender freier Arbeitsplatz zu besetzen. Zu besetzen sei ein Arbeitsplatz mit einer Jahresarbeitszeit von 1.600 Stunden. Der zu besetzende Arbeitsplatz entspräche aber nicht den gewünschten Verlängerungen der Arbeitszeiten der drei Teilzeitmitarbeiter. Alle Drei möchten auf Vollzeit aufstocken, ein Vollzeitarbeitsplatz sei jedoch nicht zu vergeben. Die Arbeitnehmer haben auch regelmäßig keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einzurichtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers schaffe, zuschneide oder ihm die für einen anderen (Teilzeit-) Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise zuteile.

Eine Umgehung des § 9 TzBfG läge nicht vor. Die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers dürfe nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden. Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichte, müsse für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen. Die Antragstellerin könne sich auf arbeitsplatzbezogene Sachgründe berufen. Sie habe ein anzuerkennendes Interesse an der Erhaltung der bisherigen "Kopfzahl" der Mitarbeiter, denn nur so könne sie den besonderen Personalbedarf zu typischerweise hochfrequentierten Schichtzeiten und bei besonderen

Belastungsspitzen abdecken. Eine Aufteilung der 1.600 Stunden auf die drei anderen Mitarbeiter entspräche nicht der betrieblichen Notwendigkeit.

Der rechtzeitig gestellte Feststellungsantrag nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sei abzuweisen, da die Maßnahme offensichtlich nicht dringend gewesen sei. Das Merkmal der Offensichtlichkeit erfordere eine grobe, ohne weiteres ersichtliche Verkennung der sachlich-betrieblichen Notwendigkeiten für eine alsbaldige Durchführung der Maßnahme. Vorliegend habe die Antragstellerin die sachlich-betriebliche Notwendigkeit für eine alsbaldige Durchführung der Maßnahme grob verkannt. Die Antragstellerin berufe sich lediglich auf Allgemeinplätze, ohne darzustellen, weshalb die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich gewesen sein solle. Jeder Einstellung läge ein gewisser Personalbedarf zugrunde, der aus Sicht des Arbeitgebers nicht durch die vorhandenen Mitarbeiter gedeckt werden könne. Auch sei nicht ersichtlich, dass die Antragstellerin gerade auf die Person des Herrn P... besonders angewiesen sei. Auch die abstrakte Vermutung, Herrn P... hätte sich möglicherweise einen anderen Arbeitsplatz gesucht, wenn für ihn keine nahtlose Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestanden hätte, reiche in diesem Zusammenhang offensichtlich nicht aus. Eine besondere betriebliche Notwendigkeit für die Gewinnung gerade dieses Mitarbeiters sei nicht ersichtlich. Auch wenn man an den Antrag nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG keine allzu hohen Anforderungen stelle, reiche es zur Begründung dieses Anspruches nicht aus, lediglich allgemeine Floskeln zu bemühen.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist dem Beteiligten zu 2) am 31.01.2017 und der Beteiligten zu 1) am 30.01.2017 zugestellt worden. Der Beteiligte zu 2) hat mit Schriftsatz vom 27.02.2017, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen, Beschwerde eingelegt und diese mit Beschwerdebegründung vom 26.04.2017, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, innerhalb der verlängerten Begründungsfrist begründet.

Der Beteiligte zu 1) legte mit Schreiben vom 29.06.2017, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, Anschlussbeschwerde ein und begründete diese gleichzeitig.

Zur Begründung seiner Beschwerde macht der Beteiligte zu 2) im Wesentlichen geltend, das Arbeitsgericht Würzburg sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass ihm der geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG nicht zustünde. Der Nachteil im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG läge vorliegend in der Umgehung von § 9 TzBfG durch Schaffung weiterer Teilzeitstellen, anstatt die Arbeitszeit der aufstockungswilligen Arbeitnehmer zu erhöhen, vor. Es handele sich bei dem streitigen Arbeitsplatz um einen neu geschaffenen Teilzeitarbeitsplatz mit dem gleichen Arbeitszeitvolumen wie die Arbeitsplätze von Herrn C... und Herrn S.... Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts lägen auch keine arbeitsplatzbezogenen Sachgründe vor, sodass eine Umgehung von § 9 TzBfG und ein Nachteil im Sinn von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG gegeben sei. Es müsse insbesondere bestritten werden, dass es hochfrequentierte Schichtzeiten und besondere Belastungsspitzen bei der Antragstellerin gäbe, dass sich aus diesen etwaigen Zeiten ein besonderer Personalbedarf ergäbe und dass ein solcher etwaiger besonderer Personalbedarf nur mit einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern und nicht mit einem bestimmten allgemeinen Arbeitszeitvolumen bewältigen lassen würde. Die von der Antragstellerin vorzutragenden Sachgründe müssten sich konkret auf den jeweiligen Arbeitsplatz beziehen. Ein solcher Grad der Konkretisierung wohne dem Vortrag der Antragstellerin jedoch nicht inne. Ein typischerweise hoher Personalbedarf sei nicht besonders, sondern gewöhnlich. Ein gewöhnlicher Personalbedarf könne auch mit Vollzeitstellen gedeckt werden. Es sei nicht ersichtlich, warum die behaupteten besonderen Belastungsspitzen nur durch den Einsatz weiterer Teilzeitkräfte bewältigt werden könne. Der Einsatz von weiteren Teilzeitkräften sei daher nicht der logische Schritt zur Bewältigung von besonderen Belastungsspitzen.

Der Beteiligte zu 2) und Beschwerdeführer stellt im Beschwerdeverfahren folgenden Antrag:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 10.01.2017, Az.: 2 BV 105/16 wird teilweise abgeändert.
2. Der Hilfsantrag zu 2a) des Beteiligten zu 1) und Beschwerdegegners wird zurückgewiesen.

Die Beteiligte zu 1) und Beschwerdegegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Im Wege der Anschlussbeschwerde beantragt die Beteiligte zu 1) und Anschlussbeschwerdeführerin,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 10.01.2017 - Az.: 2 BV 105/16 - abzuändern und festzustellen, dass die vorläufige Durchführung der Einstellung von P... offensichtlich aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Der Beteiligte zu 2) und Anschlussbeschwerdegegner beantragt,

die Anschlussbeschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 1) schließt sich unter Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Sachvortrag den Gründen des Arbeitsgerichts Würzburg an. Die Voraussetzungen des § 9 TzBfG lägen nicht vor. Voraussetzung für den Anspruch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach § 9 TzBfG sei ein entsprechender freier Arbeitsplatz. Dazu müsse zumindest ein freier und nach dem Willen des Arbeitgebers zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden sein. Dieser müsse dem Arbeitsplatz entsprechen, auf dem der Arbeitnehmer, der den Verlängerungswunsch angezeigt habe, seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ausübe. Ein Arbeitsplatz sei nur dann "entsprechend" im Sinne des § 9 TzBfG, wenn er mit dem angezeigten Arbeitszeitwunsch des Teilzeitbeschäftigten übereinstimme. An diesem Merkmal fehle es jedoch hier. Alle vom Betriebsrat genannten Mitarbeiter hätten nicht die Arbeitszeit von 1.600 Stunden im Jahr, also eine Stelle als "JAZler" gewünscht, sondern ein darüber hinausgehendes Arbeitszeitvolumen von 37,5 Stunden die Woche bzw. eine Vollzeitstelle. Die Arbeitgeberin sei auch nicht verpflichtet einen Stellenzuschnitt mit einer Arbeitszeit zu wählen, die den Arbeitszeitwünschen der drei Mitarbeiter S..., C... und M... genügt hätte. Eine Verteilung der Stundenkontingente auf diese drei Mitarbeiter läge außerhalb dessen, wozu die Arbeitgeberin verpflichtet sei. Ihr komme naturgemäß eine weite Organisationsfreiheit zu, die sich insbesondere darauf erstrecke, den Stellenzuschnitt ihrer Mitarbeiter nach den von ihr zu bemessenden betrieblichen Notwendigkeiten selbst

zu bestimmen. Der aufstockungswillige Arbeitnehmer habe regelmäßig keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einzurichtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers schaffe, zuschneide oder ihm die für einen anderen (Teilzeit-) Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise zuteile. Die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers beim Stellenzuschnitt dürfe nur nicht zu einer Umgehung des § 9 TzBfG führen. Die Organisationsentscheidung der Arbeitgeberin zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes auf eine "JAZ"-Stelle mit 1.600 Stunden sei grundsätzlich hinzunehmen. Eine Umgehung des § 9 TzBfG drohe vorliegend nicht. Es werde vorliegend nicht darauf abgezielt, Aufstockungswünsche von Teilzeitbeschäftigten ins Leere laufen zu lassen. Der Arbeitgeberin sei an der Erhaltung einer höheren Mitarbeiter-Kopfzahl gelegen und nicht an der Verteilung des benötigten Arbeitszeitvolumens auf weniger Mitarbeiter. Sie möchte die höhere "Kopfzahl" erhalten, um so den besonderen Personalbedarf zu typischerweise hochfrequentierten Schichtzeiten und bei besonderen Belastungsspitzen abzudecken. Der Erhaltung der Mitarbeiter-Kopfzahl, die die Arbeitgeberin mit der Einstellung von P... auf einen nunmehr unbefristeten, statt bisher befristeten Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit von 1.600 Stunden im Jahr vornehme, sei betrieblich sachlich notwendig. Es könne auch nur in absoluten Ausnahmesituationen überhaupt von einer Umgehung des § 9 TzBfG ausgegangen werden.

Die Beteiligte zu 1) trägt in der Beschwerdeinstanz insoweit ergänzend und vom Beteiligten zu 2) nicht bestritten vor, dass vorliegend auch keine weitere neue Teilzeitstelle geschaffen, sondern eine vorhandene Stelle als "JAZler" mit einem Beschäftigten mit nunmehr unbefristeten Vertrag weiter besetzt worden sei. § 9 TzBfG setze darüber hinaus voraus, dass der Arbeitnehmer seinen Verlängerungswunsch dem Arbeitgeber angezeigt habe. Dies allein führe aber nicht zu einem Anspruch gegen den Arbeitgeber. Vielmehr müsse der Arbeitnehmer selbst dem Arbeitgeber ein konkretes Vertragsangebot zur Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit in einem bestimmten Umfang machen. Ein solch annahmefähiges Vertragsangebot zur Aufstockung der Arbeitszeit hätten die Arbeitnehmer C..., S... und M... hier aber nicht unterbreitet.

Das Arbeitsgericht habe jedoch zu Unrecht festgestellt, dass offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich sei. Die geringen Voraussetzungen, die § 100 Abs. 1 BetrVG aufstelle, seien auch im vorliegenden Fall gegeben. Die vorläufi-

ge Einstellung müsse zur Sicherung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs notwendig sein. Hierzu gehörten Fälle, die über das allgemeine Interesse der Vertragsparteien hinausgehen, dass der Arbeitnehmer die Arbeit zum vereinbarten Zeitpunkt aufnehme, also etwa dass zur Sicherung des Arbeitsablaufs Arbeitskräfte eingestellt werden müssten oder dass für einen plötzlich ausgeschiedenen Arbeitnehmer Ersatz gefunden werden müsse. Keine Rolle spiele hierbei, ob der Arbeitgeber durch Nachlässigkeit oder Versäumnis verschuldet habe, dass er zur Sicherung der betrieblichen Notwendigkeit die Einstellung vorläufig durchführen müsse. Das Arbeitsgericht habe die Voraussetzungen für die sachlich dringende Erforderlichkeit unzulässig erhöht. Es genüge bereits, dass hier ein Arbeitnehmer zum 1. September 2016 weggefallen wäre. Die Personaldecke wäre plötzlich um einen Mitarbeiter mit 1.600 Stunden Jahresarbeitszeit geschrumpft. Dies sei Grund genug und indiziere schon, dass der vorhandene Personalbedarf nicht einfach durch die weiteren Kollegen aufgefangen werden könne.

Der Beteiligte zu 2) und Anschlussbeschwerdegegner vertritt die Auffassung, dass die Beschwerde der Beteiligten zu 1) bereits unzulässig sei. Die Beteiligte zu 1) hätte gegen den Beschluss innerhalb eines Monats Beschwerde einlegen müssen. Diese Frist sei jedoch abgelaufen. Die Beschwerde sei jedoch auch unbegründet. Die Beteiligte zu 1) hätte darlegen müssen, warum die Maßnahme der Einstellung des Mitarbeiters P..., keinen Aufschub trage. Der Sachvortrag, dass ein Arbeitnehmer zum 01.09.2016 weggefallen wäre, die Personaldecke dadurch geschrumpft wäre, reiche für eine Begründung dafür, dass die Beschäftigung von Herrn P... keinen Aufschub vertrage, nicht aus. § 100 BetrVG solle vermeiden, dass es zu besonderen Härten aufgrund des fehlenden Einsatzes komme. Würde man der Argumentation der Beteiligten zu 1) folgen, würde praktisch jede Begründungspflicht des § 100 BetrVG ins Leere laufen, da eine Einstellung immer mit einem Bedarf an Arbeitsleistung und dem Umstand, dass dieser nicht durch die übrigen Mitarbeiter erfüllt werden könne, einhergehe. Hinzu komme, dass der Vortrag der Beteiligten zu 1) jegliche Ausführungen dazu vermisste, warum sie gerade auf die Person des Herrn P... angewiesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung in den Gründen des arbeitsgerichtlichen Beschlusses und auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anhängen Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2) ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 87 Abs. 2 ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

Die Anschlussbeschwerde der Beteiligten zu 1) ist entgegen der Ansicht des Beteiligten zu 2) ebenfalls zulässig, §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 2 ArbGG, 524 ZPO. Die Anschlussbeschwerde ist wegen der besonderen Regelung des § 90 ArbGG, der für den Beschwerdegegner eine gesetzliche Äußerungsfrist nicht kennt, an keine Frist gebunden (BAG, Beschluss vom 23.08.2016, 1 ABR 22/14, in juris recherchiert).

2. Die Beschwerde des Beteiligten zu 2) ist sachlich nicht begründet, die Anschlussbeschwerde der Beteiligten zu 1) dagegen begründet.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat den Antrag der Arbeitgeberin im Sinne des § 99 Abs. 4 BetrVG, gerichtet auf Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters P... zu Recht als begründet angesehen, da dem Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG kein Zustimmung Grundzustand. Die vorläufige Einstellung des Herrn P... war jedoch nicht offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich.

- a. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, auf den sich der Betriebsrat in seiner Zustimmungsverweigerung beruft, nämlich dass die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Einstellung des Mitarbeiters P... die im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter S..., C... und M... einen sonstigen Nachteil erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, verneint.

aa. Zwar ist dem Betriebsrat insoweit zuzustimmen, dass die Vereitelung eines Anspruchs eines Teilzeitbeschäftigten auf Aufstockung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG einen sonstigen Nachteil im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG darstellen kann.

Hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer den Anspruch auf Verlängerung seiner Arbeitszeit nach § 9 TzBfG geltend gemacht und beabsichtigt der Arbeitgeber, den entsprechenden freien Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer zu besetzen, steht dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu. Bei einer anderweitigen Besetzung des freien Arbeitsplatzes könnte der an einer Aufstockung seiner Arbeitszeit interessierte Teilzeitarbeitnehmer den Nachteil erleiden, seinen Rechtsanspruch nach § 9 TzBfG nicht mehr durchsetzen zu können. Denn die Erfüllung des Anspruchs eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers aus § 9 TzBfG ist rechtlich unmöglich im Sinne von § 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1 BGB, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz endgültig mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Der Arbeitnehmer hat dann wegen der unterbliebenen Verlängerung der Arbeitszeit einen Schadensersatzanspruch (BAG, Urteil vom 16.09.2008, 9 AZR 781/07; BAG, Beschluss vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09, in juris recherchiert).

bb. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Würzburg jedoch einen Anspruch der oben genannten Mitarbeiter aus § 9 TzBfG verneint. Das Beschwerdegericht vertritt ebenfalls die Auffassung, dass es bereits an der Tatbestandsvoraussetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes fehlt.

(1) § 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten 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. Inhaltlich richtet sich der Anspruch auf die Zustimmungspflicht des Arbeitgebers. Er hat den Vertragsantrag des Arbeitnehmers anzunehmen, soweit nicht einer der gesetzlich bestimmten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Dieser

Anspruch ist nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das Beschwerdegericht vollinhaltlich anschließt, auf die Besetzung eines vom Arbeitgeber eingerichteten "freien" Arbeitsplatzes gerichtet. Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, welche Maßnahmen er zur Deckung des erhöhten Personalbedarfs ergreift. Die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden. Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen. Ansonsten würde der Anspruch auf Aufstockung leerlaufen (BAG, Urteil vom 13.02.2007, 9 AZR 575/05, mit weiteren Hinweisen; BAG, Urteil vom 01.06.2011, 9 AZR 117/09, in juris recherchiert). Ein angezeigter Verlängerungswunsch verpflichtet den Arbeitgeber zwar nicht schon dazu, dem Arbeitnehmer bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einen Vertragsantrag im Sinne von § 145 BGB auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten. Vielmehr löst die Anzeige des Arbeitnehmers die in § 7 Abs. 2 TzBfG bestimmten Pflichten des Arbeitgebers aus. Er hat den Arbeitnehmer über den freien Arbeitsplatz zu informieren. Es ist dann der Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen, ob er seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Termin und im entsprechenden Umfang erhöhen will. Ist das der Fall, so hat er ein hierauf bezogenes Vertragsangebot an den Arbeitgeber zu richten. Aus dem Unterlassen einer an sich gebotenen Information durch den Arbeitgeber ergeben sich keine anderen Rechtsfolgen. Auch dann ist es Sache des Arbeitnehmers, ein Vertragsangebot zu unterbreiten und, soweit keine Einigung zustande kommt, den Anspruch gerichtlich zu verfolgen (BAG, Beschluss vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09, in juris recherchiert).

(2) Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 1) ist vorliegend jedoch von einem derartigen Vertragsangebot der Mitarbeiter S..., C... und M... auszugehen. Über eine reine Verlängerungsanzeige im Sinne des § 7 TzBfG hinaus haben diese Mitarbeiter konkret das Angebot auf Beschäftigung in Vollzeit und zwar ab möglichst sofort gestellt. Ein Angebot nach § 9 TzBfG setzt nach dem Regelungszusammenhang nach § 7 Abs. 2 TzBfG gerade nicht die Nennung eines bestimmten Arbeitsplatzes voraus (Erfurter Kommentar, 17. Aufl. § 9 TzBfG Rz. 4). Die Arbeitnehmer haben vorliegend ihre Entscheidung getroffen, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit alsbald wie mög-

lich auf Vollzeit zu erhöhen und haben ein entsprechendes Angebot dem Arbeitgeber unterbreitet und nicht nur allgemein einen Verlängerungswunsch angezeigt.

(3) Ein Anspruch nach § 9 TzBfG setzt voraus, dass ein "entsprechender freier Arbeitsplatz" zu besetzen ist. Das Erfordernis des "entsprechenden freien Arbeitsplatzes" ist dann gewahrt, wenn die zu besetzende Stelle inhaltlich dem Arbeitsplatz entspricht, auf den der Arbeitnehmer, der den Verlängerungswunsch angezeigt hat, seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ausübt. Die angestrebte Stelle muss vergleichbar sein. Dies ist zu bejahen, wenn es sich um gleiche oder zumindest ähnliche Tätigkeiten handelt. Der Arbeitsplatz muss darüber hinaus ein freier und nach dem Willen des Arbeitgebers zu besetzender Arbeitsplatz sein (BAG, Beschluss vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09). Der Arbeitnehmer hat regelmäßig keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einzurichtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers schafft, zuschneidet oder ihm die für einen anderen (Teilzeit-) Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise zuteilt (BAG, Urteil vom 15.08.2006, 9 AZR 8/06; Beschluss vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09).

(a) Nach dem Wortlaut des § 9 TzBfG braucht der Arbeitgeber nicht bereits bei der Personalplanung auf Verlängerungswünsche Rücksicht zu nehmen. Der Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit ist erst "bei" der Besetzung zu berücksichtigen. Ohne aktuelle Stellenbesetzung braucht eine bestehende Arbeitsorganisation nicht geändert zu werden. Der Besetzungsentscheidung vorgelagert ist die Feststellung des Personalbedarfs. Ihm folgt die Personalplanung. Sie betrifft die Entscheidung, ob und wie der erkannte Beschäftigungsbedarf befriedigt werden soll. Hierfür stehen mehrere Möglichkeiten offen, das sind beispielhaft, Inkaufnahme eines verringerten Leistungsangebots, Arbeitsverdichtung, Anordnung von Überstunden, Einsatz von Leiharbeitnehmern, dauerhafte oder befristete Verlängerung der Vertragsarbeitszeit, Versetzungen, Einrichtung und/oder Besetzung von Arbeitsplätzen. Hiervon erfasst § 9 TzBfG nach seinem Wortlaut nur die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes. Der aktuell zu besetzende freie Arbeitsplatz ist danach Tatbestandsvoraussetzung. Ein Anspruch auf ganz oder teilweise Verteilung der Arbeitszeit eines zu besetzenden freien Arbeitsplatzes auf einen oder mehrere Teilzeitarbeitsplätze wird davon

nicht gedeckt (BAG, Urteil vom 15.08.2006, a. a. O.). Über den Wortlaut des § 9 TzBfG hinaus wird das Erfordernis eines eingerichteten Arbeitsplatzes durch die Systematik des Gesetzes bestätigt. Der Arbeitgeber als der für das unternehmerische Risiko Verantwortliche ist berechtigt, den Betrieb nach seinen Vorstellungen zu organisieren. Dazu gehört grundsätzlich auch die Entscheidung, mit welcher Zahl von Arbeitnehmern auf welchen Arbeitsplätzen das Arbeitsvolumen erledigt werden soll. § 9 TzBfG knüpft mit seiner Begrifflichkeit somit ausdrücklich an die betrieblich vorgegebene Organisation an. Das rechtfertigt den Schluss, dass der Gesetzgeber den Arbeitgeber bei der Besetzungsentscheidung grundsätzlich nur gebunden hat, soweit es um die personelle Auswahl zwischen mehreren Bewerbern geht. Wenn der "entsprechende" Arbeitsplatz vorhanden ist, der Arbeitnehmer auch "gleich geeignet" ist können Ablehnungsgründe dann nur auf Umstände gestützt werden, die mit dem zeitlichen Zuschnitt des Arbeitsplatzes nichts zu tun haben. Aus § 9 TzBfG kann sich kein Vorrang des Verlängerungswunsches des Arbeitnehmers gegenüber dem Organisationsrecht des Arbeitgebers herleiten. § 9 TzBfG ermöglicht dem Teilzeitbeschäftigten, auf jeden freien Arbeitsplatz mit einer längeren Arbeitszeit als vertraglich vereinbart zu wechseln. Begrifflich geht es um die Beschäftigung mit längerer Arbeitszeit, die aus Sicht des Arbeitgebers "möglich" ist. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen mit einem Zeitumfang, der den des Teilzeitbeschäftigten nicht übersteigt, ist das nicht der Fall (BAG, Urteil vom 15.08.2006, 9 AZR 8/06).

(b) Die Beteiligte zu 1) hat vorliegend zum 01.09.2016 keinen neuen Teilzeitarbeitsplatz eingerichtet. Sie hat vielmehr entschieden, einen bereits seit mindestens zwei Jahren existierenden Teilzeitarbeitsplatz, der mit einem sachgrundlos befristet eingestellten Arbeitnehmer besetzt war und nach Ablauf der Befristung frei wurde, weiter aufrechtzuerhalten und dort zukünftig eine unbefristet eingestellte Teilzeitkraft zu beschäftigen. Bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz handelt es sich um eine Teilzeitstelle mit 1.600 Stunden im Jahr und nicht um eine Vollzeitstelle. Dieser Teilzeitarbeitsplatz entspricht damit dem Arbeitsvolumen der Arbeitsplätze der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer S... und C....

(4) Die Beteiligte zu 1) ist im Rahmen des § 9 TzBfG auch nicht verpflichtet, den

zu besetzenden Teilzeitarbeitsplatz zu splitten, um die vertragliche Arbeitszeit der aufstockungswilligen Teilzeitarbeitnehmer zu einer Vollzeitstelle zu erhöhen.

Das Arbeitsgericht hat insoweit zu Recht ausgeführt, dass das Organisationsermessen des Arbeitgebers im Rahmen des § 9 TzBfG gleichwohl nicht unbeschränkt gelte. So darf die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers nicht zu einer Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden. Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen (BAG, Urteil vom 13.02.2007, 9 AZR 575/05; Beschluss vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09, in juris recherchiert).

So vertritt das Bundesarbeitsgericht, dem sich das Beschwerdegericht voll anschließt, die Auffassung, dass für den Anwendungsbereich des § 9 TzBfG keine Bedenken bestehen, wenn der Arbeitgeber für die ausschließliche Einrichtung von Teilzeitstellen arbeitsplatzbezogene Gründe geltend machen kann. Es ist dem Arbeitgeber aber nicht überlassen, ob er generell nur Teilzeitstellen oder nur Vollzeitstellen einrichtet. Hierfür ist das Vorliegen arbeitsplatzbezogener Gesichtspunkte unerlässlich. Der gesetzlich eingeräumte Anspruch auf Berücksichtigung von Verlängerungswünschen kann nicht dadurch unterlaufen werden, dass ohne Rücksicht auf arbeitsplatzbezogene Erfordernisse ausschließlich Teilzeitstellen mit einem ganz bestimmten Stundenmaß eingerichtet werden (BAG, Urteil vom 15.08.2006, 9 AZR 8/06, a. a. O.).

Ein derartiger Umgehungstatbestand kann vorliegend jedoch nicht angenommen werden. Zum einen behauptet der Beteiligte zu 2) selbst nicht, dass bei der Beteiligten zu 1) ausschließlich Teilzeitstellen eingerichtet sind. Vielmehr hat die Beteiligte zu 1) - wie bereits ausgeführt - zum 01.09.2016 auch keinen neuen Teilzeitarbeitsplatz eingerichtet. Vielmehr existierte dieser bereits seit mindestens zwei Jahren. Die Beteiligte zu 1) hat vorliegend die Personalentscheidung getroffen, einen Teilzeitarbeitsplatz weiter aufrechtzuerhalten. Sie verfügt somit nicht über diverse Vollzeitarbeitsplätze, die sie nur mit einer entsprechend höheren Anzahl von Teilzeitkräften besetzen will.

b. Zu Unrecht ist das Arbeitsgericht Würzburg davon ausgegangen, dass die vorläufige Einstellung des Herrn P... offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war. Nach Auffassung des Beschwerdegerichtes war die vorläufige Einstellung des Herrn P... jedenfalls nicht offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich.

aa) Bei Einhaltung der Formalien, die hier bereits nicht im Streit sind, darf dem Antrag nach § 100 Abs. 2 BetrVG nur dann nicht entsprochen werden, wenn die vorläufige Maßnahme offensichtlich nicht aus sachlichen Gründen erforderlich war (BAG, Beschluss vom 18.10.1988, 1 ABR 36/87). Das Merkmal der Offensichtlichkeit erfordert eine grobe, ohne weiteres ersichtliche Verkennung der sachliche-betrieblichen Notwendigkeit für eine alsbaldige Durchführung der Maßnahme. Nur wenn dem Arbeitgeber insoweit ein grober Vorwurf zu machen ist, muss der Feststellungsantrag wegen offensichtlicher Verkennung der Dringlichkeit zurückgewiesen werden. Zeitpunkt der Beurteilung ist der Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitgebers (BAG, Beschluss vom 18.10.1988, 1 ABR 36/87, in juris recherchiert). Hierbei ist nicht die subjektive Betrachtung des Arbeitgebers ausschlaggebend. Es kommt darauf an, wie ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber die betriebliche Situation beurteilen würde (BetrVG Hess/Worzalla/Glock 9. Aufl. § 100 Rz. 9).

bb) Eine solche grobe, ohne weiteres ersichtliche Verkennung der Notwendigkeit zur umgehenden Besetzung der Stelle liegt nach Auffassung des Beschwerdegerichts nicht vor.

Die Stelle ist seit 01.09.2016 vakant. Der Bedarf an dem Erhalt eines Arbeitszeitvolumens von weiteren 1.600 Stunden im Jahr wird auch vom Betriebsrat nicht in Abrede gestellt. Dieser beruft sich vielmehr darauf, dass die Beteiligte zu 1) verpflichtet sei, dieses notwendige Stundenkontingent mit den Aufstockungswünschen der drei Mitarbeiter abzudecken bzw. den nicht in Frage gestellten Bedarf zunächst anderweitig zum Beispiel durch Überstunden der anderen Mitarbeiter abzudecken.

Dieser Einwand, die Stelle sollte anderweitig besetzt werden, insbesondere durch Er-

höhung der Arbeitszeit mehrerer Teilzeitbeschäftigter ist nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes Nürnberg bei der Beurteilung des Erfordernisses einer vorläufigen Durchführung der Maßnahme unbeachtlich (so auch BAG, Beschluss vom 07.11.1977, 1 ABR 55/75, in juris recherchiert).

Die Entscheidung der Beteiligten zu 1) für die Beibehaltung der Kopfzahl ist somit nicht offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich. Die Beteiligte zu 1) weist insoweit auch zutreffend darauf hin, dass es nicht darauf ankommt, ob das betriebliche Erfordernis vorhersehbar war (so auch LAG München, Beschluss vom 10.10.2013, 2 TaBV 23/13, in juris recherchiert). Es kommt nämlich nur auf das Vorliegen der Dringlichkeit, nicht auf ihre Ursache an.

Im Übrigen kann auch dann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beteiligte zu 1) die Dringlichkeit selbst herbeigeführt hat. Zwar ist der Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages des Herrn P... zum 31.08.2016 hinlänglich bekannt. Es steht dem Arbeitgeber jedoch frei bis zum Ende der Befristung abzuwarten, ob ein Bedarf an der Wiederbesetzung der Teilzeitstelle besteht oder nicht. Diese Entscheidung kann auch ein verantwortungsvoller Arbeitgeber im Interesse des Betriebes erst kurz vor Ablauf der Befristung treffen.

Der Zeitpunkt der unbefristeten Weiterbeschäftigung des Herrn P... ist somit durch Gesichtspunkte der Personalplanung bestimmt und es ging nicht darum, ein nach § 99 BetrVG längst einleitbares Verfahren bewusst hinauszuschieben, um in den Genuss der Möglichkeit nach § 100 BetrVG zu gelangen.

#### IV.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

**Sziegoleit**  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

Bürner  
ehrenamtlicher Richter

Scheb  
ehrenamtlicher Richter