

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

103

Gesetz: BetrVG §§ 61, 63, 49 Abs. 1, § 82 Abs. 1 Buchst. 1;
ZFO § 256; ArbGG § 2 Abs. 1 Ziff. 4 Buchst. 1

- Leitsätze: 1. Es stellt einen Gesetzesverstoß im Sinne des § 61 Abs. 3 Buchst. a BetrVG dar, wenn der Arbeitgeber bei einer geplanten Versetzung dem Betriebsrat nicht rechtzeitig den für den Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitteilt.
2. Der Betriebsrat kann das Verfahren nach § 61 Abs. 2, Abs. 3 auch dann in Gang setzen, wenn er nicht von dem Arbeitgeber über die geplante Maßnahme unterrichtet worden ist, sondern von dieser Maßnahme auf andere Weise sichere Kenntnis erlangt hat.

Aktenzeichen: 1 ABR 3/68

Beschluß des BAG vom 24. September 1968.

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 3/68

3 Ta BV 52/67 Bayern

103

Verkündet am
24. September 1968

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 1968 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Vetter beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers werden die Beschlüsse des Arbeitsgerichts Augsburg vom 16. Juni 1967 - 7 BV 3/67 - und des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 16. November 1967 - 3 Ta BV 52/67 - insoweit aufgehoben, als der Antrag zu 1) zurückgewiesen worden ist.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Es wird festgestellt, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats für die am 23. Januar 1967 vorgenommene Versetzung der Frau W vorlag.

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Bei der Beteiligten zu 2) ist seit Jahren eine Frau W beschäftigt. Diese war bis zu einer Erkrankung am 31. Dezember 1966 an einer Läppmaschine eingesetzt und bezog dort eine Maschinenzulage von zuletzt 0,42 DM je Stunde. Als Frau W am 23. Januar 1967 wieder zur Arbeit erschien, wurde ihr von der Betriebsleitung schriftlich mitgeteilt, sie könne z. Zt. an keiner Maschine beschäftigt werden und erhalte auch aus diesem Grunde in Zukunft die Maschinenzulage nicht mehr. Frau W wurde am 23. Januar 1967 an eine Entgratungsmaschine eingeteilt, für welche Arbeit kein Maschinenzuschlag gezahlt wird.

Vor dieser Maßnahme hatte sich die Beteiligte zu 2) mit dem Beteiligten zu 1) nicht in Verbindung gesetzt. Frau W wandte sich am 3. Februar 1967 an den Beteiligten zu 1), der durch Beschluß vom 9. Februar 1967 die Zustimmung zu der von der Beteiligten zu 2) durchgeführten Maßnahme versagte. Die Beteiligte zu 2) beließ aber Frau W an dem ihr zugewiesenen neuen Arbeitsplatz. Sie teilte auch am 15. Juni 1967 dem Beteiligten zu 1) mit, die Arbeitnehmerin werde an dem neuen Arbeitsplatz verbleiben und nicht in den Genuß einer Maschinenzulage kommen.

Am 30. März 1967 hat der Beteiligte zu 1) das vorliegende Beschlußverfahren in Gang gebracht. Er trägt vor, die Maßnahme der Beteiligten zu 2), die eine Versetzung sei, verstoße gegen das Gesetz, da der Betriebsrat vor ihrer Planung nicht informiert worden sei und nicht an ihr mitgewirkt habe.

Der Beteiligte zu 1) hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung des Antragstellers für die Versetzung der Frau W vorliegt.
2. Die Antragsgegnerin hatte bei der Versetzung der Frau W die Pflicht, rechtzeitig dem Antragsteller den für Frau W in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen.
3. Die Antragsgegnerin hat in Zukunft bei allen Versetzungen und Einstellungen ihrer Pflicht gemäß §§ 61 Abs. 1 und 63 BetrVG Genüge zu leisten, ferner auszusprechen, daß die Antragsgegnerin bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung mit Geldstrafe in unbeschränkter Höhe belegt werden kann.

Die Beteiligte zu 2) hat gebeten,
die Anträge zurückzuweisen.

Nach ihrer Ansicht liegt keine mitwirkungsbedürftige Versetzung vor, sondern nur eine vorübergehende Maßnahme. Ein Grund nach § 61 Abs. 3 BetrVG zur Verweigerung einer erforderlichen Zustimmung stehe dem Betriebsrat nicht zur Seite.

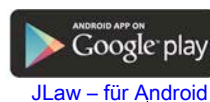
Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Die von dem Beteiligten zu 1) eingelegte Beschwerde blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Beteiligte zu 1) seine Anträge weiter. Die Beteiligte zu 2) bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1. Das Landesarbeitsgericht ist in seiner Entscheidung davon ausgegangen, es habe sich zwar bei der von der Beteiligten zu 2) getroffenen Maßnahme um eine Versetzung gehandelt, die der Mitwirkung des Betriebsrats nach §§ 61 Abs. 2, 63 BetrVG bedurft hätte. Die Tatsache, daß die Beteiligte zu 2) eine solche Mitteilung unterlassen habe, stelle jedoch keinen Verstoß gegen ein Gesetz im Sinne des § 61 Abs. 3 Buchst. a BetrVG dar. Auch habe die Beteiligte zu 2) den Betriebsrat nachträglich am 15. Juni 1967 gemäß § 61 Abs. 2 BetrVG von der Versetzung unterrichtet. Für die Anträge zu 2) und 3) bestehe kein Rechtsschutzinteresse.



Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind insoweit rechtsfehlerhaft, als der Antrag zu 1) zurückgewiesen ist.

2. Für den ersten Antrag des Beteiligten zu 1) besteht auch dann ein Rechtsschutzinteresse, wenn in der am 15. Juni 1967 abgegebenen Erklärung der Beteiligten zu 2), Frau W verbleibe an dem neuen Arbeitsplatz, etwa eine erneute, den Vorschriften der §§ 61 ff. BetrVG unterliegende Versetzung zu sehen sein sollte. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei der Bejahung des Rechtsschutzinteresses im Beschlußverfahren Großzügigkeit geboten. Die nach §§ 61 ff. BetrVG im Wege der Feststellung erfolgende Klärung der Frage, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung des Beteiligten zu 1) für die Maßnahme der Beteiligten zu 2) vom 23. Januar 1967 vorliegt, dient der sonst in einem wichtigen Punkte im Ungewissen bleibenden Ordnung des betriebsverfassungsrechtlichen Geschehens bei der Beteiligten zu 2).
3. Nach §§ 61 Abs. 1, 63 BetrVG hat der Arbeitgeber bei jeder geplanten Versetzung rechtzeitig dem Betriebsrat den für den Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen. Der Betriebsrat ist nach näherer Maßgabe des § 61 Abs. 2 BetrVG befugt, gegen die Versetzung Bedenken geltend zu machen. Erfolgt keine Verständigung, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Versetzung berechtigt. Der Betriebsrat kann jedoch innerhalb von zwei Monaten das Arbeitsgericht anrufen zur Feststellung, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Ein solcher Grund liegt nur dann vor, wenn einer der Tatbestände des § 61 Abs. 3 BetrVG erfüllt ist.
4. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber von der von ihm am 23. Januar 1967 durchgeführten Maßnahme den Betriebsrat nicht unterrichtet. Gleichwohl war der Betriebsrat berechtigt, das Beschlußverfahren nach § 2 Abs. 1 Ziff. 4 Buchst. 1 ArbGG, § 82 Abs. 1 Buchst. 1 BetrVG in Gang zu bringen. Dadurch, daß der Arbeitgeber in etwaiger Verletzung der Verpflichtungen aus den §§ 63, 61 BetrVG den Betriebsrat nicht rechtzeitig von der von ihm geplanten Maßnahme unterrichtet, können Rechte des



Betriebsrats nicht beeinträchtigt werden. Ein fehlerhaftes oder doch möglicherweise fehlerhaftes Verhalten des Arbeitgebers darf nicht zu einer Schmälerung der Befugnisse des Betriebsrats führen. Er behält die Möglichkeit, seine gegebenenfalls verletzte Befugnis in Anspruch zu nehmen, demgemäß seine Zustimmung zu versagen und gerichtlich feststellen zu lassen, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Die Frist von zwei Monaten läuft in diesem Falle von dem Tage ab, an dem der Betriebsrat durch Mitteilung des betroffenen Arbeitnehmers oder auf sonstige Weise von der geplanten Maßnahme sichere Kenntnis erlangt.

5. In der von der Beteiligten zu 2) durchgeführten Maßnahme liegt eine Versetzung der Frau W . Dieser Arbeitnehmerin wurde am 23. Januar 1967 mündlich und schriftlich mitgeteilt, sie könne z. Zt. an keiner Maschine beschäftigt werden, die Arbeitgeberin sei deshalb auch nicht mehr in der Lage, ihr weiterhin die Maschinenzulage zu gewähren. Frau W wurde auch auf ihrem neuen Arbeitsplatz beschäftigt. Hierin liegt deshalb eine Versetzung, weil nach Inhalt und Fassung der gemachten Mitteilungen und nach der Art ihrer Durchführung, mag diese selbst auch von der Mitteilung abweichen, der Arbeitnehmerin auf unbestimmte Zeit ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde; dabei handelte es sich um eine auf die Dauer vorgenommene Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit geringerem Verdienst. Es mag zutreffen, daß die Beteiligte zu 2) sich vorbehalten hat, Frau W später auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzusetzen. Dies ändert aber nichts daran, daß bis dahin eine Versetzung im Sinne der §§ 61, 63 BetrVG in Rede steht.

Somit war die Beteiligte zu 2) gehalten, vor der von ihr geplanten Maßnahme den Betriebsrat nach Maßgabe der §§ 61, 63 BetrVG rechtzeitig zu unterrichten.

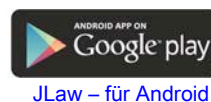
6. Ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung des Beteiligten zu 1) zur Versetzung der Frau W liegt nur dann vor, wenn "die Versetzung einen Verstoß gegen ein Gesetz darstellen würde" (§ 61 Abs. 3 Buchst. a BetrVG). - Eine Anwendung des Buchstaben a im übrigen und der Buchstaben



b bis d des § 61 Abs. 3 BetrVG scheidet nach dem Sachverhalt aus. - Ein solcher Gesetzesverstoß ist hier deshalb gegeben, weil die Beteiligte zu 2) die §§ 63, 61 Abs. 1 BetrVG übergangen und mit diesem Übergehen diese Vorschriften selbst sowie, in innerem Zusammenhang damit, § 49 Abs. 1 BetrVG verletzt hat.

Nach der Grundregel des Betriebsverfassungsgesetzes haben Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammenzuarbeiten. Diese danach auch dem Arbeitgeber auferlegte Pflicht zur Zusammenarbeit gebietet es, daß er die Pflichten ordnungsgemäß erfüllt, die er nach dem Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat gegenüber hat und die im Interesse des Betriebsrats als des Repräsentationsorgans der Belegschaft und der Belegschaft selbst, aber auch in dem der einzelnen Arbeitnehmer des Betriebes begründet sind. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Pflichten, die sich aus den Rechten und Pflichten des Betriebsrates im Rahmen der Vorschriften über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach §§ 49 ff. BetrVG ergeben. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtungen stellt ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 61 Abs. 3 BetrVG dar.

Im Schrifttum wird überwiegend die Ansicht vertreten, daß die Einstellung und damit auch die Versetzung ohne vorherige Mitteilung und Beratung mit dem Betriebsrat nicht unwirksam sei (vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 60, Vorbem. 11; Dietz, BetrVG, § 61 Anm. 3, 22; Hueck-Nipperdey, LdA, 6. Aufl., Band II, § 71, III 1, S. 849; Nikisch, ArbR, 2. Aufl., Band III, S. 476; a. A. Fitting-Kraegeloh, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., § 61, Anm. 20, Anm. 21). Ob eine solche Versetzung als vorläufige Maßnahme unwirksam ist, kann dahinstehen. Der Senat ist jedenfalls im Hinblick auf die Bedeutung der grundlegenden Vorschrift des § 49 Abs. 1 BetrVG der Ansicht, daß ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 61 Abs. 3 BetrVG nicht nur dann vorliegt, wenn der durch die Versetzung



geschaffene Zustand gegen ein Gesetz verstößt, etwa weil das Arbeiten des versetzten Arbeitnehmers am neuen Arbeitsplatz gegen ein Gesetz verstößt, sondern auch dann, wenn das Versetzungsverfahren mit den Vorschriften der §§ 61 Abs. 1, Abs. 2, 63 BetrVG nicht im Einklang steht. Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten unterliegt nicht nur den Strafvorschriften des § 78 BetrVG. Bei der Bedeutung jener Grundsätze für das Betriebsleben muß bei der hier in Rede stehenden Frage der Versetzung auch gefolgert werden, daß die unter Nichtbeachtung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte getroffene Maßnahme als gegen ein Gesetz verstoßend zu bewerten ist.

Die Versetzung hat somit auch nach Maßgabe des § 63 BetrVG als rückgängig gemacht zu gelten, und zwar mit Wirkung vom Tage der Versetzung an. Eine vorläufige Maßnahme der Beteiligten zu 2) im Sinne des § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG lag nicht vor. Der Arbeitgeber hatte schlechthin, und zwar eben in unzulässiger Weise, versetzt.

Unter Abänderung der Entscheidungen der Vorinstanzen war daher festzustellen, daß ein Grund der Verweigerung zur Zustimmung des Antragstellers für die am 23. Januar 1967 vorgenommene Versetzung der Frau W - nur um diese Versetzung handelt es sich im vorliegenden Beschlußverfahren - vorliegt, eben weil die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats übergegangen worden sind. 7. Der Antrag festzustellen, daß die Beteiligte zu 2) bei der Versetzung der Frau W die Pflicht hatte, rechtzeitig dem Beteiligten zu 1) den für Frau W in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen, ist von den Vorinstanzen ohne Rechtsverstoß deshalb zurückgewiesen worden, weil für diesen Antrag ein Rechtsschutzbedürfnis nicht gegeben ist. Daß die Beteiligte zu 2) den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten hatte, ergibt sich bereits aus der Entscheidung über den Antrag zu 1). Die entsprechende Feststellung ist nur ein Glied der letzteren Entscheidung



selbst. Sie kann daher nicht in einem besonderen Antrag erneut verlangt werden.

8. Auch für den Antrag zu 3) ist ein Rechtsschutzinteresse nicht gegeben. Es ist weder substantiiert vorgetragen noch aus dem Sachverhalt ersichtlich, daß die Beteiligte zu 2) in Zukunft ihre Verpflichtungen nach den §§ 60 ff. BetrVG nicht erfüllen wird.

gez. Dr. Müller

Wendel

Dr. Schröder

Dr. Gerland

Vetter

