

Aktenzeichen: 1 ABR 30/08
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 23. Juni 2009
- 1 ABR 30/08 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluss vom 1. November 2007
- 38 BV 3141/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 20. Februar 2008
- 15 TaBV 2434/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Einstellung

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1 Satz 1; BRRG § 123a Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 30/08
15 TaBV 2434/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 2009

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. Juni 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Dr. Klebe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. Februar 2008 - 15 TaBV 2434/07 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der Weiterbeschäftigung von einem privaten Arbeitgeber nach § 123a Abs. 2 BRRG zugewiesenen, bislang im Angestelltenverhältnis befristet beschäftigten Beamten gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitzubestimmen hat.

1

Die Arbeitgeberin beschäftigt in neun Krankenhäusern in Berlin ca. 10.000 Arbeitnehmer. Für diese ist ein Betriebsrat errichtet. Auf der Grundlage des Gesetzes zur Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Errichtung eines Unternehmens der städtischen Krankenhäuser (*Krankenhausunternehmens-Gesetz*) des Landes Berlin vom 30. November 2000 (GVBl. S. 503; KHUG) wurden der Arbeitgeberin die vormals städtischen Krankenhäuser übertragen. Alleingesellschafter der Arbeitgeberin ist das Land Berlin. In § 2 KHUG ist auszugsweise Folgendes geregelt:

2

„(1) Die Gesellschaft wird nach Maßgabe des Gesellschaftsvertrages geführt und übernimmt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe eines Personalüberleitungsvertrages. Der Gesellschaftsvertrag soll nach folgenden Grundsätzen gestaltet werden.

Der Personalüberleitungsvertrag soll nach folgenden Grundsätzen gestaltet werden:

11. Zur Absicherung der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie im Hinblick auf die betroffenen Beamtinnen und Beamten wird zwischen dem Land Berlin und der Gesellschaft ein Personal-



überleitungsvertrag geschlossen Den betroffenen Beamtinnen und Beamten wird nach Maßgabe der geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen eine Fortsetzung ihrer Tätigkeit in der Gesellschaft ermöglicht.

...“

Bereits am 17. November 2000 schlossen das Land Berlin und die damals noch anders firmierende Arbeitgeberin einen „Personalüberleitungsvertrag“ (PÜV). Nach Nr. (1) der Präambel des PÜV werden die nachfolgend genannten neun Krankenhäuser „vom Land Berlin im Wege der Kapitalerhöhung gegen Sacheinlage durch Einbringung in die GmbH übertragen“.

In Nr. (2) der Präambel des PÜV heißt es:

„Nach der zwingenden gesetzlichen Vorschrift des § 613a Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) gehen die Arbeitsverhältnisse der in diesen Krankenhausbetrieben Beschäftigten, sofern sie nicht fristgemäß widersprechen, auf die GmbH zum Stichtag über, ohne dass es hierfür einer gesonderten Vereinbarung bedarf. Beamtinnen und Beamte sind von diesem gesetzlichen Übergang nicht erfasst; für sie gilt § 4 und ggf. § 5 dieser Vereinbarung.“

In § 4 PÜV heißt es unter der Überschrift „Beamte“ ua.:

- „(1) Beamtinnen und Beamte, die eine Tätigkeit in der Gesellschaft aufnehmen, können für die Dauer dieser Tätigkeit gemäß § 10 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung aus ihrem weiterhin zum Land Berlin fortbestehenden Beamtenverhältnis beurlaubt werden.
- (6) Im übrigen besteht die Möglichkeit der Zuweisung nach Maßgabe der Regelung des § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes. Gemäß Absatz 2 der genannten Vorschrift kann der Beamtin oder dem Beamten einer Dienststelle, die ganz oder teilweise in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgebildet wird, auch ohne ihre/seine Zustimmung eine ihrem/seinem Amt entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden, wenn dringende dienstliche



Interessen dies erfordern. “

Die bereits zuvor in den Städtischen Kliniken beschäftigten Beamten B S, A W, L P P und P G wurden mit der Privatisierung vom Land Berlin beurlaubt und zugleich der Arbeitgeberin auf der Grundlage von § 123a Abs. 2 BRRG unbefristet zugewiesen. Die Arbeitgeberin schloss mit ihnen unter Zustimmung des Betriebsrats befristete Arbeitsverträge. Vor deren Ablauf im Sommer 2006 wies die Arbeitgeberin das Land Berlin schriftlich darauf hin, dass ua. die Beurlaubung der Beamtin B S zum 30. Juni 2006 und diejenige der Beamtin A W zum 31. Juli 2006 ende, eine Verlängerung der Beurlaubung nicht mehr in Betracht komme und sie keine Arbeitsverträge mehr schließen werde. Weiter heißt es in dem Schreiben ua.:

„Wir bitten, die seinerzeit gemäß § 123a BRRG ausgesprochenen Zuweisungen zu den genannten Zeitpunkten aufzuheben. Die Tätigkeitsbereiche, die vormalig die Zuweisungen erforderlich machten und daher in dringendem öffentlichen Interesse lagen, sind weggefallen. Eine amtsangemessene Beschäftigung ist für diese Beamten in unserem Unternehmen nicht mehr vorhanden.“

In einem Antwortschreiben des Bezirksamts S vom 27. Juli 2006 stellte sich dieses auf den Standpunkt, „schon aus dem Wortlaut des Gesetzes“ gehe „eindeutig hervor, dass die bisherigen Mitarbeiter des Krankenhauses ihre Tätigkeit in der neu gegründeten GmbH fortsetzen werden“. Die Arbeitgeberin setzte die vier Beamten über das Ende der befristeten Arbeitsverhältnisse hinaus weiter auf ihren bisherigen Arbeitsplätzen ein. Hierüber unterrichtete sie den Betriebsrat erst einige Monate später. Verfahren nach § 99 BetrVG leitete sie nicht ein.

Der Betriebsrat hat in dem von ihm eingeleiteten Verfahren die Auffassung vertreten, gemäß § 101 BetrVG könne er von der Arbeitgeberin die Aufhebung der betrieblichen Eingliederung der vier Beamten verlangen. Die Arbeitgeberin habe diese iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingestellt, indem sie sie über den Ablauf der befristeten Arbeitsverhältnisse hinaus weiter beschäftigt habe.



Der Betriebsrat hat beantragt,

9

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Eingliederung der Frau B S als Springerin in die Organisationseinheit GFP Abt. Personalbetreuung aufzuheben;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Eingliederung der Frau A W als Referatsleiterin IFM in die Organisationseinheit KSP-DFM-Örtl Servicemanager aufzuheben;
3. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Eingliederung des Herrn L P P als Bilanzbuchhalter in die Organisationseinheit GFF-BU Ref. Bilanzbuchhaltung aufzuheben;
4. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Eingliederung der Frau P G als Personalreferentin in die Organisationseinheit KPB-Personalservice aufzuheben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Weiterbeschäftigung der Beamten sei keine mitbestimmungspflichtige Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG gewesen. Diese Bestimmung sei schon deshalb unanwendbar, weil es sich nicht um Arbeitnehmer, sondern um Beamte handle. Außerdem sei die Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Jedenfalls scheide ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats deshalb aus, weil sie keinerlei Entscheidungsspielräume bezüglich einer Beschäftigung der ihr nach § 123a Abs. 2 BRRG zugewiesenen Beamten gehabt habe.

10

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung der Anträge des Betriebsrats.

11

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Anträgen des Betriebsrats zu Recht entsprochen.

12

I. An dem Verfahren sind neben Betriebsrat und Arbeitgeberin keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. Das gilt auch für die vier Beamten. Für

13



sie kann der Ausgang des Verfahrens zwar durchaus praktische Auswirkungen haben. Sie sind jedoch nicht, wie nach § 83 Abs. 3 ArbGG erforderlich, in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen.

- II. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig. 14
1. Durchgreifende Bedenken an der rechtlichen Existenz des für sämtliche Krankenhäuser errichteten einheitlichen Betriebsrats bestehen nicht. Dabei kann dahinstehen, ob nicht die Krankenhäuser eigenständige Betriebe iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind. Selbst wenn insofern eine Verknennung des Betriebsbegriffs vorläge, hätte dies lediglich die Anfechtbarkeit der Wahl des Betriebsrats, nicht jedoch deren Nichtigkeit zur Folge. 15
2. Mit seinem Begehrt verfolgt der Betriebsrat im Wege der objektiven Antragshäufung vier selbständige Anträge. 16
3. Die Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist klar, welches Tun von der Arbeitgeberin verlangt wird. Um die begehrte Aufhebung der Eingliederung der namentlich benannten Personen in die näher bezeichneten Organisationseinheiten vorzunehmen, muss die Arbeitgeberin die tatsächliche Beschäftigung der vier Personen in diesen Einheiten beenden. 17
- III. Die Anträge sind begründet. Der Anspruch des Betriebsrats folgt aus § 101 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat die vier Beamten ohne die hierzu erforderliche Zustimmung des Betriebsrats eingestellt. Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, stellte die Weiterbeschäftigung der vier Beamten über das vereinbarte Fristende hinaus jeweils eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar. 18
1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Maßgebend ist, ob die zu ver-
- 19



richtenden Tätigkeiten ihrer Art nach weisungsgebunden und dazu bestimmt sind, der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen. Die Personen müssen derart in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert werden, dass der Betriebsinhaber die für eine weisungsabhängige Tätigkeit typischen Entscheidungen auch über Zeit und Ort der Tätigkeit zu treffen hat. Der Betriebsinhaber muss in diesem Sinne Personalhoheit besitzen und damit gegenüber den betreffenden Personen wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung wahrnehmen (2. Oktober 2007 - 1 ABR 60/06 - Rn. 13 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 54 = EzA BetrVG 2001 § 99 Einstellung Nr. 7).

2. Hiernach liegt in der von einem privaten Arbeitgeber vorgenommenen Weiterbeschäftigung ihm zugewiesener, beurlaubter Beamter über das mit diesen vereinbarte Fristende des Arbeitsverhältnisses hinaus eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung.

a) Das Mitbestimmungsrecht hängt nicht davon ab, ob die Weiterbeschäftigung auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses oder ohne ein solches allein aufgrund der Zuweisung des Beamten durch dessen Dienstherrn erfolgt. Die Beschäftigung von zugewiesenen Beamten in einem privaten Betrieb stellt grundsätzlich eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar (DKK-Kittner/Bachner 11. Aufl. § 99 Rn. 55; Fitting 24. Aufl. § 99 Rn. 78; Hako-BetrVG/Kreuder 2. Aufl. § 99 Rn. 16; Trümner PersR 2008, 317, 322). Dem steht nicht entgegen, dass die zugewiesenen Beamten - abgesehen von den spezialgesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen - keine wahlberechtigten Arbeitnehmer iSv. § 7 BetrVG sind (vgl. BAG 28. März 2001 - 7 ABR 21/00 - BAGE 97, 226). Für eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist lediglich die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation entscheidend. Eine solche findet auch bei der Beschäftigung von zugewiesenen Beamten in einem privaten Betrieb statt. Die zugewiesenen Beamten sind hinsichtlich Art, Ort, Zeit und Ausführung ihrer Tätigkeit an die Weisungen der privaten Arbeitgeberin gebunden und verfolgen gemeinsam mit deren Arbeitnehmern die betrieblichen Zwecke. Daher kann vorliegend auch die weder von den Vorinstanzen noch von

20

21



den Beteiligten erörtere und mangels zuverlässiger tatsächlicher Feststellungen vom Senat nicht zu beurteilende Frage dahinstehen, aufgrund welcher Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und den vier Beamten diese über das für das Arbeitsverhältnis vereinbarte Fristende hinaus weiterbeschäftigt wurden. Denn die Weiterbeschäftigung war jedenfalls mit einer fortdauernden Eingliederung in den Betrieb der Arbeitgeberin verbunden.

b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin scheitert das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht an ihrer fehlenden Entscheidungsbefugnis. 22

aa) Allerdings würde ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dann ausscheiden, wenn die Eingliederung einer im Betrieb tätigen Person ausschließlich kraft Gesetzes oder durch einen hoheitlichen Akt erfolgt wäre, ohne dass die Arbeitgeberin durch ein ihr zurechenbares Verhalten in irgendeiner Weise dazu beigetragen hätte. Wo für den Arbeitgeber nichts zu entscheiden ist, gibt es für den Betriebsrat nichts mitzubestimmen. Freilich schließt nach der Rechtsprechung des Senats selbst der Umstand, dass die Eingliederung einer im Betrieb beschäftigten Person auf einem an diese gerichteten Verwaltungsakt beruht, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen nicht von vorneherein aus. Vielmehr genügt es für den Mitbestimmungstatbestand des § 99 BetrVG, wenn eine Arbeitgeberentscheidung im Hinblick auf die Zuweisung durch eine Behörde getroffen wird (vgl. 19. Juni 2001 - 1 ABR 25/00 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 98, 70; 2. Oktober 2007 - 1 ABR 60/06 - Rn. 22, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 54 = EzA BetrVG 2001 § 99 Einstellung Nr. 7). 23

bb) Hier ist die Beschäftigung der vier Beamten durch die Arbeitgeberin weder reiner Gesetzesvollzug noch die Befolgung eines ihr keinerlei Entscheidungsspielraum lassenden hoheitlichen Befehls. 24

(1) Das KHUG schreibt der Arbeitgeberin die Beschäftigung der vier Beamten nicht verbindlich vor. Es gestaltet nicht unmittelbar die Rechtsverhältnisse zwischen der Arbeitgeberin und den Beamten, sondern sieht in § 2 Abs. 1 25



Nr. 11 lediglich vor, dass der PÜV den betreffenden Beamtinnen und Beamten nach Maßgabe der geltenden beamtenrechtlichen Bestimmungen eine Fortsetzung ihrer Tätigkeit in der Gesellschaft ermöglichen soll (*im Ergebnis ebenso auch OVG Berlin 27. Mai 2003 - 4 S 7.03 -*). Daher kann dahinstehen, ob eine landesgesetzliche Regelung, nach der ein privatisiertes Unternehmen unabhängig von seinem Bedarf, seinen eigenen betriebswirtschaftlichen Entscheidungen und dem Einvernehmen der Beamten diese dauerhaft beschäftigen müsste, in der Kompetenz eines Landesgesetzgebers läge und ob sie mit Art. 12 und 14 GG vereinbar wäre.

- (2) Auch der PÜV beseitigt nicht jegliche Entscheidungsbefugnis der Arbeitgeberin bei der Beschäftigung der ihr zugewiesenen Beamten. Dabei kann zugunsten der Arbeitgeberin angenommen werden, dass sie sich durch die Unterzeichnung des PÜV grundsätzlich mit der Zuweisung von Beamten nach Maßgabe des § 123a BRRG einverstanden erklärt hat. Damit ist aber noch nicht konkret geregelt, wann, wie und wie lange ein Einsatz der einzelnen Beamten im Betrieb der Arbeitgeberin zu erfolgen hat. 26
- (3) Die mit der Privatisierung erfolgte unbefristete Zuweisung der Beamten ist ebenfalls keine zwingende Vorgabe, welche der Arbeitgeberin keinerlei Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Beschäftigung der vier Beamten in ihrem Betrieb mehr ließe. 27
- (a) Eine Zuweisung nach § 123a Abs. 2 BRRG kann grundsätzlich nur im Einvernehmen mit der aufnehmenden Einrichtung vorgenommen werden (*ebenso OVG Berlin 27. Mai 2003 - 4 S 7.03 -; Kathke ZBR 1999, 325, 342; ders. in Schütz/Maiwald Beamtenrecht des Bundes und der Länder Bd. I Teil C vor §§ 28 f. Rn. 148*). Die Bestimmung regelt das Verhältnis zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten und eröffnet dem Dienstherrn die Möglichkeit, dem Beamten auch ohne seine Zustimmung eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit in einer privatisierten Einrichtung der öffentlichen Hand zuzuweisen, wenn dringende öffentliche Interessen dies erfordern. Dagegen bildet § 123a Abs. 2 BRRG keine Ermächtigungsgrundlage für den Dienstherrn gegenüber 28



der privaten Einrichtung. Die Zuweisung beseitigt daher deren Entscheidungsbefugnisse nicht.

(b) Auch die Bestimmung des § 75 Abs. 1 Nr. 4a BPersVG macht deutlich, dass eine Zuweisung nach § 123a BRRG der Mitbestimmung der Personalvertretung oder des Betriebsrats nicht entgegensteht, vielmehr diese eröffnet. Danach hat der Personalrat mitzubestimmen bei einer Zuweisung entsprechend § 123a BRRG für die Dauer von mehr als drei Monaten. Die Zuweisung nach § 75 Abs. 1 Nr. 4a BPersVG entspricht der Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Sind zwei Dienststellen betroffen, so stellt sich für die abgebende Dienststelle die mit der Zuweisung verbundene Umsetzung als nach § 75 Abs. 1 Nr. 4a BPersVG mitbestimmungspflichtige Ausgliederung, für die aufnehmende Stelle als eine Einstellung dar, die bei Geltung des Bundespersonalvertretungsgesetzes nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG, bei Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist (*Kaiser in Richardi/Dörner/Weber Personalvertretungsrecht 3. Aufl. § 75 Rn. 119 bis 121*).

29

(4) Die Arbeitgeberin hat sich ihrer personellen Entscheidungsbefugnisse auch nicht in mitbestimmungsrechtlich beachtlicher Weise gegenüber dem Land Berlin dauerhaft begeben. Es ist weder konkret vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass sich die Arbeitgeberin gegenüber dem Land Berlin zur zeitlich unbefristeten Beschäftigung der ihr zugewiesenen Beamten verpflichtet hätte. Vielmehr beschränkte sich das von ihr insoweit etwa erklärte Einvernehmen erkennbar zunächst auf die Zeit der mit den beurlaubten Beamten geschlossenen befristeten Arbeitsverträge. Nur zu diesen hatte der Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG erteilt. Im Übrigen wäre ein freiwilliger Verzicht der Arbeitgeberin auf ihre personellen Entscheidungsbefugnisse mitbestimmungsrechtlich unbeachtlich. Der Arbeitgeber kann die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht dadurch wirksam beseitigen oder beschränken, dass er Dritten gegenüber Verpflichtungen eingeht.

30



cc) Selbst wenn mit der Arbeitgeberin davon ausgegangen würde, sie sei zur Weiterbeschäftigung der vier Beamten diesen oder dem Land Berlin gegenüber verpflichtet, stünde das dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht entgegen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, verbliebe selbst in diesem Fall für die Arbeitgeberin zumindest ein nicht unbeträchtlicher Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Auswahl des Arbeitsplatzes für den zugewiesenen Beamten. Dass dies im Rahmen der Mitbestimmung bei Einstellungen von Bedeutung ist, zeigt § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach muss der Arbeitgeber bei einer Einstellung insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitteilen. Dem entspricht es, dass dem Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht nicht nur bei der erstmaligen Einstellung, sondern auch später bei Versetzungen zusteht. Je nach dem in Aussicht genommenen Arbeitsplatz kommen auch unterschiedliche Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG in Betracht. So können etwa auf dem einen Arbeitsplatz Störungen des Betriebsfriedens iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG zu besorgen sein, die auf einem anderen Arbeitsplatz wegen des dortigen Umfelds nicht zu erwarten sind.

31

c) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin scheitert das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht daran, dass es sich nicht um eine Ersteinstellung, sondern um eine Weiterbeschäftigung handelt. Nach der Rechtsprechung des Senats ist die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses hinaus eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (7. August 1990 - 1 ABR 68/89 - zu B I 2 a bb der Gründe, BAGE 65, 329; 25. Januar 2005 - 1 ABR 59/03 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 113, 206). Hieran hält der Senat trotz der von Teilen des Schrifttums geäußerten, am Wortlaut des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haftenden Kritik fest. Dass der Betriebsrat an der Weiterbeschäftigung eines bis dahin befristet eingestellten Arbeitnehmers nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beteiligen ist, folgt insbesondere aus dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts. Dieses dient in erster Linie den kollektiven Interessen der Belegschaft (vgl. 25. Januar 2005 - 1 ABR 59/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 113, 206).

32



Diese sind berührt, wenn ein Arbeitnehmer über den zunächst mit Zustimmung des Betriebsrats vorgesehenen Zeitpunkt hinaus im Betrieb verbleibt.

Schmidt

Kreft

Linsenmaier

Wisskirchen

Klebe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)