

751

Aktenzeichen: 1 ABR 37/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 20. September 1990
- 1 ABR 37/90 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 13. März 1989
Frankfurt am Main - 1 BV 13/88 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 16. Januar 1990
Frankfurt am Main - 4 TaBV 123/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Versetzung auf Dauer in einen anderen
Betrieb

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3

Leitsätze:

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn ein Arbeitnehmer auf Dauer in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers versetzt wird. Dieses Mitbestimmungsrecht entfällt nur dann, wenn der Arbeitnehmer mit dieser Versetzung einverstanden ist.

Ein das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließendes Einverständnis liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Versetzung selbst gewünscht hat oder diese seinen Wünschen und seiner freien Entscheidung entspricht (insoweit Aufgabe der Entscheidung des Sechsten Senats vom 30. April 1981 - 6 ABR 59/78 - BAGE 35, 228 = AP Nr 12 zu § 99 BetrVG 1972).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 37/90

4 TaBV 123/89 Frankfurt am Main

Verkündet am
20. September 1990

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

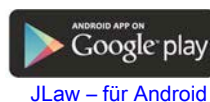
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 20. September 1990 durch den Richter Matthes als Vorsitzenden, die Richter Professor Dr. Weller und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Paschen beschlossen:



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



Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 16. Januar 1990 - 4 TaBV 123/89 - teilweise aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 13. März 1989 - 1 BV 13/88 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die auf Dauer angelegte Versetzung eines Arbeitnehmers aus dem Betrieb Frankfurt in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, es sei denn, der Arbeitnehmer ist mit dieser Versetzung einverstanden. Insoweit wird der Antrag des Betriebsrats abgewiesen.

Im übrigen werden die Beschwerde und die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Betriebsrat des Betriebes Frankfurt (Antragsteller) ein Mitbestimmungsrecht bei der auf Dauer angelegten Versetzung von Arbeitnehmern des Betriebes Frankfurt in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers zusteht.



Der Arbeitgeber betreibt ein Unternehmen der Computerindustrie. Er unterhält in der Bundesrepublik mehr als 60 Geschäftsstellen. Im Betrieb Frankfurt werden über 1000 Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Arbeitgeber hat ohne Beteiligung des Betriebsrats den Arbeitnehmer F. vom 1. August 1988 bis zum 31. Januar 1989 und die Arbeitnehmer B. und M. "endgültig" vom Betrieb Frankfurt in den Betrieb Paderborn versetzt. Der Betriebsrat hat deswegen das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht, mit dem er zunächst die Aufhebung der Versetzung des Arbeitnehmers F. und die Feststellung begehrte, er sei bei der Versetzung von Arbeitnehmern des Betriebes Frankfurt in einen anderen Betrieb des Unternehmens nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen. In der Anhörung vor dem Arbeitsgericht Frankfurt haben die Beteiligten am 12. Dezember 1988 einen Teil-Vergleich geschlossen, in dem sie die nachträgliche Beteiligung des Betriebsrats zur Versetzung des Arbeitnehmers F. vereinbarten und ihre Übereinstimmung darüber bekundeten, daß "jedenfalls bei lediglich zeitweisen Versetzungen von einem Betrieb in einen anderen der Betriebsrat nach §§ 99, 95 BetrVG zu beteiligen ist".

Der Betriebsrat ist der Ansicht, der Arbeitgeber dürfe ohne seine Zustimmung Arbeitnehmer des Betriebes Frankfurt nicht in einen anderen Betrieb des Unternehmens versetzen. Für sein Mitbestimmungsrecht sei es unerheblich, ob die zu versetzenden Arbeitnehmer nur vorübergehend oder auf Dauer aus dem Frankfurter Betrieb ausschieden. Auf das etwaige Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer mit der Versetzung komme es nicht an.



Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei der Versetzung von Arbeitnehmern des Frankfurter Betriebes in einen anderen Betrieb des Unternehmens ihn gemäß § 95 Abs. 3 in Verb. mit § 99 Abs. 1, § 100 BetrVG zu beteiligen und zwar auch dann, wenn die endgültige Versetzung eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb in Rede steht, unabhängig von der Zustimmung dieses Arbeitnehmers zu der Versetzung.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hält sich nicht für verpflichtet, den Betriebsrat bei auf Dauer angelegten Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen. Der Versetzungsbegriff in § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG sei betriebsbezogen zu verstehen und erfasse deshalb nur innerbetriebliche Versetzungen. Bei einer auf Dauer angelegten Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens sei lediglich der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes unter dem Gesichtspunkt der "Einstellung" zu beteiligen. Eine Beteiligung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes widerspreche dem Sinn und Zweck des § 99 Abs. 1 BetrVG und sei mit der Systematik des Betriebsverfassungsrechts nicht zu vereinbaren. Da der zu versetzende Arbeitnehmer auf Dauer aus dem abgebenden Betrieb ausscheide, komme nur eine Mitwirkung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes nach § 102 BetrVG in Betracht, falls die Versetzung individualrechtlich im Wege der Änderungskündigung durchgeführt werden soll. Sei der betroffene Arbeitnehmer mit seiner Versetzung einverstanden, entfalle jegliche Beteiligung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes. Insoweit könne nichts anderes gelten als bei einer einverständlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der anschließenden Neueinstellung des Ar-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



beitnehmers in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben und festgestellt, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei "endgültiger" Versetzung von Arbeitnehmern des Betriebes Frankfurt in einen anderen Betrieb des Unternehmens den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Die dagegen gerichtete Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist zum Teil begründet.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat bei auf Dauer angelegten Versetzungen von Arbeitnehmern des Betriebes Frankfurt in einen anderen Betrieb des Unternehmens dann kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der beabsichtigten Versetzung einverstanden ist. Ist der Arbeitnehmer nicht einverstanden, so ist der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen. Insoweit ist die Rechtsbeschwerde unbegründet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

Nach dem Wortlaut seines Antrages beantragt der Betriebsrat die Feststellung, daß alle Versetzungen von Arbeitnehmern des Betriebes Frankfurt in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers



seiner Zustimmung nach § 99 BetrVG bedürfen, unabhängig davon, ob es sich um eine vorübergehende oder um eine auf Dauer angelegte Versetzung handelt, und gleichgültig, ob der von der Versetzung betroffene Arbeitnehmer mit dieser einverstanden ist oder nicht. Eine so umfassende Entscheidung ist jedoch nicht mehr das Verfahrensziel des Betriebsrats. Die Beteiligten haben vor dem Arbeitsgericht ihre Übereinstimmung bekundet, daß bei "zeitweisen Versetzungen" von Arbeitnehmern in einen anderen Betrieb der Betriebsrat zu beteiligen ist. Insoweit besteht daher kein Streit mehr über Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Die Vorinstanzen haben daher den Antrag des Betriebsrats auch zutreffend dahin verstanden, daß nur noch die Feststellung begehrt wird, daß der Betriebsrat bei allen auf Dauer angelegten Versetzungen von Arbeitnehmern in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. Er ist ausreichend bestimmt. Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben.

II. Dieser Antrag des Betriebsrats ist nur insoweit begründet, als auf Dauer angelegte Versetzungen von Arbeitnehmern in einen anderen Betrieb ohne Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen.

1. Nach § 99 Abs. 1 BetrVG bedarf in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Versetzung eines Arbeitnehmers der Zustimmung des Betriebsrats.



Versetzung ist nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß auch die auf Dauer angelegte Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG ist.

a) Das ergibt sich schon aus dem Wortlaut von § 95 Abs. 3 BetrVG.

Die auf Dauer angelegte Versetzung von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, weil der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und einer anderen Einheit zugewiesen wird. Darüber hinaus wird sich in der Regel der Arbeitsort verändern, was - von Bagatellfällen abgesehen - schon eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG darstellt (Beschlüsse vom 18. Februar 1986, BAGE 51, 151, 158 = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II der Gründe, vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972 und vom 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - AP Nr. 17 zu § 95 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). § 95 Abs. 3 BetrVG enthält keine Beschränkung auf die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs in demselben Betrieb. Demgemäß räumt auch der Sechste Senat in seiner vom Arbeitgeber angezogenen Entscheidung vom 30. April 1981



(BAGE 35, 228, 231 = AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972, zu III 2 der Gründe) ein, unter den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG könnten "erst recht" auch Versetzungen von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des Unternehmens fallen. Auch ein nicht unbe-
trächtlicher Teil der Literatur nimmt an, daß die Versetzung von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG ist (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 95 und Richardi, Änderungskündigung und Versetzung nach neuem Betriebsverfassungsrecht, DB 1974, 1285, 1288; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 22; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke/Klebe, BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 10; Weiss, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 9; von Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht, 2. Aufl., § 14 III 2 b, S. 277; Etzel, Betriebsverfassungsrecht, 4. Aufl., Rz 765; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, Rz 215; Hromadka, Mitbestimmung bei Versetzungen, DB 1972, 1532, 1534; Bobke, Anm. zu BAG Beschluß vom 30. April 1981 - 6 ABR 59/78 - AuR 1981, 355; vgl. auch Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 88, der - bei Ablehnung eines Beteiligungsrechts nach § 99 BetrVG - meint, diese Einschränkung ergebe sich nicht aus § 95 Abs. 3 BetrVG).

b) Auch die Entstehungsgeschichte des § 95 Abs. 3 BetrVG spricht für diese Ansicht.

Nach § 60 Abs. 3 BetrVG 1952 galt als Versetzung nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der gleichen selbständigen Betriebsabteilung oder des gleichen Betriebes am selben Ort bei gleichen Arbeitsbedingungen, wenn damit eine



Schlechterstellung des Arbeitnehmers nicht verbunden war. Das bedeutete umgekehrt, daß die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in einem anderen Betrieb auf jeden Fall begrifflich eine Versetzung war. Demgemäß bejahte die ganz herrschende Meinung in solchen Fällen eine Versetzung im Sinne von § 60 Abs. 3 BetrVG, wenngleich schon damals die Frage, ob der Betriebsrat des abgebenden Betriebes dabei zu beteiligen sei, streitig blieb (vgl. Fitting/Kraegeloh/Auffarth, BetrVG, 9. Aufl., § 60 Rz 15; Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 60 Rz 18; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II 2, 7. Aufl., § 71 III 2 b, S. 1423; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, 2. Aufl., § 114 IV 4, S. 457 und § 115 II 1, S. 473; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 516). Durch § 95 Abs. 3 BetrVG 1972 sollte der Versetzungsbegriff nicht eingeschränkt, sondern dahin erweitert werden, daß auch die landläufig als "Umsetzung" bezeichneten Maßnahmen als Versetzung gelten (Entwurf der Bundesregierung für ein Betriebsverfassungsgesetz, BT-Drucks. VI/1786, S. 50; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucks. zu VI/2729, S. 30; Senatsbeschluß vom 18. Februar 1986, aaO; ablehnend zum Rückgriff auf § 60 Abs. 3 BetrVG 1952 und zur Berücksichtigung der "subjektiven Intention des historischen Gesetzgebers" Hassan, Mitbestimmungsrechtliche Relevanz von "außerbetrieblichen Versetzungen" innerhalb eines Unternehmens nach dem Betriebsverfassungsgesetz, NZA 1989, 373, 377).

c) Dagegen meint ein Teil der Literatur, bei einem Wechsel von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen liege schon begrifflich keine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen



Sinne vor (Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 41 unter mißverständlicher Berufung auf die Entscheidung des Sechsten Senats vom 30. April 1981, aaO; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., §§ 99 - 101 Rz 162; Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 5. Aufl., Rz 349) bzw. versucht sie, den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG nach dem Telos des § 99 BetrVG bzw. generell nach der Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes auf innerbetriebliche Versetzungen zu reduzieren (Hassan, aaO, S. 377 f.; Rumpff, Die mitbestimmungsrechtliche Lage bei Verlegungen von Arbeitnehmern von einem Betrieb zu einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, BB 1973, S. 707, 708; Steigerwald, Die personelle Beteiligung des Betriebsrats an der Versetzung von Arbeitnehmern, Diss. Würzburg 1976, S. 96 ff.; wohl auch Fitting/Aufarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 99 Rz 32; Boewer, Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen, DB 1979, 1035, 1039; Neumann, AR-Blattei, Versetzung des Arbeitnehmers I, unter C I 6; allgem. zur Auslegung des § 95 Abs. 3 BetrVG auch Belling, Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen, DB 1985, 335).

d) Nach Ansicht des Senats ist es verfehlt, die Frage, ob bei Versetzungen von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen der Betriebsrat des abgebenden Betriebes ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG hat, allein aus dem Begriff der Versetzung in § 95 Abs. 3 BetrVG zu beantworten. Der Wortlaut von § 95 Abs. 3 BetrVG ist eindeutig und umfaßt auch außerbetriebliche Versetzungen. Überdies ist schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine



Versetzung gerade die Zuweisung eines anderen Dienst- oder Arbeitsortes, ohne daß danach differenziert wird, ob der neue Arbeitsort sich im selben oder einem anderen Betrieb des Unternehmens befindet.

2. Daß die Versetzung von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG ist, bedeutet noch nicht zwingend, daß der Betriebsrat des abgebenden Betriebes ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat. Sinn und Zweck der Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG an personellen Einzelmaßnahmen, zu denen auch die Versetzung gehört, können vielmehr ergeben, daß die Versetzung von einem Betrieb in einen anderen nicht der Beteiligung des Betriebsrats im abgebenden Betrieb unterliegt.

Ob § 99 Abs. 1 BetrVG bei der auf Dauer angelegten Versetzung von Arbeitnehmern eines Betriebes in einen anderen Betrieb des Unternehmens auch dem Betriebsrat des abgebenden Betriebes ein Mitbestimmungsrecht einräumt, ist streitig.

a) Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Beschluß vom 30. April 1981 (BAGE 35, 228 = AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972) ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei einverständlicher Versetzung verneint. Unter einverständlicher Versetzung versteht der Sechste Senat dabei eine Versetzung, die zu ihrer individualrechtlichen Durchführung keiner Änderungskündigung bedarf. Begründet hat der Sechste Senat seine Auffassung damit, daß das



Betriebsverfassungsgesetz im Regelfall sowohl hinsichtlich der Organisation der Organe der Betriebsverfassung als auch der Beteiligungsrechte des Betriebsrats an die Einheit des einzelnen Betriebes anknüpfe. Bei personellen Einzelmaßnahmen sei jeweils der Betriebsrat des Betriebes zu beteiligen, in den ein Bewerber aufgenommen werden soll oder in dem der Arbeitnehmer bereits beschäftigt wird. Bei dem Wechsel eines Arbeitnehmers von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen sei nur der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes nach § 99 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der "Einstellung" zu beteiligen. Im abgebenden Betrieb stelle sich die Versetzung lediglich als Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Betrieb dar, welches nur im Falle der Änderungskündigung nach § 102 BetrVG der Beteiligung des Betriebsrats bedürfe. Zwar werde damit der Vorgang einer personellen Maßnahme in zwei Teile gespalten. Diese Rechtsfolge ergebe sich aber zwangsläufig aus der organisatorischen und beteiligungsmäßigen Einheit des einzelnen Betriebes, von der das Betriebsverfassungsgesetz ausgehe. Ferner befürchtet der Sechste Senat das Entstehen von u.U. kaum lösbaren Konkurrenzproblemen, wenn die Betriebsräte des aufnehmenden und des abgebenden Betriebes beteiligt würden.

b) Der Senat hat die Streitfrage bislang nicht entschieden.

Für den Fall einer vorübergehenden Versetzung aus einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen hat er ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes unabhängig vom Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers bejaht. Sowohl externe Einsätze der Arbeitnehmer als auch die vorübergehende



Versetzung in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers oder in einen Betrieb eines anderen Arbeitgebers seien Versetzungen im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG. Die vorübergehende Versetzung sei eine einheitliche Maßnahme, die einheitlich der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe und sich nicht in ein Ausscheiden aus dem Betrieb und ein (Wieder-)Eingliedern in den Betrieb trennen lasse (Beschlüsse vom 18. Februar 1986, BAGE 51, 151 = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972, vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972, vom 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - AP Nr. 17 zu § 95 BetrVG 1972, vom 14. November 1989 - 1 ABR 87/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und vom 16. Dezember 1986 - 1 ABR 52/85 - AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972). In seinem Beschluß vom 21. September 1989 (- 1 ABR 32/89 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) hat der Senat zur Diskussion gestellt, ob bei der auf Dauer angelegten Versetzung von Betriebsratsmitgliedern von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen der Betriebsrat des abgebenden Betriebes sogar nach § 103 BetrVG zu beteiligen sei.

c) Die Ansichten im Schrifttum sind geteilt.

aa) Ein Teil der Literatur lehnt bei der auf Dauer angelegten Versetzung von Arbeitnehmern eines Betriebes des Unternehmens in einen anderen generell eine Mitbestimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG ab. Begründet wird das im wesentlichen mit der Betriebsbezogenheit der Beteiligungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes und damit, daß die auf Dauer angelegte Versetzung für den abgebenden Betrieb ein Aus-



scheiden des Arbeitnehmers darstelle, welches allenfalls - sofern zur individualrechtlichen Durchsetzung der Versetzung eine Änderungskündigung erforderlich sei - der Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG unterliege (Kraft, aaO, § 99 Rz 88; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 99 Rz 32; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 99 Rz 15 und 41; Stege/Weinspach, aaO, §§ 99 - 101 Rz 162 und 171; Hassan, NZA 1989, 378; Heither, Die Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C, unter IV 1 g; Meisel, aaO, Rz 349; Neumann, AR-Blattei, Versetzung des Arbeitnehmers I, unter C I 6; wohl auch Hunold, BB 1988, 2101, 2102 - für das BetrVG 1952 ebenso Nikisch, aaO, § 115 II 1, S. 473; Dietz, aaO, § 63 Rz 7 a - jeweils m.w.N.).

bb) Ein anderer Teil der Literatur folgt bei einverständlicher Versetzung der Rechtsprechung des Sechsten Senats, weil in solchen Fällen der zu versetzende Arbeitnehmer nicht des Schutzes des § 99 Abs. 1 BetrVG bedürfe. Bei einer gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgenden Versetzung wird aber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes bejaht (Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 22 f. und Löwisch, Anm. zu BAG AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972, unter 2 und 3; ders., BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 10; Etzel, aaO, Rz 765; - für das BetrVG 1952 im Ergebnis ebenso Fitting/Kraegeloh/Auffarth, aaO, § 61 Rz 5; Hueck/Nipperdey, aaO, § 71 III 2 b, S. 1423; Neumann-Duesberg, aaO, S. 516, jeweils m.w.N.).



cc) Ein dritter Teil der Literatur ist der Ansicht, der Betriebsrat des abgebenden Betriebes sei in allen Fällen einer auf Dauer angelegten Versetzung von Arbeitnehmern eines Betriebes des Unternehmens in einen anderen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen. Auch die auf Dauer angelegte Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens sei eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG und als solche Gegenstand der Mitbestimmung (auch) des Betriebsrats des abgebenden Betriebes (Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke/Klebe, aaO, § 99 Rz 10; Gamillscheg, Arbeitsrecht II, 6. Aufl., S. 425, 426; Heinze, aaO, Rz 215 und 445; von Hoyningen-Huene, aaO, § 14 III 2 b, S. 277; Bobke, AuR 1971, 356; wohl auch Hromadka, DB 1972, 1534).

dd) Auch Richardi sieht in der auf Dauer angelegten Versetzung von Arbeitnehmern eines Betriebes des Unternehmens in einen anderen eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG, die als solche der Mitbestimmung unterliege, allerdings nur der des Gesamtbetriebsrats. Bestehe kein Gesamtbetriebsrat, habe nur der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes unter dem Gesichtspunkt der Einstellung mitzubestimmen, der Betriebsrat des abgebenden Betriebes sei jedoch nicht nach § 99 BetrVG zu beteiligen (Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 95 bis 98 und Richardi, DB 1974, 1288; ebenso noch Stege, Versetzungen und Umsetzungen des Arbeitnehmers, DB 1975, 1506, 1509 - anders jetzt Stege/Weinspach, aaO, §§ 99 bis 101 Rz 162, 171; unklar Weiss, aaO, § 99 Rz 9, der grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG annimmt, dessen Träger jedoch der Gesamtbetriebsrat sein soll. Was gilt, wenn ein solcher nicht besteht, läßt Weiss offen).



3. Nach § 99 Abs. 1 BetrVG bedarf die Versetzung eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb der Zustimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes grundsätzlich auch dann, wenn die Versetzung auf Dauer angelegt ist und damit zu einem dauernden Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb führt. Das ergibt sich aus dem Sinn und Zweck dieses Beteiligungsrechts.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats dient das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG vor allem dem Schutz der Interessen der Belegschaft und daneben auch dem Schutz des einzelnen, von der personellen Maßnahme, insbesondere einer Versetzung, betroffenen Arbeitnehmers (Beschlüsse vom 14. November 1989, aaO, zu B I 2 b cc der Gründe und vom 18. Februar 1986, aaO, zu B II 3 der Gründe). Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes könnte deshalb nur dann entfallen, wenn bei auf Dauer angelegten Versetzungen von Arbeitnehmern eines Betriebes des Unternehmens in einen anderen dieser Schutz nicht erforderlich wird. Das bemißt sich nach den Zustimmungsverweigerungsgründen des § 99 Abs. 2 BetrVG.

aa) Für den Fall einer vorübergehenden Versetzung von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen hat der Senat bereits darauf hingewiesen, daß auch die Arbeitnehmer des abgebenden Betriebes durch eine solche Versetzung benachteiligt werden können (Beschluß vom 18. Februar 1986, aaO). Das gilt in gleichem Maße für eine auf Dauer angelegte Versetzung. So kann ein anderer Arbeitnehmer, der eine Versetzung wünscht und zugesagt bekommen hat, benachteiligt werden oder die verbleibenden Arbeitnehmer

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



infolge Erschwerung der Arbeitsbedingungen Nachteile erleiden, § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG (vgl. Beschluß des Senats vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 11/88 - AP Nr. 66 zu § 99 BetrVG 1972, m.w.N.). Warum diese kollektiven Belegschaftsinteressen nach einer in der Literatur verbreiteten Ansicht (z.B. Löwisch, Anm. zu BAG AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972, unter 2; Misera, Anm. zu BAG AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972, unter IV; Neumann, aaO, unter C I 6) nur im aufnehmenden Betrieb relevant sein sollen, ist nicht ersichtlich. Die Versetzung kann unabhängig davon gegen gesetzliche oder andere Vorschriften oder gegen eine unternehmensweit geltende Richtlinie nach § 95 BetrVG verstoßen, § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrVG (vgl. zu letzterem Gamillscheg, aaO, S. 425 f.).

bb) Ist der betroffene Arbeitnehmer nicht mit der Versetzung einverstanden, greift auch der weitere Schutzzweck des § 99 BetrVG. Der Betriebsrat des abgebenden Betriebes hat dann auch die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers zu wahren und darauf zu achten, daß die Versetzung den Arbeitnehmer nicht ohne rechtfertigenden Grund benachteiligt, § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG (zutreffend Löwisch, Anm. zu BAG AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972, unter 3).

cc) Bei Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers mit der vom Arbeitgeber beabsichtigten Versetzung entfällt zwar dieser Zweck des § 99 BetrVG, der betroffene Arbeitnehmer braucht in der Tat nicht gegen seinen Willen geschützt zu werden. Entgegen der Ansicht des Sechsten Senats in seinem Beschluß vom 30. April 1981 (aaO) ist eine einverständliche Versetzung jedoch nicht schon



dann anzunehmen, wenn die Versetzung individualrechtlich ohne Änderungskündigung vorgenommen werden kann. Auch wenn der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber das Recht einräumt, ihn in einen anderen Betrieb und an einen anderen Arbeitsort zu versetzen, kann doch eine in Ausübung des somit eingeräumten Direktionsrechts vorgenommene konkrete Versetzung in einen anderen Betrieb gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgen. Gerade für diesen Fall ist aber der Betriebsrat bei einer Versetzung auch im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers zu beteiligen. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG soll gerade das Direktionsrecht des Arbeitgebers beschränken (Matthes, Die Rechtsstellung des ohne Zustimmung des Betriebsrats versetzten, eingruppierten und umgruppierten Arbeitnehmers, DB 1975, 1651). Ein Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Versetzung in dem Sinne, daß es zu seinem Schutz einer Beteiligung des Betriebsrats nicht mehr bedarf, liegt daher nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens selbst gewünscht hat oder sie doch seinen Wünschen und seiner freien Entscheidung entspricht.

Der Senat hat wiederholt ausgesprochen, daß das Einverständnis eines Arbeitnehmers mit einer ihn betreffenden personellen Maßnahme das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht ausschließt (Beschuß vom 14. November 1989, aaO, mit weiteren Nachweisen), weil dieses Beteiligungsrecht dem Betriebsrat nicht nur im Interesse des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers eingeräumt worden ist, sondern auch und - wie etwa bei der Einstellung - vornehmlich im Interesse der Gesamt-



heit der Arbeitnehmer des Betriebes. Deren Interessen hat der Betriebsrat bei der Versetzung eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb auch dann zu wahren, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung im dargelegten Sinne einverstanden ist.

b) Gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes bei einer Versetzung in einen anderen Betrieb spricht nicht die "Betriebsbezogenheit" der Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

aa) Die Mitbestimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes bezieht sich selbstverständlich auf den abgebenden Betrieb. Eine auf Dauer angelegte Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen bezieht sich aber auch auf den abgebenden und nicht nur auf den aufnehmenden Betrieb. Sie ist gleichsam doppelt betriebsbezogen. Dagegen kann nicht eingewendet werden, für den abgebenden Betrieb stelle sich die Versetzung als Ausscheiden dar, das gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG vom Mitbestimmungsrecht nicht erfaßt werde (so etwa Kraft, aaO, § 99 Rz 88). Zwar hat die auf Dauer angelegte Versetzung ein Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem abgebenden Betrieb zur Folge, § 99 Abs. 1 BetrVG knüpft das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aber nicht nur an diese Folge der Versetzung, sondern an alle Folgen dieser Maßnahme. Insofern verbietet es sich auch, eine betriebsverfassungsrechtlich relevante, einheitliche Maßnahme des Arbeitgebers nach ihren Folgen aufzuspalten und ein Mitbestimmungsrecht nur deswegen zu verneinen, weil eine Folge von diesem nicht erfaßt werden soll. Das hat der Senat für vorübergehende



Versetzungen bereits entschieden (Beschluß vom 18. Februar 1986, aaO) und muß für auf Dauer angelegte Versetzungen ebenso gelten. Auch die auf Dauer angelegte Versetzung ist eine einheitliche Maßnahme und als solche der Mitbestimmung unterworfen (insoweit ebenso Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 95 und Richardi, DB 1974, 1288) - und zwar grundsätzlich der Mitbestimmung der Betriebsräte beider von der einheitlichen Maßnahme betroffenen Betriebe.

Ebensowenig überzeugt deshalb die Argumentation, das Ausscheiden eines Arbeitnehmers unterliege der Mitwirkung des Betriebsrats nur in den Fällen des § 102 BetrVG. Nach § 102 BetrVG ist der Betriebsrat nicht deswegen anzuhören, weil der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet, sondern weil sein Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Daß das Ausscheiden infolge einer Arbeitgeberkündigung der Mitwirkung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG unterliegt, bedeutet daher nicht, daß das Ausscheiden infolge einer Versetzung nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes nach § 99 BetrVG unterliegen kann.

bb) Obwohl die Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen zwei Betriebe betrifft, ist nicht der Gesamtbetriebsrat zuständig, weil die einzelnen Betriebsräte des abgebenden und aufnehmenden Betriebes die Angelegenheit jeweils innerhalb ihres Betriebes regeln können, § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (Kraft, aaO, § 99 Rz 91; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 99 Rz 32; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 24; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 99 Rz 53; Stege/Weinspach, aaO, §§ 99 - 101 Rz 171; Heinze, aaO, Rz 443 ff., jeweils



m.w.N.; im Ergebnis ebenso BAG Beschluß vom 30. April 1981, aaO, zu III 7 der Gründe; - a.A. Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 97; Weiss, aaO, § 99 Rz 9; Stege, DB 1975, 1509). Soweit dadurch "Konkurrenzprobleme" entstehen sollten, sind sie hinzunehmen. Der Betriebsrat des abgebenden Betriebes hat die Interessen der Belegschaft des abgebenden Betriebes und gegebenenfalls die des von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmers zu wahren. Demgegenüber hat der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes für die Interessen seiner Belegschaft Sorge zu tragen. Scheitert eine Versetzung einmal an divergierenden Entscheidungen der beiden Betriebsräte, kann das durchaus in Ordnung sein (zutreffend Löwisch, Anm. zu BAG AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972, unter 3; im Ergebnis ebenso Heinze, aaO, Rz 445). Daß der Arbeitgeber dann zwei Zustimmungsersetzungsverfahren u.U. bei verschiedenen Arbeitsgerichten durchführen muß, mag für ihn lästig sein, wird ihm aber vom Gesetzgeber zugemutet und beruht letztlich auf der Unternehmensorganisation des Arbeitgebers.

4. Hat daher der Betriebsrat des abgebenden Betriebes bei einer Versetzung auch dann mitzubestimmen, wenn ein Arbeitnehmer auf Dauer in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers versetzt werden soll, so entfällt dieses Mitbestimmungsrecht jedoch dann, wenn in Fällen der vorliegenden Art die Versetzung im Einverständnis des Arbeitnehmers im dargelegten Sinne erfolgt, weil in diesem Falle der Zweck dieses Mitbestimmungsrechts - Schutz der verbleibenden Belegschaft - nicht erreicht werden kann und das Mitbestimmungsrecht daher im Ergebnis leerliefe.



Die Rechtsbeschwerde weist zutreffend darauf hin, daß bei Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und dem zu versetzenden Arbeitnehmer das Ziel der Versetzung durch den - mitbestimmungsfreien - Abschluß eines Auflösungsvertrages und die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses für den aufnehmenden Betrieb erreicht werden kann. Außerdem ist es dem versetzungswilligen Arbeitnehmer nicht verwehrt, das bestehende Arbeitsverhältnis zu kündigen und ein neues, mit anderem Arbeitsort zu begründen. Der Betriebsrat des abgebenden Betriebes kann daher das Ausscheiden des versetzungswilligen Arbeitnehmers letztlich nicht verhindern. Der kollektive Schutzzweck des § 99 BetrVG findet seine Grenze an der Vertragsfreiheit des Arbeitnehmers. Deshalb läuft ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes bei einer auf Dauer angelegten, einverständlichen Versetzung von Arbeitnehmern eines Betriebes in einen anderen in diesen Fällen praktisch leer. Der Arbeitgeber kann, um eine Mitbestimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes zu vermeiden, von vornherein den Weg über einen Auflösungsvertrag wählen. Selbst wenn er eine Versetzung vornimmt, kann er sich über eine begründete Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes jederzeit hinwegsetzen, indem er eine entsprechende Vertragsgestaltung mit dem versetzungswilligen Arbeitnehmer wählt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aus den dargelegten Gründen erscheint es daher gerechtfertigt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes nach § 99 BetrVG bei einer auf Dauer angelegten Versetzung von Arbeitnehmern des Betriebes in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers in den Fällen entfallen zu lassen, in denen der Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist.



Wie zu entscheiden ist, wenn mehrere Arbeitnehmer eines Betriebes sich um einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb bewerben und hierbei eine Auswahlrichtlinie zu beachten ist, kann vorliegend dahingestellt bleiben. In einem solchen Falle würde zwar jede Versetzung mit Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen, gleichwohl liegt auf der Hand, daß die Beachtung der Auswahlrichtlinie nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG der Kontrolle durch den Betriebsrat unterliegen soll. Davon, daß der Arbeitgeber dieses Beteiligungsrecht des Betriebsrats unter Berufung darauf, daß der Arbeitnehmer sein Ausscheiden aus dem Betrieb wünsche, mißachten will, kann nicht ausgegangen werden. Die Beteiligung des Betriebsrats in solchen Fällen muß daher nicht als bloße Förmerei darstellen und deswegen in dem hier entschiedenen Fall entfallen.

5. Bedarf daher eine solche Versetzung nicht der Zustimmung des Betriebsrats, so ist der Arbeitgeber doch nach § 99 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat davon zu unterrichten. Auch eine solche Versetzung ist eine personelle Einzelmaßnahme im Sinne dieser Vorschrift, die die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt oder berühren kann. Der Betriebsrat muß u.a. Gelegenheit zur Prüfung haben, ob die Versetzung tatsächlich im Einverständnis des Arbeitnehmers erfolgt und nur deswegen seiner Zustimmung nicht bedarf. Es gilt insoweit nichts anderes als in den Fällen, in denen die Eigenart eines Unternehmens nach § 118 Abs. 1 BetrVG zwar der Zustimmungsbedürftigkeit der personellen Maßnahme entgegensteht, der Arbeitgeber aber gleichwohl verpflichtet ist, den Betriebsrat ordnungsgemäß zu unterrichten



(vgl. Beschluß des Senats vom 19. Mai 1981, BAGE 35, 278 = AP Nr. 18 zu § 118 BetrVG 1972).

Damit waren auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers die Entscheidungen der Vorinstanzen insoweit abzuändern, als in diesen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch für die Fälle einer einverständlichen Versetzung bejaht worden ist.

Matthes

Dr. Weller

Bitter

Dr. Schmidt

H. Paschen

