Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1172

Aktenzeichen: 1 ABR 52/85
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 16. Dezember 1986
- 1 ABR 52/85 -

I. Arbeitsgericht Köln Beschluß vom 5. September 1984
- 7 BV 87/84 -

II. Landesarbeitsgericht Köln Beschluß vom 5. März 1985
- 3 Ta BV 54/84 -

---

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

N

---

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Abordnungen

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3, §§ 100, 121

Leitsätze:

1. Die Abordnung von Arbeitnehmern einer Filiale eines Unternehmens in eine andere Filiale ist für die aufnehmende Filiale eine Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG auch dann, wenn sie nur für wenige Tage erfolgt.

2. Eine solche Abordnung ist für die abgebende Filiale eine Versetzung im Sinne von § 99 BetrVG, wenn sie mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 ABR 52/85
---
3 Ta BV 54/84 Köln

Verkündet am
16. Dezember 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Beschluß

In Sachen

pp.

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

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vom 16. Dezember 1986 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Heisler und Dr. Wohlgemuth beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. März 1985 - 3 Ta BV 54/84 - aufgehoben, soweit er über den Hilfsantrag des Betriebsrats entschieden hat.

Auf diesen Antrag wird festgestellt, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei einer nur einen Tag oder wenige Tage dauernden Beschäftigung von Arbeitnehmern anderer Filialen des Arbeitgebers in der Filiale Bergisch-Gladbach.

Der weitergehende Antrag des Betriebsrats wird abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt ein Warenhausunternehmen mit Filialen in verschiedenen Orten der Bundesrepublik. Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der in der Filiale Bergisch-Gladbach gewählte Betriebsrat.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Im Mai 1984 wurde in der Filiale Bergisch-Gladbach das Restaurant auf Selbstbedienung umgestellt. Die Eröffnung des umgestellten Restaurants erfolgte am 29. Mai 1984. Am 21. Mai teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit, daß die Filiale für die Zeit vom 23. bis 30. Mai 1984 von anderen Filialen "als Eröffnungsunterstützung" einen Koch, einen Konditor sowie eine Hostess erhalte. Tatsächlich hat der Arbeitgeber in der Zeit vom 23. Mai bis 8. Juni 1984 insgesamt sechs Arbeitnehmer aus der Zentrale und den Filialen in Köln, Bonn und Kaiserslautern mit unterschiedlicher Dauer in Bergisch-Gladbach beschäftigt. Am 28. Mai 1984 machte der Betriebsrat geltend, daß die Beschäftigung dieser Mitarbeiter seiner Zustimmung bedürfe und er beim Arbeitsgericht beantragen werde, dem Arbeitgeber aufzugeben, diese Maßnahmen aufzuheben.

Da der Arbeitgeber ein solches Mitbestimmungsrecht in Abrede stellte, hat der Betriebsrat am 13. Juli 1984 das vorliegende Verfahren anhängig gemacht, in dem er zunächst beantragt hatte, dem Arbeitgeber aufzugeben, jede Einstellung von Arbeitnehmern aus anderen Filialen und jede Versetzung von Arbeitnehmern aus Bergisch-Gladbach in andere Filialen ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats zu unterlassen. Er hat diesen Antrag noch vor dem Arbeitsgericht geändert und beantragt

> festzustellen, daß die Einstellung der - namentlich genannten Mitarbeiter - anläßlich der Neueröffnung des Selbstbedienungsrestaurants seiner Mitbestimmung unterlag.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat diesen Antrag abgewiesen. Mit der Beschwerde hat der Betriebsrat seinen Antrag erneut geändert und beantragt

1. festzustellen, daß die Einstellung der - namentlich genannten - Mitarbeiter anläßlich der Neueröffnung des Selbstbedienungsrestaurants unwirksam war,

2. dem Arbeitgeber aufzugeben, Einstellungen, Umsetzungen und Versetzungen auch bei einer geringeren Dauer als einem Monat, nämlich auch bei einer Dauer von nur einem oder wenigen Tagen, von den Filialen Leverkusen, Castrop-Rauxel, Köln, Bonn, Kaiserslautern und der Zentrale Frankfurt in die Filiale Bergisch-Gladbach und umgekehrt von der Filiale Bergisch-Gladbach in die oben genannten Filialen zu unterlassen,

   hilfsweise

   festzustellen, daß Einstellungen, Umsetzungen und Versetzungen auch bei einer geringeren Dauer als einem Monat, nämlich bei einer Dauer von nur einem oder wenigen Tagen von den Filialen Leverkusen, Castrop-Rauxel, Köln, Bonn, Kaiserslautern und der Zentrale Frankfurt nach Bergisch-Gladbach und von der Filiale Bergisch-Gladbach in die oben genannten Filialen unwirksam sind.

Der Betriebsrat hat vorgetragen, der Streit der Beteiligten darüber, ob solche Einsätze der Arbeitnehmer einer Filiale in einer anderen Filiale auch bei kürzerer Dauer als einem Monat mitbestimmungspflichtig seien, bestehe nach wie vor. Auch im zweiten Halbjahr 1984 habe der Arbeitgeber in einer Reihe von Fällen Arbeitnehmer aus anderen Filialen in Bergisch-Gladbach beschäftigt und Arbeitnehmer dieser Filiale nach Köln und Leverkusen geschickt. In keinem Falle sei er vom Arbeitgeber um Zu-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stimmung gebeten worden.

Der Arbeitgeber ist der Ansicht, diese Maßnahmen seien, wenn sie nicht länger als einen Monat dauerten, nicht mitbestimmungspflichtig.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Der Senat hat auf die Nichtzulassungsbeschwerde des Betriebsrats die Rechtsbeschwerde hinsichtlich des vom Betriebsrat gestellten Hilfsantrages zugelassen.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zum Teil begründet. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn Arbeitnehmer aus anderen Filialen in der Filiale Bergisch-Gladbach beschäftigt werden. Ob der Betriebsrat der Beschäftigung von Arbeitnehmern der Filiale Bergisch-Gladbach in anderen Filialen zustimmen muß, läßt sich nicht für alle Fälle bejahen.

I. Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist lediglich der vor dem Landesarbeitsgericht hilfsweise gestellte Antrag des Betriebsrats festzustellen, daß die hier umstrittenen Maßnahmen, die die Beteiligten vielfach als "Abordnungen" bezeichnen, unwirksam sind.

Dieser Antrag bedarf der Auslegung. Aus der Vorgeschichte des Verfahrens ergibt sich, daß der Betriebsrat diese "Abordnungen" nur dann für unwirksam hält, wenn sie ohne seine Zustimmung

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

- bzw. ohne Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht - erfolgen. Um die Worte "ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats", wie sie auch in den zunächst vor dem Arbeitsgericht gestellten Anträgen enthalten waren, ist daher der Antrag des Betriebsrats zu ergänzen.

Der Streit der Beteiligten geht, wie der Anlaßfall und ihr Vorbringen im Laufe des Verfahrens ausweisen, darum, ob der Betriebsrat bei diesen "Abordnungen" nach § 99 BetrVG mitzubestimmen hat oder nicht. Der Feststellungsantrag bringt dieses Begehren nicht deutlich zum Ausdruck. Nach seinem Wortlaut soll festgestellt werden, daß die jeweilige "Abordnung" ohne Zustimmung des Betriebsrats unwirksam ist. Um dieses individual-rechtliche Schicksal der einzelnen Maßnahmen geht es aber dem Betriebsrat nicht. Er begehrt vielmehr einen Ausspruch des Gerichts darüber, daß diese streitigen "Abordnungen" mitbestimmungspflichtig sind, daß also der Arbeitgeber vor Durchführung dieser "Abordnungen" seine Zustimmung einholen und bei deren Verweigerung die Ersetzung durch das Arbeitsgericht beantragen muß. Der Antrag des Betriebsrats ist daher dahin zu verstehen, daß er beantragt

> festzustellen, daß ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht
>
> bei einer nur einen Tag oder wenige Tage dauernden Beschäftigung von Arbeitnehmern anderer Filialen in der Filiale Bergisch-Gladbach
>
> und
>
> bei einer nur einen Tag oder wenige Tage dauernden Abordnung von Arbeitnehmern der Filiale Bergisch-Gladbach zu anderen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Filialen.

II. Nur in seinem ersten Teil ist der Antrag begründet.

1. Der Betriebsrat hat nach § 99 BetrVG mitzubestimmen, wenn Arbeitnehmer anderer Filialen in der Filiale Bergisch-Gladbach beschäftigt werden sollen.

a) Nach dieser Vorschrift bedürfen Einstellungen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Senat hat unter Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG stets einen Vorgang verstanden, durch den Personen für eine bestimmte Zeit in den Betrieb eingegliedert werden und dort genauso arbeiten wie jeder Arbeitnehmer dieses Betriebes. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Einstellung soll die Interessen der im Betrieb schon vorhandenen Arbeitnehmer wahren (Beschluß vom 14. Mai 1974, BAG 26, 149 = AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 und zuletzt Beschluß des Senats vom 15. April 1986 - 1 ABR 44/84 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Der Betriebsrat hat daher immer dann nach § 99 BetrVG mitzubestimmen, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.

Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber stehen, kommt es nicht an. Es ist daher gleichgültig, ob die eingestellten Personen bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen oder ob erst im Zusammenhang mit der Einstellung ein solches Arbeitsverhältnis begründet wird.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



b) Auf die Dauer der geplanten Einstellung kommt es nicht an. Anders als § 95 Abs. 3 BetrVG für die Versetzung enthält § 99 BetrVG für die Einstellung keine zeitliche Mindestgrenze. Es bedürfen daher auch Einstellungen für eine kurze Zeit der Zustimmung des Betriebsrats.

Wenn der Arbeitgeber meint, eine "Abordnung", die für den abgebenden Betrieb wegen der voraussichtlich kurzen Dauer der Abordnung keine Versetzung ist, könne auch für den aufnehmenden Betrieb keine mitbestimmungspflichtige Einstellung sein, so vermag der Senat dem nicht zu folgen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind jeweils auf den Betrieb bezogen. Wenn eine Maßnahme mehrere Betriebe betrifft, so ist jeder Betriebsrat insoweit zu beteiligen, als das Betriebsverfassungsgesetz für ihn an dieser Maßnahme ein Beteiligungsrecht vorsieht. Dabei können die Beteiligungsrechte der einzelnen Betriebsräte durchaus unterschiedlich ausgestaltet sein, weil die Maßnahme die Betriebe und die Interessen der dort beschäftigten Arbeitnehmer unterschiedlich berührt. Das wird gerade im vorliegenden Falle deutlich. Der Gesetzgeber geht für die Einstellung davon aus, daß jede, auch eine kurzfristige Einstellung, die Interessen der schon im Betrieb arbeitenden Arbeitnehmer berührt und unterwirft daher jede Einstellung der Zustimmung des Betriebsrats. Er hat für eine Versetzung des Arbeitnehmers entschieden, daß die dadurch berührten Interessen der Arbeitnehmer erst dann eine Beteiligung des Betriebsrats begründen sollen, wenn die Maßnahme eine bestimmte Zeit andauert. Lediglich dann, wenn die Versetzung mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

denen die Arbeit geleistet werden muß, soll der Betriebsrat auch bei einer nur kürzere Zeit andauernden Versetzung beteiligt werden. Bei dieser gesetzlichen Wertung ist es nicht zulässig, Einstellungen für eine kurze Zeit im aufnehmenden Betrieb nur deswegen mitbestimmungsfrei zu lassen, weil die gleiche Maßnahme im abgebenden Betrieb mitbestimmungsfrei ist.

Die Beteiligung des Betriebsrats des aufnehmenden Betriebs bei solchen kurzfristigen "Abordnungen" ist auch dann sinnvoll, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall die "Abordnung" als vorläufige Maßnahme nach § 100 BetrVG durchzuführen berechtigt ist und etwaige Zustimmungsverweigerungsgründe des Betriebsrats daher wegen der Kurzfristigkeit der Maßnahme letztlich nicht zum Tragen kommen können. Das Betriebsverfassungsgesetz geht vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner sowie davon aus, daß die Betriebspartner grundsätzlich bestrebt sind, die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten. Von daher ist durchaus nicht ausgeschlossen, daß eine vom Betriebsrat mit beachtlichen Gründen verweigerte Zustimmung doch dazu führt, daß die Maßnahme unterbleibt. Daß ihre Durchführung dann, wenn der Arbeitgeber die Zustimmungsverweigerung nicht als begründet ansieht, letztlich tatsächlich nicht verhindert werden kann, rechtfertigt es nicht, ein Mitbestimmungsrecht für solche kurzfristigen Fälle von vornherein zu verneinen. Hinzu kommt, daß die Mitbestimmungspflichtigkeit auch solcher kurzfristigen "Abordnungen" für den Arbeitgeber die Verpflichtung begründet, den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG rechtzeitig zu unterrichten, eine Verpflichtung, deren Verletzung eine Ordnungswidrigkeit

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



darstellt und nach § 121 BetrVG mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

Damit hat der Betriebsrat der Filiale Bergisch-Gladbach mitzubestimmen, wenn Arbeitnehmer anderer Filialen des Arbeitgebers für einen oder für wenige Tage in Bergisch-Gladbach beschäftigt werden.

2. Die "Abordnung" eines Arbeitnehmers der Filiale Bergisch-Gladbach in eine andere Filiale kann eine Versetzung sein. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 18. Februar 1986 (- 1 ABR 27/84 - zur Veröffentlichung vorgesehen) ausgesprochen, daß eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsort zugewiesen wird, ohne daß sich seine Arbeitsaufgabe ändert. Bei den hier streitigen "Abordnungen" kommt hinzu, daß der Arbeitnehmer dadurch in eine andere organisatorische Einheit eingegliedert wird. Diese Versetzung ist dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet - um solche "Abordnungen" geht es in diesem Rechtsstreit nicht - oder wenn sie mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Ob das der Fall ist, läßt sich nicht für alle "Abordnungen" von Bergisch-Gladbach in andere Filialen des Arbeitgebers einheitlich entscheiden. Die Arbeit an einem anderen Ort führt stets zu einer Veränderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Der Weg zum Arbeitsort und zurück wird ein anderer. Er kann länger sein und daher erheblich mehr Wegezeit in Anspruch nehmen und daher die Freizeit des Ar-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitnehmers verkürzen. Ist das der Fall, wird man auch von einer erheblichen Veränderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, sprechen können. Für alle Filialen, in die eine "Abordnung" von Arbeitnehmern der Filiale Bergisch-Gladbach in Frage kommt, wird man jedoch davon nicht ausgehen können. Nach dem Vorbringen des Betriebsrats sind Arbeitnehmer der Filiale Bergisch-Gladbach jedenfalls am häufigsten in den Filialen Köln, Leverkusen und Bonn beschäftigt worden. Die Entfernung von Bergisch-Gladbach nach Leverkusen beträgt nur etwa 10 Kilometer, nach Köln etwa 15 Kilometer. Das spricht gegen eine erhebliche Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Die Länge des Weges allein ist jedoch nicht entscheidend. Es kommt auch darauf an, wo der betreffende Arbeitnehmer wohnt und welche Verkehrsverbindungen bestehen.

Von daher ist jedenfalls nicht auszuschließen, daß eine "Abordnung" von Arbeitnehmern der Filiale Bergisch-Gladbach zu anderen Filialen nicht mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Sie ist dann keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Hinsichtlich dieser "Abordnungen" ist daher dem Senat die Feststellung nicht möglich, daß sie der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Dessen Antrag geht aber dahin, daß sein Mitbestimmungsrecht bei allen "Abordnungen" von Bergisch-Gladbach in andere Filialen festgestellt wird. Diese Feststellung kann der Senat nicht treffen. Dieser Teil des Antrags des Betriebsrats muß daher abgewiesen werden, ohne daß damit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



jenigen Fälle verneint ist, in denen die "Abordnung" von Arbeitnehmern in andere Filialen tatsächlich mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Dr. Kissel Dr. Heither Matthes

Heisler Dr. Wohlgemuth

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS