

Aktenzeichen: 1 ABR 7/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 12. August 1997

- 1 ABR 7/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 05. September 1995

- 90 BV 22622/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 14. November 1996

- 14 TaBV 5/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Versetzung von Postbeamten

Gesetz:

BetrVG § 99; PostPersRG §§ 24, 28, 29; BPersVG § 76 Abs. 1

Leitsätze:

1. Bei der Versetzung von Beamten, die bei einem der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost beschäftigt sind, richtet sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließlich nach den §§ 28 und 29 PostPersRG, wenn die Maßnahme von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßt wird.
2. Gehört eine Versetzung hingegen nicht zu den nach § 76 Abs. 1 BPersVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, erfüllt sie aber die Merkmale des § 95 Abs. 3 BetrVG, so besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 7/97

14 TaBV 5/95 Berlin

Verkündet am
12. August 1997

Backes,
Reg.Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 12. August 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Giese beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberin und des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. November 1996 - 14 TaBV 5/95 - werden 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 noch über Art und Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Versetzung von Beamten, die bei der Deutschen Post AG (Arbeitgeberin) beschäftigt sind.

Die Arbeitgeberin ist im Zuge der Privatisierung der Deutschen Bundespost am 1. Januar 1995 aus dem Teilsondervermögen Deutsche Bundespost POSTDIENST hervorgegangen und hat die Rechtsform einer Aktiengesellschaft (§§ 1 und 2 Postumwandlungsgesetz). Neben Arbeitern und Angestellten beschäftigt sie eine große Zahl von Beamten der früheren Deutschen Bundespost. Diese haben ihren Status als unmittelbare Bundesbeamte behalten (§ 2 Abs. 3 Postpersonalrechtsgesetz-PostPersRG). Die Arbeitgeberin ist ermächtigt, ihnen gegenüber die dem Bund als Dienstherrn obliegenden Rechte und Pflichten wahrzunehmen (§ 1 PostPersRG). Für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes gelten diese Beamten als Arbeitnehmer; sie sind zum Betriebsrat wahlberechtigt und wählbar (§ 24 Abs. 2 PostPersRG). In bestimmten Angelegenheiten der Beamten sehen die §§ 28 und 29 PostPersRG Beteiligungsrechte des Betriebsrats auf der Grundlage von Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes vor, wobei jedoch nur die Vertreter der Beamten im Betriebsrat zur Beschlußfassung berufen sind.



Nach der Privatisierung hat die Arbeitgeberin eine umfassende Umorganisation eingeleitet, die zahlreiche Versetzungen von Beamten mit sich bringt. Der bei der Direktion Berlin gebildete Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe in allen Fällen, in denen die Versetzung eines Beamten innerhalb der oder in die Direktion Berlin die Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 BetrVG erfülle, ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Das ergebe sich daraus, daß die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Beamten für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer gelten. Soweit das Postpersonalrechtsgesetz Ausnahmen von diesem Grundsatz enthalte, schlossen sie das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG nicht aus.

Dies gelte zum einen für den Fall, daß eine Personalmaßnahme eine Versetzung i.S. des § 95 Abs. 3 BetrVG darstelle und außerdem als Versetzung, Umsetzung oder Abordnung die Voraussetzungen für die Mitbestimmung nach § 76 Abs. 1 BPersVG erfülle. Die Regelung in den §§ 28 und 29 PostPersRG, wonach der Betriebsrat in derartigen Fällen entsprechend den Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes mitbestimmt, wobei nur seine beamteten Mitglieder zur Beschlußfassung berufen sind, sei nicht abschließend. Sie stehe der Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG durch den gesamten Betriebsrat nicht entgegen. Anderenfalls wären bei Versetzungen die Belange der übrigen Belegschaft nicht angemessen vertreten, ein bloßes Beratungsrecht der nicht-beamteten Mitglieder des Betriebsrats werde dem Zweck des Gesetzes nicht gerecht. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, daß der Gesetzgeber eine derartige Einschränkung des Mitbestimmungsrechts



gewollt habe. Dafür spreche hier auch nicht die Notwendigkeit der demokratischen Legitimation staatlicher Verwaltung, da die Beamten bei der Arbeitgeberin kein Amt im funktionellen Sinne ausübten und ihr öffentlich-rechtlicher Status von Versetzungen nicht beeinträchtigt werde. Es wäre widersprüchlich, wenn die Arbeitgeberin als ein privatwirtschaftlich handelndes Unternehmen einerseits Beamte wie Arbeitnehmer einsetzen, andererseits aber mitbestimmungsrechtlich insoweit den Sonderstatus einer Behörde in Anspruch nehmen könnte.

Erst recht müsse der Betriebsrat nach § 99 BetrVG in den Fällen mitbestimmen, in denen eine Personalmaßnahme zwar eine Versetzung i.S. des § 95 Abs. 3 BetrVG sei, aber nicht von einem der Tatbestände des § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßt werde, beispielsweise bei Umsetzungen innerhalb einer Dienststelle ohne Wechsel des Dienstortes. In derartigen Fällen würde eine Auslegung des Postpersonalrechtsgesetzes, die die Anwendung des § 99 BetrVG ausschlosse, zur völligen Mitbestimmungsfreiheit der fraglichen Versetzung führen. Dies könne aber nicht gewollt sein.

Der Betriebsrat hat, soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse, beantragt,

1. festzustellen, daß er bei Versetzungen und Einstellungen von Beamten und Beamtinnen in der und in die Direktion Berlin nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist,
hilfsweise,
2. daß er bei Versetzungen und Abordnungen von Beamten und Beamtinnen in der und in die Direktion Berlin, die nicht unter § 76 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 BPersVG, jedoch unter § 95 Abs. 3



BetrVG fallen, nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge des Betriebsrats abzuweisen.

Nach ihrer Meinung hat der Betriebsrat bei der Versetzung von Beamten in keinem Fall nach § 99 BetrVG mitzubestimmen. Das ergebe sich aus der abschließenden Regelung seines Beteiligungsrechts in den §§ 28 und 29 PostPersRG. Danach sei der Betriebsrat bei Versetzungen von Beamten lediglich nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz, und zwar ausschließlich in den von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßten Fällen zu beteiligen, dagegen nicht auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Diese Eingrenzung des Mitbestimmungsrechts sei gewollt und wegen des fortbestehenden besonderen Status der Beamten verfassungsrechtlich geboten. Die durch die Versetzung berührten Interessen der übrigen Belegschaft würden nach § 28 PostPersRG hinreichend gewahrt; das Plenum des Betriebsrats berate nämlich vor der Beschlußfassung der beamteten Betriebsratsmitglieder gemeinsam über die Ausübung des Mitbestimmungsrechts.

In den Fällen, in denen eine Versetzung i.S. des § 95 Abs. 3 BetrVG die Anwendungsvoraussetzungen des § 76 Abs. 1 BPersVG nicht ebenfalls erfülle, könne nichts anderes gelten. Es sei nur folgerichtig, daß insoweit kein Beteiligungsrecht bestehe. Es wäre widersinnig, wenn ausgerechnet bei den Personalmaßnahmen, die der Gesetzgeber des Bundespersonalvertretungsgesetzes als wenig bedeutend angesehen und deshalb von der Mitbestimmung nach



§ 76 Abs. 1 BPersVG ausgenommen habe, das stärkere Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG eingriffe, während es bei den unter § 76 Abs. 1 BPersVG fallenden Vorgängen ausgeschlossen sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, den Hauptantrag des Betriebsrats abgewiesen und auf den Hilfsantrag festgestellt, daß er nach § 99 BetrVG zu beteiligen sei, wenn Versetzungen von Beamten unter § 95 Abs. 3 BetrVG, nicht jedoch unter § 76 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 BPersVG fallen. Beide Beteiligte haben die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Betriebsrat verfolgt seinen Hauptantrag weiter; die Arbeitgeberin begehrt dagegen die Abweisung auch des Hilfsantrags.

B. Beide Rechtsbeschwerden waren zurückzuweisen. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Betriebsrat bei der Versetzung von Beamten in die und innerhalb der Direktion Berlin dann - aber auch nur dann - nach § 99 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn es sich bei der Maßnahme um eine Versetzung i.S. des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, nicht aber um eine Versetzung, Umsetzung oder Abordnung, die nach § 76 Abs. 1 BPersVG mitbestimmungspflichtig ist.

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.

1. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist zulässig.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Er ist hinreichend bestimmt. Dem steht nicht entgegen, daß die Vorgänge, für die der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG in Anspruch nimmt, im Antrag lediglich mit den Tatbestandsmerkmalen dieser Norm als "Einstellung" und "Versetzung" bezeichnet sind. Zwar ist ein Antrag, der lediglich den Gesetzeswortlaut wiederholt, unzulässig, wenn der Inhalt der Norm streitig ist (BAG Beschluß vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972, zu B III 1 der Gründe). Darum geht es hier aber nicht. Arbeitgeberin und Betriebsrat streiten nicht über die Auslegung des § 99 BetrVG, sondern darüber, ob das Personalrechtsgesetz die Anwendung dieser Vorschrift auf Personalmaßnahmen anordnet, die Beamte betreffen.

Allerdings ist die Erwähnung von Einstellungen im Antrag ohne Bedeutung. Der Betriebsrat meint mit "Versetzungen", wie sich aus seinem gesamten Vorbringen ergibt und wie er außerdem in der Rechtsbeschwerdebegründung ausdrücklich klargestellt hat, den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff. Er will das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG uneingeschränkt in Anspruch nehmen. Soweit eine Einstellung von Beamten überhaupt noch in Betracht kommt, handelt es sich lediglich um den Teil einer von § 99 BetrVG erfaßten betriebsübergreifenden Versetzung, der sich aus der Sicht des aufnehmenden Betriebs zugleich als Einstellung i.S. des § 99 BetrVG darstellt. Andere Einstellungen von Beamten sind im Betrieb der Arbeitgeberin nach deren Privatisierung praktisch ausgeschlossen, da nach § 3 Abs. 2 Satz 3 PostPersRG die Begründung von Beamtenverhältnissen nur noch im Fall der erneuten Berufung eines vorher wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten nach § 45 BBG zulässig ist.



Mit dem beschriebenen Inhalt besteht für den Antrag das von § 256 ZPO geforderte besondere Feststellungsinteresse. Der Streit zwischen den Beteiligten betrifft eine Vielzahl künftiger Personalmaßnahmen.

2. Der Antrag ist aber unbegründet, soweit sein Inhalt über denjenigen des Hilfsantrags hinausgeht.

Der Hauptantrag umfaßt sämtliche Personalmaßnahmen, die Beamte betreffen, die Voraussetzungen des betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriffs erfüllen und innerhalb der Direktion Berlin stattfinden oder in diese hineinführen. Zum Gegenstand des Antrags gehören damit sowohl Maßnahmen, die Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen i.S. von § 76 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 BPersVG sind, als auch solche, die nicht unter diese Vorschriften fallen. Nur hilfsweise will der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht festgestellt haben, das nur einen Teil der Materien des § 99 BetrVG erfaßt, nämlich auf Maßnahmen beschränkt ist, welche nicht zugleich die Voraussetzungen des § 76 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 BPersVG erfüllen. Es handelt sich hierbei insbesondere um Versetzungen i.S. des § 95 Abs. 3 BetrVG, die als Umsetzungen im personalvertretungsrechtlichen Sinne innerhalb eines Betriebs der Arbeitgeberin stattfinden und für den betroffenen Beamten nicht mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden sind. Ferner geht es insoweit um Abordnungen i.S. des § 76 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG, die nicht länger als drei Monate dauern.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Betriebsrat habe bei der Versetzung von Beamten dann nicht nach § 99 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Vorgang der Mitbestimmung nach den §§ 28 und 29 PostPersRG i.V.m. § 76 Abs. 1 BPersVG unterliegt. Die einschlägige Regelung des Postpersonalrechtsgesetzes ist allerdings nicht eindeutig. Sie läßt Geschlossenheit vermissen und ist nicht frei von Widersprüchen. Sie verknüpft Elemente der auf teilweise unterschiedlichen Wertungen beruhenden Mitbestimmungssysteme für den öffentlichen Dienst und für die Privatwirtschaft. Das führt zu Überschneidungen, ohne daß klar zum Ausdruck käme, welche der divergierenden Wertungen hier Vorrang haben soll. Insgesamt sprechen indessen die besseren Gründe für die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung.

a) Als privatrechtlich verfaßtes Unternehmen (Aktiengesellschaft) unterliegt die Arbeitgeberin dem Betriebsverfassungsgesetz. Für dessen Anwendung gelten nach § 24 Abs. 2 PostPersRG die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Beamten als Arbeitnehmer. Danach ist das Betriebsverfassungsgesetz im Grundsatz auch in Angelegenheiten anzuwenden, die diese Beamten betreffen. Die Regelung steht indessen nach § 24 Abs. 1 PostPersRG unter dem Vorbehalt anderweitiger Bestimmung. Zur Frage, ob - und ggf. in welchem Umfang - hierdurch bei Versetzungen das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG ausgeschlossen wird, werden unterschiedliche Meinungen vertreten.

Einerseits wird der Ausschluß verneint (Altvater/Bacher/Hörter/Peiseler/Sabottig/Schneider/Vohs, BPersVG, 4. Aufl., § 28 PostPersRG Rz 1; Hummel, PersR 1996, 228 ff.; Hummel/Spoo, AiB



1997, 21 ff.; Lörcher, AiB Sonderheft 1995, 50 ff.). Nach dieser Auffassung, die sich der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren zu eigen gemacht hat, regeln die §§ 28 und 29 PostPersRG die Beteiligung des Betriebsrats bei der Versetzung von Beamten nicht abschließend. Dies ergebe sich aus dem Gesetzeszweck, der eine einschränkende Interpretation des § 28 PostPersRG erfordere. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz komme nur in Angelegenheiten in Betracht, welche den Status des Beamten betreffen. Das sei bei Versetzungen nicht der Fall, hier habe der Betriebsrat also allein nach § 99 BetrVG mitzubestimmen.

Von einem ähnlichen Ansatz her gelangt Wehner (ZTR 1995, 207, 211; ihm folgend Kittner in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Rz 14 a) zu differenzierten Ergebnissen: Ein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG bestehe aufgrund der in den §§ 28 und 29 PostPersRG enthaltenen Verweisungen nur bei betriebsübergreifenden Versetzungen und nur für den Betriebsrat des abgebenden Betriebes. Dagegen habe der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs ausschließlich nach § 99 BetrVG mitzubestimmen. Dasselbe gelte bei innerbetrieblichen Versetzungen. Nach dem Gesetzeszweck und zur Vermeidung einer verfassungswidrigen Benachteiligung müsse sich die mitbestimmungsrechtliche Sonderbehandlung der Beamten auf Statusfragen beschränken.

Die Gegenposition vertritt Richardi (NZA 1996, 953 ff.; ebenso Pielsticker, ZTR 1996, 101, 104; wohl auch Lorenzen, PersV 1995, 99, 104 und Bacher, PersR 1994, 489, 491, der die Regelung allerdings für verfassungswidrig hält). Aus Rücksicht auf die



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



hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) sei die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Beamten eingeschränkt. Die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG werde völlig von derjenigen nach § 76 Abs. 1 BPersVG verdrängt. Zur Vermeidung sinnwidriger Ergebnisse müsse § 99 BetrVG auch dann ausgeschlossen sein, wenn die Personalangelegenheit eines Beamten zwar eine Versetzung i.S. dieser Vorschrift sei, aber nicht die Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 76 Abs. 1 BPersVG erfülle.

Nach einer vermittelnden Meinung (Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 99 Rz 84 f.; ausführlich Engels/Mauß-Trebinger, RdA 1997, 217, 236 f.), die im Ergebnis mit dem angefochtenen Beschluß übereinstimmt, hat der Betriebsrat in den von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßten Personalangelegenheiten ausschließlich nach den §§ 28 und 29 PostPersRG und den dort in Bezug genommenen Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes mitzubestimmen. Das entspreche dem Zweck der Regelung, aus Rücksicht auf Art. 33 Abs. 5 GG in Beamtenangelegenheiten allein der Beamtengruppe im Betriebsrat die Ausübung des Mitbestimmungsrechts zu überlassen. Den Interessen der übrigen Belegschaft werde durch die in § 28 Satz 2 PostPersRG angeordnete gemeinsame Beratung im Betriebsrat Rechnung getragen. Die Doppelbefassung des Betriebsrats mit einer Versetzung sowohl nach § 99 BetrVG als auch nach § 76 Abs. 1 BPersVG sei widersinnig. Allerdings sei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG dann nicht ausgeschlossen, wenn eine Versetzung vorliege, die zwar den Tatbestand dieser Vorschrift erfülle, hingegen nicht auch unter § 76 Abs. 1 BPersVG falle.



b) Der Wortlaut der Regelung ist für die Beantwortung der hier streitigen Frage nur insoweit ergiebig, als er einer Lösung durch Einschränkung des Anwendungsbereichs der §§ 28 und 29 PostPersRG entgegensteht. Dagegen besagt er nichts darüber, ob eine Anwendung des § 99 BetrVG neben derjenigen des § 76 Abs. 1 BPersVG oder in den von dieser Norm nicht erfaßten Versetzungsfällen in Betracht kommt.

aa) Zu Unrecht beruft sich die Arbeitgeberin (ebenso Engels/Mauß-Trebinger, RdA 1997, 217, 236) insoweit auf § 24 Abs. 1 PostPersRG. Diese Vorschrift besagt lediglich, daß im Postpersonalrechtsgesetz auch Abweichungen von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt sind, gibt jedoch über deren Gegenstand und Reichweite keine Auskunft.

Die §§ 28 und 29 PostPersRG müssen nicht, wie die Arbeitgeberin meint, als abschließende Regelungen verstanden werden, um die in § 24 PostPersRG enthaltene Abweichungsklausel mit Sinn zu füllen. In diesen Vorschriften ist für die in § 76 Abs. 1 BPersVG genannten Angelegenheiten der Beamten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entsprechend § 77 BPersVG vorgesehen, das jeweils aufgrund eines Beschlusses allein der Beamtengruppe im Betriebsrat ausgeübt wird. Bereits hierin liegt eine Abweichung von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes i.S. des § 24 Abs. 1 PostPersRG, weil das Betriebsverfassungsgesetz ein solches Mitbestimmungsrecht und ein solches Verfahren der Beschlußfassung nicht kennt.

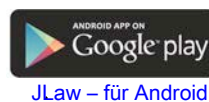


Darüber hinaus ist dem Wortlaut der genannten Vorschriften über das Verhältnis zum Betriebsverfassungsgesetz nichts zu entnehmen. Insbesondere heißt es weder in § 28 Satz 1 noch in § 29 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG, daß der Betriebsrat in den dort genannten Angelegenheiten "nur" nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu beteiligen wäre. Nach dem Wortlaut kommt auch eine ergänzende Beteiligung nach dem Betriebsverfassungsgesetz in Betracht. Ein Verständnis der §§ 28 und 29 PostPersRG dahin, daß in den dort genannten Angelegenheiten unabhängig von dem Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG eine Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes möglich sein soll, ist nicht ausgeschlossen. Nach § 76 Abs. 1 BPersVG sind auch Angelegenheiten mitbestimmungspflichtig, die nicht unter § 99 BetrVG fallen, wie die in § 76 Abs. 1 Nr. 6 bis 9 BPersVG aufgeführten. Es kommt hinzu, daß die Überschrift des § 28 PostPersRG nicht von "den" Angelegenheiten der Beamten spricht, sondern nur von Angelegenheiten. Die in § 28 Satz 1 und § 29 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG verwendete Formulierung "in den Angelegenheiten" ergibt nichts anderes, denn sie ist jeweils auf die in einzelnen Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes genannten Tatbestände bezogen. Vergeblich beruft sich die Arbeitgeberin auch auf den Wortlaut des § 32 Abs. 2 PostPersRG. Mit "den" Angelegenheiten der Beamten sind hier nur diejenigen gemeint, für die nach § 32 Abs. 1 PostPersRG überhaupt der Gesamtbetriebsrat und nicht der Betriebsrat zuständig ist. Einem weitergehenden Verständnis steht schon entgegen, daß der Gesamtbetriebsrat nur über eine subsidiäre Kompetenz verfügt.

bb) Eindeutig ist der Wortlaut des § 28 Satz 1 und des § 29 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG allerdings insoweit, als er allen Ausle-



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



gungen entgegensteht, die § 76 Abs. 1 BPersVG nur eingeschränkt anwenden wollen.

So deckt der Wortlaut entgegen der Auffassung von Hummel/Spoo (AiB 1997, 21 ff.; ebenso Hummel, PersR 1996, 228 ff.; ähnlich Lörcher, AiB Sonderheft 1995, 50 ff.) nicht die Auslegung, das in diesen Vorschriften geregelte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstrecke sich nicht auf Versetzungen i.S. des § 99 BetrVG. Die in § 76 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG geregelten Fälle der Versetzung, Umsetzung und Abordnung (jeweils im personalvertretungsrechtlichen Sinne) sind meist auch als Versetzungen i.S. des § 99 BetrVG zu qualifizieren. Die im PostPersRG enthaltenen Verweisungen auf § 76 Abs. 1 BPersVG nehmen die Nummern 4 und 5 dieser Vorschrift nicht aus. Daß damit tatsächlich alle in § 76 Abs. 1 BPersVG enthaltenen Regelungen in Bezug genommen sind, zeigt die in § 28 Satz 1 PostPersRG unmittelbar anschließende Verweisung auf einzelne Nummern des § 78 Abs. 1 BPersVG.

Unvereinbar mit dem Wortlaut der Regelung ist auch die von Wehner (ZTR 1995, 207, 211) vorgeschlagene Auslegung der §§ 28 und 29 PostPersRG, welche das Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG auf betriebsübergreifende Versetzungen beschränken und dem Betriebsrat des abgebenden Betriebs vorbehalten würde. Sind Versetzungen nicht von vornherein und völlig von der Verweisung auf § 76 Abs. 1 BPersVG auszunehmen, so erstreckt diese sich auch auf betriebsinterne Versetzungen, denn § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG nennt ausdrücklich "Umsetzungen innerhalb der Dienststelle" als einen Mitbestimmungstatbestand. Sind aber sämtliche in § 76 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG genannten Personalmaßnahmen in



den §§ 28 und 29 PostPersRG als Gegenstand des personalvertretungsrechtlich ausgestalteten Mitbestimmungsrechts in Bezug genommen, dann läßt sich dieses nicht auf einen der beiden Betriebsräte beschränken, die - auch entsprechend § 76 Abs. 1 BPersVG (BVerwG Beschluß vom 16. September 1994 - 6 P 33.93 - AP Nr. 7 zu § 76 BPersVG, zu 2 der Gründe) - bei betriebsübergreifenden Versetzungen beteiligt sind.

c) Systematik und Zweck der Regelung führen indessen zu einer Anwendung des § 99 BetrVG bei denjenigen Versetzungen, die nicht von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßt werden.

aa) Das Postpersonalrechtsgesetz schließt, soweit es für die Versetzung eines Beamten ein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG begründet, die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG aus.

(1) Die §§ 28 und 29 PostPersRG enthalten eine ausführliche Regelung des Verfahrens, in dem der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht u.a. bei Versetzungen von Beamten auszuüben hat. Dieses Verfahren ist nicht auf beamtenspezifische Gesichtspunkte beschränkt, sondern soll auch die Belange der übrigen Belegschaft erfassen. § 28 Satz 2 PostPersRG verlangt ausdrücklich die gemeinsame Beratung im Betriebsrat vor der Beschlußfassung, die den Beamten im Betriebsrat vorbehalten ist.

Allerdings wäre hiermit nicht von vornherein eine Regelung unvereinbar, die im Interesse der übrigen Belegschaft dem Betriebsrat für Fälle der Versetzung von Beamten zusätzlich das



Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG beließe. Hätte der Gesetzgeber hier indessen tatsächlich ein solches doppeltes Mitbestimmungsrecht einführen wollen, so hätte er dies deutlich zum Ausdruck bringen müssen. Wenn die §§ 28 und 29 PostPersRG für eine Personalmaßnahme neben der Mitbestimmung nach § 76 Abs. 1 BPersVG auch noch diejenige nach § 99 BetrVG zuließen, so hätte derselbe Betriebsrat bei derselben Versetzung gleichzeitig zweimal mitzubestimmen, wobei die beiden Mitbestimmungsverfahren nach grundlegend verschiedenen Regeln abliefen und es insbesondere wegen der unterschiedlichen Vorschriften über die Beschlußfassung - zum einen durch das Plenum, zum andern lediglich durch die Beamten - keineswegs fern läge, daß im Namen des Betriebsrats gleichzeitig zwei einander widersprechende Stellungnahmen abgegeben würden. Aus dem bloßen Schweigen des Gesetzgebers kann nicht geschlossen werden, er habe eine derart umständliche und ungewöhnliche Doppelbefassung des Betriebsrats vorschreiben wollen.

(2) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats widerspricht dieses Ergebnis nicht der Entscheidung des Senats (Beschluß vom 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - AP Nr. 8 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung), daß bei der Versetzung von Beamten der Deutschen Bahn AG neben dem Mitbestimmungsrecht des besonderen Personalrats nach § 17 Abs. 2 DBGrG i.V.m. § 76 Abs. 1 BPersVG auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht. Insoweit unterscheiden sich die Regelungen für die Nachfolgeunternehmen der Bundespost grundlegend von denen für die Deutsche Bahn AG.

So steht bei der Deutschen Bahn AG nicht wie im vorliegenden Fall die Doppelbefassung derselben Arbeitnehmervertretung mit



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



einer Versetzung nach zwei unterschiedlichen Regelungen in Rede, sondern es geht um die gleichzeitige Beteiligung zweier verschiedener Arbeitnehmervertretungen. Eine solche Möglichkeit ist aber schon bisher anerkannt gewesen, und zwar zu § 99 BetrVG für den Fall betriebsübergreifender und zu § 76 Abs. 1 BPersVG für den Fall dienststellenübergreifender Maßnahmen (BAG Urteil vom 26. Januar 1993 - 1 AZR 303/92 - AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972, zu II 1 c der Gründe; BVerwG Beschluß vom 16. September 1994 - 6 P 33.93 - AP Nr. 7 zu § 76 BPersVG, zu 2 der Gründe). Ein wesentlicher Unterschied besteht ferner darin, daß bei der Versetzung von Postbeamten, bei welcher der Betriebsrat nach § 76 Abs. 1 BPersVG mitbestimmt, trotz des Ausschlusses der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG die Wahrung der Belange der Gesamtbelegschaft durch eine hierzu legitimierte Interessenvertretung im Rahmen der Beratung nach § 28 Satz 2 PostPersRG vorgesehen ist (ebenso Richardi, NZA 1996, 953, 956). Dagegen fehlt für die Versetzung von Beamten der Deutschen Bahn AG eine entsprechende Regelung; dort würde der Ausschluß der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG dazu führen, daß allein der von den Beamten gewählte besondere Personalrat mitzubestimmen hätte.

bb) Aus den vorstehenden Erwägungen folgt zugleich, daß die §§ 28 und 29 PostPersRG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG für solche Versetzungen bestehen lassen, die nicht vom Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßt werden. Insoweit verbleibt es mangels abweichender Bestimmungen bei der Grundregel des § 24 Abs. 1 PostPersRG, wonach das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist (ebenso im Ergebnis Engels/Mauß-Trebinger, RdA 1997, 217, 237).



(1) In derartigen Fällen kann es nicht zur Doppelbefassung des Betriebsrats nach zwei verschiedenen Mitbestimmungsregelungen kommen. Die Vertretung der Belegschaft hat vielmehr, da § 76 Abs. 1 BPersVG nicht anwendbar ist, allein nach § 99 BetrVG mitzubestimmen.

Dieses Mitbestimmungsrecht ist zum Schutz der Belange der übrigen Belegschaft auch geboten, und zwar unabhängig davon, wie das Gesetz die Schutzbedürftigkeit der Interessen des im Einzelfall betroffenen Beamten bewertet. Ein Ausschluß des nach § 99 BetrVG eigentlich bestehenden Mitbestimmungsrechts würde nämlich dazu führen, daß in den meisten Fällen von innerbetrieblichen und außerdem bei kürzeren betriebsübergreifenden Versetzungen entgegen dem Gesetzeszweck jede Form von kollektiver Interessenvertretung entfielen. Selbst die in § 28 Satz 2 PostPersRG vorgesehene Mitberatung ist auf die von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßten Personalangelegenheiten beschränkt. Ein vollständiger Ausschluß der Arbeitnehmerbeteiligung in Fällen, in denen sonst für privatrechtlich organisierte Unternehmen die Mitbestimmung vorgeschrieben ist, wäre eine Abkehr von bewährten Grundsätzen. Sie wäre dem Gesetzgeber zwar nicht verwehrt, wiegt aber so schwer, daß sie nur angenommen werden könnte, wenn dies im Gesetz klar zum Ausdruck gebracht worden wäre (BAG Beschluß vom 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - AP Nr. 8 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung, zu B I 1 c bb der Gründe). Dies ist nicht geschehen. Das Postpersonalrechtsgesetz ist im hier interessierenden Bereich ausdrücklich auf die von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßten Fälle beschränkt, wollte



also weitergehende Regelungen des Mitbestimmungsrechts nicht schaffen.

(2) Die Arbeitgeberin meint allerdings (ebenso wie Richardi, NZA 1996, 953, 955), es erscheine unstimmig, wenn nach § 24 Abs. 1 PostPersRG in den vom Gesetzgeber des Bundespersonalvertretungsgesetzes als weniger bedeutsam bewerteten und deshalb vom Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG ausgenommenen Fällen der Versetzung von Beamten das stärkere Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG Platz greife, während es nach den §§ 28 und 29 PostPersRG im Anwendungsbereich des § 76 Abs. 1 BPersVG durch das schwächere Mitbestimmungsrecht nach dieser Norm verdrängt werde. Diesem Einwand kommt hier indessen kein entscheidendes Gewicht zu.

Zum einen bewertet er die Unterschiede zu hoch, die zwischen den beiden Beteiligungsverfahren bestehen. So bleibt außer Betracht, daß der Betriebsrat bei einer Versetzung nach § 77 Abs. 2 BPersVG unter den im wesentlichen gleichen Voraussetzungen wie nach § 99 Abs. 2 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht hat. Schwächer ist die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung bei der Versetzung von Beamten nur insoweit, als nach § 29 PostPersRG über die Berechtigung der Zustimmungsverweigerung nach erfolgloser Einschaltung der Einigungsstelle der - als Behörde immerhin an Gesetz und Recht gebundene - Bundesminister für Post und Telekommunikation abschließend entscheidet, während in den Fällen des § 99 BetrVG die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung nur durch ein Gericht für Arbeitssachen ersetzt werden kann.



Vor allem aber beschränkt die Argumentation der Arbeitgeberin die Funktion der Mitbestimmung bei Versetzungen in unzulässiger Weise auf die Interessen der betroffenen Beamten. Aus deren Sicht werden die nicht von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßten Versetzungsfälle in der Tat oft weniger schwer wiegen als die unter diese Norm fallenden. Anders stellt sich die Interessenlage der Gesamtbelegschaft dar. Diese kann z.B. durch die nicht von § 76 Abs. 1 BPersVG erfaßten innerbetrieblichen Versetzungen in gleicher Weise oder sogar stärker beeinträchtigt werden als durch betriebsübergreifende Versetzungen. Dem Kollektivinteresse dient aber das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG in erster Linie, wie die dort angeführten Zustimmungsverweigerungsgründe belegen (z.B. GK-BetrVG/Kraft, 5. Aufl., § 99 Rz 6; MünchArbR/Matthes, § 344 Rz 2).

Angesichts dessen kann der Umstand, daß der Gesetzgeber des Postpersonalrechtsgesetzes im Interesse der betroffenen Beamten ein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG für erforderlich hielt (so die Begründung zu § 27 des Regierungsentwurfs, BR-Drucks. 115/94, S. 102), nicht zu dem Schluß führen, er habe die Interessen der übrigen Belegschaft in den von § 76 Abs. 1 BPersVG nicht erfaßten Versetzungsfällen dem Schutz der Mitbestimmung entziehen wollen. Das Regelungskonzept des Gesetzgebers beschränkte sich vielmehr darauf, wegen der statusbedingten Besonderheiten der Beamten die betriebliche Interessenvertretung in pauschaler Weise durch personalvertretungsrechtliche Elemente zu modifizieren. Dabei unterblieb an den Verbindungsstellen zum Betriebsverfassungsgesetz eine Feinabstimmung, die - möglicherweise



durch neuartige Beteiligungsformen - zu einem in sich geschlossenen System des Schutzes aller betroffenen Interessen hätte führen können. Die dadurch bedingten Unstimmigkeiten hat der Gesetzgeber hingenommen; sie lassen sich mit den Mitteln der Auslegung nicht korrigieren.

d) Die von den Beteiligten und im Schrifttum geäußerten verfassungsrechtlichen Erwägungen stehen der oben (c) gefundenen Auslegung nicht entgegen.

aa) So begründen derartige Erwägungen nicht eine teleologische Reduktion der §§ 28 und 29 PostPersRG dahin, daß bei der Versetzung von Beamten kein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 1 BPersVG bestehen und daher insoweit das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG nicht ausgeschlossen sein soll (so aber Hummel, PersR 1996, 228 ff.; Hummel/Spoo, AiB 1997, 21 ff.; vgl. auch Lörcher, AiB Sonderheft 1995, 50 ff., und Wehner, ZTR 1995, 207, 211).

(1) Allerdings ist eine solche Auslegung nicht schon von vornherein wegen des insoweit klaren, entgegenstehenden Wortlauts (oben B I 2 b bb) auszuschließen. Die teleologische Reduktion von Vorschriften auch gegen deren Wortlaut gehört zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen, von denen gerade auch zur Vermeidung eines verfassungswidrigen Auslegungsergebnisses Gebrauch zu machen ist (zuletzt BVerfG Beschluß vom 7. April 1997 - 1 BvL 11/96 - NZA 1997, 773 f.). Voraussetzung hierfür ist allerdings, daß sich der die teleologische Reduktion tragende Gesetzeszweck aus der Norm, ihrer Entstehungsgeschichte und dem Gesamtzusammenhang der ein-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

schlägigen Regelungen so klar ableiten läßt, daß er den Wortlaut zurückdrängt.

Hieran fehlt es vorliegend. Soweit sich der Entstehungsgeschichte Anhaltspunkte entnehmen lassen, bestätigen sie im Gegenteil die hier vertretene Auslegung. So heißt es in der Begründung zu § 28 Abs. 1 des Regierungsentwurfs, der dem jetzigen § 29 Abs. 1 PostPersRG entspricht, daß der Umfang der in dieser Regelung gewährleisteten Mitbestimmung dem in § 76 Abs. 1 und § 77 BPersVG vorgegebenen Rahmen entspreche (BR-Drs. 115/94, S. 102). Auch der Zusammenhang mit den übrigen einschlägigen Regelungen, insbesondere mit § 24 PostPersRG und mit § 99 BetrVG, läßt keine Gesichtspunkte erkennen, aus denen sich schließen ließe, die Verweisungen in § 28 Satz 1 und in § 29 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG auf § 76 Abs. 1 BPersVG seien auf bestimmte in dieser Vorschrift geregelte Fallgruppen zu beschränken. Ein Gesetzeszweck, nach dem die besondere personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung auf unmittelbar statusbezogene Personalangelegenheiten der Postbeamten beschränkt sein sollte, kommt ebenfalls nicht zum Ausdruck.

(2) Der Ausschluß des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG in den Fällen, in denen der Betriebsrat nach den §§ 28 und 29 PostPersRG i.V.m. § 76 Abs. 1 BPersVG mitbestimmt, verstößt auch nicht, wie Bacher (PersR 1994, 489, 491) meint, gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Auch insoweit ist dem Landesarbeitsgericht zu folgen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (z.B. Beschluß vom 26. Januar 1993 - 1 BvL 38, 40 und



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



43/92 - BVerfGE 88, 87, 96 f.) ergeben sich aus dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber. Diese reichen vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse. Bei Regelungen, die Personengruppen verschieden behandeln, müssen für die vorgesehene Differenzierung Gründe von solcher Art und von solchem Gewicht vorliegen, daß sie die ungleichen Rechtsfolgen rechtfertigen können. Dabei ist allerdings zu beachten, daß der Gesetzgeber auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftsordnung schon wegen der fortwährenden schnellen Veränderungen des Arbeits-, Wirtschafts- und Soziallebens über weitreichende Gestaltungsfreiheit verfügt. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner sozialpolitischen Vorstellungen und unter Beachtung der Sachgesetzmäßigkeiten des betreffenden Gebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will (BVerfG Urteil vom 23. Januar 1990 - 1 BvL 44/86 und 48/87 - BVerfGE 81, 156, 205; Beschluß vom 6. Oktober 1987 - 1 BvR 1086, 1468 und 1623/82 - BVerfGE 77, 84, 106).

Nach diesen Maßstäben liegt hier keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung vor. Soweit die Regelung dazu führt, daß die Interessen des von einer Versetzung betroffenen Beamten lediglich durch das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsrecht geschützt werden, während zugunsten der Arbeitnehmer das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG eingreift, betrifft diese Unterscheidung eine Personengruppe, so daß ihre Rechtfertigung einer Ver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hältnismäßigkeitsprüfung bedarf. Dabei erweist sich die gesetzliche Differenzierung indessen als hinreichend begründet. Dies ergibt sich zum einen aus dem bereits dargestellten (oben B I 2 c bb (2)) vergleichsweise geringen Grad der Benachteiligung der Beamten und zum anderen aus der weiten Gestaltungsfreiheit, die dem Gesetzgeber für den hier geregelten Gegenstand zur Verfügung steht. Betroffen ist nämlich die Intensität der Mitbestimmung und damit ein Gegenstand grundsätzlicher sozialpolitischer Wertungen, bei denen das Grundgesetz dem Gesetzgeber einen besonders weiten Spielraum läßt. Angesichts der im Vergleich zum Arbeitsverhältnis besser gesicherten Rechtsstellung der Beamten liegt eine Regelung, nach welcher im Fall von Versetzungen zum Schutz von Beamten nur die hier beschriebene etwas schwächere Mitbestimmung zur Verfügung steht, noch innerhalb dieses Gestaltungsspielraums.

Zutreffend weist der Betriebsrat allerdings darauf hin, daß die hier in Rede stehende Regelung auch in anderer Beziehung zur Ungleichbehandlung führt. So werden im Fall der Versetzung eines Beamten die Interessen der übrigen Belegschaft weniger geschützt als bei der Versetzung eines Arbeitnehmers, nämlich nur durch das Beratungsrecht nach § 28 Satz 2 PostPersRG. Insoweit geht es aber nicht um die Benachteiligung einer Personengruppe gegenüber einer anderen, sondern nur um unterschiedliche Formen des Schutzes der Belegschaftsinteressen. Dies verstieße nur dann gegen Art. 3 Abs. 1 GG, wenn die Ungleichbehandlung offenbar unsachlich wäre. Das ist zu verneinen. Das einheitlich auszuübende Mitbestimmungsrecht soll zugleich den kollektiven und den Interessen der von



der Versetzung jeweils betroffenen Einzelpersonen dienen; dem Gesetzgeber ist es nicht verwehrt, bei letzteren die im Vergleich zu Arbeitnehmern bessere Sicherung des persönlichen Status von Beamten als Unterscheidungsgrund in Betracht zu ziehen.

bb) Unzutreffend ist auch die Auffassung (so wohl Lorenzen, PersV 1995, 99, 105), eine Anwendung des § 99 BetrVG auf die Versetzung von Beamten scheitere hier an dem Grundsatz, daß Personalentscheidungen im öffentlichen Dienst vom Staatsvolk demokratisch legitimiert sein müssen. Allerdings hat es das Bundesverfassungsgericht wegen Verstoßes gegen das Demokratieprinzip für unvereinbar mit dem Grundgesetz erklärt, wenn eine Personalvertretung in Personalangelegenheiten des öffentlichen Dienstes ein volles Mitbestimmungsrecht hat, das in eine abschließende Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle mündet (BVerfG Beschluß vom 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92 - BVerfGE 93, 37, 66 ff.).

Um ein derartiges Mitbestimmungsrecht geht es aber bei § 99 BetrVG nicht. Vielmehr hat der Betriebsrat lediglich ein auf bestimmte Gründe beschränktes Zustimmungsverweigerungsrecht, bei dessen Ausübung er in vollem Umfang gerichtlicher Kontrolle unterliegt. Darüber hinaus ist hier zu berücksichtigen, daß ausschließlich solche Beamte betroffen sind, die keine staatlichen Funktionen mehr ausüben, und daß ihr beamtenrechtlicher Status nicht berührt wird (vgl. für Beamte bei der Deutschen Bahn AG Senatsbeschluß vom 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - AP Nr. 8 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung, zu B I 1 f der Gründe). Mit der Privatisierung der Deutschen Bundespost sind die von den Beamten wahrgenommenen Aufgaben ihres öffentlichen Charakters entkleidet



worden ("Aufgabenprivatisierung" - dazu Hofmann, ZTR 1996, 493, 494). Dies wird durch die Notwendigkeit der doppelten Fiktion des § 4 Abs. 1 und 2 PostPersRG bestätigt, nach der die Tätigkeit der Beamten als Dienst und die Arbeitgeberin als Verwaltung im beamtenrechtlichen Sinne gelten. Soweit es um die Tätigkeit dieser Beamten geht, läßt Art. 143 b Abs. 3 GG zu, daß die sonst für den öffentlichen Dienst geforderte Kette demokratischer Legitimation unterbrochen wird. Entscheidet schon über die Versetzung eine nicht vom Staatsvolk legitimierte Stelle, nämlich die Arbeitgeberin, so muß auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht aus Rücksicht auf das Erfordernis einer derartigen demokratischen Legitimation eingeschränkt werden.

cc) Aus demselben Grund steht es der Anwendung des § 99 BetrVG nicht entgegen (so aber Pielsticker, ZTR 1996, 101, 104; wohl auch Lorenzen, PersV 1995, 99, 105), daß nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) über die Personalangelegenheiten eines Beamten in der Regel allein die ihm vorgesetzten Dienstbehörden befinden und eine abschließende Entscheidung der Einigungsstelle ausgeschlossen ist (BVerfG Urteil vom 27. April 1959 - 2 BvF 2/58 - BVerfGE 9, 268, 287).

dd) Weiter scheitert eine Anwendung des § 99 BetrVG entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin (ebenso Lorenzen, PersV 1995, 99, 104; wohl auch Gerhold in Lorenzen/Eckstein, BPersVG, Stand Mai 1997, § 69 Rz 54 u) nicht an dem Gruppenprinzip, welches das Bundespersonalvertretungsgesetz beherrscht und nach dem in Personalangelegenheiten der Beamten das Mitbestimmungsrecht nur durch die Beamtenvertreter in der Personalvertretung ausgeübt wird.



Es ist schon zweifelhaft, ob das Gruppenprinzip überhaupt von Art. 33 Abs. 5 GG gefordert wird. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Frage bisher ausdrücklich offengelassen (Beschluß vom 19. Dezember 1994 - 2 BvL 8/88 - PersR 1995, 165, 168). Selbst wenn aber eine derartige Gewährleistung bestünde, so wäre sie hier doch ohne Bedeutung. Die Tragweite des Verfassunggebots, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen, ist untrennbar mit der Funktion verbunden, die das Beamtentum innerhalb der öffentlichen Verwaltung erfüllt (BVerfG Beschluß vom 17. Oktober 1957 - 1 BvL 1/57 - BVerfGE 7, 155, 162). Diese Grundsätze beruhen darauf, daß die Beamtentätigkeit nicht nur in der Leistung von Arbeit, sondern in der Wahrnehmung eines öffentlichen Amtes besteht. Da die hier betroffenen Beamten kein öffentliches Amt mehr ausüben, kann eine verfassungsrechtliche Gewährleistung des Gruppenprinzips allenfalls insoweit noch eine Rolle spielen, als mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahmen den Status betreffen, der aus der früheren Amtsausübung des Beamten bei der Bundespost herrührt, beispielsweise bei Beförderungen.

Darum geht es hier aber nicht. Das Amt im statusrechtlichen Sinne wird durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe, durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und die den Beamten verliehene Amtsbezeichnung gekennzeichnet (BVerwG Urteil vom 29. April 1982 - 2 C 41.80 - BVerwGE 65, 270, 272). Soweit der Beamtenstatus durch die tatsächliche Ausübung eines "amtsgemäßen Aufgabenbereichs" betroffen ist und daher von Versetzungen berührt werden kann, spielen Versetzungen innerhalb des



Unternehmens der Arbeitgeberin keine Rolle mehr. Die Beamten haben diesen Teil ihres Status bereits dadurch verloren, daß sie kein öffentliches Amt mehr ausüben, sondern bei einem privatrechtlich verfaßten Unternehmen beschäftigt sind, dessen Weisungen sie unterliegen (ebenso zur unternehmensinternen Versetzung von Bahnbeamten Senatsbeschluß vom 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - AP Nr. 8 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung, zu B I 1 e cc der Gründe).

ee) Das Gruppenprinzip schließt hier auch nicht etwa deshalb die Anwendung des § 99 BetrVG aus, weil dies, ohne verfassungsrechtlich geboten zu sein, dem erklärten Willen des Gesetzgebers entspräche. Allerdings soll nach der Begründung des Regierungsentwurfs zu § 27 PostPersRG, der mit dem jetzigen § 28 übereinstimmt, die dort vorgesehene ausschließliche Beschlußfassung durch die beamteten Mitglieder des Betriebsrats das Gruppenprinzip wahren (BR-Drs. 115/94, S. 102). Im Widerspruch hierzu hat der Gesetzgeber das Gruppenprinzip aber offensichtlich nicht als ausnahmslos zwingend angesehen. Zum einen können nämlich die dem Betriebsrat angehörigen Beamten nach § 26 Nr. 1 PostPersRG aufgrund einer entsprechenden Vorabstimmung anstatt in Gruppenwahl auch in gemeinsamer Wahl von der gesamten Belegschaft des Betriebs gewählt werden, und zum anderen wird nach § 28 Satz 2 PostPersRG das Mitbestimmungsrecht in Personalangelegenheiten der Beamten nach § 76 Abs. 1 BPersVG dann, wenn dem Betriebsrat keine Beamten angehören, vom Betriebsrat in seiner Gesamtheit ausgeübt. In beiden Fällen werden die Beamten in beamtenspezifischen Angelegenheiten von Personen vertreten, die nicht ausschließlich von ihnen gewählt sind.



II. Auch die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hilfsantrag des Betriebsrats zu Recht stattgegeben.

1. Der Antrag ist zulässig. Die Ausführungen zum Hauptantrag (B I 1) gelten auch hier. Es ist also davon auszugehen, daß der Begriff "Versetzung" im Antrag - und ebenso in dem ihm stattgebenden Beschluß des Landesarbeitsgerichts - im umfassenden Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes verwendet ist, obwohl auch Abordnungen genannt sind, die zwar nach § 76 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG neben Versetzungen einen eigenen Mitbestimmungstatbestand darstellen, nicht aber nach § 95 Abs. 3 BetrVG.

2. Der Antrag ist begründet. Wie oben (B I 2 c bb und d) ausgeführt, hat der Betriebsrat in Personalangelegenheiten von Beamten der Arbeitgeberin, welche Versetzungen i.S. des § 95 Abs. 3 BetrVG sind, nicht jedoch mitbestimmungspflichtige Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen i.S. des § 76 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 BPersVG, nach § 99 BetrVG mitzubestimmen.

Dieterich

Rost

Wißmann

K.H. Janzen

Giese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)