

Aktenzeichen: 1 ABR 87/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 14. November 1989
- 1 ABR 87/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 26. Januar 1988
Wuppertal - 1 BV 65/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 1. September 1988
Düsseldorf - 4 TaBV 44/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Versetzung bei Abordnung in Filiale

Gesetz: BetrVG § 95 Abs. 3, § 99 Abs. 1, § 23 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die vorübergehende Entsendung eines Arbeitnehmers für die Zeit von mehr als einem Monat in einen anderen Betrieb und seine anschließende Rückkehr ist eine einheitliche Maßnahme, die als Versetzung der Zustimmung des Betriebsrats des abgebenden Betriebs bedarf (Bestätigung der Senatsbeschlüsse vom 18. Februar 1986 - 1 ABR 27/84 - BAGE 51, 151 = AP Nr 33 zu § 99 BetrVG 1972 und vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr 56 zu § 99 BetrVG 1972).

2. Ein grober Verstoß i S von § 23 Abs 3 BetrVG liegt vor, wenn eine objektiv erhebliche Belastung für die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung infolge zumindest eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten vorliegt.

3. Ein grober Verstoß liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 87/88

4 TaBV 44/88 Düsseldorf

Verkündet am
14. November 1989

Im Namen des Volkes!

Beschluß

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 14. November 1989 durch den Präsidenten Professor



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller
sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Spiegelhalter
für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerden des Arbeitgebers und des
Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesar-
beitsgerichts Düsseldorf vom 1. September 1988
- 4 TaBV 44/88 - werden zurückgewiesen.

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 Fili-
alen in verschiedenen Orten der Bundesrepublik. Antragsteller des
vorliegenden Verfahrens ist der in der Filiale W -E
gewählte Betriebsrat.

Der Arbeitgeber ordnet für kürzere Zeiträume, die aber stets
über einem Monat liegen, Personal mit dessen Einverständnis aus
dem Betrieb in E in andere Betriebe ab (sog. Nachbar-
schaftshilfe). Die Beteiligten streiten darüber, ob diese zeit-
lich befristeten Abordnungen der Mitbestimmung des Betriebsrats
nach § 99 BetrVG unterliegen, und zwar sowohl bei der Entsendung
von Mitarbeitern in andere Betriebe als auch bei der Rückkehr der
zuvor in andere Filialen abgeordneten Mitarbeiter in den abgeben-
den Betrieb.

Anlaß dieses Streites war die Abordnung des Mitarbeiters
H , der im Januar 1987 vorübergehend zur Unterstützung der Ge-



Schäftsleitung der Filiale in S. Arbeit von der Filiale in W

als Elb, ohne Beteiligung des Betriebsrats abgeordnet und im August 1987 wiederum ohne Beteiligung des Betriebsrats zurückgekehrt war; ob hierbei der Rückkehrzeitpunkt von vornherein festgestanden und dem Betriebsrat mitgeteilt oder aber der Rückkehrzeitpunkt seitens des Arbeitgebers im nachhinein festgelegt worden ist, ist zwischen den Beteiligten streitig.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, in beiden Fallgestaltungen bestünde ein Mitbestimmungsrecht nach § 99

BetrVG. Im Falle der Abordnung ergebe sich ein Mitbestimmungsrecht unter dem Gesichtspunkt der Versetzung. Durch die Abordnung eines Arbeitnehmers entstehe zwangsläufig eine Lücke in der verbleibenden Belegschaft, was zu erhöhten Leistungsanforderungen führe. Angesichts des aus der Regelung des § 99 BetrVG folgenden Schutzzweckes komme es nicht darauf an, ob derartige Abordnungen mit Einverständnis des Arbeitnehmers und/oder betriebsübergreifend

erfolgten. Das Mitbestimmungsrecht sei gerade nicht betriebsbezogen, d.h. auf Versetzungen innerhalb des Betriebes beschränkt. Der Arbeitgeber habe dieses in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Beteiligungsrecht des Betriebsrats bewußt negiert und damit in grober Weise gegen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes verstoßen.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe auch bei

der Anordnung der Rückkehr des Arbeitnehmers, da gerade auch in diesem Falle Umsetzungsprobleme bestehen würden. Durch die Abordnung des betreffenden Arbeitnehmers werde dieser aus dem abgeben-



den Betrieb ausgegliedert; bei seiner Rückkehr erfolge demgemäß eine Wiedereingliederung und damit eine Maßnahme, die als Einstellung i.S. des § 99 BetrVG zu werten sei. Dies gelte insbesondere angesichts des Umstandes, daß - wie vorliegend - der Rückkehrzeitpunkt des Mitarbeiters ungewiß gewesen sei.

Der Betriebsrat hat in erster Instanz beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer von anderen Filialen zurückzuversetzen, ohne zuvor den Betriebsrat ordnungsgemäß nach dem Betriebsverfassungsgesetz, §§ 99 ff. BetrVG, zu beteiligen;
2. dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird;
3. festzustellen, daß Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale des Unternehmens, die in einer anderen Stadt/Gemeinde liegen, der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegen;
4. festzustellen, daß die Rückversetzung von Arbeitnehmern in solchen Fällen ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegt.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die zeitlich befristete Abordnung von Arbeitnehmern unterliege nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats im abgebenden Betrieb. Entscheidend sei insoweit, daß nach der Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats betriebsbezogen sei, nicht dagegen betriebsübergreifend.

Die Rückkehr des Arbeitnehmers in den ehemals abgebenden Betrieb stelle keine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG dar. Hierunter seien allein Neueinstellungen oder Wiedereinstellungen



nach vorheriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Vorliegend sei dagegen dem Arbeitnehmer jeweils der Arbeitsplatz erhalten geblieben, da bereits bei Abordnung die Rückkehr in den abgebenden Betrieb festgestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Anträge im übrigen dem Arbeitgeber aufgegeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer von anderen Filialen zurückzuversetzen, ohne zuvor den Betriebsrat gemäß den §§ 99 ff. BetrVG unter dem Gesichtspunkt "Einstellung" zu beteiligen. Mit der Beschwerde hat der Betriebsrat seine Anträge geändert und beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale des Unternehmens für die Dauer von mehr als einem Monat ohne vorherige ordnungsgemäße Mitbestimmung des Antragstellers nach § 99 BetrVG vorzunehmen,
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die ausgesprochene Verpflichtung wird ein Ordnungsgeld angedroht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird,
3. festzustellen, daß die Rückversetzung von zuvor in andere Filialen abgeordneten Arbeitnehmern, die eine Dauer von mehr als einem Monat überschritten hat und die nicht nach einem festgelegten Zeitplan erfolgt ist, der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegt,

und hilfsweise

für den Fall der Abweisung des Antrags zu 1 festzustellen, daß Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale bei einer Dauer von mehr als einem Monat der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegt.

Unter Abweisung der Anträge im übrigen hat das Landesarbeitsgericht auf den Hilfsantrag des Betriebsrats festgestellt, daß die Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale bei



einer Dauer von mehr als einem Monat der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter. Der Arbeitgeber hat ebenfalls Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der er die Abweisung auch des Hilfsantrags beantragt.

B. Die Rechtsbeschwerden des Arbeitgebers und des Betriebsrats sind unbegründet. Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale bei einer Dauer von mehr als einem Monat sind Versetzungen im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG, die der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegen. Die Rechtslage war aber nicht so klar, daß das Beharren des Arbeitgebers auf dem entgegengesetzten Rechtsstandpunkt als grober Verstoß angesehen werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu Recht nur dem in zweiter Instanz gestellten Hilfsantrag des Betriebsrats stattgegeben. Auch die Abweisung des Antrags zu 3) erweist sich im Ergebnis als richtig.

I. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers handelt es sich bei Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale bei einer Dauer von mehr als einem Monat um Versetzungen i.S. von § 95 Abs. 3 BetrVG, die der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegen.

1. Der darauf gerichtete Feststellungsantrag des Betriebsrats ist zulässig.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen,



daß bei einem Streit über bestehende Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat diejenigen Maßnahmen des Arbeitgebers und denjenigen betrieblichen Vorgang, für die bzw. für den er ein Mitbestimmungsrecht beansprucht, so genau bezeichnen muß, daß mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist (Senatsbeschlüsse vom 14. September 1984, BAGE 46, 367 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, vom 18. Februar 1986, BAGE 51, 151 = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972 und vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972). Der Feststellungsantrag des Betriebsrats genügt diesem Erfordernis. Dieser hat die Fallgestaltung dargelegt, für die er ein Zustimmungsrecht in Anspruch nimmt: Die Abordnungen von Arbeitnehmern in eine andere Filiale, wenn diese die Dauer von einem Monat überschreiten.

b) Der Betriebsrat kann die Frage, ob bei personellen Einzelmaßnahmen i.S. von § 99 Abs. 1 BetrVG ein Beteiligungsrecht besteht, auch losgelöst vom Einzelfall feststellen lassen, wenn die Maßnahme abgeschlossen ist, sofern nur die Möglichkeit besteht, daß in Zukunft mit ähnlichen Streitfällen zu rechnen ist (vgl. Senatsbeschlüsse vom 18. Februar 1986, aaO, vom 18. Oktober 1988, aaO, und zuletzt vom 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

2. Der Feststellungsantrag ist auch begründet.

a) Der Betriebsrat ist aktiv legitimiert. Die Entscheidung des Sechsten Senats vom 30. April 1981 (- 6 ABR 59/78 - BAGE 35,



228 = AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972) steht entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers dieser Annahme nicht entgegen. Der Senat hat in dem Beschluß vom 18. Februar 1986 (aa0) klargestellt und dies in den Beschlüssen vom 18. Oktober 1988 (aa0) und 1. August 1989 (aa0) wiederholt, daß die Beteiligung des Betriebsrats im abgebenden Betrieb nur dann entfallen kann, wenn der mit seinem Einverständnis versetzte Arbeitnehmer auf Dauer aus dem abgebenden Betrieb ausscheidet und in einen anderen, den aufnehmenden Betrieb, auf Dauer eingegliedert wird. Etwas anderes gilt in den Fällen, in denen - wie vorliegend - von vornherein feststeht, daß der Arbeitnehmer nach Beendigung seines externen Einsatzes auf seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt. Diese vorübergehende Abordnung ist eine einheitliche Maßnahme, die sich nicht in ein Ausscheiden aus dem Betrieb und ein Wiedereingliedern in den Betrieb trennen läßt. Als einheitliche personelle Maßnahme löst sie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in dem Betrieb aus, in dem der von der Entsendung betroffene Arbeitnehmer bis zur Abordnung beschäftigt war. Das gilt auch für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung in einen anderen Betrieb eingegliedert wird.

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

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß vorliegend eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG vorliegt.

aa) Nach § 95 Abs. 3 BetrVG liegt eine Versetzung dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird und diese Zuweisung entweder voraussichtlich länger als einen Monat dauert oder zwar für kürzere Zeit vorgesehen ist, aber mit



einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Mit der Entsendung eines Arbeitnehmers aus seinem Stammbetrieb an einen anderen Ort ist - von Bagatellfällen abgesehen - die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden. Der Senat hat in dem Beschluß vom 18. Februar 1986 (aaO) zur Begründung ausgeführt, bereits nach allgemeinem Sprachgebrauch sei Versetzung die Zuweisung eines anderen Dienst- oder Arbeitsortes. § 95 Abs. 3 BetrVG habe hiervon nicht abweichen wollen. Gegen eine solche einschränkende Auslegung spreche die Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Schon nach § 60 Abs. 3 BetrVG 1952 habe eine Versetzung vorgelegen, wenn ein anderer Arbeitsplatz an einem anderen Ort zugewiesen wurde. Durch § 95 Abs. 3 BetrVG 1972 habe der Versetzungsbegriff erweitert werden und die landläufig als "Umsetzung" bezeichnete personelle Maßnahme nunmehr auch als Versetzung gelten sollen. An dieser Rechtsprechung hat der Senat in den Beschlüssen vom 1. August 1989 (- 1 ABR 51/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B II 2 a der Gründe) und vom 8. August 1989 (- 1 ABR 63/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe) festgehalten.

bb) Demgegenüber macht der Arbeitgeber mit der Rechtsbeschwerde geltend, das Betriebsverfassungsgesetz 1972 habe den Versetzungsbegriff von dem örtlichen Bezug völlig gelöst und ihn rein funktionell bestimmt.

Diese Auffassung ist unzutreffend. Sie liefe auf eine Ein-



engung des Versetzungsbegriffs durch § 95 Abs. 3 BetrVG 1972 hinaus. In den Beschlüssen vom 1. August 1989 (aaO) und vom 8. August 1989 (aaO) hat der Senat zur Begründung der Annahme, daß die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes an einem anderen Ort eine Versetzung i.S. von § 95 Abs. 3 BetrVG sei, im Anschluß an Misera (Anm. zu BAG AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972) darauf hingewiesen, daß ihre Richtigkeit sich zusätzlich auch aus dem systematischen Zusammenhang von § 95 Abs. 3 Satz 1 und 2 BetrVG ergibt. Nach § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt für Arbeitnehmer, die nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt sind, die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung. Die Begriffe Arbeitsplatz und Arbeitsbereich in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG werden aber weitgehend synonym gebraucht (Kraft, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 99 Rz 47), der Begriff Arbeitsplatz macht dann aber auch den örtlichen Bezug des Arbeitsbereiches besonders deutlich. Deshalb ist abgesehen von den Fällen des § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG die Bestimmung eines anderen Arbeitsortes auch stets die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs (Hromadka, DB 1972, 1532; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 41, 46; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 99 Rz 22 a). Dementsprechend ist auch die Abordnung eines Arbeitnehmers zu einer Filiale an einem anderen Ort die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, weil der Arbeitnehmer aus seiner bisherigen betrieblichen Einheit herausgenommen wird und vorübergehend einen anderen Arbeitsplatz erhält. Nach § 95 Abs. 3 BetrVG liegt eine das Beteiligungsrecht des § 99 BetrVG auslösende personelle Maßnahme u.a. dann vor, wenn sie die Dauer eines Monats

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



überschreitet.

cc) Daran ändert sich entgegen der Auffassung des Arbeitgebers in der Rechtsbeschwerde auch nichts, wenn der Arbeitnehmer – wie im Ausgangsfall der Arbeitnehmer H – mit seiner Entsendung in eine andere Filiale einverstanden gewesen ist. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält in § 95 Abs. 3 BetrVG einen eigenen Versetzungsbegriff, dessen Inhalt nicht davon abhängig ist, ob der Arbeitgeber aufgrund des Einzelarbeitsvertrages zur "Versetzung" des Arbeitnehmers befugt ist oder nicht (Beschuß des Senats vom 26. Mai 1988 – 1 ABR 18/87 – AP Nr. 13 zu § 95 BetrVG 1972, zu B 1 der Gründe). Es ist ständige Rechtsprechung des Senats, daß das Einverständnis eines Arbeitnehmers das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht ausschließt, da dieses dem Betriebsrat zum Schutz zwar auch des einzelnen Arbeitnehmers, vor allem aber der Interessen der Belegschaft gegeben worden ist (Beschlüsse des Senats vom 18. Februar 1986, aaO, zu B II 3 der Gründe, und vom 1. August 1989, aaO, zu B II 2 b der Gründe).

II. Obwohl es sich bei den Abordnungen von Arbeitnehmern in Filialen, die die Dauer von einem Monat überschreiten, um Versetzungen i.S. von § 95 Abs. 3, § 99 Abs. 1 BetrVG handelt, ist der Unterlassungsanspruch, den der Betriebsrat mit den Hauptanträgen zu 1) und 2) geltend gemacht hat, nicht begründet. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, mit der er die Anträge weiterverfolgt, war daher insoweit zurückzuweisen.

1. Ein Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG, wie ihn



der Betriebsrat vorliegend geltend macht, setzt einen groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz voraus.

Eine grobe Pflichtverletzung setzt zwar nicht unbedingt ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers voraus, da der Arbeitgeber hier nicht als Einzelperson, sondern als Organ der Betriebsverfassung angesprochen ist und insoweit das gleiche gilt wie bei der Auflösung des Betriebsrats (Beschluß des Senats vom 8. August 1989 - 1 ABR 63/88 - zu B III der Gründe; im Ergebnis ebenso Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 23 Rz 72; Thiele, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung, § 23 Rz 95; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 23 Rz 44; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 23 Rz 48). Daß es eines Verschuldens für einen groben Verstoß nicht bedarf, ergibt sich zusätzlich aus folgender Erwägung: Da das arbeitsgerichtliche Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG in der ersten Stufe auf ein zukünftiges Verhalten des Arbeitgebers, nicht aber auf Sanktionen gegen ihn gerichtet ist, hat der grobe Verstoß gegen Verpflichtungen aus diesem Gesetz für das Verfahren eine ähnliche Bedeutung wie bei den negatorischen Klagen die in den materiell-rechtlichen Vorschriften bezeichnete Wiederholungsgefahr und wie bei einer Klage auf künftige Leistung die Besorgnis der nicht rechtzeitigen Erfüllung. Die Pflichten, gegen die verstoßen wurde, müssen sich zwar auf das Verhalten des Arbeitgebers beziehen, das Gegenstand des Beschlußverfahrens ist. Bei dieser Betrachtungsweise kommt es aber weniger darauf an, daß dem Arbeitgeber ein Vorwurf gemacht werden kann, als vielmehr darauf, daß der Verstoß objektiv so erheblich war, daß unter Be-

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



rücksichtigung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit die Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Betriebsrat gerechtfertigt erscheint. Dieses Bedürfnis besteht unabhängig von einem Verschulden des Arbeitgebers (Dietz/Richardi, aaO, § 23 Rz 72; ebenso, teils mit anderer Begründung, Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 23 Rz 48; Thiele, aaO, § 23 Rz 95; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 23 Rz 44 und Heinze, DB 1983, Beilage 9, S. 11; a.A.: Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 23 Rz 54).

2. Nach der Entscheidung des Senats vom 6. Dezember 1988 (- 1 ABR 42/87 - n.v., im Anschluß an den Senatsbeschluß vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972, zu B II 2 c der Gründe und im Anschluß an die Entscheidung des Sechsten Senats vom 18. April 1985, BAGE 48, 246 = AP Nr. 5 zu § 23 BetrVG 1972) kommt die Rechtsfolge des § 23 Abs. 3 BetrVG dann in Betracht, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei regelungspflichtigen Tatbeständen übergangen worden ist und er nunmehr diesen zur künftigen Beachtung der gemeinsam wahrzunehmenden betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbefugnisse anhalten will. Der Unterlassungsanspruch zielt damit in erster Linie darauf ab, künftige Störungen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung abzuwehren. Erst wenn das Gewicht bereits erfolgter und deswegen auch in Zukunft zu erwartender Arbeitgeberverstöße eine objektiv schwere Belastung für die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung darstellt, soll der Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht mit Hilfe des (erst nach Eintritt der Rechtskraft) drohenden Vollstreckungsdrucks eines Unterlassungstitels zur Aufgabe seiner



pflichtwidrigen Verhaltensweise gezwungen werden. Das bedeutet aber nicht, daß mehrere Verstöße des Arbeitgebers vorliegen müssen. Es reicht vielmehr ein einmaliger Verstoß des Arbeitgebers gegen die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung aus, wenn dieser schwerwiegend ist.

Der Arbeitgeber begeht allerdings keinen groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG i.S. des § 23 Abs. 3 BetrVG, wenn er in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine bestimmte Meinung vertritt (vgl. Senatsbeschluß vom 27. November 1973, BAGE 25, 415 = AP Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972 und Beschluß vom 8. August 1989, aaO, zu B III der Gründe).

Vorliegend ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Arbeitgeber habe seine Position in einer schwierigen Rechtsfrage verteidigt. Erstmals durch Beschluß vom 18. Februar 1986 (aaO) hat der Senat ausgesprochen, daß die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs i.S. von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auch dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitsort entsandt wird, ohne daß sich seine Arbeitsaufgabe ändert oder er in eine andere organisatorische Einheit eingegliedert wird. Ausgang der Streitigkeit war im vorliegenden Fall die Abordnung des Arbeitnehmers H im Januar 1987. Zu diesem Zeitpunkt war die Entscheidung des Senats vom 18. Februar 1986 zwar schon bekannt. Eine endgültige Klärung der Problematik ist aber möglicherweise erst mit den genannten Folgeentscheidungen des Senats vom 18. Oktober 1988 (aaO) und vom 1. und 8. August 1989 (aaO) erfolgt. Immerhin hat das Arbeitsgericht die



genannten Entscheidungen dahingehend mißverstanden, daß die Abordnung für den abordnenden Betrieb keine Versetzung darstelle, sondern eine Mitbestimmung des Betriebsrats des abordnenden Betriebs bei der Rückkehr des abgeordneten Mitarbeiters unter dem Gesichtspunkt der "Einstellung" in Betracht komme. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es bestehe in der zu entscheidenden Rechtsfrage eine Divergenz zu der Entscheidung des Sechsten Senats vom 30. April 1981 (BAGE 35, 228 = AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972), obwohl der Senat in dem Beschluß vom 18. Februar 1986 (aaO, zu B II 5 der Gründe) einen solchen Widerspruch verneint hatte. Unter diesen Umständen erscheint die Auffassung des Beschwerdegerichts vertretbar, der Arbeitgeber habe seine objektiv unrichtige Rechtsansicht verteidigen dürfen, ohne daß ihm vorgeworfen werden könnte, er habe gegen seine betriebsverfassungrechtlichen Pflichten grob verstoßen.

III. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist auch insoweit unbegründet, als er mit der Rechtsbeschwerde den Antrag zu 3) weiterverfolgt.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß dieser Antrag zulässig ist. Anders als bei dem der Entscheidung des Senats vom 18. Oktober 1988 (- 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 3 der Gründe) zugrundeliegenden Sachverhalt hat der Betriebsrat des vorliegenden Verfahrens bei den Abordnungen, die den vorliegenden Rechtsstreit auslösten, ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG mit Rücksicht auf die kollektiven Belange der Belegschaft und der individuellen Interessen der von



der Abordnung betroffenen Arbeitnehmer für die Entsendung und bei der "Rückkehr" der abgeordneten Arbeitnehmer geltend gemacht. Aus diesem Grunde fehlt nicht ein Rechtsschutzinteresse für die Feststellung, daß die Rückversetzung von abgeordneten Arbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats des abordnenden Betriebs unterliegt.

2. Der Antrag ist aber, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, unbegründet. In den Fällen, in denen nach Ablauf einer zeitlichen Befristung der Arbeitnehmer in den abgebenden Betrieb zurückkehrt, ergibt sich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebs unter dem Gesichtspunkt der Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG. Dies gilt sowohl dann, wenn der Rückkehrzeitpunkt des abgeordneten Mitarbeiters von vornherein feststeht als auch dann, wenn er - z.B. im Falle einer zeitlich unbestimmten Vertretung - zunächst unbestimmt gewesen ist. Ausschlaggebend ist allein, daß die Rückkehr des betreffenden Arbeitnehmers - wie im Anlaßfall - festgestanden hat.

Bereits in der Entscheidung vom 18. Februar 1986 (aaO, zu B II 5 der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, daß die vorübergehende Versetzung eine einheitliche Maßnahme darstellt, die einheitlich der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Sie läßt sich nicht in ein Ausscheiden aus dem Betrieb und ein (Wieder-) Eingliedern in den Betrieb trennen mit der Folge, daß lediglich die Wiedereingliederung der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Eine solche Aufteilung der vorübergehenden Versetzung könnte dazu führen, daß der Betriebsrat dem "Ausscheiden" aus dem Betrieb

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



zwar zustimmt, der "Rückkehr" seine Zustimmung jedoch verweigert. Der Betriebsrat des abordnenden Betriebs wird durch sein zu Beginn der Abordnung bestehendes Mitbestimmungsrecht in die Lage versetzt, die Bedürfnisse der Belegschaft in dem abgebenden Betrieb in dem ihm durch die Regelung in § 99 BetrVG zugewiesenen Umfang zu wahren. Eine erneute Beteiligung unter dem Gesichtspunkt der Einstellung bei Rückkehr des betreffenden Arbeitnehmers ist von diesem Schutzzweck her nicht geboten.

Allerdings hat der Senat in dem Beschluß vom 18. Oktober 1988 (aaO, zu B I 3 der Gründe) ausgeführt, es seien Fallgestaltungen denkbar, in denen die erneute Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zu einem anderen Betrieb entsandt waren, sich als Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG darstellt. Eine solche Fallgestaltung mag z.B. bei einer sehr langfristigen Abordnung vorliegen, bei der nicht feststeht, welcher Arbeitsbereich dem abgeordneten Arbeitnehmer bei seiner "Rückkehr" zugewiesen wird. Um solche Fälle geht es jedoch nicht bei den Abordnungen, die den vorliegenden Rechtsstreit auslösten.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Gnade

Spiegelhalter



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](#)