

Für das Nachschlagewerk! ja  
Für die Sammlung! nein  
Für die Fachpresse! ja

---

Gesetz: § 242 BGB Gleichbehandlung; §§ 3, 22 TO.A;  
§ 38 Abs. 2 Hessisches Betriebsrätegesetz;  
§ 63 BetrVG.

Leitsätze:

1. Selbst wenn, was dahingestellt bleibt, der Grundsatz der Gleichbehandlung im übertariflichen Raum überhaupt anwendbar wäre, so kann doch von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf dem Gebiet des Arbeitsentgelts nur dann gesprochen werden, wenn entgegen einer im Betrieb üblichen allgemeinen Regelung ein einzelner Arbeitnehmer oder einzelne Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer und wenn diese Schlechterbehandlung auf einem willkürlichen Handeln des Arbeitgebers beruht, das auf unsachliche Gründe zurückzuführen ist.
2. Falls nicht durch Arbeitsvertrag etwas Abweichendes vereinbart ist, ist der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen, der den Tätigkeitsmerkmalen des bisherigen Arbeitsplatzes entspricht.
3. Wird im Fall einer Versetzung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz der Betriebsrat nicht gehört, so führt eine solche Verletzung des Anhörungsrechts des Betriebsrats weder nach dem Hessischen Betriebsrätegesetz noch nach dem Bundesbetriebsverfassungsgesetz zur Unwirksamkeit der Versetzung, es sei denn, daß der Betriebsrat die ihm durch das Gesetz eröffneten Maßnahmen ergreift, um die Versetzung rückgängig zu machen.

Aktenzeichen: 1 AZR 129/56

Urteil des BAG vom 12. Juli 1957 LAG Frankfurt/M.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

AZR 129/56  
I LA 266/55 (Frankfurt/Main)

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 12. Juli 1957  
vz. Groll,  
Regierungsobersekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Beyreis für Recht erkannt:

Unter Zurückweisung der Anschlußrevision des Klägers werden auf die Revision der Beklagten das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 18. Januar 1956 - II LA 266/55 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 5. Mai 1955 - A 947/54 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

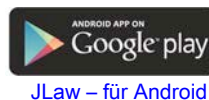
Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat am 18. August 1952 beim Notaufnahmeverfahren in Berlin in den Dienst der Beklagten. Nachdem er zunächst Zeitangestellter gewesen war, wurde er durch Vertrag vom 15. Mai 1953 als Hilfssachbearbeiter auf unbestimmte Zeit unter Einreihung in Gruppe VII TO.A rückwirkend ab 1. Januar 1953 angestellt. Bis Anfang 1954 war er als Vorprüfer tätig, später als Sachbearbeiter mit Arbeiten zur Erstellung der Ausweise der Vertriebenen und vorübergehend mit anderen Aufgaben betraut.

In Berlin wurden die Vorprüfer bei gleicher Tätigkeit und Leistung teils nach Gruppe VIb, teils nach Gruppe VII TO.A bezahlt. Eine unterschiedliche Bezahlung erfolgte auch bei den Angestellten, die die Ausweise vorbereiteten.

Im August 1954 wurde dem Kläger angetragen, als Vorprüfer nach Gießen zu gehen. Er stimmte zu und wurde durch Verfügung vom 23. August 1954 als Vorprüfer nach Gießen versetzt.

Anfang November 1954 wurde der Lagerleiter in Gießen angewiesen, wegen aufgetauchter Streitfragen über die Einstufung der Vorprüfer Angestellte nach Gruppe VII TO.A nicht mehr als Vorprüfer einzusetzen. Der Kläger wurde deshalb ab 3. November 1954 in die Registratur versetzt, ohne daß der Betriebsrat von dieser Maßnahme verständigt wurde.

In Gießen wurden im Januar 1955 drei Vorprüfer nach Gruppe VIb TO.A, ein weiterer Vorprüfer nach Gruppe VII TO.A bezahlt. Der Kläger hat zu Beanstandungen keinen Anlaß gegeben. Er erhielt ein gutes Zwischenzeugnis vom 12. Februar 1954.

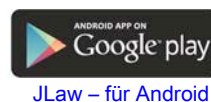
Der Kläger hat gegen seine Versetzung Klage erhoben, mit der er auch die Einstufung in Gruppe VIb TO.A geltend gemacht hat. Er hat die Feststellung begehrt,

1. daß er ab 1. Januar 1953 nach Gruppe VIb TO.A zu vergüten ist,
2. daß er auch über den 3. November 1954 hinaus als Vorprüfer zu beschäftigen ist, hilfsweise, daß er in einer anderen Dienststellung als

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Sachbearbeiter unter Einreihung in die Vergütungsgruppe V1b T0.A zu beschäftigen ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen und unter Kostenteilung festgestellt,

1. daß der Kläger ab 1. April 1954 nach Vergütungsgruppe V1b T0.A zu bezahlen ist und
2. daß er auch über den 3. November 1954 hinaus als Vorprüfer oder in einer anderen Stelle, die in ihren Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe V1b T0.A entspricht, einzusetzen ist.

Hiergegen hat nur die Beklagte Berufung eingelegt und mit ihr ihren Klageabweisungsantrag weiterverfolgt, während der Kläger Zurückweisung der Berufung beantragt hat. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zulassung der Revision der Berufung der Beklagten unter ihrer Zurückweisung im übrigen in folgendem Umfang entsprochen:

1. Es hat festgestellt, daß dem Kläger ab 1. April 1955 Gehalt nach Gruppe V1b T0.A zu zahlen ist.
2. Es hat weiter festgestellt, daß die Versetzung des Klägers in die Registratur unwirksam ist.
3. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten beider Instanzen hat es zu 5/8 dem Kläger, zu 3/8 der Beklagten auferlegt.

Hiergegen hat die Beklagte Revision, der Kläger unselbstständige Anschlußrevision eingelegt. Die Beklagte begehrt volle Klageabweisung, der Kläger Wiederherstellung des Urteils erster Instanz.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision und Anschlußrevision sind form- und fristgerecht eingelegt. Die Revision ist begründet, die Anschlußrevision unbegründet.

I. Der Kläger will seinen Anspruch auf Höhereinstufung damit begründen, daß die Beklagte, indem sie ihm die Vergütung nach Gruppe V1b T0.A verwehre, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Diese Rechtsansicht des Klägers ist jedoch irrtümlich.



1. Zu dem Anspruch des Klägers auf Höhergruppierung für die Zeit vom 1. April 1954 bis zum 31. März 1955 führt das Landesarbeitsgericht aus, daß ein solcher Anspruch zwar grundsätzlich aus dem Gedanken der Gleichbehandlung hergeleitet werden könne. Auch könne ein Arbeitgeber schon dann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, der auch auf dem Gebiet des Arbeitsentgelts und selbst bei "freiwilliger" übertariflicher Bezahlung anwendbar sei, verstoßen, wenn er nur die Minderheit seiner Arbeitnehmer über Tarif bezahle, bei der Mehrzahl jedoch die Tarifsätze anwende. Gleichwohl sei der Anspruch des Klägers für diese Zeit nicht begründet, da dieser nicht dargetan habe, daß in Berlin die Mehrzahl der Vorprüfer nach Gruppe VIb TO.A bezahlt worden sei. Auch in Giessen sei zunächst etwa die Hälfte der Vorprüfer nach Gruppe VIb TO.A, die andere Hälfte nach Gruppe VII TO.A bezahlt worden. Die Beklagte habe bis April 1955 im Zweifel darüber sein können, ob nicht die Tätigkeitsmerkmale der Vorprüfer denen der Gruppe VIb TO.A entsprächen. Auch sei zugunsten der Beklagten zu berücksichtigen, daß zunächst irrige Vorstellungen über die Tätigkeit geherrscht hätten, die von den Vorprüfern zu verrichten sein würde, daß auf Grund dieser irrigen Vorstellungen eine Anzahl von Vorprüfern irrtümlicherweise zu hoch, nämlich in Gruppe VIb TO.A, eingestuft worden wäre und daß die Beklagte, um Herabstufungen zu vermeiden, es zunächst bei diesem Zustand belassen habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind zwar widerspruchsvoll und in mehrfacher Hinsicht rechtsirrig. Gleichwohl sind die Ausführungen der Anschlußrevision nicht geeignet, um ein für den Kläger günstigeres Ergebnis herbeizuführen als das, zu dem das Landesarbeitsgericht für die Zeit vom 1. April 1954 bis zum 31. März 1955 gelangt ist. Es mag hier dahingestellt bleiben, ob der Grundsatz der Gleichbehandlung auf dem Gebiet des Arbeitsentgelts, vor allem aber im übertariflichen oder übertvertraglichen Raum überhaupt Anwendung findet. Unrichtig erscheint jedenfalls die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Arbeitgeber aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung schon dann, wenn er eine Minderheit von Arbeitnehmern übertariflich bezahle, gezwungen sei, auch die übrigen vergleichbaren Arbeitnehmer übertariflich



zu bezahlen, d.h. in diesem Fall, sie höherzustufen. Diese Ansicht widerspricht dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ebenso wie dem Leistungsprinzip. Auch irrt das Landesarbeitsgericht, wenn es solche übertariflichen Bezahlungen als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bezeichnet. Es übersieht, daß ein einzelvertraglicher Anspruch auf diese Leistungen besteht, wodurch ihnen der Charakter der Freiwilligkeit genommen wird. Selbst wenn der Grundsatz der Gleichbehandlung über das Gebiet der freiwilligen Leistungen hinaus auf das Gebiet des Arbeitsentgelts und dort sogar im übertariflichen Raum anzuwenden wäre, so würde das doch nicht zu einer unterschiedslosen Gleichmacherei führen dürfen. Wie bereits vom Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 3. April 1957, 4 AZR 644/54) entschieden ist, kann in solchen Fällen von einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes vielmehr nur dann gesprochen werden, wenn entgegen einer im Betrieb üblichen allgemeinen Regelung ein einzelner Arbeitnehmer oder einzelne Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer und wenn diese Schlechterbehandlung auf einem willkürlichen Handeln des Arbeitgebers beruht, das auf unsachliche Gründe zurückzuführen ist.

Für den vorliegenden Fall kommt es jedoch auf die Frage der Gleichbehandlung nicht an. Deren Anwendbarkeit würde zunächst voraussetzen, daß der Kläger am 1. April 1954 überhaupt als Vorprüfer tätig war. Das war der Kläger zu dieser Zeit jedoch nicht. Seine Berufung auf den Grundsatz der Gleichbehandlung kann also nicht durchgreifen.

Um seine Höherstufungsklage für die Zeit ab 1. April 1954 bis August 1954 schlüssig zu begründen, hätte der Kläger also für die Dauer seiner Tätigkeit in Berlin dartun müssen, daß er nach den Merkmalen der Tätigkeiten, die er dort ausübte, einen Anspruch auf Einstufung in Gruppe VIb T0.A hatte. Hierüber hat jedoch das Landesarbeitsgericht keine Feststellung getroffen, und der Kläger hat dazu nichts vorgetragen. Zur Schlüssigkeit der Klage hätte eine genaue Darlegung der Aufgaben ge-

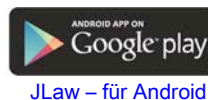


hört, die dem Kläger übertragen waren. Daran fehlt es hier.

Der Kläger kann aber auch für die Zeit seit seiner Versetzung nach Gießen (August 1954) bis April 1955 keine Bezahlung nach Gruppe VIb TO.A fordern. Zwar ist nach den Feststellungen der Berufungsinstanz der Kläger in jener Zeit in Gießen zunächst Vorprüfer gewesen. Andererseits hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß in jener Zeit etwa die Hälfte der Vorprüfer in Gießen nach Gruppe VII TO.A eingestuft war. Es kann somit nicht festgestellt werden, daß eine betriebliche Übung dahin bestanden hätte, daß Vorprüfer stets oder regelmäßig nach Gruppe VIb TO.A bezahlt werden sollten. Das Landesarbeitsgericht ist selbst in Übereinstimmung mit der ersten Instanz zu der Auffassung gekommen, die tarifmäßige Bezahlung für Vorprüfer sei die nach Gruppe VII TO.A. Der Kläger ist dem weder in zweiter Instanz noch in der Anschlußrevisionsbegründung entgegengetreten. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Tätigkeit, die Vorprüfer im allgemeinen und insbesondere in Gießen zu verrichten hatten, ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, Vorprüfer könnten lediglich Bezahlung nach Gruppe VII TO.A verlangen, nicht zu beanstanden.

2. Für die Zeit seit dem 1. April 1955 hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger den Anspruch auf Vergütung nach Gruppe VIb TO.A mit der Begründung zugesprochen, daß seitdem dem Kläger gegenüber das Gebot der Gleichbehandlung durch die Einstellung des Angestellten G. als Vorprüfer verletzt sei. Damals könne die Beklagte nicht mehr daran gezweifelt haben, daß Vorprüfer nur nach Gruppe VII TO.A zu bezahlen waren. Nach dem Gebot der Gerechtigkeit hätte die Beklagte den freiwerdenden Platz in der Vorprüfung, für den eine Bezahlung nach Gruppe VIb TO.A möglich gewesen sei, nicht G., sondern dem Kläger geben müssen, der leistungsmäßig besser als G. und sozial ungünstiger gestellt gewesen sei.

Mit Recht beanstandet die Revision der Beklagten



diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts als rechtsirrtümlich. Wenn der Angestellte G. als Vorprüfer eingestellt wurde, und zwar unter Bezahlung nach Gruppe V Ib TO.A, so läßt das nicht den Schluß darauf zu, daß nun der Kläger ebenfalls nach Gruppe V Ib TO.A hätte bezahlt werden müssen. Denn der Kläger war zur Zeit der Einstellung G's unstreitig nicht als Vorprüfer beschäftigt. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts, zur damaligen Zeit könne die Beklagte nicht mehr darüber im Zweifel gewesen sein, daß die Tätigkeit der Vorprüfer lediglich die Merkmale der Gruppe VII TO.A erfülle, ergibt sich aus den von der Beklagten vorgelegten Urteilen, daß zur Zeit der Einstellung des Angestellten G. eine rechtskräftige Entscheidung über die Eingruppierung der Vorprüfer noch nicht vorlag. Die vom Landesarbeitsgericht festgestellte ministerielle Anordnung, als Vorprüfer nur noch Angestellte nach Gruppe V Ib TO.A zu beschäftigen, spricht entscheidend gegen eine Kenntnis der Beklagten davon, daß Vorprüfer nach Gruppe VII TO.A zu bezahlen seien; denn hierbei handelte es sich offensichtlich um eine vorsorgliche Maßnahme, die auf der sachlichen und verständlichen Erwägung beruhte, daß Nachzahlungen vermieden werden sollten, wenn durch gerichtliche Entscheidung festgestellt werden würde, daß die Tätigkeit der Vorprüfer den Merkmalen der Gruppe V Ib TO.A entspräche. Um ein Problem der Gleichbehandlung handelt es sich hier jedoch nicht; denn der Kläger war ja im April 1955 nicht als Vorprüfer tätig, so daß eine Vergleichbarkeit entfällt. Die Frage, von deren Entscheidung das Schicksal des Höherstufungsantrags des Klägers abhängt, ist vielmehr dahin zu stellen, ob die Beklagte nicht berechtigt war, den Kläger als Vorprüfer abzuuberufen, und ob sie sich, wenn sie es gleichwohl tat, so behandeln lassen muß, als ob der Kläger Vorprüfer geblieben wäre. Das jedoch ist nicht eine Frage der Gleichbehandlung, sondern eine solche des Direktionsrechts.

Grundsätzlich steht dem Arbeitgeber das Weisungsrecht zu. Er ist es, der den Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers bestimmt, wobei die Grenze seiner Befugnis in den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages enthalten ist. Keineswegs hat der Arbeitnehmer ein Anrecht darauf, wenn das nicht



- 8 -

in seinem Vertrag ausdrücklich vereinbart ist, daß er auf dem ihm einmal zugewiesenen Arbeitsplatz verbleibt. Vielmehr muß er sich je nach den betrieblichen Erfordernissen gefallen lassen, daß ihm der Arbeitgeber einen anderen Tätigkeitsbereich zuweist. Das gilt vor allem im öffentlichen Dienst, wo vielseitige Verwendbarkeit der Arbeitnehmer betrieblich erwünscht und sogar notwendig ist. Hiervon gehen auch die Vorschriften der TO.A aus, die auf den Kläger auf Grund seines Arbeitsvertrages anzuwenden sind. So bestimmt § 22 TO.A sogar, daß zu einer Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Dienstort nicht einmal seine Einwilligung erforderlich ist. Etwas anderes gilt, wie betont, nur, wenn sich das aus dem Einzelarbeitsvertrag oder sonstigen Bestimmungen ergibt.

Vorliegend hatte der Kläger nach seinem Vertrag nur einen Anspruch auf Beschäftigung als Hilfssachbearbeiter unter Vergütung nach Gruppe VII TO.A. Als Hilfssachbearbeiter konnte er sowohl in der Vorprüfung wie in der Registratur beschäftigt werden. Wenn die Beklagte den Kläger Anfang November 1954 anwies, seine Tätigkeit in der Vorprüfung zu beenden und in der Registratur tätig zu werden, so hielt sich das im Rahmen des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrages. Zu einer solchen Anordnung war die Beklagte also berechtigt. Dieser Berechtigung hat sie sich auch nicht dadurch begeben, daß sie im August 1954 anläßlich der Versetzung des Klägers von Berlin nach Gießen den Kläger angewiesen hatte, in Gießen als Vorprüfer tätig zu werden. Damit hat sich die Beklagte nicht für die Zukunft gebunden in dem Sinn, daß sie dem Kläger nunmehr entgegen der vertraglichen Regelung einen Anspruch eingeräumt hätte, nur noch als Vorprüfer tätig zu werden. Das würde eine Änderung des Vertrages bedeuten, die jedoch eine eindeutige Vereinbarung zur Voraussetzung haben würde, wie sie hier nicht vorliegt. Die Beklagte hätte den Kläger, der im August 1954 in Berlin nicht in der Vorprüfung tätig war, auch ohne Versetzung nach Giessen anweisen können, nunmehr seine Tätigkeit in der Abteilung, der er bisher angehörte, aufzugeben.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und die Tätigkeit eines Vorprüfers zu übernehmen. Auch dabei hätte es sich lediglich um eine Weisung in den Grenzen des Direktionsrechts der Beklagten gehandelt, nicht um eine auf die Dauer berechnete Vertragsänderung. Nicht anders ist der Fall zu beurteilen, wenn, wie hier, mit der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes die Versetzung an einen anderen Dienort verbunden war.

Hiernach kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger, sei es in Berlin, sei es in Gießen, einen Anspruch darauf gehabt hätte, nur als Vorprüfer beschäftigt zu werden. Er hatte somit auch keinen Anspruch auf den Arbeitsplatz, der später mit dem Angestellten G. besetzt wurde.

II. Die Feststellung, die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Versetzung in die Registratur sei unwirksam, hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung getroffen, daß die Beklagte das Anhörungsrecht des Betriebsrats rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft verletzt habe, so daß es an einer Wirksamkeitsvoraussetzung fehle. Eine Anhörungspflicht der Beklagten folgert das Landesarbeitsgericht aus der Vorschrift des § 38 Abs. 2 des HBRG (Hessisches Betriebsrätegesetz), das es auch für Bundesbedienstete für anwendbar hält.

Mit Recht tritt die Revision diesen Ausführungen des Berufungsurteils entgegen. Auszugehen ist davon, daß der Kläger keinen Anspruch auf einen bestimmten Tätigkeitsbereich hatte. Nach seinem Arbeitsvertrag war seine Versetzung in die Registratur vielmehr zulässig. Hinsichtlich der vom Landesarbeitsgericht aufgeworfenen betriebsverfassungsrechtlichen Fragen kann es hier dahingestellt bleiben, ob das HBRG überhaupt zur Anwendung kommt - schon deshalb scheidet auch die Möglichkeit einer Vorlage des Rechtsstreits an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 126 GG aus -, ob es sich um eine Versetzung im Sinne des § 38 Abs. 2 HBRG handelte, ob hierbei eine Anhörungspflicht bestand und ob sie rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft verletzt worden ist; denn selbst wenn all diese Fragen zugunsten des Klägers zu beantworten wären, so würde doch die Verletzung der Anhörungspflicht nicht zur Unwirk-

- 10 -

samkeit der Versetzung führen.

Die Rechtsfolgen, die das Bundesarbeitsgericht an die Verletzung der Anhörungspflicht im Falle einer Kündigung geknüpft hat, greifen nach Hess. Betriebsverfassungsrecht bei einer Versetzung nicht Platz; denn hier enthält das HBRG (ebenso wie das BetrVG, das nach § 88 hier nicht anwendbar ist) eine Sonderregelung, die eine Gleichbehandlung der Versetzung mit der Kündigung ausschließt. Diese Sonderregelung erklärt sich daraus, daß bei einer Kündigung die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats diesem im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers gegeben sind, während bei einer Versetzung die Mitwirkung des Betriebsrats nicht, jedenfalls nicht in erster Linie, im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers liegt, sondern im Interesse des Betriebsrats selbst. Das zeigt sich schon daran, daß das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats auch dann gegeben ist, wenn der einzelne Arbeitnehmer durch die Versetzung begünstigt wird, wenn es sich also um eine Beförderung oder Ernennung handelt. Gleichwohl besteht auch in einem solchen Fall das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats, da dieser ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung und Gliederung der Belegschaft hat. Zur Wahrnehmung dieses Interesses ist dem Betriebsrat in erster Linie das Mitwirkungsrecht eingeräumt. Deshalb ist in den Fällen der Versetzung anders als in denen der Kündigung dem Betriebsrat auch die Befugnis eingeräumt, sich gegen eine Verletzung seines Mitwirkungsrechts zur Wehr zu setzen; Ist bei einer Kündigung das Mitwirkungsrecht (Anhörungsrecht) des Betriebsrats verletzt, so muß es dem einzelnen Arbeitnehmer überlassen bleiben, sich gegen die Kündigung, die ja mit ihrem Ausspruch rechtsgestaltende Wirkung gezeigt hat, zu wehren. Im Falle der Versetzung dagegen ist dem Betriebsrat sowohl nach dem HBRG wie nach dem BetrVG die Möglichkeit gegeben, aus eigenem Recht die Verletzung seines Mitwirkungsrechts geltend zu machen. In den Fällen des HBRG (vgl. § 39) geschieht das dadurch, daß der Betriebsrat Einspruch einlegt und die Entscheidung einer unparteiischen Stelle herbeiführt, die für den Arbeitgeber und für den Betriebsrat bindend entscheidet. Im Falle des BetrVG geschieht das durch Anrufung des Arbeitsgerichts, mit dessen Spruch

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

die personelle Maßnahme, die unter Verletzung des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats getroffen ist, als rückgängig gemacht gilt. Schon hieraus ist zu erkennen, daß, ohne daß der Betriebsrat tätig wird und sich gegen die Verletzung seines Mitwirkungsrechts zur Wehr setzt, die getroffene personelle Maßnahme wirksam bleibt. Das gilt auch im Fall des HBRG, und zwar auch im Rahmen des § 38 Abs. 2, wenn das hier auch nicht ausdrücklich ausgesprochen ist. Zwar bezieht sich die Vorschrift, daß der Betriebsrat sein Mitwirkungsrecht durch Einspruch geltend machen muß, zunächst nur auf die echten Mitwirkungsrechte des § 37 HBRG. Wenn aber schon bei diesen echten Mitwirkungsrechten ein Tätigwerden des Betriebsrats verlangt wird, um die getroffenen personellen Maßnahmen rückgängig und damit unwirksam zu machen, kann das bei dem bloßen Anhörungsrecht des § 38 Abs. 2 nicht anders sein. Vielmehr muß auch hier verlangt werden, daß der Betriebsrat, wenn sein Anhörungsrecht verletzt ist, tätig werden muß, andernfalls es bei der Wirksamkeit der getroffenen personellen Maßnahme verbleibt. Nur dann also, wenn der Betriebsrat von den ihm durch das Gesetz eingeräumten Möglichkeiten Gebrauch macht und sich gegen die Verletzung seines Mitwirkungsrechts zur Wehr setzt, kann die Unwirksamkeit einer personellen Maßnahme herbeigeführt werden. Tut der Betriebsrat das nicht, so bleibt die personelle Maßnahme wirksam.

