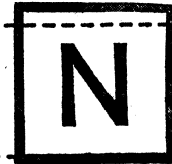


I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. August 1985
Bad Hersfeld - 1 Ca 196/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. August 1986
Frankfurt am Main - 12 Sa 1225/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Zustimmung des Betriebsrats bei Versetzungen

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 2 und 3, § 101, § 23 Abs. 3;
BGB § 134

Leitsätze:

1. Eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme ist schon dann ausreichend begründet, wenn die vom Betriebsrat für die Verweigerung seiner Zustimmung vorgetragene Begründung es als möglich erscheinen läßt, daß einer der in § 99 Abs 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich mit der Folge, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt. Insoweit gibt der Senat die in seinen Entscheidungen vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - (AP Nr 1 zu § 101 BetrVG 1972) und vom 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 - (AP Nr 11 zu § 99 BetrVG 1972) zum Ausdruck gebrachte Rechtsansicht auf.

2. Eine Versetzung, die ohne Zustimmung des Betriebsrats oder ohne Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht erfolgt, ist dem Arbeitnehmer gegenüber unwirksam.



1 AZR 531/86

12 Sa 1225/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Januar 1988

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1988 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Dr. Wohlgemuth für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 14. August 1986 - 12 Sa 1225/85 - aufge-
hoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Bad Hersfeld vom 22. Au-
gust 1985 - 1 Ca 196/85 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger sei-
ner Ausbildung als Elektromechaniker/Elektronik
und der betriebsüblichen beruflichen Entwick-
lung entsprechend im Geräteprüffeld FS zu be-
schäftigen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits
zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der beklagte Arbeitgeber ist ein Unternehmen der Elektroin-
dustrie. Im Werk Bad Hersfeld ist der 32jährige Kläger seit 1971
tätig. Er hat hier die Berufsausbildung zum Elektromechaniker/
Elektronik durchlaufen und die Abschlußprüfung bestanden. Mit
schriftlichem Arbeitsvertrag vom 29. Januar 1975 wurde er im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anschluß daran in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Im Arbeitsvertrag heißt es insoweit:

"Die Beschäftigung erfolgt ... als Elektromechaniker/
Elektronik ... in der Abteilung Prüfgerätebau.
...

Der Arbeitnehmer erklärt sich auch ... einverstanden ... mit einer eventuellen Versetzung."

In der Abteilung Prüfgerätebau war der Kläger bis 1977 tätig. Im Anschluß daran wurde er im Geräteprüffeld FS eingesetzt und erhielt zuletzt Lohn nach der SAB-Lohngruppe 8. Seit mehreren Jahren ist der Kläger Mitglied des Betriebsrats.

Am 15. März 1985 schrieb die Beklagte an den Kläger auszugsweise wie folgt:

"Am 13.2.1985 ... haben wir Ihnen in einem ausführlichen Gespräch dargelegt, dass wir Ihr Verhalten am 8.2.1985 missbilligen und auch Ihre laufenden Verstöße gegen die EGB-Schutzmassnahmen nicht hinnehmen können; wir haben Ihnen deshalb Abmahnungen erteilt. In diesem Gespräch haben wir Ihnen auch mitgeteilt, dass Sie mit Wirkung vom 14.2.1985 in den Bereich Gue-Vorfertigung umgesetzt werden.

...

Wir wiederholen den mündlichen Vortrag heute schriftlich wie folgt:

Am 8.2.1985 haben Sie kurz nach Arbeitsbeginn in der Nähe Ihres Arbeitsplatzes Mitarbeiter einer anderen Prüfgruppe zur Diskussion über ein gewerkschaftliches Flugblatt aufgefordert und mit ihnen den Inhalt des Flugblattes, nämlich die Durchsetzung der 38,5 Stundenwoche für alle, diskutiert. Mit dieser gewerkschaftspolitischen Agitation haben Sie gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstossen, Mitarbeiter von ihrer Arbeitsleistung abgehalten und zugleich den Betriebsfrieden gestört.



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



Sie haben dieses Flugblatt, nach eigener Aussage, an diesem Tag etwa eine dreiviertel Stunde vor Beginn der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitsplätze im Betriebsbereich gelegt; hierzu haben sie bereits um 6.03 Uhr den Betrieb betreten, wozu Sie nicht berechtigt waren, da Ihnen für den Aufenthalt ausserhalb der normalen Arbeitszeit keine Erlaubnis erteilt war. Ihr Vorgesetzter, Herr G , hat Sie deutlich und unmissverständlich aufgefordert, diese Diskussion zu unterbrechen. Dieser Aufforderung sind Sie nur zögernd nachgekommen. Es hat sich eine heftige verbale Auseinandersetzung zwischen Ihnen und Herrn G ergeben, in dessen Verlauf Herr G Ihnen auch die Vorkommnisse der vorangegangenen Tage vorhielt und sagte, dass er für Sie ab morgen keine Arbeit mehr habe, weil eine weitere ordentliche Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei.

Mit den o.g. Vorkommnissen sind Ihre laufenden Verstösse gegen die bestehende Anordnung, in EGB-Schutzzonen die entsprechende Schutzkleidung zu tragen, gemeint. Sie haben trotz mehrfacher mündlicher Ermahnungen, zuletzt am 7.2.1985, im EGB-Schutzzonenbereich, in dem auch Ihr damaliger Arbeitsplatz lag, ohne die erforderliche und vorgeschriebene Arbeitskleidung gearbeitet. Mit diesem Verhalten zeigen Sie einen erheblichen Mangel an Qualitätsbewusstsein; dies ist für einen Mitarbeiter in der Qualitätssicherung nicht tragbar. Auch hierin sehen wir einen Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

Wir haben Sie deshalb abgemahnt und Sie aufgefordert,
...

Wegen der erheblichen Störung im Vertrauensbereich und des offenkundig gewordenen mangelnden Qualitätsbewusstseins ist eine weitere Arbeit im Bereich QS Prüffeld Ueb + App nicht mehr tragbar. Wir haben Sie deshalb zunächst mit Wirkung vom 14.2.1985 auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Beibehaltung des Arbeitsentgeltes in den Bereich Gue Vorf umgesetzt, ...

In dem Gespräch am 13.2.1985 haben wir Ihnen weiterhin mitgeteilt, dass wir planen, Sie mit Wirkung vom 1.3.1985 in diesen Bereich zu versetzen.

Wir haben den angedachten Versetzungstermin inzwischen um einen Monat verschoben, da gegen Ende Februar 1985 noch nicht feststand, ob Sie auf Dauer in diesem Prüfbereich mitarbeiten können. Deshalb werden wir Mitte März 1985 erneut prüfen, ob Ihre endgültige Versetzung zum dann nächstmöglichen Termin, nämlich 1.4.1985, durchgeführt werden kann. ..."



Eine Abschrift dieses Schreibens hat die Beklagte dem Betriebsrat zugeleitet. Die geplante endgültige Umsetzung des Klägers in die Abteilung "Gue-Vorfert" teilte die Beklagte dem Betriebsrat am 22. März 1985 auf dem üblichen Formblatt mit. Zur Begründung heißt es in dieser Mitteilung:

"Es scheint, daß sich Herr R in die jetzige Aufgabenstellung zufriedenstellend einarbeiten wird. Seine derzeitigen Arbeitskollegen lehnen eine Zusammenarbeit mit ihm nicht ab. Im Übrigen verweisen wir auf unser Schreiben vom 15.3.1985."

Am 29. März 1985 - am gleichen Tage auch bei der Beklagten eingegangen - antwortete der Betriebsrat auf dem Formblatt wie folgt:

"Die Zustimmung wird aus den umstehenden Gründen verweigert."

Diese lauten:

"Der Betriebsrat hat Bedenken zu der beabsichtigten Versetzung des Koll. R und fordert dessen Rückversetzung auf seinen bisherigen Arbeitsplatz, da nach eingehender Prüfung der Versetzungsbegründung vom 15.03.1985 die angeführten persönlichen Gründe nicht so schwerwiegend sind, daß sie eine Versetzung - auch auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz - rechtfertigen."

Die Beklagte antwortete noch am gleichen Tage:

"Ihre Stellungnahme ... haben wir erhalten. Auf dem Vordruck verweigern Sie die Zustimmung zur Versetzung und führen zur Begründung aus, daß Sie Bedenken haben, da die angeführten persönlichen Gründe nicht so schwerwiegend seien, daß sie eine Versetzung rechtfertigen würden."



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



Ihre Begründung ist nicht ausreichend und kann nicht als Zustimmungsverweigerung im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG betrachtet werden; sie ist demnach rechtlich unbeachtlich.

...

Wir werden die Versetzung des Herrn R in den Bereich Gue-Vorfert zum 1.4.1985 durchführen und dies dem Mitarbeiter schriftlich mitteilen."

Der Betriebsrat ist daraufhin nicht weiter tätig geworden. In der erwähnten Mitteilung an den Kläger vom 29. März 1985 heißt es:

"...

Wir versetzen Sie somit mit Wirkung vom 1. April 1985 in den Bereich Gue-Vorfert (Kostenstelle: 33460). ..."

Der Kläger hält diese Versetzung aus einer Reihe von Gründen für unwirksam. Der Betriebsrat habe seine Zustimmung ordnungsgemäß verweigert, die Beklagte habe gleichwohl das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht durchgeführt. Der neue Arbeitsplatz in der Abteilung "Gue-Vorfert" sei mit seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht vergleichbar, vielmehr - trotz gleicher Bezahlung - geringerwertig, da er dort seine beruflich erworbenen Kenntnisse, insbesondere auf dem Gebiet der Elektronik, nicht verwenden könne. Die Beklagte habe ihn daher nicht in Ausübung des Direktionsrechts auf diesen Arbeitsplatz versetzen dürfen. Dazu wäre eine Änderungskündigung erforderlich gewesen. Die Versetzung verstoße gegen § 37 Abs. 5 BetrVG. Sie sei im übrigen nur wegen seiner Betriebsratstätigkeit erfolgt und deswegen nach § 78 BetrVG unwirksam. Die Beklagte müsse ihn auf seinem bisherigen



Arbeitsplatz weiterbeschäftigen, zumindest aber auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz, etwa in der Abteilung Prüfgerätebau. Der Kläger hat daher zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn seiner Ausbildung als Elektromechaniker/Elektronik und der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung entsprechend im Geräteprüffeld zu beschäftigen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, ihn in der Abteilung Prüfgerätebau als Elektromechaniker/Elektronik zu beschäftigen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Umsetzung (in den Bereich "Gue-Vorfert") vom 29. März 1985 rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Sie ist der Ansicht, die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Klägers gelte als erteilt, weil die im Schreiben des Betriebsrats angeführten Zustimmungsverweigerungsgründe unbeachtlich seien. Die Versetzung des Klägers in die Abteilung "Gue-Vorfert" sei zulässig, da der dortige Arbeitsplatz gleichwertig sei. Die Versetzung sei aus den im Schreiben vom 15. März 1985 genannten Gründen erforderlich geworden.

Das Arbeitsgericht hat den hier vom Kläger allein verfolgten Hauptantrag als unbegründet abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Versetzung des Klägers vom 29. März 1985 in den Bereich "Gue-Vorfert" rechtsunwirksam war, im übrigen aber die Klage abgewiesen.



Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Seine Versetzung in die Abteilung "Gue-Vorfert" ist mangels Zustimmung des Betriebsrats unwirksam. Der Kläger kann daher seine Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz im Geräteprüffeld FS verlangen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat - im einzelnen schwer nachvollziehbar - seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Versetzung des Klägers sei vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt. Die Zustimmung des Betriebsrats gelte als erteilt, weil dessen Zustimmungsverweigerung unbeachtlich sei. Die Versetzung des Klägers sei nicht s c h l e c h t h i n unwirksam, da der Kläger durch sein festgestelltes provozierendes Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten G. dazu Anlaß gegeben habe. Sie sei jedoch unwirksam, soweit der Kläger gerade in die Abteilung "Gue-Vorfert" versetzt worden sei. Die hier vom Kläger zu verrichtenden Tätigkeiten seien nicht gleichwertig. Geringerwertige Tätigkeiten dürften dem Kläger als Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 5 BetrVG nur zugewiesen werden, wenn dies aus zwin-



genden betrieblichen Notwendigkeiten erforderlich sei. Das sei nicht der Fall, wenn die Zuweisung gleichwertiger Tätigkeiten möglich sei. Eine Weiterbeschäftigung auf dem alten Arbeitsplatz könne der Kläger nicht verlangen, weil er durch sein Verhalten Anlaß zur Versetzung gegeben habe. Einen Anspruch auf Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Prüfgerätebau habe der Kläger nur, wenn er die Freimachung eines bestimmt zu bezeichnenden Arbeitsplatzes verlange.

2. Mit dieser Begründung kann die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht aufrechterhalten werden.

Unzutreffend ist schon der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht teilt die angegriffene Versetzung in zwei Teilakte, nämlich in die Wegversetzung vom bisherigen Arbeitsplatz und die Hinversetzung auf einen neuen Arbeitsplatz, die Zuweisung einer neuen Tätigkeit. Es hält die Wegversetzung für zulässig, die Zuweisung einer neuen Tätigkeit jedoch für unwirksam. Damit verkennt das Landesarbeitsgericht den Begriff der Versetzung. Der Kläger war seit 1977 als Elektromechaniker/Elektroniker im Geräteprüffeld FS beschäftigt. Mit der Zuweisung dieser Tätigkeit hat die Beklagte in Ausübung ihres Direktionsrechts die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung des Klägers konkretisiert. In Ausübung ihres Direktionsrechts kann die Beklagte dem Kläger auch eine andere Tätigkeit zuweisen und diese zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung machen. Welche Tätigkeit die Beklagte dem Kläger jeweils zuweisen kann, hängt vom Umfang des Direktionsrechts ab, der sich wiederum aus dem



Arbeitsvertrag ergibt. Die Zuweisung einer neuen Tätigkeit in Ausübung des Direktionsrechts kann gleichzeitig eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sein (§ 95 Abs. 3 BetrVG). Sie bedarf dann der Zustimmung des Betriebsrats.

Die Zuweisung einer bestimmten neuen Tätigkeit kann aus Rechtsgründen unzulässig sein. Ist das der Fall, so liegt keine wirksame Zuweisung einer neuen Tätigkeit und damit keine neue Konkretisierung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung vor. Damit ist auch der Entzug der bisherigen Tätigkeit unwirksam. Entzug und Zuweisung einer Tätigkeit ist ein einheitlicher Vorgang, der auf seine rechtliche Zulässigkeit hin auch nur einheitlich beurteilt werden kann. Es geht daher nicht an, den Entzug der bisherigen Tätigkeit für wirksam, die Zuweisung der neuen Tätigkeit jedoch für unwirksam zu erklären.

Damit bleibt die bisherige zugewiesene Tätigkeit die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung (so schon BAG Urteil vom 14. Juni 1972, BAGE 24, 307 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT). Von dieser kann der Arbeitnehmer nur unter bestimmten Voraussetzungen suspendiert werden. Geschieht dies nicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beschäftigung mit seiner bisherigen nach wie vor geschuldeten arbeitsvertraglichen Tätigkeit. Das folgt aus dem allgemeinen Beschäftigungsanspruch (BAGE 2, 221 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, von da an in ständiger Rechtsprechung). Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Seine Entscheidung muß daher aufgehoben werden, da sie sich so unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt als zutreffend erweist.



II. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden.

1. Die Versetzung des Klägers in die Abteilung "Gue-Vorfert" war eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG und bedurfte daher der Zustimmung des Betriebsrats. Dem Kläger ist auf Dauer ein anderer Arbeitsbereich, ein neuer Tätigkeitsbereich, zugewiesen worden. Der Gegenstand der geschuldeten Arbeitsleistung und der Inhalt seiner Arbeitsaufgabe ist ein anderer geworden. Das Gesamtbild seiner Tätigkeit hat sich geändert (vgl. die Entscheidung des Senats vom 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972). Während der Kläger im Prüffeld elektronische Geräte der Übertragungstechnik aus der Produktion und aus Reklamationen auf ihre Funktionstüchtigkeit zu überprüfen und gefundene Fehler gegebenenfalls zu beseitigen hatte, hat er in der Abteilung "Gue-Vorfert" mechanisch gefertigte Geräteteile auf Maßhaltigkeit und Beschaffenheit, auf ihre Oberflächenbehandlung und hinsichtlich des Werkstoffes zu prüfen. Das ist eine andere Tätigkeit, auch wenn sie der bisher ausgeübten Tätigkeit gleichwertig sein sollte. Darüber hinaus verrichtet der Kläger seine jetzige Tätigkeit innerhalb einer anderen betrieblichen Organisation. Damit liegt eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne vor. Das ist unter den Parteien auch nicht streitig.

2. Zu dieser Versetzung hat der Betriebsrat innerhalb einer Woche schriftlich seine Zustimmung verweigert. Der Ansicht der Beklagten, diese Zustimmungsverweigerung sei unbeachtlich mit der Folge, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gelte,



weil die vom Betriebsrat angeführten Gründe sich den gesetzlich möglichen Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 99 Abs. 2 BetrVG nicht zuordnen ließen, vermag der Senat nicht zu folgen.

a) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist der Senat nicht gehindert, die betriebsverfassungsrechtliche Wirksamkeit der Versetzung zu prüfen. Der Umstand, daß die Beklagte gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Versetzung des Klägers sei unwirksam, keine Revision eingelegt hat, hat nicht zur Folge, daß diese Feststellung rechtskräftig und der Überprüfung durch den Senat entzogen worden ist. Diese Feststellung ist auf den zweiten Hilfsantrag des Klägers hin erfolgt. Gegen die Abweisung seines Hauptantrages und seines ersten Hilfsantrages hat der Kläger Revision eingelegt. Damit ist auch der zweite Hilfsantrag in die Revisionsinstanz gelangt. Erweist sich der Hauptantrag des Klägers oder der erste Hilfsantrag als begründet, wird die vom Landesarbeitsgericht getroffene Entscheidung über den zweiten Hilfsantrag gegenstandslos. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den zweiten Hilfsantrag steht damit unter der auflösenden Bedingung, daß sich die vorgehenden Anträge als begründet erweisen. Sie ist damit nicht rechtskräftig. Darüber, ob der Senat gehindert wäre, auch den zweiten Hilfsantrag abzuweisen, weil sich die vorgehenden Anträge als unbegründet erweisen, ist nicht zu entscheiden. Der Hauptantrag des Klägers ist begründet, weil es an der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Klägers fehlt. Die Verweigerung der Zustimmung war nicht unbeachtlich.



b) Der Beklagten ist zuzugeben, daß die Rechtsprechung des Senats für eine beachtliche Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat bislang gefordert hat, daß die Begründung für die Zustimmungsverweigerung auf den Einzelfall bezogene Tatsachen angeben müsse und daß sich die angeführten Gründe nicht so weit von dem Katalog der gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe entfernen dürften, daß sie sich schlechterdings keinem der Tatbestände des § 99 Abs. 2 BetrVG mehr zuordnen ließen (Beschuß des Senats vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972; Beschuß vom 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 - AP Nr. 11 zu § 99 BetrVG 1972).

Der Senat hat jedoch schon in seinem Beschuß vom 16. Juli 1985 (BAGE 49, 180, 189 f. = AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 2 b der Gründe) Bedenken geäußert, ob an dieser Rechtsprechung festgehalten werden kann und diese Bedenken in seiner Entscheidung vom 15. September 1987 (- 1 ABR 44/86 -, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) wiederholt. Der Senat hat dabei darauf verwiesen, daß die Frage, ob eine Zustimmungsverweigerung konkrete, auf einen bestimmten Sachverhalt bezogene Tatsachen enthält und ob sie sich noch einem der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG zuordnen lasse, nicht anhand äußerer, leicht feststellbarer Umstände beantwortet werden könne. Sie erfordere vielmehr eine Wertung der angegebenen Tatsachen und einen Vergleich der Begründung mit der gesetzlichen Regelung. Werde diese Bewertung und damit die Beantwortung der Frage, ob eine Zustimmungsverweigerung beachtlich sei oder nicht, dem Arbeitgeber überlassen, so könne dieser diese Frage jederzeit



zu seinen Gunsten beantworten und die personelle Maßnahme durchführen, ohne zuvor die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht beantragt zu haben mit der Folge, daß der Betriebsrat in allen diesen Fällen auf das Aufhebungsverfahren nach § 101 BetrVG verwiesen werde. Das aber widerspräche der gesetzlichen Regelung, wonach der Arbeitgeber gehalten ist, das Arbeitsgericht zur Ersetzung der verweigten Zustimmung anzurufen, wenn er der Meinung ist, die vom Betriebsrat angeführten Gründe vermögen die Verweigerung der Zustimmung nicht zu rechtfertigen.

c) Diese Entscheidung hat im Schrifttum Zustimmung, aber auch Kritik erfahren. Kraft (Anm. zu AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972) stimmt ihr zu: Angesichts der gesetzlichen Regelung sei es richtig, die wertende Entscheidung, ob eine beachtliche Zustimmungsverweigerung vorliegt, nicht dem Arbeitgeber zu überlassen, sondern diesen grundsätzlich auf die Durchführung des Zustimmungsverweigerungsverfahrens zu verweisen. Von einer unbeachtlichen Zustimmungsverweigerung könne der Arbeitgeber allenfalls dann ausgehen, wenn der Betriebsrat mit einer völlig sachfremden und willkürlichen Begründung seine Zustimmung verweigere. Hunold (BB 1986, 527) und von Hoyningen-Huene (SAE 1986, 186) haben die Entscheidung kritisiert. Sie halten eine Abschwächung der Anforderungen an die Zustimmungsverweigerungsgründe nicht für gerechtfertigt. Der Arbeitgeber habe nach der gesetzlichen Regelung ein gewisses Vorprüfungsrecht. Die genannte Kritik begründet ihre Auffassung jedoch von einem anderen Ausgangspunkt her. Die für eine Zustimmungsverweigerung vom Betriebsrat angegebenen Gründe



müßten jedenfalls einen Bezug haben zu der personellen Maßnahme, die der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe. Eine Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung mit der Begründung, die vorgesehene Befristung sei unzulässig, habe keinen Bezug zur zustimmungsbedürftigen Einstellung, sondern lediglich zum Inhalt des abzuschließenden Arbeitsvertrages, der jedoch nicht der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe. Von daher sei die so begründete Zustimmungsverweigerung unbeachtlich.

Diese Überlegung mag zutreffend sein, was hier nicht zu entscheiden ist. Sie entspricht der Rechtsprechung des Senats, wonach der Betriebsrat einer Einstellung nicht die Zustimmung mit der Begründung verweigern könne, die vorgesehene Eingruppierung verstoße gegen einen Tarifvertrag (Beschuß des Senats vom 10. Februar 1976 - 1 ABR 49/74 - AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972). Sie besagt aber nichts zu der Frage, welche Anforderungen an eine Begründung für die Verweigerung der Zustimmung zu stellen sind, wenn sich die Gründe jedenfalls eindeutig auf die personelle Maßnahme beziehen.

d) Der Senat hält seine Bedenken nach wie vor für begründet und stellt daher geringere Anforderungen an die Begründung einer beachtlichen Zustimmungsverweigerung, die der Arbeitgeber nur mit einem Zustimmungsersetzungsverfahren überwinden kann. Er gibt daher seine in den genannten Entscheidungen vom 18. Juli 1978 und 24. Juli 1979 geäußerte Rechtsansicht auf, soweit sie im Widerspruch zur nachstehenden Begründung steht.



aa) Das gilt zunächst für den Ausspruch des Senats, die Begründung müsse konkrete, auf den Einzelfall bezogene Tatsachen angeben. Eine solche Angabe von konkreten Tatsachen wird nur von den Widerspruchsgründen nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG gefordert, wonach "eine durch Tatsachen begründete Besorgnis" hinsichtlich der dort genannten Umstände bestehen muß. Es ist gerechtfertigt, daß der Betriebsrat nicht nur seine Besorgnis äußert, sondern auch diejenigen Umstände anführt, aus denen er seine Besorgnis herleitet. Im übrigen wird die Angabe von konkreten Tatsachen nicht gefordert. Sie wird auch vielfach nicht erforderlich sein. Der vorliegende Fall macht dies deutlich. Die die Versetzung des Klägers auslösenden Tatsachen, aber auch deren Auswirkungen, der neue Arbeitsplatz, waren unstreitig und beiden Betriebspartnern bekannt. Wollte der Betriebsrat geltend machen, daß der Kläger durch die Versetzung benachteiligt werde und daß dies aus betrieblichen oder in der Person des Klägers liegenden Gründen nicht gerechtfertigt sei, so mußte und konnte sich seine Begründung nur auf eine Bewertung erstrecken. Sowohl die Frage, ob der Kläger benachteiligt wird als auch die Frage, ob die Versetzung aus bestimmten Gründen gerechtfertigt war, ist eine Frage der Bewertung von Tatsachen. Sind diese bekannt, wäre es übertriebener Formalismus, vom Betriebsrat zu verlangen, diese Tatsachen noch einmal ausdrücklich zu erwähnen. Auch die Zustimmungsverweigerungsgründe der Nr. 1, 2 oder 5 werden regelmäßig nicht "konkrete, auf den Einzelfall bezogene Tatsachen" verlangen, weil diese bekannt sind und von den Betriebspartnern lediglich unterschiedlich gewertet oder an rechtlichen Normen gemessen werden. Von daher ist es nicht gerechtfertigt, für eine beacht-



liche Zustimmungsverweigerung in jedem Falle zu verlangen, daß sie konkrete, auf den Einzelfall bezogene Tatsachen enthält.

bb) Soweit der Senat weiter verlangt hat, daß die vom Betriebsrat angeführten Gründe sich nicht so weit vom Katalog der gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründe entfernen dürften, daß sie sich schlechterdings keinem der Tatbestände des § 99 Abs. 2 BetrVG mehr zuordnen lassen, ist nicht zu verkennen, daß die Beibehaltung dieses Erfordernisses dem Arbeitgeber eine Beurteilung, eine Vorprüfung des Inhaltes beläßt, ob die Zustimmungsverweigerung diesen Anforderungen genügt. Der Arbeitgeber wird in Zweifelsfällen verständlicherweise diese Frage verneinen und die Zustimmungsverweigerung - in manchen Fällen auch zu Unrecht - für unbeachtlich halten. Der aus einem solchen Vorprüfungsrecht folgenden Gefahr einer Vertauschung der vom Gesetzgeber gewollten Parteirollen ließe sich nur begegnen, wenn der Arbeitgeber bei jeder frist- und formgerechten Zustimmungsverweigerung, die äußerlich i r g e n d e i n e Begründung für die Verweigerung der Zustimmung enthält, die über die Wiederholung des reinen Wortlautes der Zustimmungsverweigerungsgründe in § 99 Abs. 2 BetrVG hinausgeht, verpflichtet wäre, das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. Eine solche Regelung würde jedoch den Betriebsrat in die Lage versetzen, mit jeder noch so abwegigen Begründung den Arbeitgeber in ein gerichtliches Verfahren zu zwingen.

Aus diesen Gründen rechtfertigt die in der Entscheidung vom 16. Juli 1985 aufgezeigte Gefahr einer entgegen der gesetzlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Regelung gewollten Vertauschung der Parteirollen nicht, von jeder Anforderung an den Inhalt einer in die äußere Form einer Begründung gegossenen Äußerung des Betriebsrats abzusehen. Anders als in § 103 Abs. 1 BetrVG hat der Gesetzgeber in § 99 Abs. 2 BetrVG die Verweigerung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme an bestimmte Gründe gebunden. Der Betriebsrat, der einer personellen Einzelmaßnahme seine Zustimmung verweigern will, muß daher erkennen lassen, daß er von seiner Befugnis, aus eben diesen Gründen die Zustimmung zu verweigern, Gebrauch macht. Die von ihm angeführten Zustimmungsverweigerungsgründe müssen daher den gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründen noch irgendwie zuzuordnen sein, von deren Sinn und Zweck gedeckt werden.

Diesem Erfordernis ist dann genügt, wenn die vom Betriebsrat für die Verweigerung seiner Zustimmung vorgetragene Begründung es als möglich erscheinen läßt, daß einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen dieser Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich mit der Folge, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt (so auch Urteil des Vierten Senats vom 22. Mai 1985, BAGE 48, 351 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn und BVerwG vom 10. August 1987 - 6 P 22.84, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesverwaltungsgerichts bestimmt).

cc) Auch diese Anforderungen lassen dem Arbeitgeber ein begrenztes Vorprüfungsrecht dahin, ob die Zustimmungsverweigerung beachtlich ist. Gleiches würde jedoch auch dann gelten, wenn man



nur eine rechtsmißbräuchliche Zustimmungsverweigerung für unbeachtlich halten wollte.

Der Gefahr, daß der Arbeitgeber eine beachtliche Zustimmungsverweigerung gleichwohl leichtfertig oder wider besseres Wissen für unbeachtlich erklärt und von der Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens absieht, wird in solchen Fällen jedoch vielfach mit einem Antrag nach § 23 Abs. 3 BetrVG begegnet werden können, einer Vorschrift, die gerade bei personellen Einzelmaßnahmen neben der Reaktion des Betriebsrats nach § 101 BetrVG die künftige Beachtung der Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen zu sichern geeignet ist (vgl. Beschluß des Senats vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

3. An diesen Anforderungen gemessen, war die vom Betriebsrat erklärte Verweigerung der Zustimmung zur Versetzung des Klägers nicht unbeachtlich. Dem Betriebsrat waren die Gründe für die Versetzung des Klägers im einzelnen aus dem ihm übersandten Schreiben an den Kläger vom 15. März 1985 bekannt. Ihm war aus dem Schreiben bekannt, welche Tätigkeiten der Kläger auf dem neuen Arbeitsplatz verrichten sollte. Davon, daß ihm auch die Tätigkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz des Klägers bekannt war, kann ausgegangen werden, zumal er die Arbeiten als gleichwertig bezeichnet. Hinsichtlich der Tatsachen bestand zwischen den Betriebspartnern kein Streit, zumindest wollte der Betriebsrat deren Richtigkeit nicht bestreiten. Er machte lediglich geltend, daß die von der Beklagten angeführten Gründe seiner Ansicht



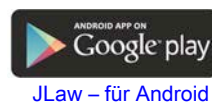
nach die Versetzung des Klägers auf den neuen Arbeitsplatz nicht rechtfertigen. Die Beklagte hatte die Versetzung mit betrieblichen Notwendigkeiten, der Aufrechterhaltung der Autorität des Vorgesetzten und der Gewährleistung der Gütesicherung, begründet. Mit seiner Bewertung machte der Betriebsrat geltend, daß das Verhalten des Klägers die Versetzung aus diesen Gründen nicht rechtfertigt. Schon damit weist die gegebene Begründung auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG hin, wo auf die Rechtfertigung der Maßnahme aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen abgestellt wird. Der Zustimmungsverweigerung ist allerdings kein ausdrücklicher Hinweis auf einen Nachteil des Klägers durch die Versetzung zu entnehmen. Ein solcher Hinweis war jedoch nicht erforderlich. Der Umstand allein, daß der Betriebsrat der Versetzung seine Zustimmung verweigerte, ohne dafür auf Umstände hinzuweisen, die außerhalb der Person des Klägers liegen, machte deutlich, daß der Betriebsrat den Kläger vor dieser Versetzung schützen, d.h. eine Benachteiligung von ihm abwenden wollte. Dem steht nicht entgegen, daß der Betriebsrat den neuen Arbeitsplatz als gleichwertig ansieht. Ein Nachteil liegt nicht nur vor, wenn der Arbeitnehmer eine Rechtsposition verliert oder materielle Einbußen hinnehmen muß. Er kann auch in tatsächlichen, für den Arbeitnehmer ungünstigen Auswirkungen liegen (vgl. Entscheidung des Senats vom 15. September 1987 - 1 ABR 44/86 -, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die vom Betriebsrat angegebene Begründung für die Verweigerung der Zustimmung zur Versetzung des Klägers ließ sich daher bei unbefangener und natürlicher Betrachtungsweise unschwer dem Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG zuordnen.



Die Verweigerung der Zustimmung war somit nicht unbeachtlich. Die Beklagte war deswegen betriebsverfassungsrechtlich gehalten, das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, wenn sie den Kläger gleichwohl versetzen wollte. Das hat die Beklagte nicht getan.

4. Dieser Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten dem Betriebsrat gegenüber hat zugleich zur Folge, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Versetzung unwirksam ist.

a) Der Senat hat bislang in zwei - allerdings unveröffentlichten - Entscheidungen nach § 91 a ZPO ohne nähere Problematisierung der Frage ausgesprochen, daß eine Versetzung unwirksam ist, wenn die erforderliche Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats nicht vorliegt und auch vom Arbeitsgericht nicht ersetzt bzw. das Mitbestimmungsverfahren nicht durchgeführt worden ist. In gleicher Weise haben Instanzgerichte entschieden (ArbG Bochum vom 22. Oktober 1975, DB 1975, 2449; LAG Hamm vom 11. Mai 1979, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 27; LAG Baden-Württemberg vom 10. Januar 1985, NZA 1985, 326). Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, daß die Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit bei fehlender Mitbestimmung des Personalrats unwirksam ist (Urteil vom 14. Juni 1972, BAGE 24, 307 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT). Für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer Ein- oder Umgruppierung im Sinne von § 99 BetrVG hat der Senat ausgesprochen, daß ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats individual-rechtlich ohne Auswirkungen bleibt. Der Arbeitnehmer könne unabhängig davon, ob der Betriebsrat der vorgesehenen Eingruppierung zustimmt, ob seine Zustimmung durch das



Arbeitsgericht ersetzt wird oder ob diese fehlt, die ihm arbeitsvertraglich nach der zutreffenden Vergütungsgruppe zustehende Vergütung verlangen (Beschluß des Senats vom 22. März 1983, BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972). Der Fünfte Senat hat entschieden, daß bei einer ohne Zustimmung des Betriebsrats vorgenommenen Einstellung der abgeschlossene Arbeitsvertrag nicht unwirksam sei, der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich nicht beschäftigen dürfe, solange die Zustimmung des Betriebsrats bzw. Personalrats nicht vorliege (Urteil vom 2. Juli 1980, BAGE 34, 1 = AP Nr. 9 zu Art. 33 Abs. 2 GG). Der Fünfte Senat hat dabei in Auseinandersetzung mit der genannten Entscheidung des Vierten Senats darauf hingewiesen, daß die Frage für die personelle Einzelmaßnahme des § 99 BetrVG nicht einheitlich beantwortet werden könne und hinsichtlich der Einstellung auf den Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats abgestellt.

b) Vom Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts ist auch für die Entscheidung der Frage auszugehen, ob eine ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführte Versetzung unwirksam ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Versetzung dient auch dem Schutz des von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmers. Das macht der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG deutlich. Er kommt nur bei einer Versetzung in Betracht. Einer arbeitsvertraglich zulässigen Versetzung soll der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern können, wenn der Arbeitnehmer durch die Versetzung benachteiligt wird, ohne daß dies aus betrieblichen oder in seiner Person liegenden Gründen gerech-



fertigt ist. Damit stellt sich die Regelung in § 99 BetrVG hinsichtlich der hier geregelten Versetzung als eine Vorschrift dar, die dem Arbeitgeber eine Versetzung verbietet, der der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert hat. Entsprechend § 134 BGB ist daher die Versetzung unwirksam.

Das entspricht auch der überwiegenden Meinung in der Literatur (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 99 Rz 66; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 238; Galperin/ Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 119; Kraft, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 99 Rz 97, 99; Boewer, RdA 1974, 72, 76; Matthes, DB 1975, 1651; anderer Ansicht lediglich Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 54; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., §§ 99 - 101 Rz 152 und Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, Rz 264, 340 ff.).

5. Damit ist die von der Beklagten am 29. März 1985 ausgesprochene Versetzung des Klägers in die Abteilung "Gue-Vorfert" unwirksam. Dem Kläger ist damit wirksam keine neue Tätigkeit zugewiesen worden. Seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ist nach wie vor die eines Elektromechanikers/Elektronik in der Abteilung Geräteprüffeld FS. Er kann daher verlangen, daß die Beklagte ihn mit dieser Tätigkeit weiterbeschäftigt. Auf die Frage, ob die Versetzung sich auch aus anderen Gründen als unwirksam erweist, kommt es damit nicht an. Über die Hilfsanträge des Klägers ist nicht zu entscheiden.



Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Dr. Schmidt

Dr. Wohlgemuth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)