

Aktenzeichen: 6 ABR 59/78

LAG Berlin

Beschluß des BAG vom 30. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 95 Abs. 3, § 99, § 101, § 102, § 50

Leitsätze: Bei einverständlicher Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb eines Unternehmens in einen anderen besteht kein Beteiligungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebs.

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](#)

6 ABR 59/78

6 Ta BV 7/77 Berlin

Verkündet am
30. April 1981

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 30. April 1981 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Rose für Recht erkannt:

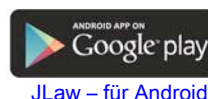
Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 31. Mai 1978 - 6 Ta BV 7/77 - wird zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Im März 1977 nahm der beteiligte Arbeitnehmer L B , der in der Berliner Niederlassung der Antragsgegnerin beschäftigt war, ein Versetzungsangebot der Antragsgegnerin zur Niederlassung Hamburg zum 1. April 1977 an. Der Betriebsrat der Niederlassung Hamburg stimmte dieser Maßnahme zu. Der Antragsteller (Betriebsrat der Niederlassung Berlin) wurde von der Versetzung lediglich informiert. Der bei der Antragsgegnerin bestehende Gesamtbetriebsrat wurde nicht beteiligt.

Der Antragsteller vertritt die Auffassung, bei der Versetzung eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb stehe auch dem Betriebsrat des abgebenden Betriebes ein Beteiligungsrecht zu. Er hat das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet und beantragt, der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Beteiligten aufzuheben.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen.

In der Beschwerdeinstanz hat der Antragsteller darauf hingewiesen, daß es ihm nicht darauf ankomme, die Versetzung wieder rückgängig zu machen. Vielmehr gehe es darum zu klären, ob ihm ein Beteiligungsrecht bei derartigen Versetzungen zustehe. Der Antragsteller hat in der Beschwerdeinstanz entsprechende Sachanträge gestellt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde einschließlich des neu gestellten Hauptantrages zurückgewiesen.

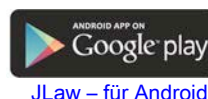
Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Verfahrensziel weiter, während die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. 1. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antragsteller für den Feststellungsantrag ein Rechtsschutzinteresse zuerkannt. Indem der Antragsteller nicht mehr in erster Linie die Aufhebung der Versetzung nach § 101 BetrVG verfolge, handle der Antragsteller im Interesse des weiteren Beteiligten. Andererseits müsse dem Antragsteller ein rechtliches Interesse an der Klärung der zwischen den Beteiligten strittigen Beteiligungsfrage zuerkannt werden. Wenn dieses Interesse im Rahmen eines Feststellungsantrages verfolgt werde, so erscheine dies sachgerecht.

- 3 -



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



- 3 -

2. Den prozessualen Ausführungen des angefochtenen Beschlusses stimmt der Senat – jedenfalls im Ergebnis – zu. Ziel des antragstellenden Betriebsrats ist es, anlässlich des konkreten Einzelfalles des Beteiligten B zu klären, ob bei Versetzung eines mit dieser personellen Maßnahme einverstandenen Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb des Unternehmens auch eine Beteiligung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes zu erfolgen hat. Dieses Ziel ist unabhängig von der konkreten Ausformung der Anträge in allen Instanzen des Beschlußverfahrens gleichgeblieben. Dabei ist der Betriebsrat hier nicht gehalten, die Aufhebung einer bestimmten personellen Maßnahme zu Lasten des betroffenen Arbeitnehmers gemäß § 101 BetrVG zu beantragen oder ein Verfahren nach § 121 BetrVG wegen Verletzung der Auskunftspflichten nach § 99 Abs. 1 BetrVG anzuregen. Er kann sich auch darauf beschränken, eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers feststellen zu lassen, weil es letztlich hier nicht auf den konkreten Einzelfall der Person eines einzelnen Arbeitnehmers ankommt, sondern auf die Klärung einer grundsätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Streitfrage (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 101 BetrVG 1972 Ziff. 2 a der Gründe). Wenn der Betriebsrat die Aufhebung der konkreten personellen Maßnahme nicht (mehr) begehrt, so läuft das vom Betriebsrat weitergeführte Beschlußverfahren hier gleichwohl nicht auf die Erstattung eines unzulässigen abstrakten Rechtsgutachtens hinaus. Das Verfahren dient der Klärung der häufiger vorkommenden betriebsverfassungsrechtlichen Streitfrage der Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb in einen anderen Betrieb der Antragsgegnerin, also der Klärung betriebsverfassungsrechtlicher Kompetenzen und nicht so sehr der Klärung der persönlichen Rechtsstellung eines Beteiligten (vgl. Herschel, BB 1977, 1161; BAG AP Nr. 5 zu § 80 ArbGG 1953; AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972; AP Nr. 15 und 22 zu § 37 BetrVG 1972). Das Rechtsschutzinteresse ist also zu bejahen.

III. Auch in der Sache tritt der Senat den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts bei. Die Anträge können, wie man sie auch auslegen mag, keinen Erfolg haben.

1. Das Landesarbeitsgericht führt aus, die Beteiligungsrechte seien betriebsbezogen. Es liege nahe, die Versetzung in einen



- 4 -

anderen Betrieb unterschiedlich zu bewerten: Für den aufnehmenden Betrieb stehe sie einer Einstellung gleich, während aus der Sicht des abgebenden Betriebes der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheide. Diese Aufspaltung führe dazu, nur ein Beteiligungsrecht nach § 102 BetrVG anzuerkennen. Es wäre ein Wertungswiderspruch, die Versetzung der Beteiligung zu unterwerfen, während die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses in einen anderen Betrieb der Beteiligung des abgebenden Betriebes nicht unterliege. Dieses Ergebnis werde für die einverständliche Versetzung bestätigt durch die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Widerspruchsgründe, durch die der Sinn der Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen bestimmt werde. Die Widerspruchsgründe zeigten, daß der Betriebsrat die Interessen der gesamten Belegschaft und auch das Schutzinteresse des betroffenen Arbeitnehmers zu beachten habe. Kollektive Interessen würden nur insoweit geschützt, als es um die Besetzung des neuen Arbeitsplatzes gehe. Darüber könne unter dem Gesichtspunkt des Gesamtinteresses nur der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes entscheiden. Anders liege es bei dem Interesse des betroffenen Arbeitnehmers. Grundsätzlich sei auch bei einer außerbetrieblichen Versetzung ein Beteiligungsrecht des abgebenden Betriebsrats nicht von der Hand zu weisen, auch wenn man bedenke, daß dem Betriebsrat kein Vetorecht zustehe, wenn der Arbeitnehmer durch Kündigung ausscheide. Ein Mitbestimmungsrecht müsse jedoch dann abgelehnt werden, wenn der betroffene Arbeitnehmer der Versetzung zugestimmt habe. Dann gäbe es kein individuelles Schutzinteresse des Arbeitnehmers. Der Betriebsrat könne die Zustimmung nicht verweigern. Wenn kein Widerspruchsgrund denkbar sei, bestehe auch kein Bedürfnis für ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats. Zwar komme es im Rahmen des § 99 BetrVG nicht auf das Einverständnis an. Dies gelte jedoch nur, weil der Betriebsrat die kollektiven Belegschaftsinteressen zu berücksichtigen habe. Diese gehörten jedoch zur Zuständigkeit des aufnehmenden Betriebsrats. Auch eine Beteiligung des Gesamtbetriebsrats scheide aus.

2. Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat in § 95 Abs. 3 einen besonderen betriebsverfassungsrechtlichen, über die frühere

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

- 5 -



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



gesetzliche Regelung des § 60 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 1952 hinausgehenden Versetzungsbegriff geschaffen. Nunmehr sollen die allein vom Weisungsrecht des Arbeitgebers abhängigen, bisher beteiligungsfreien sogenannten "Umsetzungen" eingeschränkt werden. Unter den Versetzungsbegriff als solchen könnten demnach erst recht auch Versetzungen von einem Betrieb in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens fallen (vgl. auch § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG 1974).

3. Die Bestimmung des § 95 Abs. 3 BetrVG 1972 kann aber nicht allein für sich betrachtet, sondern muß im Gesamtzusammenhang der Organisationseinheit des Betriebsverfassungsgesetzes und der Beteiligungsrechte des Betriebsrats gesehen werden, insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen. Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 knüpft im Regelfall sowohl hinsichtlich der Organisation der Organe der Betriebsverfassung als auch der Beteiligungsrechte des Betriebsrats an die Einheit des einzelnen Betriebes an (wegen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zur Ausübung von Beteiligungsrechten vgl. unten Ziff. 7).

4. Auch im Unterabschnitt über personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 - 105 BetrVG) geht das Gesetz vom einzelnen Betrieb, dem einzelnen Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitgeber aus. Lediglich in § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG wird als möglicher Widerspruchsgrund des Betriebsrats gegen eine Kündigung die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens erwähnt. Bei personellen Einzelmaßnahmen ist jeweils der Betriebsrat des Betriebes zu beteiligen, in den ein Bewerber aufgenommen werden soll oder in dem der Arbeitnehmer bereits beschäftigt wird. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt nicht ausdrücklich den Fall einer Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb eines Unternehmens in einen anderen Betrieb.

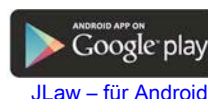
5. Der Unterabschnitt über personelle Einzelmaßnahmen unterscheidet hinsichtlich der Beteiligung des Betriebsrats grundsätzlich zwischen Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen einerseits (§ 99 BetrVG) und Kündigungen durch den Arbeitgeber (nicht den Arbeitnehmer) andererseits (§ 102 BetrVG). Beteiligungsverfahren und z.T. auch die Zustimmungsverweigerungs- bzw. Widerspruchsründe sind unterschiedlich geregelt.



Im Rahmen der personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG kommt es nach ganz allgemeiner Meinung für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht darauf an, ob arbeitsvertraglich gesehen diese Maßnahmen rechtlich möglich sind. Arbeitsvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen für eine personelle Einzelmaßnahme decken sich nicht immer und müssen unabhängig voneinander gegeben sein (h.M., vgl. Stege, DB 1975, 1506; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rdnrn. 6, 12). Es kommt also betriebsverfassungsrechtlich gesehen grundsätzlich nicht darauf an, ob ein Arbeitnehmer seine Einstellung begehrt oder mit einer Umgruppierung oder Versetzung einverstanden ist. Der Betriebsrat hat neben den Individualinteressen hier vor allem die kollektiven Interessen der Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft zu wahren, wie der Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe ergibt. Die vorgesehene personelle Maßnahme wird sich auch zukünftig im Betrieb auswirken.

Von den verschiedenen Tatbeständen des Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus einem Betrieb erfaßt § 102 BetrVG grundsätzlich nur den Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Rdnrn. 3, 3 a). Praktische Auswirkungen hat ein Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung zudem nur, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben kann und erhebt und ggfs. seine Weiterbeschäftigung verlangt. Er kann es auch bei der Kündigung bewenden lassen. Scheidet der Arbeitnehmer gar aus anderen Gründen aus dem Betrieb aus, insbesondere aufgrund eigener Kündigung oder durch vertragliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so entfällt von vornherein eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG. Der Betriebsrat des Betriebes, aus dem ein Arbeitnehmer ausscheiden will, kann dies nicht verhindern. Allein diese Rechtslage ist auch mit dem Grundgesetz (Artikel 12) vereinbar. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG dient vornehmlich dem Schutz des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers. Es greift nicht, wenn der Arbeitnehmer nicht geschützt werden will.

6. Die vorstehend erörterte Rechtslage ist keine andere, wenn innerhalb eines Unternehmens ein Arbeitnehmer von einem Betrieb in einen anderen wechselt. Geschieht dies mit seinem Einverständnis, so bedarf es keiner Änderungskündigung und es entfällt



- 7 -

der Anknüpfungspunkt für eine Beteiligung des Betriebsrats des abgebenden Betriebes nach § 102 BetrVG. Lediglich der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes ist nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Zwar wird damit in der Tat der Vorgang einer personellen Maßnahme in zwei Teile gespalten. Diese Rechtsfolge ergibt sich aber zwangsläufig aus der organisatorischen und beteiligungsmäßigen Einheit des einzelnen Betriebes, von der das Betriebsverfassungsgesetz ausgeht. Die vom Senat entwickelte Ansicht entspricht der herrschenden Meinung (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Rdnr. 46; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 99 Rdnr. 18 a; jetzt auch GK-Kraft, BetrVG, 2. Bearbeitung, § 99 Rdnr. 79; Stege-Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., §§ 99 - 102 Rdnr. 161; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 99 Rdnr. 52; Boewer, DB 1979, 1035; Rumpff, BB 1973, 707; abweichend Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Rdnrn. 22 ff.).

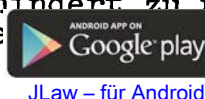
7. Würde man sowohl den Betriebsrat des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebes bei einer Versetzung beteiligen, so entstünden u.U. auch kaum lösbare Konkurrenzprobleme, falls die beteiligten Betriebsräte etwa unterschiedliche Stellungnahmen abgeben würden. Diese Frage läßt sich auch nicht damit lösen, daß man in diesen Fällen oder generell eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats statt der einzelnen Betriebsräte annimmt (so aber Dietz-Richardi, aaO, § 99 Rdnr. 46 und Richardi, DB 1974, 1288; Stege, DB 1975, 1509, jetzt aber wie hier: Stege-Weinspach, aaO, §§ 99 - 102 Rdnr. 171). Der Gesamtbetriebsrat hat nach § 50 Abs. 1 BetrVG nur eine subsidiäre Zuständigkeit. Die Beteiligungsrechte stehen grundsätzlich den Betriebsräten der einzelnen Betriebe zu (vgl. BAG AP Nr. 1 - 3 zu § 50 BetrVG 1972). Dies gilt insbesondere auch für personelle Einzelmaßnahmen. Soweit § 50 Abs. 1 BetrVG aber eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründet, tritt dieser an die Stelle der einzelnen Betriebsräte, d.h. er kann Beteiligungsrechte nur in dem Umfang ausüben, wie sie diesen zustehen würden. Denn § 50 Abs. 1 BetrVG ist eine Zuständigkeitsverteilungs-, keine Beteiligungsvorschrift (Rumpff, BB 1973, 710). Auch der Gesamtbetriebsrat könnte ein einverständliches Ausscheiden des Arbeitnehmers aus einem Betrieb des Unternehmens nicht verhindern.

gez.: Dr. Auffarth

Richter am BAG Roeper
befindet sich in Urlaub und Dr. Leinemann
ist verhindert zu unter-
schreiben Dr.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw für iOS](#)