

ZBVR *online*

Zeitschrift für BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

■ Rechtsprechung

- 02 Beteiligte am Beschlussverfahren/Mitbestimmung bei Zuweisung von Planstellen an einzelne Betriebe der Deutschen Post AG
BAG, Beschluss v. 28.3.2006 – 1 ABR 59/04
- 06 Keine Mitbestimmung bei Versetzung bei Verlagerung des Betriebs
BAG, Beschluss v. 27.6.2006 – 1 ABR 35/05
- 09 Einigungsstellenspruch über Beschwerde/Beschwerderecht von Beamten bei Tochterunternehmen der Deutschen Post AG
BAG, Beschluss v. 22.11.2005 – 1 ABR 50/04
- 14 Rechtsprechung in Leitsätzen

■ Aufsätze und Berichte

- 17 JAV'ler am Ende ihrer Ausbildung: Was nun?
Der Übernahmeanspruch im Lichte betrieblicher Realitäten
Dr. Magnus Bergmann, Greven



dbb
beamtenbund
und tarifunion

11/2006

Beteiligte am Beschlussverfahren/Mitbestimmung bei Zuweisung von Planstellen an einzelne Betriebe der Deutschen Post AG

1. Beteiligte am Beschlussverfahren in Angelegenheiten des BetrVG ist neben Antragsteller und Arbeitgeber jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Ein Betroffensein verlangt, dass die Stelle als Inhaberin des streitigen Anspruchs oder Rechts materiellrechtlich ernsthaft in Frage kommt.

2. Die örtlichen Betriebsräte sind am Beschlussverfahren nicht beteiligt, wenn es um die Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats an einer Entscheidung des Arbeitgebers geht, die notwendig oberhalb der Ebene der einzelnen Betriebe getroffen wird, etwa weil sie das Verhältnis der einzelnen Betriebe zueinander betrifft.

3. Die Frage, nach welchen Kriterien (Beförderungs-)Planstellen für Beamte aus dem dafür vorhandenen Stellenpool den einzelnen Betrieben der Deutschen Post AG zugewiesen werden, ist keine Angelegenheit der betrieblichen Lohngestaltung. Die Zuweiskriterien stellen auch keine Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG dar.

(Orientierungssätze)

BAG, Beschluss v. 28.3.2006

– 1 ABR 59/04 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuteilung von Planstellen an einzelne Betriebe.

Die Arbeitgeberin ist eines der privatisierten Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost. Sie führt über 160 Betriebe. Der Antragsteller ist der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat.

Auf der Grundlage des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) beschäf-

tigt die Arbeitgeberin neben rund 150.000 Arbeitern und Angestellten etwa 75.000 Beamte. Für die Beamten haben sich die Beförderungsmöglichkeiten wegen der Privatisierung ihres früheren Dienstherrn und des damit verbundenen Abbaus von Planstellen verschlechtert. § 9 PostPersRG sieht aus diesem Grund für die Arbeitgeberin die Möglichkeit einer Überschreitung der ansonsten nach dem Bundesbesoldungsgesetz einzuhaltenden Grenzen für Beförderungssämter vor.

Wie viele Planstellen für Beamte mit welchen Besoldungsgruppen der Arbeitgeberin insgesamt zur Verfügung stehen, ergibt sich aus einem von ihr für jedes Geschäftsjahr aufzustellenden Stellenplan. Dieser bedarf der Genehmigung durch den Bundesminister für Finanzen. Die Stellenpläne, die im Jahr 2003 etwa 76.380, im Jahr 2004 rund 73.840 Beamtenplanstellen vorsahen, weisen nicht aus, welche der aufgeführten und genehmigten Planstellen den einzelnen Betrieben zugewiesen sind; erkennbar ist dies nur für die Zentrale der Arbeitgeberin. Die im jeweiligen Vorjahr erfolgten Zuweisungen an die einzelnen Betriebe werden zwar von der Arbeitgeberin zwangsläufig erneut vorgenommen. Gleichwohl stehen damit nicht sämtliche Zuweisungen bereits fest, wenn trotz des generellen Stellenabbaus bei einzelnen Besoldungsgruppen ein Stellenzuwachs vorgesehen ist.

Der Gesamtbetriebsrat nimmt ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Kriterien in Anspruch, nach denen die Planstellen von der Arbeitgeberin auf die einzelnen Betriebe verteilt werden. (...)

Der Gesamtbetriebsrat hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt festzu-

stellen, dass er bei der Festlegung der Kriterien für die Planstellenzuweisung an die einzelnen Betriebe mitzubestimmen hat, soweit nicht bereits eine Planstellenverteilung durch den Stellenplan auf die einzelnen Betriebe erfolgt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. (...)

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Gesamtbetriebsrats entsprochen und festgestellt, dass dieser bei der Festlegung der Kriterien für die Zuweisung der Planstellen bis zur Besoldungsgruppe A 15 an die einzelnen Betriebe mitzubestimmen hat. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Antrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Gesamtbetriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung nach Maßgabe seines vor dem Landesarbeitsgericht modifizierten Antrags.

Aus den Gründen

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Gesamtbetriebsrats zu Recht abgewiesen. Diesem steht ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung von Planstellen an die einzelnen Betriebe nicht zu. Es folgt weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch aus § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG.

I. Die örtlichen Betriebsräte waren im vorliegenden Verfahren nicht zu hören.

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in

Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Dies hat das Gericht von Amts wegen auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu beachten.

2. Für ein unmittelbares Betroffensein örtlicher Betriebsräte genügt es nicht, dass mit einer Entscheidung, die einem vom Gesamtbetriebsrat gestellten Antrag über einen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch oder das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts stattgibt, inzident zugleich darüber entschieden wird, dass der Anspruch bzw. das Mitbestimmungsrecht den örtlichen Betriebsräten nicht zusteht, bei vertauschten Beteiligtenrollen umgekehrt. Voraussetzung für ein Betroffensein iSv. § 83 Abs. 3 ArbGG ist vielmehr, dass eine Rechtsposition des jeweils anderen Gremiums als Inhaber des vom Antragsteller geltend gemachten An-

Andere Vertretungsorgane

als der Antragsteller sind nur dann zu hören, wenn über die Reichweite von deren Rechtsstellung objektiv zumindest Zweifel bestehen können.

spruchs oder Rechts materiellrechtlich ernsthaft in Frage kommt. (...) Sachgründe machen die Anhörung anderer betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsorgane als des Antragstellers nur erforderlich, wenn über die Reichweite von deren Rechtsstellung objektiv zumindest Zweifel bestehen können. Ansonsten besäße das Erfordernis des Beteiligenseins mit Blick auf die unterschiedlichen Vertretungsorgane nach dem Betriebsverfassungsgesetz keine Begrenzungsfunktion. Vielmehr wären an einem Verfahren über das Bestehen eines Anspruchs oder Mitbestimmungsrechts unabhängig davon, durch wen es eingeleitet wurde, stets sämtliche örtlichen Betriebsräte, der

Gesamt- und gegebenenfalls der Konzernbetriebsrat zu beteiligen. Dementsprechend kommt eine Beteiligung der örtlichen Betriebsräte dann nicht in Betracht, wenn es um die Mitbestimmung an einer Entscheidung des Arbeitgebers geht, die notwendig oberhalb der Ebene der einzelnen Betriebe getroffen wird, etwa weil sie das Verhältnis der einzelnen Betriebe zueinander betrifft.

3. In diesem Sinne berührt hier die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Entscheidung nicht die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der örtlichen Betriebsräte. Deren Betroffensein scheidet ohne ernsthaften Zweifel aus. Die Arbeitgeberin weist die im unternehmensweiten Stellenplan aufgeführten (Beförderungs-) Planstellen für Beamte in unterschiedlichem Umfang ihren über 160 Betrieben zu. Von diesem Vorgang sind die Belange aller Betriebsbelegschaften, insbesondere die der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Beamten berührt. Für die Wahrnehmung eines möglichen Mitbestimmungsrechts

kommt unter diesen Umständen nur der Gesamtbetriebsrat in Betracht. Allein er ist das Gremium, das in der Lage ist, die (gegenläufigen) Interessen aller Betriebsbelegschaften zu berücksichtigen und in die Zuweisungsentscheidung einzubringen. In der Zuteilung von Planstellen an einen Betrieb liegt zugleich die Entscheidung über eine Nichtzuteilung an andere Betriebe. Die Interessen der Arbeitnehmer können damit nicht mehr auf der einzelbetrieblichen Ebene wahrgenommen werden. (...)

II. Der Antrag des Gesamtbetriebsrats ist zulässig. (...)

III. Das Feststellungsbegehren des Gesamtbetriebsrats ist unbegründet.

1. Die vom Gesamtbetriebsrat hinsichtlich der Beamten geltend ge-

machten Mitbestimmungstatbestände richten sich nicht etwa gem. § 28 PostPersRG nach den Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Weder das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch ein Mitbestimmungsrecht nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG wird durch diese Vorschrift und die dort genannten Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes verdrängt.

2. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht nicht. Es fehlt an einem Mitbestimmungstatbestand im Sinne dieser Vorschrift. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG betrifft Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen. Die Frage, nach welchen Kriterien (Beförderungs-) Planstellen für Beamte aus dem dafür gemäß dem genehmigten Stellenplan zur Verfügung stehenden Stellenpool den einzelnen Betrieben zugewiesen werden, ist keine Angelegenheit der betrieblichen Lohngestaltung.

a) Betriebliche Lohngestaltung bedeutet die Aufstellung abstrakter genereller Grundsätze zur Lohnfindung. Gegenstand der Mitbestimmung ist die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis erbringt, unbeschadet ihrer Benennung. Die Festlegung der absoluten Lohnhöhe ist dabei mitbestimmungsfrei möglich. Das Mitbestimmungsrecht dient dem Zweck, das betriebliche Lohngefüge angemessen und durchsichtig zu gestalten und die betriebliche Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit zu wahren, um die Arbeitnehmer vor einer einseitig, nur an den Interessen des Arbeitgebers ausgerichteten oder willkürlichen Lohngestaltung zu schützen. (...)

c) Das Begehren des Gesamtbetriebsrats richtet sich aber nicht auf die

Festlegung abstrakt-genereller Merkmale zur Lohnfindung, sondern betrifft Kriterien zur Ausstattung der einzelnen Betriebe mit Planstellen für Beamte. Diese entscheiden darüber, wie viele Beamte in einem Betrieb beschäftigt werden und welche und wie viele Ämter welcher Besoldungsgruppe für deren Besoldung dabei zur Verfügung stehen. Darin liegt keine Frage der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Dieses wird nicht davon berührt, wie viele im Betrieb Beschäftigte entsprechend seinen Maßgaben nach einer bestimmten Vergütungs- oder Besoldungsgruppe vergütet werden. Die bei der Arbeitgeberin bestehende Vergütungsordnung wird deshalb nicht durch die Anzahl zugewiesener Planstellen für Beamte gestaltet. Deren Zuweisung geht umgekehrt von den Festlegungen des bestehenden Besoldungssystems aus. Hinzu kommt, dass bei der Arbeitgeberin die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes gelten, wonach Planstellen für Beamte bei gleicher Tätigkeit unterschiedlichen Besoldungsgruppen zugeordnet sein können. Mit der Zuweisung bestimmter (höherer) Planstellen an die einzelnen Betriebe ändert sich dort zwar der Stellenkegel im Sinne des Verhältnisses von Beförderungs- zu Eingangsstellen, es ändert sich aber nicht die Entgeltstruktur. Die Aufstellung von Kriterien für die Zuweisung genehmigter Planstellen an die einzelnen Betriebe der Arbeitgeberin liegt außerhalb des Regelungsgegenstands des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Darauf, ob infolge gesetzlicher Regelungen zur Beamtenbesoldung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bereits nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausscheidet, kommt es nicht an.

3. Ein Mitbestimmungsrecht besteht auch nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG nicht.

a) Auswahlrichtlinien sind Grundsätze, die zu berücksichtigen sind, wenn bei beabsichtigten personellen Ein-

zelmaßnahmen, für die mehrere Arbeitnehmer oder Bewerber in Frage kommen, zu entscheiden ist, welchem gegenüber sie vorgenommen werden sollen. Sinn und Zweck von Auswahlrichtlinien ist es festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die betreffenden personellen Einzelmaßnahmen erfolgen sollen, um die jeweilige personelle Einzelentscheidung zu versachlichen und für die Betroffenen durchschaubar zu machen. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er und nicht ein anderer von einer ihn belastenden Personalmaßnahme betroffen wird oder warum eine günstige Maßnahme nicht ihn, sondern einen anderen trifft. Die Auswahl selbst ist dabei Sache des Arbeitgebers. Die Richtlinien sollen lediglich seinen Ermessensspielraum durch die Aufstellung von Entscheidungskriterien beschränken.

b) Der Mitbestimmungstatbestand des § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG ist durch die Verteilung der im Stellenplan genehmigten Planstellen auf die einzelnen Betriebe der Arbeitgeberin nicht berührt. Die Kriterien für die Zuweisung bestimmter Planstellen an die einzelnen Betriebe der Arbeitgeberin stellen keine Auswahlrichtlinien dar. Die Zuteilung der Planstellen als solche führt weder zu einer Einstellung noch zu einer Versetzung oder Umgruppierung von Beamten. Sie ist zwar, worauf der Gesamtbetriebsrat zutreffend hinweist, Voraussetzung etwa für eine Beförderung in ein Amt mit höherer Besoldung. Die Zuweisung der Planstellen und die dabei angewendeten Kriterien steuern aber nicht die für eine Beförderung zutreffende personelle Auswahl. Sie legen nicht fest, welcher von den im Betrieb schon beschäftigten oder neu einzustellenden Beamten in welches konkrete Statusamt eingewiesen werden soll. Dies bleibt vielmehr zusätzlichen Auswahlentscheidungen vorbehalten.

Deren allenfalls mittelbare Steuerung durch die Zuweisung bestimmter - und eben nicht anderer - Planstellen

genügt für das Vorliegen einer Auswahlrichtlinie nach § 95 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG nicht.

Anmerkung

Der Entscheidung des BAG ist zuzustimmen. In der Entscheidung geht es um zwei Themenkomplexe: Erstens um eine Definition der Beteiligstellung im Beschlussverfahren in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes, zweitens um die Mitbestimmungspflichtigkeit der Zuweisung von (Beförderungs-) Planstellen durch die Deutsche Post AG an die von ihr geführten Betriebe.

Zur Frage, wer an einem Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen ist und damit ein Recht auf Anhörung besitzt, betont das BAG, dass dies nur solche Stellen sind, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung **unmittelbar** betroffen sind. Das Tatbestandsmerkmal des Beteiligtseins dient der Begrenzung der Anzahl der in das Beschlussverfahren einzubeziehenden Gremien/Personen. Örtliche Betriebsräte sind daher dann nicht zu beteiligen, wenn es um die Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats an einer oberhalb der Ebene der einzelnen Betriebe getroffenen Entscheidung des Arbeitgebers geht. Der aus jeder ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats bejahenden Entscheidung zu ziehende Umkehrschluss, dass dieses Mitbestimmungsrecht dem örtlichen Betriebsrat dann eben nicht zusteht, reicht für eine unmittelbare Betroffenheit der letzteren nicht aus.

Der zweite Regelungskomplex der Entscheidung dreht sich um die Frage, ob der Gesamtbetriebsrat bei der Deutschen Post AG an der Entscheidung zu beteiligen ist, mit der den einzelnen Betrieben (Beförderungs-)Planstellen für Beamte aus dem dafür vorhandenen Stellenpool zugewiesen werden. Das BAG hat mit Recht sowohl unter dem Aspekt der

betrieblichen Lohngestaltung als auch unter dem Aspekt der Auswahlrichtlinien ein Mitbestimmungsrecht abgelehnt. Dabei konnte das BAG es offen lassen, ob die Mitbestimmung unter dem Aspekt der betrieblichen Lohngestaltung bereits wegen der gesetzlichen Regelung der Beamtenbesoldung ausscheidet, weil das Mitbestimmungsrecht selbst ohnehin nicht einschlägig ist. Betriebliche Lohngestaltung im Sinne des Mitbestimmungsrechts bedeutet nämlich die Aufstellung abstrakt-genereller Grundsätze zur Lohnfindung. Weder geht es bei der Zuweisung von Planstellen für Beamte an die einzelnen Betriebe um Lohnfindung, noch um Festlegung abstrakt-genereller Merkmale. Die Lohnfindung ist im Besoldungsgesetz zwingend vorgegeben. In welchem Umfang die einzelnen Betriebe mit Planstellen ausgestattet werden, betrifft nicht die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die Entgeltstruktur bleibt völlig unangestastet davon, wie hoch die Anzahl der zugewiesenen Planstellen für Beamte **innerhalb** dieser Vergütungsordnung ist. Im Übrigen handelt es sich bei den Festlegungen, wie viele Beamte in einem Betrieb beschäftigt werden und welche und wie viele Ämter welcher Besoldungsgruppe für deren Besoldung dabei zur Verfügung stehen, um unternehmerische Entscheidungen, an denen eine Mitbestimmung nicht stattfinden kann.

Ein Mitbestimmungsrecht unter dem Aspekt der Aufstellung von Auswahlrichtlinien scheidet bereits deshalb aus, weil der hier strittigen Maßnahme der Zuweisung der Planstellen an die Betriebe jeglicher personelle Bezug fehlt. An welche Beamten Beförderungsstellen übertragen werden und nach welchen Kriterien hierbei vorzugehen ist, muss in weiteren Auswahlentscheidungen geregelt werden. Die schlichte Zuweisung der Planstellen an die Betriebe ist eine Vorstufe, die noch nicht in den Anwendungsbereich des Tatbestands der Mitbestimmung bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien hineinreicht.

Konsequenzen für die Praxis

1. Für die Erlangung des Beteiligtenstatus im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren in Angelegenheiten des BetrVG ist eine unmittelbare Betroffenheit in der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung erforderlich.
2. Die Zuweisung von Beamtenplanstellen an einzelne Betriebe eines Nachfolgeunternehmens der Deutschen Bundespost berührt nicht die betriebliche Lohngestaltung. Das betriebliche Vergütungssystem wird nicht davon berührt, wie viele im Betrieb Beschäftigte nach ihm vergütet werden.
3. Die Zuweisung von Beamtenplanstellen an einzelne Betriebe und das dafür vorgesehene Zuteilungsverfahren betreffen nicht die für eine Beförderung zu treffende personelle Auswahl. Diese bleibt einer zusätzlichen Auswahlentscheidung vorbehalten.

Am Rande hat das BAG noch einmal die Systematik der Mitbestimmung in den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost angesprochen. In diesen Unternehmen findet das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung (§ 24 Abs. 1 PostPersRG). Grundsätzlich gilt also auch für die Beamten in den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost, die gem. § 24 Abs. 2 PostPersRG insoweit als Arbeitnehmer gelten, das Betriebsverfassungsgesetz mit den dort verankerten Mitbestimmungsrechten. Etwas anderes gilt lediglich im Hinblick auf diejenigen personellen Beteiligungsangelegenheiten, die die Statusrechte der Beamten betreffen. Hier richtet sich die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 28 Abs. 1 Satz 1, 29 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG nach § 76 Abs. 1 BPersVG und nachfolgend § 77 BPersVG (BAG v. 10.12.2002, ZBVR 2003, 38).

Auch soweit weitere Beteiligungsrechte des BPersVG an spezielle beamtenrechtliche Tatbestände anknüpfen, gelten die besonderen personalvertretungsrechtlichen Regelungen. Denn das Betriebsverfassungsgesetz enthält keine entsprechenden Beteiligungstatbestände, so dass die Regelungen des BPersVG als speziellere Beteiligungstatbestände

für die Beamten gewährleistet bleiben sollen (BAG v. 12.8.1997, ZBVR 1998, 2).



[Download Vollversion](#)

Keine Mitbestimmung bei Versetzung bei Verlagerung des Betriebs

Die bloße Verlagerung eines Betriebs oder eines räumlich gesonderten Betriebsteils um wenige Kilometer innerhalb einer politischen Gemeinde ist ohne Hinzutreten weiterer Veränderungen keine Versetzung der davon betroffenen Arbeitnehmer.

BAG, Beschluss v. 27.6.2006
– 1 ABR 35/05 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der Verlagerung von Betriebsabteilungen innerhalb einer Gemeinde gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin ist ein Versicherungsunternehmen. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb in C in mehreren Betriebsgebäuden ca. 3.600 Arbeitnehmer. Die Abteilungen Kraftverkehr Nord (KN) und Kraftverkehr Süd (KS) mit insgesamt 174 Mitarbeitern befinden sich in einem Gebäude in der B(...)straße. Wegen Umbaumaßnahmen verlegte die Arbeitgeberin die beiden Abteilungen vorübergehend in ein 3 km entferntes Betriebsgebäude in der W-H-Straße. Eine Zustimmung des Betriebsrats holte sie hierzu nicht ein. Die zunächst für neun Monate geplante Verlagerung ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Durch die Umsetzung änderten sich die Tätigkeiten der Mitarbeiter, ihrer Vorgesetzten und die Gruppenstrukturen nicht. Anders als in der B(...)straße waren die Mitarbeiter in der W-H-Straße allerdings nicht in Großraumbüros mit acht bis zehn Arbeitsplätzen, sondern in Einzel- bzw. Zweierbüros untergebracht. Auch gab es dort nicht dieselben Einkaufsmöglichkeiten wie in dem bahnhofs- und zentrumsnahen Gebäude in der B(...)straße. Außerdem änderten sich für die Mitarbeiter die Anfahrtswege.

Der Betriebsrat hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, Arbeitnehmer anzuweisen, den regelmäßigen Arbeitsplatz im Betriebsgebäude B(...)straße in C in das Betriebsgebäude W-H-Straße 2, C zu verlegen, solange er die Zustimmung hierzu nicht erteilt hat oder im Verweigerungsfall die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzt worden ist, es sei denn, die Arbeitgeberin macht sachliche Gründe, die eine Versetzung dringend erforderlich machen, geltend und leitet, falls er diese bestreitet, hiernach innerhalb von drei Tagen das arbeitsgerichtliche Verfahren nach § 100 BetrVG ein. (...)

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt dieser die Anträge weiter. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Aus den Gründen

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Anträge des Betriebsrats zu Recht abgewiesen. Die Verlagerung der beiden Abteilungen stellte keine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung der darin beschäftigten 174 Arbeitnehmer dar. (...)

2. (...) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn er auch solche Fallgestaltungen umfasst, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist. Dies ist hier der Fall. Jedenfalls

dann, wenn die Abteilungen KN und KS erneut insgesamt von der B(...)straße in die W-H-Straße verlagert werden sollten, stellt die Anweisung an sämtliche Arbeitnehmer, ihre Arbeit künftig dort zu verrichten, auch dann keine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung dar, wenn sie auf mehr als einen Monat gerichtet ist.

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern u.a. vor jeder Versetzung eines Arbeitnehmers die Zustimmung des Betriebsrats einholen.

aa) Eine Versetzung im Sinne des Gesetzes ist nach § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Der Begriff des Arbeitsbereichs wird in § 81 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs umschrieben. Arbeitsbereich ist danach der konkrete Arbeitsplatz und seine Beziehung zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs ist etwa anzunehmen, wenn der Arbeitsort sich ändert, der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und einer anderen zugeordnet wird oder sich die Umstände ändern, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

bb) Nach der Rechtsprechung des Senats kann eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG auch dann vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer

ein anderer Arbeitsort zugewiesen wird, ohne dass sich seine Arbeitsaufgabe ändert oder er in eine andere organisatorische Einheit eingegliedert wird. Der Versetzungsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 ist danach nicht nur funktionell bestimmt, sondern hat auch eine räumliche Dimension. Die Entscheidungen des Senats, nach denen bereits der Wechsel des Arbeitsorts eine Änderung des Arbeitsbereichs darstellte, sind allerdings nicht zu Fallgestaltungen ergangen, in denen Betrieb oder Betriebsteile in ihrer Gesamtheit verlagert wurden. Vielmehr ging es jeweils um Abordnungen einzelner Arbeitnehmer oder kleiner Arbeitnehmergruppen in andere Einheiten.

cc) Der Senat muss vorliegend nicht entscheiden, ob die Verlagerung ganzer Betriebe oder Betriebsteile über größere Entfernungen für sämtliche davon betroffenen Arbeitnehmer eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3, § 99 Abs. 1 BetrVG darstellt oder ob etwa in einem solchen Fall trotz der räumlichen Veränderung wegen des unveränderten Verhältnisses des einzelnen Arbeitsplatzes zu seinem betrieblichen Umfeld keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vorliegt. Jedenfalls dann, wenn betriebliche Einheiten am Sitz des Betriebs innerhalb einer politischen Gemeinde insgesamt verlagert werden, ohne dass sich am konkreten Arbeitsplatz der Arbeitnehmer und seiner Beziehung zur betrieblichen Umgebung etwas ändert, kann von der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs und damit von einer Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG nicht gesprochen werden. In einem solchen Fall handelt es sich bereits nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht um die Zuweisung eines anderen Dienst- oder Arbeitsorts. Typischerweise ist Dienst- oder Arbeitsort der Arbeitnehmer sowohl individual- als auch betriebsverfassungsrechtlich nicht ein bestimmtes Betriebsgebäude, sondern der Sitz des Betriebs. Das ist in der Regel die politische Gemeinde. Auch

systematisch stellt sich die Verlagerung eines Betriebs oder eines räumlich von dem restlichen Betrieb getrennten Betriebsteils nicht als Summe personeller Einzelmaßnahmen dar. Die Veränderungen finden nicht auf der individuellen personellen Ebene, sondern auf der Ebene des gesamten Betriebs oder Betriebsteils statt. Der Zweck des § 99 BetrVG gebietet in einem solchen Fall ebenfalls nicht die Mitbestimmung des Betriebsrats. Es geht nicht wie sonst bei personellen Einzelmaßnahmen um eine vom Betriebsrat zu kontrollierende Auswahl zwischen verschiedenen in Betracht kommenden Arbeitnehmern. Vielmehr sind von der Verlagerung sämtliche Arbeitnehmer der betrieblichen Einheit betroffen. Wird allerdings nicht der gesamte Betrieb oder ein räumlich gesonderter Betriebsteil insgesamt verlagert, sondern eine Betriebsabteilung aus einem Betrieb ausgelagert, so verändert sich für deren Arbeitnehmer das betriebliche Umfeld. Typischerweise ist dabei die Veränderung der betrieblichen Umgebung umso größer, je kleiner die verlegte Betriebsabteilung ist.

dd) Veränderungen des außerbetrieblichen Umfelds kommt für die Frage des Arbeitsbereichs regelmäßig keine wesentliche Bedeutung zu. Der Arbeitsbereich i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1, § 81 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist nicht davon abhängig, ob sich die Betriebsgebäude in einem Industrie- oder in einem Wohngebiet, im Zentrum oder am Rande einer Stadt befinden. Für die einzelnen Arbeitnehmer kann dies auf Grund ihrer persönlichen Verhältnisse eine nicht unerhebliche Rolle spielen. Daraus resultierende wirtschaftliche Nachteile können deshalb unter den Voraussetzungen des § 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG durch einen Sozialplan auszugleichen oder abzumildern sein. Die Aufgaben der Arbeitnehmer, ihre Verantwortung, die Art ihrer Tätigkeit und die Einordnung in

den Arbeitsablauf sind aber von derartigen außerbetrieblichen Umständen nicht abhängig.

b) Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass die Verlagerung der beiden Abteilungen KN und KS aus dem Betriebsgebäude in der B(...)straße in die W-H-Straße für die davon betroffenen 174 Arbeitnehmer keine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1, § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darstellte. Zwar war die Verlagerung für die Dauer von mehr als einem Monat vorgesehen. Den Arbeitnehmern wurde jedoch kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen.

*Der Wechsel von einem
Großraumbüro mit acht bis zehn Arbeitsplätzen
auf Einzel- oder Zweierarbeitsplätze
genügt für sich allein nicht zur
Annahme einer Versetzung.*

Durch die Verlagerung änderte sich für sie weder der konkrete Arbeitsplatz noch dessen betriebliche Umgebung. Arbeitsinhalte, Vorgesetzte und Gruppenstruktur blieben dieselben. Die Aufgaben und Verantwortung der Mitarbeiter sowie die Art ihrer Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs änderten sich nicht. Der Umstand, dass die Mitarbeiter statt in Großraumbüros mit acht bis zehn Arbeitsplätzen nun in Einzel- oder Zweierbüros untergebracht waren, ist nicht so beachtlich, als dass von einer Änderung des Arbeitsbereichs der einzelnen Arbeitnehmer gesprochen werden könnte. Da die räumlich von anderen Abteilungen getrennten Abteilungen KN und KS insgesamt von einem Gebäude in ein anderes umzogen, änderte sich an der betrieblichen Umgebung für die einzelnen Arbeitsplätze ebenfalls nichts. Der Arbeitsbereich der in den beiden Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer änderte sich entgegen der Auffassung des Betriebsrats auch nicht deshalb, weil das neue Betriebsgebäude nicht dieselben Ein-

kaufsmöglichkeiten bot wie das bahnhofs- und zentrumsnah gelegene bisherige Betriebsgebäude. Gleiches gilt für die sich durch den Umzug ändernden Anfahrtswege. Den Arbeitnehmern wurde auch kein neuer Arbeitsort zugewiesen. Ihr Arbeitsort war und blieb C. Der Umzug von dem einen in das andere Betriebsgebäude erfolgte am Sitz des Betriebs innerhalb einer Gemeinde und beschränkte sich auf eine räumliche Veränderung von 3 km. Jedenfalls unter solchen Umständen steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. Schon deshalb erweist sich sein Unterlassungsantrag, der gerade auch derartige Fallgestaltungen erfassen soll, als unbegründet. Daher konnte dahinstehen, ob und ggf. unter welchen Umständen neben § 101 BetrVG zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein Unterlassungsanspruch überhaupt in Betracht kommt. (...)

Anmerkung

Der Entscheidung des BAG ist zuzustimmen. Es liegt in diesem Fall keine gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung vor.

Vorab sei klargestellt, dass in diesem Zusammenhang die arbeitsvertragliche und die betriebsverfassungsrechtliche Seite voneinander zu trennen sind. Eine Frage des Arbeitsvertragsrecht ist es, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber berechtigt ist, die Arbeitsbedingungen zu verändern, eine des Betriebsverfassungsrechts, in welchen Fallkonstellationen der Betriebsrat zu beteiligen und seine Zustimmung zur geplanten Versetzung einzuholen ist. Beide Sachverhalte können durchaus auseinanderfallen.

Eine Versetzung im Sinne des BetrVG ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden

ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Begriff des Arbeitsbereichs wird in § 81 Abs. 1 und 2 BetrVG näher umschrieben und beinhaltet die Aufgabe und die Verantwortung des Arbeitnehmers, die Art seiner Tätigkeit und deren Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff hat damit eine räumlich-funktionale Dimension: Maßgeblich sind der konkrete

Schutz des betroffenen Arbeitnehmers, zum anderen um den der Belegschaft. Es sind damit Fälle gemeint, in denen ein einzelner oder einzelne Arbeitnehmer von einer personellen Maßnahme betroffen sind, die daraufhin auf die richtige Auswahl sowie die Auswirkungen auf den verbleibenden Teil der Belegschaft überprüft werden muss.

Konsequenzen für die Praxis

Im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen wie der Versetzung hat der Betriebsrat unabhängig vom arbeitsvertraglichen Hintergrund auf die Einhaltung seines Unterrichtsrechts seitens des Arbeitgebers zu achten und zu prüfen, ob er darüber hinaus auch ein Mitbestimmungsrecht geltend machen kann. Wird ein Betrieb oder ein räumlich gesonderter Betriebsteil innerhalb einer politischen Gemeinde um wenige Kilometer verlagert, ohne dass sich an der Tätigkeit der Arbeitnehmer, der innerbetrieblichen Umgebung des Arbeitsplatzes oder der Organisation etwas ändert, scheidet ein solches aus. Damit ist jedoch nichts darüber gesagt, wie Fälle zu beurteilen sind, in denen die Gemeindegrenzen überschritten werden bzw. es sich um größere Entfernungen handelt.

Arbeitsplatz und seine Beziehung zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht. Vereinfacht gesagt, ist unter Versetzung im Arbeitsrecht die einseitige Änderung des Arbeitsplatzes nach Ort, Zeit, Umfang oder Inhalt der Arbeit zu verstehen.

Im vorliegenden Fall werden zwei räumlich von anderen bereits getrennte Abteilungen insgesamt vorübergehend in einem anderen Gebäude untergebracht. Die zu verrichtende Arbeit ändert sich damit weder von der Art her noch vom Inhalt oder der Einbettung in das Betriebsumfeld. Unter diesem Gesichtspunkt liegt demnach erst gar keine Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts vor. Darüber hinaus ist aber auch der Schutzzweck des § 99 Abs. 1 BetrVG nicht berührt.

Die Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG dient zweierlei: Zum einen geht es um den

Das BAG verweist zu Recht darauf, dass sich die Situation anders darstellt, wenn es sich um eine Verlagerung sämtlicher Arbeitnehmer einer betrieblichen Einheit handelt.

Auch hinsichtlich der örtlichen Komponente dieser Maßnahme ergibt sich im Ergebnis nichts anderes. Zwar kann eine Veränderung des Arbeitsortes allein eine Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts sein. Diese muss dann aber von gewisser Erheblichkeit sein. Die vorübergehende Verlagerung der beiden Betriebsabteilungen um 3 km innerhalb derselben Gemeinde erreicht die Schwelle nicht, selbst wenn Einkaufs- und Anfahrtsmöglichkeiten anders bzw. ungünstiger gelagert sind.



[Download Vollversion](#)

Einigungsstellenspruch über Beschwerde/Beschwerderecht von Beamten bei Tochterunternehmen der Deutschen Post AG

Eine Einigungsstelle muss in einem Spruch über Arbeitnehmerbeschwerden nach § 85 Abs. 2 BetrVG diejenigen konkreten tatsächlichen Umstände benennen, die sie als zu vermeidende Beeinträchtigung des Arbeitnehmers ansieht. Andernfalls ist dem Arbeitgeber keine wirksame Abhilfe möglich.

BAG, Beschluss v. 22.11.2005
– 1 ABR 50/04 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle. Diese hat Beschwerden von Mitarbeitern der Arbeitgeberin für berechtigt erklärt. Die Arbeitgeberin ist ein Tochterunternehmen der Deutschen Post AG. Diese hat ihre Vertriebsdirektionen samt Filialen zum 1. Januar 2005 auf die Arbeitgeberin übertragen. Der beteiligte Betriebsrat ist die für die Vertriebsdirektion Filialen H gewählte Arbeitnehmervertretung.

Am 1. Oktober 2002 richteten sieben Mitarbeiter einer Filiale an den Betriebsrat ein Schreiben folgenden Wortlauts: „Betr.: Beschwerde nach § 85 Betriebsverfassungsgesetz In der Filiale H 6 wurde vom 12.8.02 bis 27.9.02 ein Schalterarbeitsplatz nicht besetzt. Die Standardfiliale hat vier Schalterarbeitsplätze, von denen in der Schalteröffnungszeit drei Arbeitsplätze immer und einer zeitweise besetzt sind. Die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes hatte folgende Auswirkungen:

- Es konnten keine Kurzpausen genommen werden.
- Zeitweise waren nur zwei Schalterarbeitsplätze besetzt.
- Nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit mussten Überstunden geleistet werden, um den Arbeitsablauf zu gewährleisten.

- Eine hohe Stressbelastung durch Akkordarbeit um die Kundenschlängen abzubauen.

- Kunden beschwerten sich häufig über lange Wartezeiten und nicht besetzte Arbeitsplätze.

Auf einer Dienstbesprechung am 21. August 2002 wurden die Auswirkungen der Übertragungen dem Filialbezirksleiter ... und seinem Stellvertreter ... geschildert. Die Filialbezirksleitung kündigte die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes als Dauerzustand an. Die Unterzeichner der Beschwerde fordern von der Niederlassungsleitung eine ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze in der Filiale 6.“

Zu den Unterzeichnern gehören neben zwei Arbeitnehmerinnen vier Beamte und eine Beamtin, die im sog. Schalterdienst beschäftigt sind. Der Betriebsrat hielt die Beschwerden für begründet und leitete sie an die damalige Arbeitgeberin weiter. Diese sah sie als unberechtigt an. Auf Antrag des Betriebsrats wurde gerichtlich eine Einigungsstelle „zur Behandlung der Beschwerden“ eingesetzt. Mit Beschluss vom 20. Juni 2003 erklärte sich die Einigungsstelle für zuständig. In den folgenden Sitzungen hörte sie sechs der sieben Beschwerdeführer(innen) mündlich an. Am 12. September 2003 fasste sie mit der Stimme des Vorsitzenden den Beschluss: „Die Beschwerde vom 1. Oktober 2002 ist berechtigt.“

Mit einem am 26. September 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat die damalige Arbeitgeberin den Spruch der Einigungsstelle angefochten. (...) Die Arbeitgeberin hat beantragt festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 12. September 2003 unwirksam ist. Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde

des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt dieser sein Begehren weiter, den Antrag abzuweisen.

Aus den Gründen

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der angefochtene Einigungsstellenspruch ist unwirksam. Er ist nicht hinreichend bestimmt. Er lässt nicht klar erkennen, welche tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als Beeinträchtigungen der Mitarbeiter angesehen hat. Damit bleibt ungewiss, welche tatsächlichen Zustände die Arbeitgeberin künftig vermeiden muss, um dem Spruch gerecht zu werden. (...)

III. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin ist berechtigt. (...)

1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. (...)

2. Der Antrag ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam. Er genügt nicht den im Rahmen von § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu beachtenden Bestimmtheitsanforderungen.

a) Der Antrag ist nicht schon deshalb begründet, weil die Einigungsstelle mit der Entscheidung über die Beschwerden vom 1. Oktober 2002 ihre Kompetenzen überschritten hätte. Sie war für eine solche Entscheidung zuständig.

aa) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats folgt die Zuständigkeit nicht bereits daraus, dass die Einigungsstelle sich mit Beschluss vom 20. Juni 2003 für zuständig erklärt hat und eine Anfechtung des Beschlusses unterblieben ist. Als Entscheidung über eine Rechtsfrage stellt der Zwischenbeschluss einer Einigungsstelle,

in dem diese ihre Zuständigkeit bejaht, keine die Einigung der Betriebsparteien ersetzende und diese bindende Regelung dar. Er kann deshalb nicht isoliert angefochten werden. Die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle unterliegt damit auch nach einem diese bejahenden Zwischenbeschluss in vollem Umfang der späteren gerichtlichen Kontrolle im Rahmen einer Überprüfung des abschließenden Spruchs.

bb) Die Einigungsstelle war auch für die Beschwerden der beamteten Mitarbeiter zuständig. Dies folgt aus dem Gesetz zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost (Postpersonalrechtsgesetz).

(1) Mit der Privatisierung der Deutschen Bundespost und der Eintragung der Deutschen Post AG in das Handelsregister wurden die Beamten gem. § 2 Abs. 1 PostPersRG Beschäftigte der Aktiengesellschaft. Gem. § 4 Abs. 2 PostPersRG gilt diese als Verwaltung iSd. § 26 Abs. 1 Satz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG). Nach § 4 Abs. 4 Satz 2 PostPersRG idF vom 9. November 2004 (BGBl. I S. 2774) kann der Beamte auch ohne seine Zustimmung einem Unternehmen zugewiesen werden, dessen Anteile ganz oder mehrheitlich der Deutschen Post AG gehören. Die Arbeitgeberin ist ein solches Unternehmen. (...)

(2) Nach § 24 Abs. 1 PostPersRG findet bei der Deutschen Post AG - und ihren Tochterunternehmen - das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Zuständigkeit des Betriebsrats auch für die Beamten folgt aus § 24 Abs. 2, Abs. 3 PostPersRG. Für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes gelten diese als Arbeitnehmer und Beschäftigte des Unternehmens, dem sie nach § 4 Abs. 4 PostPersRG zugewiesen worden sind. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats richten sich deshalb auch im Hinblick auf Beamte grundsätzlich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

(3) Damit ist die Anwendung des § 85 BetrVG für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Beamten eröffnet. Aus § 28 Abs. 1 PostPersRG folgt nichts anderes. Zwar sind die der Arbeitgeberin zugewiesenen Beamten gem. § 2 Abs. 3, § 4 Abs. 4 Satz 6 PostPersRG weiterhin unmittelbare Bundesbeamte, auf die beamtenrechtliche Vorschriften Anwendung finden. Ihnen steht damit auch das Beschwerderecht nach § 171 BBG zu, wie § 2 Abs. 6 PostPersRG belegt. Die Zuständigkeit des Betriebsrats nach § 85 BetrVG bleibt davon jedoch unberührt. Im Übrigen sieht § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG ebenfalls die Möglichkeit vor, dass sich die Beamten mit Beschwerden an die Personalvertretung wenden. Das individuelle Beschwerderecht nach § 171 BBG besteht daneben. Für das Verhältnis von § 171 BBG zu § 85 BetrVG in Verb. mit § 24 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 PostPersVG gilt nichts anderes. Ob durch § 171 BBG die Regelung des § 84 BetrVG für Beamte ausgeschlossen oder modifiziert wird, bedarf hier keiner Entscheidung.

(4) Ein Fall des § 4 Abs. 4 Satz 10 PostPersRG liegt nicht vor. Die Arbeitgeberin ist ggf. in der Lage, die sich aus § 85 BetrVG ergebenden Verpflichtungen zu erfüllen. Das kollektivrechtliche Beschwerdeverfahren des § 85 BetrVG betrifft die Umstände der Beschäftigung des Beamten im jeweiligen Einsatzbetrieb, nicht seine dienstrechtliche Stellung zum Dienstherrn.

cc) Die weiteren Voraussetzungen für ein Tätigwerden der Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 BetrVG sind gegeben.

(1) Das an den Betriebsrat gerichtete Schreiben vom 1. Oktober 2002 enthält Beschwerden iSv. § 85 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG.

(a) Der Begriff der Beschwerde wird in § 85 BetrVG in derselben Bedeutung gebraucht wie in § 84 Abs. 1 BetrVG. Danach liegt eine Beschwerde im Vorbringen eines Arbeitnehmers, mit dem dieser auf eine Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder eine sonstige Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer des Betriebs hinweist und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt. Nach dem Gesetzeswortlaut ist ferner erforderlich, dass der Arbeitnehmer

Rechtsansprüche müssen gerichtlich durchgesetzt werden.

Die Einigungsstelle ist daher nicht zuständig, wenn es im Rahmen einer Beschwerde um einen Rechtsanspruch geht.

eine eigene Beeinträchtigung rügt. Er muss sich selbst betroffen fühlen. Eine sog. Popularbeschwerde, mit der ein Arbeitnehmer sich zum Fürsprecher anderer Belegschaftsmitglieder macht, wird von § 84 Abs. 1 BetrVG nicht erfasst. (...)

Das Vorbringen des Arbeitnehmers muss einen Beschwerdegegenstand enthalten. Es muss kenntlich sein, in welchen tatsächlichen Umständen der Arbeitnehmer eine Beeinträchtigung erblickt. Nur dann kann der Arbeitgeber der Beschwerde nachgehen. Die Beeinträchtigung muss einen Bezug zum Arbeitsverhältnis oder Betrieb haben. Darauf, ob die Beeinträchtigung objektiv vorliegt, kommt es für die Zulässigkeit der Beschwerde nicht an. Dies ist eine Frage ihrer Begründetheit.

(b) Diesen Anforderungen wird das Schreiben vom 1. Oktober 2002 gerecht. Die Unterzeichner weisen auf eine Unterbesetzung der Arbeitsplätze im Schalterdienst während der Zeit vom 12. August bis 27. September 2002 hin, schildern die dadurch eingetretenen Beeinträchtigungen und verlangen Abhilfe. (...)

(c) Die Beschwerden sind nicht deshalb unzulässig, weil sie in die Forderung auf eine „ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze in der Filiale 6“ münden. Nach § 84 Abs. 2 BetrVG bestimmt zwar der Arbeitgeber, auf welche Weise er der Beschwerde abhilft. Durch die Forderung nach einer bestimmten Abhilfemaßnahme von Seiten der Beschwerdeführer wird er in seiner Entscheidungsfreiheit aber nicht beeinträchtigt. Auch wenn er die Beschwerde als solche für berechtigt hält, ist der Arbeitgeber an eine bestimmte Abhilfeforderung des Arbeitnehmers nicht gebunden.

(d) Für die Zulässigkeit der Beschwerden vom 1. Oktober 2002 ist es ferner ohne Bedeutung, ob sie sich auf tatsächliche oder rechtliche Beeinträchtigungen beziehen. (...)

(e) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin kommt es nicht darauf an, ob die Beschwerdeführer sich lediglich über die Zustände in der Zeit vom 12. August bis 27. September 2002 oder auch zukunftsgerichtet haben beschweren wollen. Nach dem Wortlaut des § 84 Abs. 1 BetrVG hängt die Zulässigkeit der Beschwerde nicht davon ab, ob sie sich auf abgeschlossene Vorgänge bezieht, mit denen bestimmte, bereits beseitigte Beeinträchtigungen verbunden waren, ob das beeinträchtigende Geschehen andauert oder es sich zukünftig zumindest wiederholen kann. Auch wenn im ersten Falle eine Abhilfe durch den Arbeitgeber nicht mehr erforderlich ist, steht das der Erhebung einer Beschwerde durch den Arbeitnehmer und der Pflicht des Arbeitgebers zu ihrer Bescheidung nach § 84 Abs. 2 BetrVG nicht entgegen.

(2) Die Einigungsstelle hat ihre Regelungsbefugnis nicht überschritten.

(a) Die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle ist in mehrfacher Hinsicht beschränkt.

(aa) Die Einigungsstelle ist wegen § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht zuständig, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ist. Zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen dient allein der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen.

(bb) Die Einigungsstelle ist ferner nicht entscheidungsbefugt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung einer ausschließlich vergangenheitsbezogenen Beschwerde des Arbeitnehmers streiten. Zwar ist eine solche Beschwerde, wie dargelegt, zulässig. Die Einigungsstelle kann aber bei einem Streit über die Berechtigung der Beschwerde vom Betriebsrat nicht angerufen werden. Insoweit ist eine teleologische Reduktion des § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geboten. Sinn und Zweck des § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestehen in der Eröffnung eines Wegs zur Beilegung eines betrieblichen Regelungskonflikts. Mit einer zukunftsbezogenen Beschwerde mahnt der Arbeitnehmer die Veränderung eines ihn beeinträchtigenden betrieblichen Zustands an. Stellt die Einigungsstelle die Berechtigung der Beschwerde fest, wird der Arbeitgeber zum Ergreifen geeigneter Abhilfemaßnahmen verpflichtet. Darin besteht die Konfliktlösung durch die Einigungsstelle. Im Fall der ausschließlich vergangenheitsbezogenen Beschwerde fehlt es an einem regelungsbedürftigen Streit der Betriebsparteien. Ihr liegt kein gegenwärtiger Regelungskonflikt zugrunde. Mit einer auf die Vergangenheit gerichteten Beschwerde macht ein Arbeitnehmer kein Verlangen nach Änderung tatsächlicher betrieblicher Umstände geltend. Ihm geht es allenfalls um nachträgliche Kompensation. Über die durch § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eröffnete Einschaltung der Einigungsstelle kann jedoch keine Pflicht des Arbeitgebers auf Vorteilsgewährung zum Ausgleich für ver-

gangene Beeinträchtigungen begründet werden.

(cc) Die Einigungsstelle darf nicht über Abhilfemaßnahmen entscheiden. Das folgt aus einem Vergleich von § 85 Abs. 2 Satz 2 und § 85 Abs. 1 BetrVG. Deren Wortlaut zeigt, dass die Einigungsstelle vom Betriebsrat angerufen werden kann, wenn zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Meinungsverschiedenheit über die Berechtigung der Beschwerde besteht, nicht dagegen, wenn die Beteiligten über Abhilfemaßnahmen streiten. Solche Maßnahmen zu bestimmen, ist allein Sache des Arbeitgebers.

(b) Danach hat die Einigungsstelle die Grenzen ihrer Entscheidungsbefugnis beachtet. Die Beschwerdeführer haben weder Rechtsansprüche geltend gemacht noch waren ihre Beschwerden ausschließlich vergangenheitsbezogen. Die Einigungsstelle hat auch nicht über Abhilfemaßnahmen entschieden.

(aa) Die Beschwerdeführer haben die hohe Arbeitsbelastung durch Unterbesetzung von Schalterplätzen in der Filiale kritisiert und aus ihrer Sicht die damit verbundenen Beeinträchtigungen aufgezählt. Soweit sie dabei auf den Wegfall von Kurzpausen und die Leistung von Überstunden verwiesen haben, haben sie ersichtlich nicht einen Anspruch auf Pausengewährung oder Vergütung der Überstunden

Ist eine Beschwerde ausschließlich auf die Vergangenheit bezogen, geht es dem Beschwerdeführer also im Wesentlichen um nachträgliche Kompensation, ist die Einigungsstelle nicht zuständig.

den oder das Recht geltend gemacht, die Leistung von Mehrarbeit zu verweigern. Die Erwähnung dieser Umstände dient lediglich der Beschreibung der tatsächlich eingetretenen Situation und der durch sie bewirkten

Unzuträglichkeiten, nicht der Verfolgung von Rechtsansprüchen. (...)

(bb) Der Betriebsrat hat die Einigungsstelle nicht wegen allein vergangenenheitsbezogener Beschwerden angerufen. Den Beschwerdeführern geht es im Schreiben vom 1. Oktober 2002 jedenfalls nicht allein um die nachträgliche Kritik eines bereits beendeten Zustands. Sie nehmen die Verhältnisse während des Zeitraums vom 12. August bis 27. September 2002 vor allem zum Anlass, sich gegen die von ihnen befürchtete Wiederholung oder gar Regelmäßigkeit des kritisierten Zustands zu wehren. Dies wird sowohl aus dem Hinweis deutlich, die Filialbezirksleitung habe die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes als Dauerzustand angekündigt, als auch aus der Forderung, die Arbeitsplätze in der Filiale sollten stets vollständig besetzt werden.

(cc) Die Einigungsstelle hat auch nicht über Abhilfemaßnahmen entschieden. Das ergibt die Auslegung des Spruchs. Die Einigungsstelle hat „die Beschwerde vom 1. Oktober 2002“ für berechtigt erklärt. Ihr Spruch nimmt damit Bezug auf das Schreiben vom 1. Oktober 2002. Dieses verhält sich zu Beginn über die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes und die daraus resultierenden Belastungen. Am Ende heißt es: „Die Unterzeichner der Beschwerde fordern ... eine ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze ...“. Auf diese Weise hat das Schreiben deutlich zwischen der Beschwerde als solcher und der zu ihrer Abhilfe geforderten Maßnahme unterschieden. Die Bezugnahme legt es nahe, auch den Beschluss der Einigungsstelle im Sinne dieser Differenzierung zu verstehen. Hinzukommt, dass nach dem allgemeinen Sprachgebrauch der Begriff „Beschwerde“ nicht zugleich Maßnahmen zu ihrer Abhilfe umfasst. Zur Bedeutung des Begriffs gehört zwar das Verlangen nach Abhilfe oder Kompensation, nicht aber das Mittel der Abhilfe oder des Ausgleichs selbst. Überdies sind Betriebsvereinbarungen und Beschlüsse betrieblicher

Einigungsstellen, auch soweit ihnen nicht der Charakter einer Betriebsvereinbarung zukommt, möglichst gesetzeskonform auszulegen. Hätte die Einigungsstelle Abhilfemaßnahmen beschlossen, wäre ihr Spruch dagegen zumindest teilweise unwirksam. Danach ist eine Auslegung des Spruchs vom 12. September 2003 dahin geboten, dass in ihm lediglich die Berechtigung der Beschwerden als solche festgestellt, nicht aber die Dauerbesetzung der Schalterplätze als Weg zur Beseitigung der Ursachen vorgeschrieben wird.

b) Der Spruch der Einigungsstelle genügt nicht den an eine Ersetzung der Einigung der Betriebsparteien iSv. § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu stellenden Bestimmtheitsanforderungen. Dies hat seine Unwirksamkeit zur Folge.

aa) Ein Spruch der betrieblichen Einigungsstelle, mit dem diese die Berechtigung einer Beschwerde von Arbeitnehmern feststellt, verpflichtet den Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. (...) Aus dem Spruch muss deshalb hervorgehen, welche konkreten tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als zu vermeidende Beeinträchtigung der Arbeitnehmer angesehen hat. Andernfalls kann der Arbeitgeber nicht erkennen, welchen Zustand er zu beseitigen oder künftig zu vermeiden hat. Eine wirksame Abhilfe ist ihm dann nicht möglich. Ein in diesem Sinne nicht hinreichend bestimmter Spruch ist unwirksam.

bb) Der Spruch vom 12. September 2003 enthält keine Präzisierung des von der Einigungsstelle als abhilfebedürftig angesehenen Zustands. Er lautet nur dahin, dass die Berechtigung der Beschwerden festgestellt wird. Auf die den Betriebsparteien mitgeteilte Begründung des Spruchs kann zum Zweck der Präzisierung nicht zurückgegriffen werden. (...) Zum Verständnis des Spruchs vom 12. September 2003 kann allenfalls das Beschwerdeschreiben vom 1. Oktober

2002 herangezogen werden, auf das er Bezug nimmt. Auch aus diesem geht jedoch nicht hinreichend klar hervor, welchen konkreten Zustand die Beschwerdeführer für unzuträglich halten und in Zukunft vermeiden wissen möchten. (...) Dann aber ist ungewiss, gegen welche Zeiten einer Fehlbesetzung sie sich wehren, ob sie jedwede noch so kurze Unterbesetzung der Schalterplätze in der Filiale als Benachteiligung ansehen oder ob lediglich die gleichzeitige Abwesenheit zweier Filialmitarbeiter vermieden werden soll. Damit bleibt auch unter Berücksichtigung des Beschwerdeschreibens unklar, auf welche tatsächlichen Umstände sich die Feststellung der Berechtigung der Beschwerde bezieht. Dazu hätte die Einigungsstelle in den Spruch eine konkrete Beschreibung des Zustands aufnehmen müssen, in dem sie eine nicht hinnehmbare Beeinträchtigung der Beschwerdeführer erblickt.

Anmerkung

Das BAG beschäftigt sich zunächst mit der Frage, welcher Weg den einem Tochterunternehmen der Deutschen Post AG zugewiesenen Beamten eröffnet ist, wenn sie eine Beschwerde erheben wollen. Da die zugewiesenen Beamten weiterhin unmittelbare Bundesbeamte sind und insoweit auch weiterhin die beamtenrechtlichen Vorschriften für sie gelten. Da mit der Zuweisung an die private Einrichtung das Statusverhältnis der Beamten nicht berührt wird – sie bleiben unmittelbare Bundesbeamte, werden auch die ihnen in dieser Eigenschaft zustehenden beamtenrechtlichen Rechte durch den Einsatz in der privatrechtlichen Einrichtung nicht geschmälert. Deshalb steht ihnen auch das Beschwerderecht nach § 171 BBG zu. Nach dieser Vorschrift kann der Beamte unter Einhaltung des Dienstweges Anträge und Beschwerden vorbringen. Da der Einsatzbetrieb aber privatrechtlich organisiert ist und daher das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung

findet, kommen Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz hinzu. Denn gem. § 24 Abs. 3 PostPersRG gelten die Beamten im Hinblick auf die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer. Daher stehen ihnen auch die im BetrVG niedergelegten Arbeitnehmerrechte zu – hier das Beschwerderecht aus § 85 BetrVG.

Durch die Aufspaltung ihrer Rechtsstellung dürfen die Beamten keinen Verlust an Rechten erleiden. Da sich Beamte im Bereich des „reinen“ öffentlichen Dienstes neben dem indi-

viduellen Beschäftigung im Einsatzbetrieb betreffen, als Beschwerde an den Betriebsrat geben können, der dann, wenn die Beschwerde aus seiner Sicht gerechtfertigt erscheint, beim Arbeitgeber auf Abhilfe drängt.

Nicht entschieden hat das BAG die Anwendbarkeit des § 84 BetrVG für Beamte. In § 84 BetrVG ist das individuelle Beschwerderecht für Arbeitnehmer geregelt, das im Wesentlichen § 171 BBG entspricht. Dass Betrieben der Privatwirtschaft zugewiesene Beamte de facto zwei Arbeitge-

des belastenden Zustands begehrt, der Arbeitnehmer eine eigene Beeinträchtigung rügt und ein Beschwerdegegenstand im dem Sinne vorgebracht wird, dass kenntlich ist, in welchen tatsächlichen Umständen der Arbeitnehmer eine Beeinträchtigung erblickt.

Liegt der Einigungsstelle eine zulässige Beschwerde vor, so besitzt sie eine Regelungsbefugnis nur dann, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Gegenstand der Beschwerde darf kein Rechtsanspruch sein.
- Die Beschwerde darf nicht ausschließlich vergangenheitsbezogen sein; der Arbeitnehmer muss die Veränderung eines ihn beeinträchtigenden betrieblichen Zustands für die Zukunft anmahnen. Nur dann nämlich handelt es sich um einen regelungsbedürftigen Streit der Betriebsparteien, in dem die Einigungsstelle konfliktlösend tätig werden kann.
- Die Einigungsstelle darf nur feststellen, dass die Beschwerde berechtigt ist und ihr abzuhelpen ist. Wie dies geschieht, welche Abhilfemaßnahmen also in Betracht kommen, fällt in die alleinige Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers.

Im vorliegenden Fall waren alle diese Voraussetzungen erfüllt. Rechtswidrig wurde der Spruch der Einigungsstelle „nur“ deshalb, weil er nicht bestimmt genug war. Stellt die Einigungsstelle fest, dass die Beschwerde berechtigt ist, der Arbeitgeber also zur Abhilfe verpflichtet ist, so muss nämlich der Arbeitgeber aus dem Spruch der Einigungsstelle selbst entnehmen können, welche ganz bestimmten Mängel er für die Zukunft abzustellen hat. Die Einigungsstelle muss in ihrem Spruch – nicht erst in der Begründung – klar ausführen, was – nicht aber wie es – abgestellt werden soll.



[Download Vollversion](#)

Konsequenzen für die Praxis

1. Den bei der Deutschen Post AG oder einem ihrer Tochterunternehmen beschäftigten Beamten steht das kollektive Beschwerderecht an den Betriebsrat nach § 85 BetrVG sowie das individuelle Beschwerderecht nach § 171 BBG zu.
2. Die Einigungsstelle besitzt keine Zuständigkeit zur Entscheidung über einen Rechtsanspruch, zur Entscheidung über die Berechtigung einer ausschließlich vergangenheitsbezogenen Beschwerde und zur Entscheidung über konkrete Abhilfemaßnahmen, die vom Arbeitgeber zu ergreifen sind.
3. Die Auswahl der Abhilfemaßnahmen ist ausschließlich Sache des Arbeitgebers.
4. Zur Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs über eine Beschwerde ist es zwingend erforderlich, dass aus ihm selbst hervorgeht, welche konkreten tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als berechtigte Beschwerdegegenstände ansieht, die der Arbeitgeber künftig vermeiden oder beseitigen soll.

viduellen Beschwerderecht des § 171 BBG zusätzlich gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG mit Beschwerden an die Personalvertretung wenden können, also eine doppelte Beschwerdemöglichkeit besitzen, muss dies auch für die hier vorliegende Konstellation gelten mit dem einzigen Unterschied, dass wegen des Einsatzes im Privatbereich statt des § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG die entsprechende betriebsverfassungsrechtliche Vorschrift des § 85 BetrVG anzuwenden ist. Danach steht fest, dass auch die in privatisierten Betrieben der Post tätigen Beamten Beanstandungen, die die Um-

ber haben, könnte dafür sprechen, ihnen nicht nur gegenüber ihrem Dienstherrn, sondern auch gegenüber dem Arbeitgeber des Einsatzbetriebs das individuelle Beschwerderecht zuzugestehen, hier also einen „Durchgriff“ auf kurzem Weg zu ermöglichen.

Das BAG hat im weiteren klargestellt, wann eine zulässige Beschwerde vorliegt. Dies ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer auf eine Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder sonstige Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer des Betriebs hinweist und Abhilfe

Rechtsprechung in Leitsätzen

Geschäftsführung des Betriebsrats

Änderung der Tagesordnung in Betriebsratssitzung

Der Betriebsrat kann die mitgeteilte Tagesordnung in der Betriebsratssitzung nur ändern, wenn der vollzählig versammelte Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis erklärt, den Beratungspunkt in die Tagesordnung aufzunehmen und darüber zu beschließen.

(Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 24.5.2006

– 7 AZR 201/05 –

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Zulage

Die Betriebsparteien können wegen des Tarifvorbehalts in § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG keine Regelungen über die Weitergabe von Tarifierhöhungen treffen. Sie sind jedoch nicht gehindert zu regeln, ob und inwieweit Tarifierhöhungen auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden können.

BAG, Beschluss v. 30.5.2006

– 1 AZR 111/05 –

Teilzeit- und Befristungsrecht

Haushaltsbefristung nach dem TzBfG

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Die Vorschrift erfordert eine zweckgebundene Zuweisung der Haushaltsmittel für die Erledigung von zeitlich begrenzten Tätigkeiten. Die Auswei-

sung von Haushaltsmitteln für die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne eine besondere Zweckbestimmung erfüllt den Tatbestand des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht und stellt keinen sachlichen Grund für den Ausschluss eines befristeten Arbeitsvertrags dar.

BAG, Urteil v. 18.10.2006

– 7 AZR 419/05 –

Verringerung der Arbeitszeit/Unzulässiger Wunsch der Verteilung auf Arbeits- und Freizeitphasen

Nach § 8 TzBfG kann gerade und nur die Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die Verteilung innerhalb des vereinbarten Arbeitszeitmodells, z. B. Wochen- oder Monatsarbeitszeit, nicht jedoch eine davon losgelöste Aufteilung z. B. in monatliche Phasen voller Arbeitsleistung und Phasen gänzlicher Arbeitsbefreiung beansprucht werden.

Jedenfalls stehen einem Aufteilungswunsch i. S. von § 8 Abs. 4 TzBfG betriebliche Gründe entgegen, wenn – wie vorliegend – sich die Freizeitphase zeitlich mit einer Überzahl von Erholungsurlaubsanträgen (Schulferien, Jahresende) zu überschneiden pflegt.

LAG Düsseldorf, Urteil v. 17.5.2006

– 12 Sa 175/96 –

Einstweilige Verfügung auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung der Arbeitszeit bei dringenden familiären Gründen

Die Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG kann der Arbeitnehmer ausnahmsweise im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen, wenn die Verringerung der Arbeitszeit aus familiären Gründen dringend und unumgänglich ist.

Mit einem pauschalen Hinweis auf die aktuelle wirtschaftliche Lage und damit verbundene interne Umstrukturierungsmaßnahmen legt der Arbeitgeber nicht dar, dass anzuerken-

nende betriebliche Gründe dem Verlangen auf Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

LAG Köln, Beschluss v. 23.12.2005

– 9 Ta 397/05 –

Kündigungsrecht

Verhaltensbedingte Kündigung wegen privater Internetnutzung

Durch die unerlaubte – durch entsprechende Dienstvereinbarung und Dienstanweisung verbotene – Installation einer Anonymisierungssoftware verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche (Rücksichtnahme-) Pflicht erheblich.

Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt das Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht Sanktion für eine Vertragspflichtverletzung, sondern die Vermeidung von weiteren Vertragspflichtverletzungen. Die eingetretene Pflichtverletzung muss sich auch zukünftig noch belastend auswirken. Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient der Objektivierung der Prognose.

Die Abmahnung ist zugleich auch Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um eine zukünftige Vertragsstörung zu beseitigen und zu vermeiden. Dieser Aspekt hat durch die gesetzliche Regelung des § 314 Abs. 2 BGB eine gesetzgeberische Bestätigung erfahren.

Eine Abmahnung ist auch unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausnahmsweise entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft – trotz Abmahnung – nicht erwartet werden kann oder es sich um eine solch schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei

der eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen werden kann.

(Orientierungssätze - Auszug)

BAG, Urteil v. 12.1.2006

- 2 AZR 179/05 -

Außerordentliche Kündigung gegenüber ordentlich unkündbarem Arbeitnehmer (ehemaliger Beamter der BA Flugsicherung) wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

§ 23 MTV (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH) enthält für übernommene Beamte der Bundesanstalt für Flugsicherung nur eine Regelung über die Krankenbezüge, aber keinen Ausschluss der außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung.

Bei einem Ausschluss der ordentlichen Kündigung auf Grund tarifvertraglicher Vorschriften kann im Ausnahmefall auch eine krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung in Betracht kommen.

Dabei kann es für die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechen, wenn der Arbeitgeber bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers keine nennenswerte Arbeitsleistung mehr zu erwarten hat, aber trotzdem über den üblichen Sechs-Wochen-Zeitraum hinaus erhebliche Leistungen an Entgeltfortzahlung zu erbringen hat (im Fall: unbefristete Entgeltfortzahlung bis zur Verrentung bzw. Versetzung in den Ruhestand).

Dem Betriebsrat ist bei einer außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auflauffrist gegenüber einem tariflich unkündbaren Arbeitnehmer nicht lediglich die Anhörungsfrist von drei Tagen nach § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, sondern die volle Frist von einer Woche zur Stellungnahme gem. § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG einzuräumen.

(Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 12.1.2006

- 2 AZR 242/05 -

Außerordentliche Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung

Mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils im Kündigungsschutzprozess ist festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung zu dem bestimmten Termin nicht aufgelöst worden ist. Außerdem steht in aller Regel jedenfalls fest, dass im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat.

In Fällen der Vorgeflichkeit kann das Gericht den Rechtsstreit fortführen und in der Sache entscheiden oder aussetzen, es kann, falls die übrigen Voraussetzungen vorliegen, einen über die vorgefliche Rechtsfrage anhängigen Rechtsstreit hinzuverbinden oder es kann die Rechtsstreite unverbunden lassen, aber zeitnah (u.U. am selben Tag) entscheiden.

Von welcher dieser Möglichkeiten das Gericht Gebrauch macht, steht in seinem Ermessen. Das Ermessen kann jedoch eingeschränkt sein mit der Folge, dass nicht jede der an sich denkbaren Möglichkeiten, sondern nur bestimmte Möglichkeiten oder sogar nur noch eine Möglichkeit einer rechtmäßigen Ermessensausübung entsprechen.

Bei der Ausübung des Ermessens hat das Gericht mehrere Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Dazu gehören insbesondere die Prozesswirtschaftlichkeit und die Vermeidung der Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen. Von Bedeutung ist daneben auch der Beschleunigungsgrundsatz, der in arbeitsrechtlichen Bestandsstreitigkeiten besonders in den Vordergrund tritt.

Die genannten Gesichtspunkte schließen es in aller Regel aus, über einen Kündigungsschutzantrag hinsichtlich einer Kündigung und über einen darauf bezogenen Auflösungsantrag eher zu entscheiden als über einen zeitlich vorgehenden Auflösungsantrag. Die widersprechende Rechtsprechung des Senats (17. September 1987 - 2 AZR 2/87) wird aufgegeben.

Sowohl der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers als auch der Anspruch des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung hängen vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses ab, ob der Arbeitnehmer berechtigt ist, konkurrierend tätig zu werden. Alle diese Fragen blieben in der Schwebe und könnten nur alternativ-fiktiv beurteilt werden, wenn die Entscheidung über den zeitlich letzten in einer Reihe von Beendigungstatbeständen abgewartet werden müsste, ehe über den zeitlich vorausgehenden Auflösungsantrag entschieden würde.

Auflösungsanträge, die auf unterschiedliche Kündigungen bezogen sind, haben unterschiedliche Streitgegenstände.

(Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 27.4.2006

- 2 AZR 360/05 -

Änderung der „Kleinbetriebsklausel“ im KSchG ab dem 1.1.2004

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG genießen Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden, keinen allgemeinen Kündigungsschutz. Nach Satz 3 der Norm in der seit dem 1.1.2004 geltenden Fassung gilt das KSchG in Betrieben, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden, nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.

Bei einem späteren Absinken der Zahl der am 31.12.2003 beschäftigten Arbeitnehmer auf fünf oder weniger Personen genießt keiner der im Betrieb verbleibenden „Alt-Arbeitnehmer“ weiterhin Kündigungsschutz, soweit in dem Betrieb einschließlich der seit dem 1.1.2004 eingestellten Personen insgesamt nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Dies gilt auch dann, wenn für unterschiedliche „Alt-Arbeitnehmer“ an-

dere Arbeitnehmer eingestellt worden sind. Eine solche „Ersatzeinstellung“ reicht nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Besitzstandsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG für deren Anwendung nicht aus.

BAG, Urteil v. 21.9.2006
– 2 AZR 840/05 –

Zusammenlegung von Niederlassungen und Sozialauswahl

Der Kreis der in eine nach § 1 Abs. 3 KSchG vorzunehmende Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer bestimmt sich nach ihrer Vergleichbarkeit. Diese bemisst sich zwar in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. An einer Vergleichbarkeit fehlt es jedoch zwischen Arbeitnehmern, die der Arbeitgeber nicht einseitig auf den anderen Arbeitsplatz umsetzen oder versetzen kann. Die Vergleichbarkeit kann grundsätzlich auch nicht dadurch herbeigeführt werden, dass der Arbeitsvertrag eines von einem betrieblichen Ereignis betroffenen Arbeitnehmers erst anlässlich dieses Ereignisses einvernehmlich oder im Wege der Änderungskündigung entsprechend abgeändert wird.

BAG, Urteil v. 18.10.2006
– 2 AZR 676/05 –

Tarifvertragsrecht

Rückwirkende Verschlechterung des Tarifentgelts durch Sanierungstarifvertrag

Tarifvertragsparteien können einen Tarifvertrag während seiner Laufzeit rückwirkend ändern und in tarifliche Rechte eingreifen. Dieser Gestaltungsspielraum ist aber begrenzt. Schutzwürdiges Vertrauen der Normunterworfenen darf nicht verletzt werden. Ob und gegebenenfalls mit Wirkung zu welchem Zeitpunkt die Tarifunterworfenen mit einer rückwirkenden Regelung rechnen müssen, ihr also kein schützenswertes Vertrauen entgegenstellen können, ist eine Frage des Einzelfalls. In der Regel müssen Beschäftigte nicht damit rechnen, dass in bereits entstandene

Ansprüche eingegriffen wird, auch wenn sie noch nicht erfüllt oder noch nicht fällig sind. Anders ist dies nur dann, wenn bereits vor der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Tarifvertragsparteien verschlechternd in diesen Anspruch eingreifen werden.

BAG, Urteil v. 11.10.2006
4 AZR 486/05 –

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Wahlberechtigung zur Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung

Wird die Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich eines Bundesministeriums nach § 97 Abs. 3 Satz 2 2. Alt. SGB IX durchgeführt, weil die Zahl der gebildeten Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn ist, sind neben der für das Ministerium gebildeten Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen alle Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt. Für das Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretungen ist es ohne Bedeutung, ob sie eine verselbständigte Außen- oder Nebenstelle, eine dem Bundesministerium nur mittelbar nachgeordnete Dienststelle oder eine Dienststelle, für die eine Bezirksschwerbehindertenvertretung gebildet ist, vertreten.

Der Wahlvorstand ist nicht Beteiligter in einem die Wahlanfechtung betreffenden Beschlussverfahren.

BAG, Beschluss v. 24.5.2006
– 7 ABR 40/05 –

Schwerbehindertenrecht

Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse mög-

lichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, so kann er Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben. Soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, hat er einen Anspruch auf Vertragsänderung.

Macht der schwerbehinderte Arbeitnehmer den Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung gegen den Arbeitgeber geltend, hat er nach den allgemeinen Regeln grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchshindernden Voraussetzungen vorzutragen. Dazu gehören insbesondere diejenigen, aus denen sich die Unzumutbarkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers ergeben soll.

Welche Einzelheiten vom Arbeitgeber vorzutragen sind, bestimmt sich nach den Umständen des Streitfalles unter Berücksichtigung der Darlegungen des klagenden Arbeitnehmers. Da der Arbeitgeber einen umfassenden Überblick über die betrieblich eingerichteten Arbeitsplätze und die dort zu erfüllenden Anforderungen hat, muss er sich substantiiert mit den Vorstellungen des Arbeitnehmers über weite Einsatzmöglichkeiten auseinandersetzen.

(Orientierungssätze)

BAG, Urteil v. 14.3.2006
– 9 AZR 411/05 –

JAV'ler am Ende ihrer Ausbildung: Was nun? Der Übernahmeanspruch im Lichte betrieblicher Realitäten

Dr. Magnus Bergmann, Greven

Einführung

Mitglieder der so genannten Jugend- und Auszubildendenvertretung (kurz: JAV) unterscheiden sich am Ende ihrer Ausbildung von „normalen“ Auszubildenden in einem wesentlichen Punkt: Sie haben nach Abschluss der Ausbildung einen gesetzlichen Übernahmeanspruch gegenüber dem Ausbilder bzw. späteren Arbeitgeber. Der Anspruch bezieht sich auf die unbefristete Beschäftigung im Ausbildungsberuf und besteht sowohl in der Privatwirtschaft (§ 78 a BetrVG) als auch im öffentlichen Dienst (§ 9 BPersVG).

Der nachfolgende Aufsatz widmet sich den gängigsten und praxisrelevantesten Fragen rund um den Übernahmeanspruch eines JAV'lers. Anlass zur umfassenden Darstellung besteht nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass der Übernahmeanspruch vielen Arbeitgebern ein Dorn im Auge ist. Sie sagen sich „Ausbildung ja – spätere Übernahme nein“, dies häufig vor dem Hintergrund angespannter Beschäftigungssituationen (z.B. wegen Auftragsmangels) oder eines mit der Belegschaftsvertretung vereinbarten Einstellungsstopps.

Der Kreativität der Arbeitgeber ist auch beim Übernahmeanspruch keine Grenze gesetzt: So trifft man in der Praxis auf unterschiedliche Reaktionen, wenn sich ein JAV'ler auf seinen gesetzlichen Übernahmeanspruch bezieht. Wenig kreative Arbeitgeber begegnen dem Übernahmeanspruch mit einem schlichten „Geht nicht, weil nicht eingeplant!“. Einfallsreichere Arbeitgeber bieten befristete Arbeitsverträge

im erlernten Ausbildungsberuf an. Wieder andere Arbeitgeber ködern den JAV'ler mit einem höherwertigeren Arbeitsverhältnis für zwölf Monate und fordern im Gegenzug, dass der JAV'ler noch während der Ausbildung auf seinen Übernahmeanspruch schriftlich verzichtet. Andere schließen mit dem JAV'ler einen Aufhebungsvertrag und versprechen blühende Landschaften.

Ein JAV'ler weiß in der Praxis oft nicht, wie er sich verhalten soll. Er mag sich manchmal denken, lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach zu haben und stimmt vorschnell dem Vorschlag des Arbeitgebers zu. Ist das schlau? Diese Frage soll sich nicht nur der JAV'ler, sondern auch der diesen beratende Betriebsrat bzw. Personalrat stellen. Die nachführenden Ausführungen helfen, hierauf Antworten zu finden.

Grundzüge des Übernahmeanspruchs

Der Übernahmeanspruch in der Privatwirtschaft ist gesetzlich in § 78 a BetrVG, der für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in § 9 BPersVG verankert. Der JAV'ler kann grundsätzlich die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verlangen.

wegen seiner Betätigung im Gremium keine Nachteile erleidet. So soll die Unabhängigkeit in der Amtsführung gesichert werden. Die Struktur der Vorschriften erschließt sich nicht auf den ersten Blick.

Zunächst ist von Mitteilungspflichten des Arbeitgebers (§ 78 a Abs. 1 BetrVG, § 9 Abs. 1 BPersVG) die Rede. Er muss spätestens drei Monate vor der Beendigung der Ausbildung dem JAV'ler schriftlich mitteilen, dass er ihn nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen will.

Parallel dazu hat der JAV'ler eine Äußerungspflicht (§ 78 a Abs. 2 BetrVG, § 9 Abs. 2 BPersVG). Er muss innerhalb von drei Monaten vor der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich die Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (Vollzeit) verlangen. Ein zu früh gestellter Antrag ist unwirksam und muss innerhalb der Drei-Monats-Frist wiederholt werden.

Formulierungsbeispiel für ein Standardschreiben des JAV'lers an den Arbeitgeber:

„Sehr geehrte Damen und Herren, seit dem ... befinde ich mich in unserem Unternehmen in einem Berufsausbildungsverhältnis als Voraussichtlich am ... werde ich die Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss meiner mündlichen Abschlussprüfung beenden. Unserer betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretung gehöre ich seit dem ... als ordentliches gewähltes Mitglied an. Hiermit beantrage ich gem. § 78 a Abs. 2 BetrVG die Weiterbeschäftigung nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildungsprüfung in meinem erlernten Beruf. Damit gilt im Anschluss an mein Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Selbstverständlich

RA Dr. jur. Magnus Bergmann,
Doebel & Dr. Bergmann,
Rechtsanwälte und Notar,
Saerbeckerstraße 2a, 48268 Greven
info@anwalt-bergmann.com

Der Gesetzgeber hat die Regelung aufgenommen, damit ein JAV'ler

ist das Bestehen der Abschlussprüfung Grundvoraussetzung für die Übernahme. Sollte aus mir derzeit nicht erkennbaren Gründen kein meiner Ausbildung entsprechender freier Arbeitsplatz zu besetzen sein, erkläre ich mich hilfsweise auch bereit, ein anderes zumutbares Arbeitsplatzangebot anzunehmen.“

Versäumt der JAV´ler die schriftliche Geltendmachung, scheidet er mit Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aus dem Betrieb aus. Die Äußerungspflicht besteht übrigens auch dann, wenn der Arbeitgeber – pflichtwidrig – nicht mitgeteilt hat, dass er den JAV´ler nicht übernehmen will. Hat der JAV´ler seiner Pflicht genügt, kann er die Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf verlangen. Die ausbildungsfremde, geringerwertige Beschäftigung scheidet grundsätzlich aus. Ausnahmsweise kann sie nach dem Bundesverwaltungsgericht aber in Betracht kommen, wenn die Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf objektiv nicht möglich ist. Weitere Einschränkungen ergeben sich, wenn der Arbeitgeber objektiv vorliegende Gründe darlegen kann, nach denen ihm die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist; dies muss der Arbeitgeber auf eigenen Antrag hin vom Arbeitsgericht feststellen lassen, § 78 a Abs. 4 BetrVG, § 9 Abs. 4 BPersVG.

Praxisrelevante Fragestellungen, ausgehend von der Zentralfrage: Was gilt, wenn ...

... der JAV´ler mit dem Arbeitgeber einen Verzichtvertrag schließt bzw. der JAV´ler einseitig auf seinen Übernahmeanspruch verzichtet?

Dabei gilt es zu differenzieren: Erfolgt der Verzicht innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses, so ist der Verzicht wirksam und

der JAV´ler scheidet aus dem Betrieb aus. Unwirksam ist der Verzicht hingegen, wenn er zeitlich früher, also vor den letzten drei Monaten vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erklärt/vereinbart wird. In diesem Fall ist der Verzicht unwirksam, da er gegen § 78 a BetrVG verstößt. Der Schutz, den der Auszubildende nach § 78 a BetrVG hat, kann nicht im Voraus abbedungen werden.

... der Arbeitgeber mit dem JAV´ler nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses einen befristeten Vertrag abschließen möchte?

Hier gilt es besonders aufzupassen: Der JAV´ler findet sich in einem lediglich befristeten Arbeitsverhältnis wieder, wenn er den befristeten Vertrag vorbehaltlos unterschreibt. Die Schutzfunktion des § 78 a BetrVG wird also unterlaufen. Will der JAV´ler dies verhindern und in einem Vollzeitverhältnis unbefristet beschäftigt werden, sollte er zunächst sein Weiterbeschäftigungsverlangen form- und fristgemäß geltend machen. Überdies kann er das Angebot des Arbeitgebers unter dem ausdrücklich erklärten Vorbehalt annehmen, dass das Arbeitsgericht eine Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis als nicht zumutbar ansieht.

Formulierungsvorschlag für ein Schreiben, welches dem Arbeitgeber in Erwiderung auf sein befristetes Arbeitsplatzangebot zugehen könnte:

„Sehr geehrte Damen und Herren, ich nehme Bezug auf mein Schreiben vom ..., mit dem ich die Weiterbeschäftigung verlangt habe. Hinsichtlich Ihres Angebots auf befristete Beschäftigung (ODER/UND: Teilzeitbeschäfti-

gung) in der Abteilung ... erkläre ich, dieses Angebot unter dem Vorbehalt anzunehmen, dass das Arbeitsgericht eine Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis als nicht zumutbar ansieht. Mit freundlichen Grüßen...“

... der Arbeitgeber den JAV´ler zwar unbefristet, aber nur in Teilzeit beschäftigen möchte?

Dabei gilt das zuvor Gesagte entsprechend; der JAV´ler sollte seinen Anspruch geltend machen und den Annahmeverbehalt erklären.

... der JAV´ler vergessen hat, den Weiterbeschäftigungsanspruch form- und fristgerecht geltend zu machen, der Arbeitgeber ihn aber gleichwohl nach Ablauf des Ausbildungsverhältnisses weiterbeschäftigt?

In diesem Fall muss der JAV´ler nichts weiter unternehmen. Gemäß § 24 BBiG wird von Gesetzes wegen der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses fingiert. Dieses kann nur im Wege einer Beendigungskündigung beendet werden.

... der Arbeitgeber gegen die Weiterbeschäftigung Gründe anführen kann, wonach ihm die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann?

Dies ist nur dann wesentlich, wenn sich der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich an das Arbeitsgericht wendet. Der Arbeitgeber wird also von Gesetzes wegen in die Klägerrolle „gedrückt“. Er muss Gründe darlegen, die die Weiterbeschäftigung des JAV´lers als unzumutbar erscheinen lassen. Die Prüfungsplatte liegt hoch; der Arbeitgeber muss mehr dartun, als er bei einer fristlosen Kündigung eines Arbeitnehmers gem. § 626 BGB erklären und beweisen muss. Ein Qualifikationsvergleich kommt z. B. nicht in Betracht: Der Arbeitgeber darf den JAV´ler nicht mit anderen,

¹ Aus: DKK-Bachner, Formularbuch zum BetrVG, § 78 a Rn. 4.

² BVerwG v. 15.10.1985, PersR 86, 173.

³ Dazu weiterführend unten.

⁴ BVerwG v. 31.5.2005, ZTR 2005, 492; LAG Frankfurt v. 9.8.1974, BB 1975, 1205; DKK § 78 a Rn. 15.

⁵ LAG Frankfurt v. 9.8.1974, BB 1975, 1205.

⁶ DKK, 10. Aufl. § 78 a BetrVG Rn. 15.

⁷ LAG Baden-Württemberg AiB 2005, 563; BVerwG 31.5.2005, ZTR 2005, 492.

⁸ Vgl. BAG 16.8.2005 AP Nr. 25 zu § 78 a BetrVG.

ggf. besseren Auszubildenden vergleichen.

Wichtige Streiflichter aus der gerichtlichen Praxis im Übrigen

Besteht der JAV'ler wiederholt die Abschlussprüfung nicht, kann sich der Arbeitgeber von der Weiterbeschäftigung entbinden lassen.

Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ist grundsätzlich bei Fehlen eines freien Arbeitsplatzes anzuerkennen; der Arbeitgeber ist weder gehalten, einen neuen, nicht benötigten Arbeitsplatz zu schaffen, noch muss er einen anderen Arbeitnehmer „frei“kündigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich in den letzten drei Monaten der Ausbildung auf ein Übernahmeverlangen des JAV'lers einzustellen und ggf. freier werdende Arbeitsplätze für diesen zu reservieren. Insoweit hilft dem Arbeitgeber nicht, einen freien Arbeitsplatz schnell zu besetzen, obwohl ihm ein Abwarten der Abschlussprüfung zumutbar war.

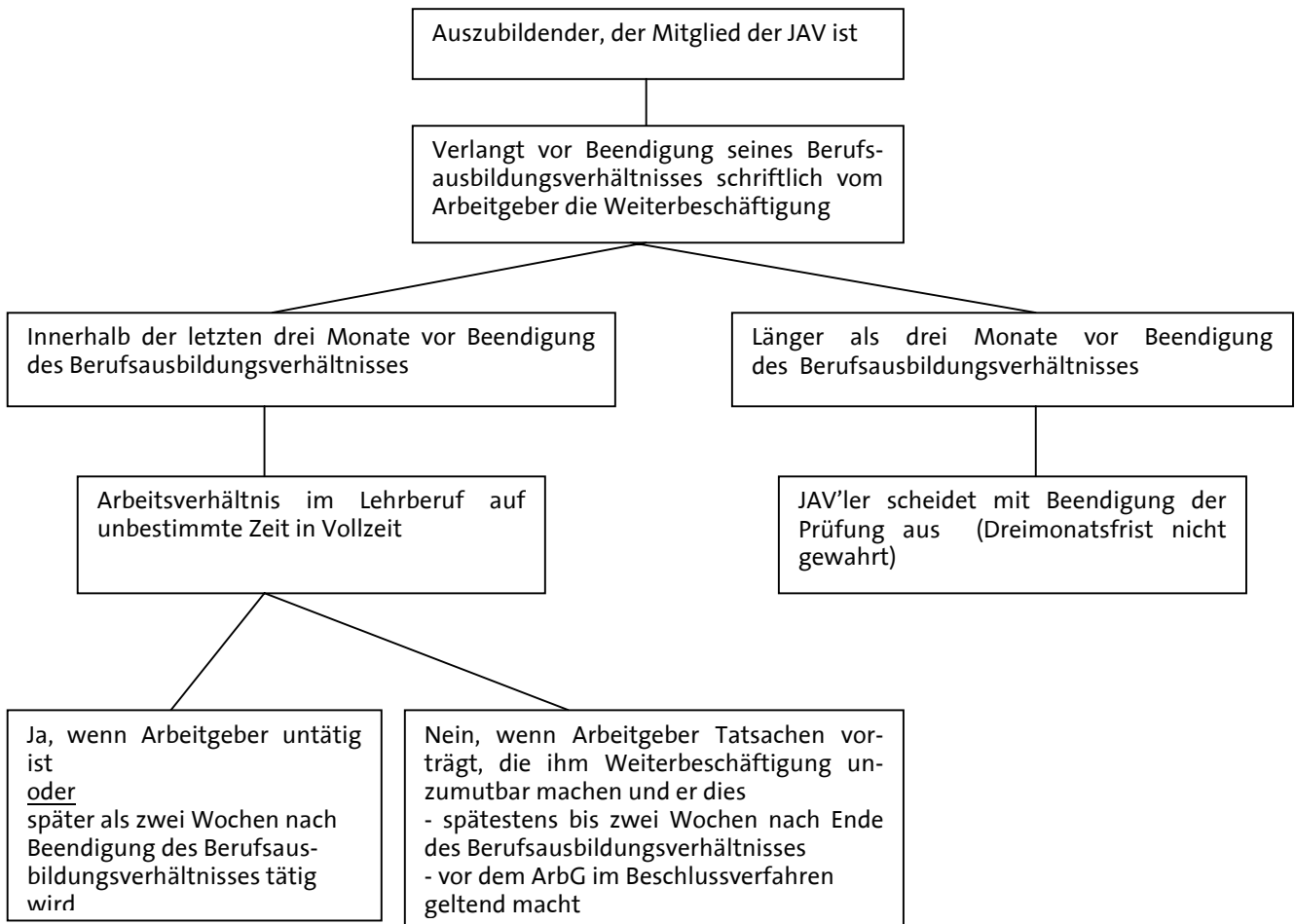
Bei der Formulierung helfen die o.g. Formulierungshilfen.

Vom Arbeitgeber nicht vorschnell einschüchtern lassen. Bei nur befristeten Angeboten oder Teilzeitstellen einen ausdrücklichen Vorbehalt erklären.

Selbst wenn der Arbeitgeber sich an das Gericht wendet: Dagegen halten und den Arbeitgeber die angeblliche Unzumutbarkeit unter Beweis stellen lassen.

Zusammenfassung

Die Fristen zum Ende der Berufsausbildung genau notieren. Lieber einmal zuviel den Weiterbeschäftigungsanspruch geltend machen als zu wenig.



⁹ LAG Niedersachsen DB 1975, 1224.
¹⁰ BAG, st. Rspr. seit Ur. v. 16.1.1979.

¹¹ BAG v. 12.11.1997.
¹² DKK-Kittner, § 78 a Rn. 37.

Impressum

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin.

Schriftleitung: Ass. iur. Susanne Süllwold, Ass. iur. Noëlle Niederst, Dreizehnmorgenweg 36, 53175 Bonn, Telefon (02 28) 307 78 90, Telefax (02 28) 307 78 89, E-Mail: ZBVR-Schriftleitung@dbb.de

Soweit keine abweichende Namensnennung erfolgt, sind Autorinnen der Anmerkungen zu den Entscheidungen in der Rubrik „Rechtsprechung“ die Schriftleiterinnen. Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des jeweiligen Verfassers wieder.

Erscheinungsweise: elfmal jährlich.

Bezugspreis: Jahresabonnement 11, 90 €; Einzelausgabe 3, 70 €; für Betriebsratsmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des dbb ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Urheberrechte: Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Herstellung fotografischer Vervielfältigungen, Mikrofilme u.ä. – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Verlags.

Zitierweise: ZBVR online, Jahrgang, Seite

Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon (030) 726 19 17-0, Telefax (030) 726 19 17-40, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.