

betriebsverfassung

Versetzung nach der Betriebsstilllegung

Der Betriebsrat eines stillgelegten Betriebs ist nicht im Rahmen seines Restmandats nach § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu beteiligen, wenn die Arbeitgeberin einem Arbeitnehmer nach der vollständigen Stilllegung des Betriebs eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens zuweist.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 08.12.2009
– 1 ABR 41/09**

Der Fall

Die Arbeitgeberin löste im Zuge einer unternehmensweiten Umstrukturierung ihren Betrieb in S zum Jahresende 2001 auf. Letztmalig ersuchte sie den dort gebildeten Betriebsrat Ende April 2005 um Zustimmung zu Versetzungen der Arbeitnehmer in andere Betriebe des Unternehmens. Nachdem der Betriebsrat dies verweigert hatte, beantragte die Arbeitgeberin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass es für die Versetzung des in diesem Verfahren betroffenen Arbeitnehmers C nicht der Zustimmung des Betriebsrats des früheren Betriebs S bedurft habe.

Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin sei schon deswegen unbegründet, weil der Betriebsrat des stillgelegten Betriebs im Rahmen seines Restmandates nicht hätte beteiligt werden müssen. Nach § 21b BetrVG bleibe der Betriebsrat, dessen Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergeht, so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich sei. Ein solches Erfordernis bestehe vorliegend allerdings nicht.

Nach der gesetzlichen Konzeption sei die Mitwirkung des Betriebsrats bei Versetzungen auf die Unterlassung der beabsichtigten Versetzung oder deren Aufhebung gerichtet, sofern sie zunächst

vorläufig durchgeführt worden ist. In einem solchen Fall sei der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer in seinem bisherigen Arbeitsbereich zu belassen oder ihn dort wieder einzusetzen.

Das Beteiligungsrecht gemäß §§ 99 Abs. 1 Satz 1, 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG diene zum einen dem Schutz der vorhandenen Belegschaft (z.B. vor einer Arbeitsverdichtung infolge der Versetzung) und zum anderen den individuellen Interessen des von einer solchen Versetzung betroffenen Arbeitnehmers.

Sei allerdings ein Betrieb stillgelegt worden, dann sei die Einbeziehung des dort gebildeten Betriebsrats weder zur Wahrung von Belegschaftsinteressen noch zum Schutze der betroffenen Arbeitnehmer geboten. Die Belegschaftsinteressen könnten schon deshalb nicht mehr beeinträchtigt sein, weil die Belegschaft infolge der Betriebsstilllegung aufgelöst worden ist. Die Individualinteressen der von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer seien hingegen – da es sich um eine Betriebsänderung handle – im Rahmen des abzuschließenden Interessenausgleichs und Sozialplans zu wahren.

■ Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung vermag nicht zu überzeugen. Zwar stellt das Bundesarbeitsgericht zutreffend fest, dass durch die Mitbestimmung des Betriebsrats sowohl die kollektiven Interessen der Belegschaft als auch die individuellen Belange des von einer Versetzung betroffenen Arbeitnehmers geschützt werden sollen. Nicht nachvollziehbar ist jedoch die Argumentation, dass in der vorliegenden Fallkonstellation der Betriebsrat des stillgelegten Betriebs nicht zu beteiligen sei, da weder Belegschaftsinteressen noch Interessen der betroffenen Arbeitnehmer dies erfordern würde.

Gerade bei einer Betriebsstilllegung hat der Betriebsrat in einem besonders hohen Maß die Individualinteressen der von der Stilllegung betroffenen Arbeitnehmer zu schützen. Richtig ist es zwar, dass dem Betriebsrat hierfür die Mittel des Interessenausgleichs und Sozialplans zur Verfügung stehen. Die Zuordnung von Arbeitnehmern bei einer Betriebsstilllegung zu anderen Betrieben ist Gegenstand ei-

nes abzuschließenden Interessenausgleichs. Der Abschluss eines solchen Interessenausgleichs ist jedoch nicht erzwingbar, sondern freiwillig. Wird ein Interessenausgleich nicht vereinbart, dann droht dem Arbeitgeber lediglich, dass er einen Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG zahlen muss.

Es ist daher für einen effektiven Schutz betroffener Arbeitnehmer erforderlich, dem Betriebsrat neben den Mitteln des Interessenausgleichs und Sozialplans auch das Beteiligungsrecht bei Versetzungen gemäß § 99 BetrVG zu belassen, da in solchen Fällen bei dem Nichtzustandekommen einer Einigung zwischen den Betriebsparteien in letzter Konsequenz die Arbeitsgerichte über die Rechtmäßigkeit der Versetzung zu entscheiden haben.

*Gunnar Herget, Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Bochum
www.welkoborsky.de*