

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 22. Oktober 2019
- 1 ABR 13/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:221019.B.1ABR13.18.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Beschluss vom 7. September 2017
- 4 BV 6/17 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 13. Februar 2018
- 11 TaBV 91/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - Zustimmung - Einstellung

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 13/18
11 TaBV 91/17
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2019

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 22. Oktober 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klebe und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Februar 2018 - 11 TaBV 91/17 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 7. September 2017 - 4 BV 6/17 - abgeändert.

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, die Einstellung des Arbeitnehmers D im Betrieb der Arbeitgeberin in H aufzuheben, solange die Zustimmung zu seiner Einstellung nicht vom Betriebsrat erteilt oder im Fall der Zustimmungsverweigerung arbeitsgerichtlich ersetzt wurde.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Aufhebung einer personellen Maßnahme. 1
- Die Arbeitgeberin, die insgesamt rund 3.750 Mitarbeiter beschäftigt, erbringt in ihren drei Betrieben IT-Dienstleistungen für die Sparkassenfinanzbranche. Es ist ein Gesamtbetriebsrat errichtet. 2
- Zum 1. April 2017 stellte die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer D als Leiter für den Geschäftsbereich „End-2-End-Services“ im Bereich Produktion Groupware ein. Nach Nr. 1.1 seines Arbeitsvertrags ist der Dienstort von Herr D in M. 3
- Herr D hat Personalverantwortung in fachlicher und disziplinarischer Hinsicht sowohl für in M tätige Arbeitnehmer als auch für zunächst einen, später zwei in H tätige Mitarbeiter im Bereich Produktion Groupware. Diesen sind jeweils zehn bis 20 Arbeitnehmer unterstellt. Seine Aufgaben nimmt Herr D tagesweise in M und in H wahr, wobei er lediglich in M über ein eigenes Büro verfügt. 4

Der für den Betrieb M gebildete Betriebsrat stimmte der Einstellung von Herrn D zu. Den für den Betrieb H gebildeten Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin nicht. 5

Dieser hat geltend gemacht, die Arbeitgeberin hätte auch seine Zustimmung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einholen müssen. Herr D sei durch die Übertragung von Personalverantwortung gegenüber den im Betrieb H beschäftigten Arbeitnehmern auch in diesen eingestellt worden. 6

Der Betriebsrat hat sinngemäß beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung des Arbeitnehmers D im Betrieb der Arbeitgeberin in H aufzuheben, solange die Zustimmung zu seiner Einstellung nicht vom Betriebsrat erteilt oder im Fall der Zustimmungsverweigerung arbeitsgerichtlich ersetzt wurde. 7

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, eine Eingliederung von Herr D in den Betrieb H liege nicht vor. Zumindest sei bei einer Einstellung von Herrn D in zwei Betrieben der Gesamtbetriebsrat für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG zuständig. 8

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat seine Beschwerde zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 9

B. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zu Unrecht zurückgewiesen. Der Aufhebungsantrag ist begründet. 10

I. Neben dem antragstellenden Betriebsrat und der Arbeitgeberin sind keine weiteren Personen oder Stellen am Verfahren zu beteiligen. Eine Beteiligung des bei der Arbeitgeberin gebildeten Gesamtbetriebsrats kommt nicht in Betracht. Der Gesamtbetriebsrat ist durch die begehrte Entscheidung nicht unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen (*vgl. zu den Anforderungen an eine Beteiligung etwa BAG 20. August 2014 - 7 ABR* 11

60/12 - Rn. 17 mwN). Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin kommt er für die Ausübung des Zustimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei der Einstellung eines Arbeitnehmers und damit als Inhaber eines Anspruchs auf Aufhebung dieser Maßnahme nach § 101 Satz 1 BetrVG materiell-rechtlich nicht ernsthaft in Betracht (vgl. zu diesem Erfordernis zB BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 42/08 - Rn. 9, BAGE 131, 225). Dem Gesamtbetriebsrat kann nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung solcher Angelegenheiten zugewiesen sein, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen. Eine etwaige Einstellung von Herrn D in den Betrieb H betrifft jedoch nicht mehrere Betriebe, sondern nur diesen Betrieb. Für die Ausübung des dadurch ausgelösten Zustimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs zuständig; er hat für die Wahrnehmung der Interessen seiner Belegschaft Sorge zu tragen. Soweit Herr D gleichzeitig auch in den Betrieb in M eingestellt wurde, obliegt die Wahrnehmung des dadurch begründeten Zustimmungsrechts dem dortigen Betriebsrat (ausf. dazu BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 35). Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin handelt es sich in diesem Fall - anders als bei einer Kündigung - nicht um eine, sondern um zwei unterschiedliche zustimmungspflichtige Maßnahmen (vgl. schon BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 35).

II. Der Antrag des Betriebsrats ist begründet. Die Arbeitgeberin ist nach § 101 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die Einstellung des Herrn D in den Betrieb H aufzuheben, da sie ohne Zustimmung des antragstellenden Betriebsrats erfolgt ist. 12

1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn dieser die Maßnahme ohne seine Zustimmung durchführt. Der Aufhebungsantrag dient der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustands, der dadurch eingetreten ist, dass der Arbeitgeber eine konkrete personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder aufrechterhält. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird 13

der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme mit Wirkung für die Zukunft zu beseitigen (*vgl. BAG 25. April 2018 - 7 ABR 30/16 - Rn. 21 mwN*).

2. Die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmer D in den Betrieb H eingestellt, ohne dass der dort gebildete Betriebsrat dem nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zugestimmt hat. 14

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eine Einstellung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Die für eine Einstellung erforderliche Eingliederung in die Betriebsorganisation erfordert nicht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet. Entscheidend ist vielmehr, ob der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des jeweiligen Betriebs verfolgt (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 16 mwN*). Un- erheblich für die Annahme einer Eingliederung ist zudem, wie häufig die zur Verwirklichung des Betriebszwecks durchgeführten Tätigkeiten erfolgen oder wieviel Zeit sie in Anspruch nehmen (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 23 mwN*). 15

b) Bei der Beurteilung, ob ein Beschäftigter in einen Betrieb eingegliedert ist, steht dem Beschwerdegericht ein Beurteilungsspielraum zu. Dessen Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob das Gericht den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 17 mwN*). 16

- c) Diesem - eingeschränkten - Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung nicht stand. 17
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, Herr D sei nicht in den Betrieb H eingegliedert. Die Abwicklung seiner vertraglichen Angelegenheiten erfolge in M. Zudem sei nicht erkennbar, dass er dem Weisungsrecht des Leiters des Betriebs in H in derselben Weise unterliege, wie alle anderen dort tätigen Arbeitnehmer. Auch ein festes Büro oder feste Präsenzzeiten in diesem Betrieb bestünden für Herrn D nicht. Bei einer Anwesenheit in einem der beiden Betriebe könne er mit den Mitarbeitern des jeweils anderen Betriebs auf elektronischem Weg kommunizieren. 18
- bb) Damit hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Eingliederung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verkannt. Für diesen kommt es weder darauf an, wo die „vertraglichen Angelegenheiten“ des Arbeitnehmers „abgewickelt“ werden, noch muss der betroffene Arbeitnehmer einer - wie auch immer gearteten - Bindung an Weisungen einer im Betrieb tätigen „Führungskraft“ unterliegen (*vgl. zu Letzterem schon BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 23*). Zudem setzt die für eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG notwendige Eingliederung in die Betriebsorganisation nicht voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten zu bestimmten Zeiten im Betrieb verrichten muss oder dort über ein eigenes Büro verfügt. 19
- d) Der Senat kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen über den geltend gemachten Anspruch nach § 101 Satz 1 BetrVG selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Einer Zurückverweisung bedarf es nicht. Durch die Übertragung der Personalverantwortung gegenüber den im Betrieb H tätigen Arbeitnehmern wurde Herr D auch in diesen Betrieb eingestellt iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. 20
- aa) Herr D ist aufgrund seiner Funktion eines Leiters für den Geschäftsbereich „End-2-End-Services“ im Bereich Produktion Groupware zwei Arbeitnehmern im Betrieb H fachlich und disziplinarisch weisungsbefugt und kann damit - mittelbar - auch auf die Arbeitsabläufe oder -inhalte der diesen jeweils un-

terstellten und in H tätigen weiteren Arbeitnehmern dieses Bereichs Einfluss nehmen. Damit ist er in die dort zu erfüllenden Arbeitsprozesse eingebunden. Den ihm obliegenden Aufgaben als Bereichsleiter kann er nur in regelmäßiger Zusammenarbeit mit den beiden Arbeitnehmern in H nachkommen. Bei seiner Tätigkeit ist er aufgrund des mit der Arbeitgeberin geschlossenen Arbeitsvertrags auch weisungsgebunden tätig. Zudem verwirklicht er mit der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben gegenüber den in H tätigen Arbeitnehmern den auf die Erbringung von IT-Dienstleistungen für die Sparkassen-Finanzbranche gerichteten arbeitstechnischen Zweck des Betriebs H.

bb) Der Umstand, dass Herr D (auch) in den Betrieb M eingegliedert ist, steht der Annahme, er werde durch die Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktion in den Betrieb H eingegliedert, nicht entgegen. Dem Betriebsverfassungsgesetz lässt sich nicht entnehmen, dass eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht gleichzeitig in mehreren Betrieben möglich sein kann (*vgl. BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 24*). 22

cc) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin führt das vorliegende Ergebnis auch weder zu einer „Ausweitung“ des Mitbestimmungstatbestands nach § 99 Abs. 1 BetrVG noch zu einer damit einhergehenden „Einschränkung“ der von Art. 12 GG geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung dient vornehmlich den Interessen der schon im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betriebsrat soll die Möglichkeit haben, deren Belange nach Maßgabe möglicher Zustimmungsverweigerungsgründe iSv. § 99 Abs. 2 BetrVG gegen die beabsichtigte Einstellung geltend zu machen. Diese Interessen können - namentlich in Form des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG - auch bei der Zuweisung von Vorgesetztenfunktionen an bislang betriebsfremde Arbeitnehmer berührt sein (*vgl. schon BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 5/18 - Rn. 25 mwN*). Die Arbeitgeberin verkennt, dass die Situation, die sich nach einer form- und fristgerecht verweigerten Zustimmung eines der in diesen 23

Fällen zu beteiligten Betriebsräte ergibt, der auch ansonsten im Rahmen von §§ 99, 100 BetrVG bestehenden Rechtslage entspricht.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Klebe

Rose