

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 55/08
4 TaBV 4/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Januar 2010

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 19. Januar 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und Kunz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Mai 2008 - 4 TaBV 4/08 - aufgehoben. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Oktober 2007 - 11 BV 232/07 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des Arbeitsgerichts zu Ziffer 1, wie folgt neu gefasst wird:

Der Arbeitgeberin wird es für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 Euro untersagt, Arbeitnehmer in einer anderen Filiale ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats zu beschäftigen, wenn der Einsatz voraussichtlich die Zeitdauer von einem Monat überschreiten soll, es sei denn, die Arbeitgeberin macht sachliche Gründe, die eine solche Maßnahme dringend erforderlich machen, geltend und leitet, falls der Betriebsrat dies bestreitet, hiernach innerhalb von drei Tagen das arbeitsgerichtliche Verfahren nach § 100 BetrVG ein.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über einen Anspruch auf Unterlassung bestimmter personeller Einzelmaßnahmen. 1

Die Arbeitgeberin erbringt Finanzdienstleistungen. Antragsteller ist der aufgrund eines Zuordnungstarifvertrags für den Regionalbetrieb F gebildete Betriebsrat. Dieser leitete seit Ende 2004 beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main eine Vielzahl von Beschlussverfahren ein, in denen er jeweils von der Arbeitgeberin die Unterlassung von mitbestimmungswidrig durchgeführten Versetzungen verlangte. Die Beteiligten schlossen zwischen dem 3. Mai 2005 und dem 24. Oktober 2005 in elf Beschlussverfahren gerichtliche Vergleiche. In diesen räumte die Arbeitgeberin eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Versetzungen nach §§ 99 f. BetrVG ein und/oder erklärte, 2

das Mitbestimmungsrecht in Zukunft wahren zu wollen. Der Betriebsrat leitete bis Anfang 2006 aufgrund weiterer Anlassfälle aus dem Jahr 2005 insgesamt zehn Verfahren ein, in denen er die künftige Unterlassung von mitbestimmungswidrig vorgenommenen Versetzungen beantragte. Diese Verfahren wurden - wie zwei andere Verfahren aus dem Jahr 2007 - nach der Verkündung der erstinstanzlichen Entscheidung im vorliegenden Verfahren ausgesetzt.

Die Arbeitgeberin beantragte am 21. März 2005 die Zustimmung des Betriebsrats zu einer vom 21. März 2005 bis zum 30. Juni 2005 befristeten Versetzung der Arbeitnehmerin K von der Filiale Ka in die Filiale G. Diesem Antrag stimmte der Betriebsrat nur für die Zeit bis zum 19. Juni 2005 zu. Die Arbeitgeberin beschäftigte Frau K über den 30. Juni 2005 hinaus zunächst in der Filiale G weiter. In der Zeit vom 22. bis zum 28. August 2005 war Frau K in der Filiale L tätig. Mit Schreiben vom 30. August 2005 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats für den Einsatz von Frau K in der Filiale G für die Zeit vom 20. Juni 2005 bis zum 31. Oktober 2005. Diesem Antrag stimmte der Betriebsrat zu und leitete anschließend erneut ein Beschlussverfahren mit dem Ziel ein, die Arbeitgeberin zukünftig zur Unterlassung von mitbestimmungswidrig vorgenommenen Versetzungen anzuhalten. In der Antragschrift stützte er sein Begehren auf seine unterbliebene Beteiligung bei dem Einsatz von Frau K in der Filiale L. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main wies den Unterlassungsantrag durch Beschluss vom 4. April 2007 (- 22 BV 984/05 -) als unbegründet zurück. Die hiergegen eingelegte Beschwerde des Betriebsrats nahm dieser mit Schriftsatz vom 4. Februar 2008 zurück.

3

Die zuständige Filialgebietsleitung D beabsichtigte Anfang März 2007 einen „Ringtausch“ der in ihren Filialen in N, Dr und H eingesetzten Beamten B und La sowie der Arbeitnehmerin K vorzunehmen. Anlass hierfür war, dass sich Herr B mit der Führung der Masterkasse in der Filiale N überfordert fühlte und auf seine Umsetzung drängte. Herr B sollte zunächst vom 1. April 2007 bis zum 30. Juni 2007 in der Filiale H eingesetzt werden und Frau Ko von H nach Dr sowie Frau La von Dr nach N umgesetzt werden.

4

Die Filialgebietsleitung D unterrichtete die Personalabteilung der Arbeitgeberin am 12. März 2007 über den beabsichtigten Wechsel der Einsatzfilialen. Da der Antrag nach Ansicht der Personalabteilung in der nächsten turnusmäßigen Betriebsratssitzung nicht mehr behandelt werden konnte, sollten die Maßnahmen nach der Betriebsratsvorlage vom 14. März 2007 erst ab dem 16. April 2007 vorgenommen werden. Tatsächlich führte sie der zuständige Regionalgebietsleiter Bi bereits am 19. März 2007 durch. 5

Der Betriebsrat hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - zuletzt beantragt, 6

der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung aufzugeben, es zu unterlassen ohne vorherige erteilte, als erteilt geltende oder gerichtlich ersetzte Zustimmung des Betriebsrats Versetzungen von Mitarbeitern der Arbeitgeberin von einer Filiale zu einer anderen Filiale vorzunehmen, es sei denn, die Arbeitgeberin macht sachliche Gründe, die eine Versetzung dringend erforderlich machen, geltend und leitet, falls der Betriebsrat dies bestreitet, hiernach innerhalb von drei Tagen das arbeitsgerichtliche Verfahren nach § 100 BetrVG ein.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, aufgrund der von Herrn B geäußerten dringenden Bitte nach einer Umsetzung habe aus Sicht des Regionalgebietsleiters ein Notfall vorgelegen, der zum Wegfall der Beteiligungspflicht nach § 99 BetrVG geführt habe. 7

Das Arbeitsgericht hat dem Unterlassungsantrag des Betriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Unterlassungsantrag weiter. 8

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den allein noch anhängigen Unterlassungsantrag des Betriebsrats zu Unrecht abgewiesen. Der Betriebsrat kann verlangen, dass es die Arbeitgeberin unterlässt, ohne seine vorherige Beteiligung Arbeitnehmer in einer anderen Filiale zu beschäftigen, wenn deren Einsatz voraussichtlich die Zeitdauer von einem 9

Monat überschreiten soll und die Voraussetzungen für die vorläufige Durchführung nach § 100 BetrVG nicht vorliegen.

I. Der Antrag ist zulässig. 10

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. 11

Nach seinem Wortlaut ist er darauf gerichtet, dass es die Arbeitgeberin unter den im Antrag genannten Bedingungen unterlassen soll, Arbeitnehmer von einer Filiale zu einer anderen Filiale zu versetzen. Damit würden auch solche personelle Maßnahmen erfasst werden, bei denen die Arbeitgeberin ein Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eingeleitet hat und bei denen der Wechsel der Einsatzfiliale die Dauer von einem Monat voraussichtlich nicht überschreiten soll. Ein solches Antragsverständnis würde dem Begehren des Betriebsrats jedoch nicht gerecht. Dieser hat sich zur Begründung seines Antrags auf seine unterbliebene Beteiligung bei den gegenüber den Mitarbeitern B, Ko und La ab dem 19. März 2007 durchgeführten personellen Maßnahmen berufen. Diese waren dadurch gekennzeichnet, dass die genannten Beschäftigten ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats für einen Zeitraum von mehr als einen Monat in einer anderen Filiale beschäftigt werden sollten. Nach der vom Betriebsrat angeführten Anlasshandlung war sein Antragsziel daher von vornherein auf eine Verurteilung der Arbeitgeberin beschränkt, die es ihr untersagt, eine solche personelle Maßnahme ohne seine vorherige Beteiligung durchzuführen, sofern die Voraussetzungen nach § 100 BetrVG nicht vorliegen. Dies hat der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt. 12

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und ggf. vollstreckungsfähig gem. § 85 Abs. 1 Satz 1, Satz 3 ArbGG iVm. § 888 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung kann die Arbeitgeberin eindeutig erkennen, welcher Handlungen sie sich enthalten soll und wann sie wegen eines Verstoßes mit der Verhängung eines Ordnungsgeldes rechnen muss. 13

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts steht dem Antrag der Einwand der Rechtskraft nicht entgegen. 14

a) Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 322 Abs. 1 ZPO sind Beschlüsse der Rechtskraft fähig, soweit über den durch den Antrag erhobenen Anspruch entschieden ist (*BAG 6. Juni 2000 - 1 ABR 21/99 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 95, 47*). Die materielle Rechtskraftwirkung solcher Beschlüsse hindert grundsätzlich, dass bei Identität der Beteiligten und des Sachverhalts die bereits rechtskräftig entschiedene Frage den Gerichten zur erneuten Entscheidung unterbreitet werden kann. Der Begriff des Anspruchs in § 322 Abs. 1 ZPO bezeichnet den prozessualen Anspruch im Sinne der Streitgegenstandslehre. Die objektiven Grenzen der Rechtskraft des Entscheidungsgegenstandes werden durch den Streitgegenstand des vorangehenden Verfahrens bestimmt (*BAG 20. März 1996 - 7 ABR 41/95 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 82, 291*). Dieser richtet sich nach dem zur Entscheidung gestellten Antrag (*Klageziel*) und dem zugehörigen Lebenssachverhalt (*Klagegrund*), aus dem die begehrte Rechtsfolge hergeleitet wird (*BAG 1. Februar 1983 - 1 ABR 33/78 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 41, 316*). Zur Rechtskraftwirkung gehört auch die Präklusion der im vorangegangenen Verfahren vorgetragenen Tatsachen. Diese erstreckt sich auch auf die dort nicht vorgetragenen Tatsachen, sofern diese nicht erst nach Schluss der Anhörung im Erstverfahren entstanden sind, sondern bei natürlicher Anschauung zu dem in diesem vorgetragenen Lebenssachverhalt gehören (*BGH 19. November 2003 - VIII ZR 60/03 - BGHZ 157, 47, 51 mwN*). Dabei sind Tatbestand und Entscheidungsgründe, erforderlichenfalls auch das Parteivorbringen, ergänzend heranzuziehen, wenn die Urteilsformel, wie insbesondere bei einer klageabweisenden Entscheidung, den Streitgegenstand und damit den Umfang der Rechtskraft nicht erkennen lässt (*BGH 23. September 1992 - I ZR 224/90 - NJW 1993, 333, 334*). 15

b) Bei einem Unterlassungsantrag besteht die begehrte Rechtsfolge in dem Verbot einer bestimmten - als rechtswidrig angegriffenen - Verhaltensweise (*Verletzungsform*), die der Antragsteller in seinem Antrag abstrahierend 16

beschreiben muss. Die Rechtskraft der vorangegangenen Entscheidung wird durch den Klageantrag und die vom Antragsteller vorgetragene und vom Gericht dieser Entscheidung zugrunde gelegte Verletzungshandlung begrenzt. Diese stellt den Klagegrund dar, durch den der Streitgegenstand der Unterlassungsklage neben dem Klageziel bestimmt wird. Mehrere in das Verfahren eingeführte gleichartige Verletzungshandlungen, auf die ein Unterlassungsantrag mit einem bestimmten Antragsziel gestützt wird, bilden dabei einen einheitlichen Klagegrund. In Rechtskraft erwächst der in die Zukunft gerichtete Verbotsausspruch nicht als solcher, sondern nur in seinem Bezug auf die vom Gericht festgestellte(n) Verletzungshandlung(en) (*BGH 23. Februar 2006 - I ZR 272/02 - BGHZ 166, 253, 258 ff.*).

c) Der Streitgegenstand des Verfahrens - 22 BV 984/05 -, über den das Arbeitsgericht in seinem Beschluss vom 4. April 2007 entschieden hat, ist nicht mit dem des vorliegenden Verfahrens identisch. Der Betriebsrat kann sich daher zur Begründung seines Antrags auf seine unterbliebene Beteiligung bei den gegenüber den Beschäftigten B, Ko und La ab dem 19. März 2007 durchgeführten personellen Maßnahmen berufen, obwohl die maßgeblichen Tatsachen bereits vor der Anhörung im Verfahren - 22 BV 984/05 - entstanden sind. 17

aa) Der Betriebsrat hat seinen Unterlassungsantrag im Erstverfahren auf seine unterbliebene Beteiligung bei dem Einsatz der Arbeitnehmerin K in der Filiale L in der Zeit vom 22. bis zum 28. August 2005 gestützt. Diese Anlasshandlung war dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitnehmerin für einen Zeitraum von weniger als einem Monat in einer anderen Filiale beschäftigt war, ohne dass die Arbeitgeberin dafür die Zustimmung des Betriebsrats beantragt hat oder die Voraussetzungen für die vorläufige Durchführung nach § 100 BetrVG vorlagen. Der Betriebsrat hat hierin einen Verstoß gegen sein Beteiligungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gesehen, wobei er offensichtlich davon ausgegangen ist, dass der kurzfristige Einsatz in der Filiale L die Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 Satz 1 2. Alt. BetrVG erfüllt. Sein Antragsziel in dem Verfahren - 22 BV 984/05 - war nach dem angeführten Klagegrund 18

darauf gerichtet, der Arbeitgeberin den kurzzeitigen Einsatz von Arbeitnehmern unter den im Antrag genannten Bedingungen zu untersagen. Über diesen Streitgegenstand ist das Arbeitsgericht in seinem Beschluss vom 4. April 2007 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht hinausgegangen. In diesem hat es nicht auf ein Gesamtverhalten der Arbeitgeberin und die Gesamtzahl der gerichtsbekanntenen Verstöße abgestellt. Es hat vielmehr das Verhalten des Betriebsrats als widersprüchlich angesehen, der einerseits einen mehr als zweimonatigen mitbestimmungswidrigen Einsatz von Frau K in der Filiale G rückwirkend genehmigte und andererseits seinen Unterlassungsantrag auf ihre nur wenige Tage andauernde Beschäftigung in der Filiale L gestützt hat.

bb) Zwischen den im Verfahren - 22 BV 984/05 - und im vorliegenden Verfahren geltend gemachten prozessualen Ansprüchen bestand wegen der voneinander abweichenden Antragsziele und der zu ihrer Begründung angeführten Verletzungshandlungen keine Übereinstimmung. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. In dem Verfahren - 22 BV 984/05 - hat das Arbeitsgericht entsprechend dem angeführten Anlassfall nur über eine Verletzungsform entschieden, die durch einen kurzzeitigen Wechsel der Einsatzfiliale gekennzeichnet war. Der im vorliegenden Verfahren zu beurteilende Anlassfall betrifft hingegen eine personelle Maßnahme, die für länger als einen Monat beabsichtigt war. Die in beiden Verfahren gestellten Anträge waren danach trotz ihres nahezu identischen Wortlauts auf unterschiedliche Antragsziele gerichtet. Der Antrag des Betriebsrats in dem Verfahren - 22 BV 984/05 - betraf nach der dem Anlassfall zugrunde liegenden Verletzungshandlung nur die Untersagung eines kurzzeitigen Wechsels der Einsatzfiliale. Zudem fehlt es an einem einheitlichen Klagegrund. Die in beiden Verfahren zu beurteilenden Verletzungshandlungen waren weder gleich noch gleichartig. Das diesen zugrunde liegende mitbestimmungswidrige Verhalten der Arbeitgeberin wird maßgeblich gekennzeichnet durch die Dauer der beabsichtigten Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs. Dies folgt aus den unterschiedlichen Tatbestandsvoraussetzungen der für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften. Eine Versetzung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt

19

bei kurzzeitigen Maßnahmen nur vor, wenn sie mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (§ 95 Abs. 3 Satz 1 2. Alt BetrVG). Fehlt es hieran, ist die Zustimmung des Betriebsrats nur erforderlich, wenn die Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet (§ 95 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BetrVG).

4. Dem Antrag steht das Verfahrenshindernis der Rechtshängigkeit nicht entgegen. 20

a) Nach dem auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO bewirkt die Rechtshängigkeit einer Streitsache, dass sie von keiner Partei anderweitig anhängig gemacht werden kann. Dieses Verfahrenshindernis ist in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz, von Amts wegen zu beachten. Die zeitlich frühere Rechtshängigkeit eines Verfahrens ist aber nur beachtlich, wenn die Streitgegenstände in dem früheren und dem gegenwärtigen Verfahren identisch sind. 21

b) Der Senat musste nicht ermitteln, ob die im Hinblick auf den vorliegenden Rechtsstreit ausgesetzten Verfahren denselben Streitgegenstand betreffen. Amtsprüfung bedeutet keine Amtsermittlung. Die Prüfung von Amts wegen beschränkt sich auf den dem Gericht vorliegenden oder offenkundigen Verfahrensstoff (BGH 5. November 1975 - VIII ZR 73/75 - NJW 1976, 149). Besteht nach dem Vortrag der Beteiligten Anlass zu dem Bedenken, es könnte ein Verfahrenshindernis bestehen, kann das Gericht aber zu einem entsprechenden Hinweis nach § 139 Abs. 2 ZPO verpflichtet sein (BGH 20. Januar 1989 - V ZR 173/87 - NJW 1989, 2064, 2065). Die Vorinstanzen haben zwar keine Feststellungen zum Streitgegenstand der ausgesetzten Verfahren getroffen. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung bedurfte es aber nicht. Die Beteiligten haben trotz des in der angefochtenen Entscheidung enthaltenen Hinweises ihren Vortrag in Bezug auf den Streitgegenstand der ausgesetzten Verfahren nicht ergänzt. 22

- II. Der Antrag ist begründet. Die Arbeitgeberin hat die Arbeitnehmerin Ko ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats von der Filiale H in die Filiale Dr versetzt und damit grob gegen ihre Pflicht aus dem BetrVG verstoßen. 23
1. Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann ua. der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. 24
2. Diese Voraussetzungen liegen vor. 25
- a) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat bei dem ab dem 19. März 2007 durchgeführten „Ringtausch“ nicht beteiligt. Es kann dahinstehen, ob es sich dabei in Bezug auf die im Rahmen eines Beamtenverhältnisses beschäftigten Mitarbeiter B und La um eine Maßnahme nach § 76 Abs. 1 Nr. 4 oder 5 BPersVG gehandelt hat, bei der sich die Beteiligung des Betriebsrats nicht nach § 99 BetrVG, sondern nach § 28 Abs. 1, § 29 Abs. 1 bis 3 PostPersRG richtet (*dazu BAG 12. August 1997 - 1 ABR 7/97 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 86, 198*). Der Betriebsrat war jedenfalls hinsichtlich der Arbeitnehmerin Ko nach § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 1. Alt. BetrVG zu beteiligen. Die mit dem Wechsel der Einsatzfiliale verbundene Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs war bis zum 30. Juni 2007 und damit für die Dauer von mehr als einem Monat vorgesehen. Dies wird von der Arbeitgeberin nicht in Frage gestellt; ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats war somit unzweifelhaft gegeben. 26
- b) Der Pflichtverstoß der Arbeitgeberin war auch grob iSd. § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. 27
- aa) Ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine sich aus dem BetrVG ergebenden Pflichten liegt vor, wenn es sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung handelt, wobei es auf ein Verschulden nicht ankommt (*BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B IV 2 b bb der Gründe, BAGE 110, 252*). Allerdings scheidet ein grober Verstoß des Arbeitgebers dann aus, wenn er seine Rechtsposition in einer schwierigen und 28

ungeklärten Rechtsfrage verteidigt (*BAG 8. August 1989 - 1 ABR 63/88 - zu B III der Gründe, BAGE 62, 314*).

bb) Der Pflichtverstoß der Arbeitgeberin ist objektiv erheblich. Die unter- 29
bliebene Beteiligung des Betriebsrats führt dazu, dass dieser über die Aus-
übung seines Zustimmungsverweigerungsrechts nicht befinden konnte. Die
Arbeitgeberin konnte auch nicht ernsthaft in Betracht ziehen, das Beteiligungs-
recht sei aufgrund eines Notfalls entfallen. Zwar hat der Senat in seiner bis-
herigen Rechtsprechung erwogen, dass das Mitbestimmungsrecht des Be-
triebsrats in Extremsituationen eingeschränkt oder ausgeschlossen sein kann.
Ein solcher Notfall könne etwa in einer unvorhersehbaren und schwer-
wiegenden Situation gegeben sein, in welcher der Betriebsrat entweder nicht
erreichbar oder nicht zur rechtzeitigen Beschlussfassung in der Lage ist, der
Arbeitgeber aber sofort handeln muss, um vom Betrieb oder den Arbeitnehmern
nicht wiedergutzumachende Schäden abzuwenden (*BAG 17. November 1998
- 1 ABR 12/98 - zu B II 1 c der Gründe mwN, BAGE 90, 194*). Das Bestehen
einer solchen Ausnahmesituation hat die Arbeitgeberin in Bezug auf den in
Aussicht genommenen „Ringtausch“ nicht behauptet. Darüber hinaus ist das
Beteiligungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei Beschlussunfähigkeit des
Betriebsrats oder seiner fehlenden Erreichbarkeit nicht eingeschränkt oder
ausgeschlossen. Nach § 100 Abs. 1 und 2 BetrVG kann der Arbeitgeber eine
personelle Einzelmaßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zunächst ohne die
Zustimmung des Betriebsrats vornehmen. Das Gesetz verlangt dafür neben der
Aufklärung des Arbeitnehmers über die Sach- und Rechtslage (§ 100 Abs. 1
Satz 2 BetrVG) lediglich die unverzügliche Unterrichtung des Betriebsrats über
die vorläufige Durchführung (§ 100 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Mit dieser Regelung
wird dem Interesse des Arbeitgebers an der Vornahme einer dringend not-
wendigen personellen Einzelmaßnahme ausreichend Rechnung getragen.

Einer weitergehenden Beschränkung der in §§ 99 ff. BetrVG normierten Beteiligungsrechte bedarf es offenkundig nicht.

Schmidt

Linck

Koch

Olaf Kunz

Hann