

Leitsätze des Verfassers:

1. Fällt auf Grund einer organisatorischen Umgestaltung eine Hierarchiestufe weg und stehen geringfügig aufgewertete und mit Abgruppierung verbundene Ersatzarbeitsplätze zur Verfügung, so hat der Arbeitgeber entsprechend § 1 Abs. 3 KSchG eine soziale Auswahl vorzunehmen. Diese setzt allerdings voraus, dass sich die jeweiligen Arbeitnehmer für die in Aussicht genommene Tätigkeit persönlich und fachlich eignen. Nicht einbezogen sind echte Beförderungsstellen.
2. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur verbessernden wie zur verschlechternden Versetzung mit dem Argument verweigern, die Grundsätze über die soziale Auswahl seien nicht beachtet worden. Rechtsgrundlage ist im ersten Fall § 99 Abs. 2 Nr. 3, im zweiten § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.
3. Wird eine Versetzung trotz Abgruppierung vom Arbeitnehmer angestrebt oder entspricht sie seinen Wünschen und seiner freien Entscheidung, so findet das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG keine Anwendung. Die bloße Hinnahme einer Änderungskündigung lässt keinen Rückschluss auf einen entsprechenden Arbeitnehmerwillen zu.

BAG, Beschl. v. 2. 4. 1996 – 1 ABR 39/95, BB 1997, 97 = DB 1997, 181 (LAG Köln)

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Im Betrieb war offensichtlich der Übergang zur „lean production“ angesagt. Zwei von sechs Hierarchiestufen wurden beseitigt. Dazu gehörten auch die Schichtleiter, von denen einige höhergruppiert, andere herabgruppiert wurden. Der Betriebsrat hatte seine Zustimmung verweigert und sich bei den besser Gestellten auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG berufen, da durch die unterbliebene soziale Auswahl andere Arbeitnehmer möglicherweise benachteiligt waren. Im vorliegenden Fall ging es um zwei herabgruppierte Arbeitnehmer, bezüglich derer der Betriebsrat gleichfalls geltend machte, nach sozialen Gesichtspunkten hätten sie zu den „happy few“ gehören müssen.

2. Das BAG bestätigt zunächst seine schon bisher zu § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG bestehende Rechtsprechung, wonach eine soziale Auswahl zu treffen sei und ihr Unterbleiben auch vom Betriebsrat gerügt werden könne. Dies nur im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, nicht jedoch im Rahmen der Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers nach Nr. 4 zuzulassen, würde einen Wertungswiderspruch darstellen. In Bezug auf Nr. 3 sind in gewissem Umfang auch „Beförderungsstellen“ einzubeziehen: Würden die bisherigen Arbeitsabläufe nicht wegfallen, sondern lediglich umgestaltet, so dass auf dem neuen Arbeitsplatz „im Wesent-

lichen die gleichen Tätigkeiten wie bisher“ zu verrichten seien, so komme es nicht auf die Bezeichnung als Beförderungsstelle an.

Zweiter Schwerpunkt der Entscheidung war die Frage, inwieweit das Einverständnis des Arbeitnehmers mit einer Versetzung das Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ausschließt. Das BAG sieht den Zweck dieser Bestimmung allein in der Wahrung der Interessen des betroffenen Arbeitnehmers. Entspräche die Versetzung seinen Wünschen, dürfe er nicht gegen seinen Willen geschützt werden. Mit Recht wird allerdings das bloße Einverständnis oder der Verzicht auf eine Änderungsschutzklage nicht als ausreichend angesehen. Der Arbeitnehmer müsse sich „frei“ für die streitige personelle Maßnahme entschieden haben, weil sie seinen Vorstellungen und Bedürfnissen entspreche.

3. Die Entscheidung ist bei innerbetrieblichen Umstrukturierungen von erheblicher praktischer Bedeutung. Der Betriebsrat kann hier in dem beschriebenen Rahmen die Beachtung sozialer Gesichtspunkte erzwingen, wobei in Zukunft auch darüber zu befinden sein wird, ob nur noch auf die drei im neugefassten § 1 Abs. 3 KSchG genannten Gesichtspunkte (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten) abgestellt werden darf oder ob wie bisher eine umfassende Würdigung der sozialen Situation jedes Betroffenen verlangt werden kann. Bedeutsam ist weiter auch die Aussage zu § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG, wonach es allein auf die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers ankommt.

4. Der Entscheidung ist im Wesentlichen zuzustimmen. Bedenken lassen sich nur insoweit formulieren, als die „Freiwilligkeit“ einer Arbeitnehmerentscheidung ohne wirklich klare Konturen bleibt. Mit guten Gründen wird die unterbleibende Änderungsschutzklage nicht als ausreichendes Indiz angesehen. Doch wie will man im Streitfall beweisen, dass eine mit Abgruppierung verbundene Versetzung vom Arbeitnehmer „angestrebt“ wird oder doch seinen Wünschen und seiner freien Entscheidung entspricht? Welche Alternativen müssen bestehen, damit von Freiwilligkeit die Rede sein kann? Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber seine Freiwilligkeit betont, dem Betriebsrat gegenüber sich jedoch darüber beklagt, er hätte überhaupt keine andere Chance mehr gehabt, und er könne im Falle einer Kündigung so bald nicht wieder mit einem neuen Arbeitsplatz rechnen? Eine ähnliche Problematik ergibt sich bei der Befristung „auf Wunsch“ (BAG AP Nr. 16 und 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) – auch dort beschleicht einen ein schlechtes Gefühl, wenn man nicht beim verlautbarten Wunsch stehen bleiben, sondern ein wenig auch die Hintergründe erforschen will. Die Arbeitsrechtswissenschaft hat hier noch einige Arbeit vor sich.