

Gemeinsame Anmerkung zu den Entscheidungen Nr. 7 und 8 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen

I. Problem

Die beiden relativ kurz aufeinanderfolgenden Entsch. befassen sich mit der Mitbestimmung des BetrR bei Werkmietwohnungen. Beiden gemeinsam ist die Problematik der Mitbestimmung des BetrR bei Vergabe an Außenstehende – d.h. Personen, die nicht zu der vom BetrR repräsentierten Belegschaft (§ 5 Abs. 1 BetrVG) gehören, unabhängig von einem etwaigen Beschäftigungsverh. zum ArbGeb. Die zweite Entsch. berührt mit der (Teil-)schließung eines Bestandes von Werkswohnungen ein sehr aktuelles Problem, werden doch im Zuge von Wirtschaftlichkeitserwägungen viele Werkswohnungsbestände „versilbert“ (vgl. *Teegen*, Strukturkrise im Werkswohnungsbestand? Mitbestimmung 1988; 101, *Kohte*, Mitbestimmungsrecht des BetrR bei Werkmietwohnungen, BetrR 1993, S. 81 ff.).

II. Die mietvertragliche Position des Arbeitnehmermieters

Die besondere Problematik der Mitbestimmung bei Werkmietwohnungen kann nur vor dem Hintergrund der mietvertragl. Position des Arbeitnehmermieters verstanden werden. Im Gegensatz zu anderen Sozialeinrichtungen bringt die Werkswohnung dem ArbN nicht nur Vorteile. Der Versorgung mit einer betriebsnahen Wohnung, die nicht einmal besonders kostengünstig sein muß, um in Zeiten der Wohnungsnot als Vorteil zu gelten, steht die Gefahr gegenüber, daß bei Verlust des Arbeitsplatzes gleichzeitig die Künd. der Wohnung droht. Die in dieser Verquickung begründete Abhängigkeit soll das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG mildern helfen (*Klebe* in *Däubler/Kittner/Klebe/Schneider*, 4. Aufl. 1994, Rz. 228 zu § 87 BetrVG). Das Mietrecht verstärkt die prekäre Situation des Arbeitnehmermieters, indem es Mietverträge über Werkswohnungen einem verminderten Bestandsschutz unterwirft. Die Auswirkungen von (Teil-)Schließungen und Veräußerungen von Werkswohnungsbeständen auf die mietvertragliche Position der Arbeitnehmermieter können deshalb bei Überlegungen zur Mitbestimmung bei (Teil-)Schließungen nicht außer Betracht bleiben.

1. Verminderter Bestandsschutz

a) Verminderter Kündigungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Vermieter hat zusätzlich zu den in § 564b BGB beispielhaft aufgezählten Fällen ein berechtigtes Interesse an einer Künd., wenn er die Werkmietwohnung für einen ArbN benötigt. Dieser Betriebsbedarf muß im Kündigungsschr. geltend gemacht werden. Soweit eine Bewerberliste für die Werkswohnungen geführt wird und danach berechnete Interessenten vorhanden sind, braucht ein konkreter Mitarbeiter im Kündigungsschr. nicht genannt zu werden (LG München I,

WM 1990, 153; LG Stuttgart, WM 1990, 20). Ein allgemeiner Hinweis darauf, daß die Wohnung für ArbN gebraucht wird, reicht aber nicht aus (OLG Stuttgart, WM 1986, S. 132; OLG Celle, WM 1985, S. 142). Der Betriebsbedarf kann nicht geltend gemacht werden, wenn der Mieter selbst zu den bezugsberechtigten ArbN gehört – der Kündigungsgrund greift also nur bei beendetem ArbVerh. Will der Vermieter eine bislang an Betriebsfremde vermietete Wohnung durch erstmalige Vermietung an einen Betriebsangehörigen zur Werkraumwohnung machen, kann er nur in Grenzfällen Betriebsbedarf geltend machen (befürwortend LG Tübingen, ZMR 1987, 20; LG Lüneburg, WM 1985, 148; *Garpentin* in Bub/Treir, Handbuch der Wohnraum- und Geschäftsmiete, 2. Aufl. 1993, Rz IV 88; nur bei nachweisbarem und billigenswerthem Interesse, gerade diese Wohnung an ArbN zu vermieten LG Hannover, NJW 1974, 1094; *Emmerich/Sommerschein*, Miete, 6. Aufl. 1991, Rz. 68 zu § 564b BGB m. w. N.; ablehnend OLG Stuttgart, WM 1991, 330; *Schmidt-Futterer/Blank*, Wohnraummietrecht, 6. Aufl. 1988, Rz. B 674).

War der Wohnraum weniger als zehn Jahre überlassen, hat der Vermieter nach § 565c S. 1 BGB nach Beendigung des ArbVerh. und bei drogendem Betriebsbedarf außerdem eine abgekürzte Kündigungsfrist: bei einfachen Werkraumwohnungen im mietrechtl. Sinne beträgt sie zwei Monate (anstelle von drei bis zu neun Monaten nach § 565 Abs. 2 BGB) für vor dem 1. 9. 1993 begründete Mietverh. (Nr. 1a), einen Monat für nachher begründete (Nr. 1b). Bei funktionsgebundenen Werkraumwohnungen im mietrechtl. Sinne (eine Kategorie, die es nach dem betriebsverfassungsrechtl. Werkraumwohnungsbegriff nicht gibt, dazu sogleich unter III) beträgt die Kündigungsfrist generell einen Monat. Voraussetzung der verkürzten Kündigungsfrist ist **dringender** Betriebsbedarf, eine gesetzl. Qualifizierung des richterrechtl. Kündigungsgrundes „Betriebsbedarf“, die jedoch keine allzugroße praktische Bedeutung hat (*Emmerich/Sommerschein*, Rz. 18 zu § 565c BGB). Weitere Voraussetzung ist ein enger zeitl. Zusammenhang der Künd. des Mietvertrages mit der Beendigung des ArbVerh., da die verkürzte Kündigungsfrist auf der Vermutung des Gesgeb. beruht, an der Vergabe der Werkraumwohnungen an ArbN bestehe regelmäßig Betriebsbedarf (LG Bochum, WM 1992, 438; LG Aachen, WM 1985, 142; OLG Stuttgart, WM 1986, 132; *Pergande*, Das Dauerschuldverhältnis der Wohnraummiete, 1991, Rz. 4 zu § 565b BGB; *Sternel*, Mietrecht, 3. Aufl. 1988, Rz. IV 262 m. w. N. Verwirkung des Sonderkündigungsrechts bei zu langem Zuwarten nehmen *Derleder*, AK-BGB, Bd. 2, 1979, § 565c Rz. 3, *Schmidt-Futterer/Blank*, Wohnraummietrecht, B 712 m. w. N., an; gegen jede zeitl. Beschränkung des Kündigungsrechts nach § 565c BGB LG Stuttgart, DWV 1991, 112; *Emmerich-Sommerschein*, Rz. § 565b–§ 565e BGB; *Garpentin* in Bub/Treir, Rz. IV 128). Eine verspätete Künd. nach § 565c BGB kann in eine Künd. nach § 564i V. mit § 565b BGB umgedeutet werden (*Sternel*, Rz. IV 263 m. w. N.).

b) Verminderter Schutz durch Sozialklausel

Die Sozialklausel des § 556a BGB, nach der der Mieter auch bei einer wirksamen Beendigung des Mietverh. die Fortsetzung verlangen

kann, wenn die Beendigung für ihn eine unzumutbare Härte darstellt, gilt bei Werkraumwohnungen gemäß § 565d BGB nur eingeschränkt. Bei der nach § 556a BGB erforderl. Interessenabwägung sind auch die Belange des ArbGeb. zu berücksichtigen. Hier kommt insbesondere das Interesse der Vermietung an einen anderen ArbN in Betracht. Zum Teil wird auch angenommen, im Rahmen der Interessenabwägung dürfe dem gekündigten Arbeitnehmermieter auch ein betriebl. Interesse an der Verwendung des Wohnraums zu gewerbl. Zwecken entgegengehalten werden (ablehnend *Schmidt-Futterer/Blank*, Rz. 898, beifürwortend *Emmerich/Sommerschein*, Rz. 28).

c) Möglichkeit der Befristung ohne Bestandsschutz

Nach dem durch das 4. Mietrechtsänderungsgesetz 1993 eingefügten § 564c Abs. 2 Nr. 3 BGB kann bei befristeter Vermietung von Werkraumwohnungen der mietrechtl. Bestandsschutz ausgeschaltet werden: wird der Abschluß des befristeten Vertrags von vornherein mit der Absicht begründet, die Wohnung nach Ablauf der Befristung anderen ArbN zur Verfügung zu stellen, ist ein Fortsetzungsverlangen des Mieters nach § 564c Abs. 1 unwirksam. Anders als nach § 565c BGB soll ein dringender Betriebsbedarf nicht mehr erforderl. sein (*Sternel*, Mietrecht aktuell, 2. Aufl. 1992, Rz. 496a zum insoweit unverändert verabschiedeten RegEntw.). Mit dieser Stärkung der Vermieterprivilegien wollte der Gesgeb. die Bereitschaft zur Schaffung von Werkraumwohnungen stärken (BT-Drucks. 12/3254 S. 4).

2. Mietrechtlicher Kündigungsschutz bei bestehendem Arbeitsverhältnis

Aus der Eingehung des Mietvertrages mit Rücksicht auf den Arbeitsvertrag ergeben sich vertragl. Nebenpflichten des Arbeitgebermieters, die den verminderten mietrechtl. Schutz bei Beendigung des ArbVerh. durch einen verstärkten Schutz während des bestehenden ArbVerh. kompensieren. Wird dem ArbN mit Rücksicht auf das bestehende ArbVerh. eine Wohnung vermietet, so wird er darauf vertrauen dürfen, daß er ohne Beendigung des ArbVerh. nicht mit einer Kündigung des Mietvertrages rechnen muß, soweit er selbst hierzu durch Verletzung des Mietvertrags pflichten keinen Anlaß gibt. Mit einer Kündigung aus anderen Gründen würde sich der Arbeitgebervermieter in Widerspruch zu seinem vorangegangenen Verhalten setzen. Soweit mietvertragl. etwas anderes vereinbart ist, genießt das Vertrauen des Arbeitnehmermieters allerdings keinen Schutz. Bei einem Mietvertrag über eine Werkraumwohnung ist deshalb, soweit nichts anderes vereinbart ist, ein Ausschluß der ordentl. Künd. aus anderen als vom Mieter selbst gesetzten Gründen anzunehmen (*Sternel*, Rz. IV 67 und IV 260, *Schmidt-Futterer/Blank*, Rz. B 888; *Derleder*, AK-BGB Rz. 1f zu § 565b BGB; *Soergel/Kemm*, 12. Aufl. 1991, Rz. 7 zu § 565b; *Röder*, Das betriebliche Wohnungswesen im Spannungsfeld zwischen Betriebsverfassungsrecht und Wohnungsmietrecht, 1983, S. 222 und *Kohle*, BetrR 1993, S. 81ff.; a. A. *Emmerich/Sommerschein* Rz. 64; *Garpentin* in Bub/Treir, Rz. IV 127; für Künd. außer bei Vertragspflverletzung auch

bei Betriebsbedarf Voelskow, MÜKo, 3. Aufl. 1995 Rz. 3 zu § 565 b BGB). Eine Kündigung des Mietvertrages auf den Zeitpunkt der unbestrittenen Beendigung des ArbVerh., die bei noch bestehendem ArbVerh. ausgesprochen wird, wird der ArbN allerdings akzeptieren müssen, soweit Betriebsbedarf vorliegt. Insoweit ist der Vermieter jedoch an die allgemeinen Kündigungsfristen des § 565 BGB gebunden, da § 565 c BGB erst nach Beendigung des ArbVerh. greift. Soweit die Wirksamkeit der Beendigung des ArbVerh. noch im Streit ist, kann die Kündigung des Mietvertrages allerdings nicht wirksam werden; auch ein Räumungsprozeß müßte ausgesetzt werden (Schmidt-Futierer/Blank, Rz. B 891; a. A. LG Essen, ZMR 1966, 148, allerdings mit der etwas anders gelagerten Problematik der Berufung auf die abgekürzten Fristen nach § 565 c BGB).

Neben dem oder anstelle des konkludenten Mietvertrags. Kündigungsausschlusses kommt auch die Vereinbarung eines arbeitsvertragl. Wohnrechtes bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb oder darüber hinaus – etwa im Ruhestand – in Betracht; auch auf der Grundlage einer BV – gegebenenfalls vorbehalten – etwa entgegenstehenden Betriebsbedarfs (Röder, S. 222). In BVen kann etwa die Kündigung vorgesehen sein, wenn die Familie des ArbN sich verkleinert und andere bevorrechtigte ArbN mit großer Familie Wohnbedarf haben oder wenn der ArbN die für den Bezug der Wohnung festgelegte Einkommensgrenze überschreitet und andere ArbN mit geringerem Einkommen Wohnbedarf haben.

3. Auswirkungen der (Teil-)Schließung eines Werkwohnungsbestandes auf die mietvertragliche Position des Arbeitnehmermieters

Die (Teil-)Schließung eines Werkwohnungsbestandes kann auf die Mietvertragl. Position des Arbeitnehmermieters unterschiedl. Auswirkungen haben. Zu unterscheiden ist die Schließung mit und ohne Eigentümerwechsel.

a) Ohne Eigentümerwechsel

Die (Teil-)Schließung eines Werkwohnungsbestandes ohne Eigentümerwechsel – also durch einfache Erklärung des ArbGeb., die Wohnungen nicht mehr an ArbN vermieten zu wollen – ist für die Position des Arbeitnehmermieters unproblematisch: alle vertragl. Rechte am Mietverh. bestehen wegen der Identität des ArbGeb. und Vermieters problemlos fort. Darauf, ob sie arbeitsrechtl. oder Mietvertrags begründet sind, kommt es nicht an. Demgegenüber wird der Arbeitgebervermieter sich auf die Verminderung des mietrechtlichen Bestandschutzes nach der Entwidmung nur noch in Ausnahmefällen berufen können. Dies kommt in Frage, wenn er die Wohnung an leitende Angestellte mit Rücksicht auf deren ArbVerh. vermieten will. Da diese mietrechtl. ebenso zu behandeln sind wie vom BetrR zu vertretende ArbN, kann er die Kündigung beim Ende des ArbVerh. mit der dringenden Vermietung an einen Leitenden begründen und sich mit demselben Argument auf eine etwa vereinbarte Befristung berufen. Praktisch werden für leitende Angestellte selten dieselben Wohnungen in Betracht kommen wie für einfache ArbN, so daß in solchen Fällen beson-

(Nr. 8⁷) § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen

ders sorgfältig geprüft werden muß, ob nicht eine Umgehungsabsicht vorliegt.

b) Bei Veräußerung des Wohnungsbestandes

Bei Veräußerung von vermieteten Werkmietwohnungen geht das Mietverh. nach dem Grundsatz „Kauf bricht nicht Miete“ (§ 571 BGB) auf den Erwerber mit allen Rechten und Pflichten über. Welche der spezifischen Rechte und Pflichten des Arbeitgebervermieters hier betroffen sind, ist umstritten.

(1) Verminderter Bestandsschutz

Die erweiterten Kündigungsrechte aus § 564 b i. V. mit § 565 c BGB gehen zwar formell auf den Erwerber über, werden ihm aber nur dann etwas nützen, wenn die Vergabe der Wohnungen an ArbN des Betriebes beabsichtigt ist. Dies wiederum setzt ein Belegungsrecht des alten ArbGeb. voraus. Auch die Aufhebung des Bestandsschutzes bei Befristung (§ 564 c) Abs. 2 Nr. 2 c BGB hängt vom Fortbestand der Absicht, die Wohnungen an einen anderen ArbN zu vermieten ab, so daß mangels eines Belegungsrechts des ArbGeb. ein Fortsetzungsverlangen nach § 564 c Abs. 1 Erfolg haben wird. Im Ergebnis entfallen daher mit der Veräußerung eines Werkmietwohnungsbestandes die Vermieterprivilegien des § 565 c BGB und des Kündigungsgrundes des Betriebsbedarfs (Stempel, Mietrecht, Rz. 253).

(2) Kündigungsschutz bei bestehendem Arbeitsverhältnis

Über den Fortbestand des erweiterten Kündigungsschutzes bei fortbestehendem Mietvertrag herrschte bislang in der Literatur keine Klarheit (siehe aber Kohle, BetrR 1993, S. 81 (84f)). Unproblematisch ist der Übergang eines Mietvertrags, vereinbarten Verzichts auf eine nicht durch den Mieter verursachte Kündigung. Solche Kündigungsbeschränkungen gehen selbstverständl. gemäß § 571 BGB auf den Erwerber über (Emmerich/Sonnenschein, Rz. 23 m. w. N.).

Ungeklärt ist das Schicksal arbeitsvertragl. vereinbarter Wohnrechte. Röder lehnt ihren Übergang auf den Wohnungserwerber ab und bejaht deshalb einen arbeitsvertragl. Nebenpflicht des ArbGeb., beim Verkauf von Werkwohnungen etwaige arbeitsvertragl. Rechte der Arbeitnehmermieter im Kaufvertrag abzusichern; bei Verletzung der Pflicht will er einen Anspruch auf Schadensersatz aus positiver Vertragsverletzung geben (S. 226).

Diese Differenzierung zwischen dem Übergang Mietvertrags und arbeitsvertragl. vereinbarter Kündigungsverzichte überzeugt nicht (s. a. Kohle, BetrR 1993, S. 81, 84f). Wenn der GesGeb. dem Mieter von Wohnraum in § 571 i. V. mit § 564 b Abs. 2 Nr. 2 S. 2 bis 3 BGB Bestandsschutz gegenüber einem Eigentümerwechsel gewährt und in § 613 a BGB den Fortbestand des ArbVerh. bei einer Veräußerung des Betriebes in ähnlicher Weise schützt, geschieht dies aus einem übergreifenden Grund. Sowohl beim Wohnraummietvertrag als auch beim Arbeitsvertrag handelt es sich um ein Dauerschuldverh., auf dessen Fortbestand der Mieter bzw. ArbN typischerweise existentiell ange-

wiesen ist. Die sozialen Kündigungsbeschränkungen bei Miet- und Arbeitsverträgen haben hierin ihren Grund und sollen nicht durch einen Vertragspartnerwechsel ausgehebelt werden. Diesen Schutz nicht auf arbeitsvertragl. Wohnrechte bei Werkmietwohnungen zu erstrecken, würde der gesetzgeberischen Wertung widersprechen, die §§ 571 und 613a BGB zugrunde liegt. Zu Recht hat auch die mietrechtl. Rechtspr. den Erwerber einer Genossenschaftswohnung verpflichtet, das in der Satzung der Genossenschaft gewährte Wohnrecht hinzunehmen (vgl. RE OLG Karlsruhe, NJW-RR 1986, S. 89f. m. w. N.). Zwar handelte es sich hier um einen Mietvertragl. Kündigungsausschluß; die mieterschutzrechtl. Interessenabwägung (OLG Karlsruhe, aaO [III. 3. e der Gründe]) ist jedoch auch ein arbeitsvertragl. Wohnrecht übertragbar. Auch das Vertrauen des Arbeitnehmermieters auf die vertragl. Kündigungsbeschränkung ist im Hinblick auf die Bedeutung der Wohnung als Lebensmittelpunkt des Mieters in jeder Hinsicht schutzwürdig. Auch er hat keinen Einfluß auf die Verkaufentsch. des Arbeitgebervermieters; das Mitbestimmungsrecht der BetrR entfällt insoweit (s. u. unter VI 2). Auch dem Erwerber eines Werkwohnungsbestandes ist die genaue Erkundung der mietrechtl. Bedingungen zumutbar. Eine Kündigungsbeschränkung bei Werkmietwohnungen geht deshalb auf den Erwerber einer Werkmietwohnung über.

III. Abgrenzung der Werkmietwohnung von der Werkdienstwohnung

In der Entsch. vom 28. 7. 1992 stellt das BAG zur Abgrenzung der Werkmiet- von der Werkdienstwohnung im arbeitsrechtl. (betriebsverfassungsrechtl.) Sinne nicht auf die formelle Frage ab, ob neben einem Arbeitsvertrag ein Dienstvertrag abgeschlossen wurde (so etwa für die Mietvertragl. Abgrenzung *Glabner*, AcP 1986, S. 325 ff., 329 f.), sondern auf das materielle Kriterium, ob der Arb. die Wohnung als Bestandteil seiner Arbeitsvertragspflicht beziehen muß (Werkdienstwohnung) oder nicht (Werkmietwohnung). Das BAG schafft damit einen Typenzwang, wobei es zur Abgrenzung auf die tatsächl. Ausgestaltung der Vertragsverh. abstellt. Diese Beschränkung der Vertragsfreiheit folgt zwingend aus der Anknüpfung betriebsverfassungsrechtl. Schutzrechte an die Charakterisierung einer Wohnung als Werkmietwohnung im Gegensatz zur Werkdienstwohnung. Eine Rechtsformfreiheit würde die Abbedingung dieser zwingenden Vorschriften ermöglichen. Ebenso wenig wie die Arbeitsvertragsparteien mit der vertragl. Vereinbarung eines freien Dienstvertrages über abhängige Arbeit das zwingende Arbeitsrecht abbedingen können, können sie bei der Mietvertragl. Wohnraumüberlassung mit Rücksicht auf das Arb. Verh. betriebsverfassungsrechtl. Schutzrechte abbedingen. Hier wie dort kann es nur auf die tatsächl. Durchführung des Vertragsverh. und nicht auf seine Bezeichnung durch die Parteien ankommen.

Damit hat die mietrechtl. Differenzierung zwischen einfacher Werkmietwohnung (§ 565 b BGB), funktionsgebundener Werkmietwohnung (§ 565 c Nr. 2 BGB „wenn das Dienstverhältnis seiner Art nach

(Nr. 8⁸) § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen

die Überlassung des Wohnraums, der in unmittelbare Beziehung oder Nähe zur Stätte der Dienstleistung steht, erfordert hat“) und Werkdienstwohnung (§ 565 e BGB – Überlassung von Wohnraum im Rahmen eines Dienstverh.) keine arbeitsrechtl. Bedeutung. Betriebsverfassungsrechtl. ist jede Wohnung, deren Bezug arbeitsvertragl. gefördert ist, eine Werkdienstwohnung und damit der Mitbestimmung des BetrR entzogen. Aber auch wo die Wohnraumüberlassung in einem Vertrag geregelt ist, der mit Arbeitsvertrag überschrieben ist, handelt es sich demnach um die mitbestimmungspflichtige Überlassung einer Werkmietwohnung, wenn der Bezug der Wohnung nicht Bestandteil der arbeitsvertragl. Pflichten ist. Weitergehend als im entschiedenen Fall wäre hierfür nicht nur die Bemessung des Mietzinses nach tarifvertragl. Maßstäben, die auch bei Werkdienstwohnungen angewandt werden, unschädlich, sondern auch die Erhebung eines Mietzinses durch entspr. niedrigere Vergütung, wie sie bei Hausangestellten oder im landwirtschaftl. Bereich noch vorkommt und insbesondere bei Werkdienstwohnungen üblich ist.

IV. Mitbestimmung bei an Außenstehende vergebenen Wohnungen bei einem einheitlichen Wohnungsbestand

1. Mitbestimmung bei Begründung und Beendigung der Mietverträge über Werkmietwohnungen

Das Mitbestimmungsrecht bei der Vergabe einer Wohnung aus einem einheitl. Bestand an Werkmietwohnungen an einen Außenstehenden hat das BAG schon früher anerkannt (BAG 24. 4. 1974 – AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen) und damit begründet, eine Trennung zwischen der Wohnungsvergabe an Außenstehende und der Wohnungsvergabe an Belegschaftsangehörige sei nicht möglich, da die an einen Außenstehenden vergebene Wohnung die Chancen der Belegschaftsangehörigen auf eine Werkwohnung mindere. In der Entsch. vom 28. 7. 1992 wird diese Rechtspr. zutreffenderweise bestätigt.

Außerdem erstreckt das BAG das Mitbestimmungsrecht bei einem einheitl. Werkwohnungsbestand auch auf Künd. gegenüber Außenstehenden. Zu recht verzichtet das Gericht auf eine Aufspaltung des Mitbestimmungsrechts bei Künd. gegenüber Außenstehenden in ein Recht auf Zustimmung bei der Künd. einerseits und ein Initiativrecht zur Künd. andererseits (so jedoch *Dietz/Richardi*, BetrVG, 6. Aufl. 1981/82, Rz. 474 zu § 87 und OLG Frankfurt, AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen). Auch wenn ein Initiativrecht am ehesten in Betracht kommen wird, könnten doch Fälle eintreten, in denen die Zustimmungsverweigerung bei der Künd. gegenüber Außenstehenden die Interessen der Belegschaft am besten wahrt. So kann die Belegschaft durchaus ein Interesse daran haben, daß der BetrR darüber wacht, daß Mietverträge auch nach der Beendigung des Arb. Verh. nicht ohne Not gekündigt werden.

V. Mitbestimmung bei Umwidmung von Wohnungen zur ausschließlichen Nutzung durch Außenstehende (Entwidmung)

Wenn das Mitbestimmungsrecht bei der Vergabe und Kündigung von Wohnungen aus einem einheitl. Bestand an Werkmietwohnungen sowohl bei Belegschaftsangehörigen als auch bei Außenstehenden greifen, wird es zur entscheidenden Frage, ob dieses Mitbestimmungsrecht durch eine mitbestimmungsfreie Umwidmung eines Teils der Wohnungen wieder reduziert werden kann. Durch eine solche Umwidmung könnten aus einem einheitl. Bestand an Werkmietwohnungen für Belegschaftsangehörige und Außenstehende zwei getrennte Bestände an Werkmietwohnungen werden, jeweils einer für Belegschaftsangehörige und einer für Außenstehende.

Diese Frage war weder in AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen noch in AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen zu entscheiden; in der Lit. war ihre Beantwortung unklar.

Das BAG selbst weist auf die in einem solchen Verfahren liegenden Mißbrauchsmöglichkeiten (AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG Werkmietwohnungen) und die Gefahr hin, daß der Belegschaft ein bedeutender Teil des Werkwohnungsbestandes entzogen wird (BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen). Die Mißbrauchsfahrten werden unterstrichen durch eine Fallkonstellation, über die das ArbG Mannheim zu entscheiden hatte: Im Wohnhaus der ArbGeb. wurden Zimmer und Wohnungen an ArbN und Gäste vermietet. Als es zu Streitigkeiten über die Belegung eines einzelnen Zimmers kam, beschloß die ArbGeb., dieses nur noch an Gäste zu vermieten und beantragte, festzustellen, daß in Bezug auf dieses Zimmer der BetrR nicht mitzubestimmen hatte. Das ArbG Mannheim hielt diese Umwidmung für rechtsmißbräuchl. und damit unwirksam (BB 1973, 1170) – eine Entsch., die sicher auch das BAG nicht aufgehoben hätte.

Steg/Wiespach, über den Verdacht einer einseitig mitbestimmungsfreundl. Kommentierung erhaben, schlossen aus BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen eben wegen der Mißbrauchsfahrten, der ArbGeb. sei an die einmal getroffene Entsch. für einen einheitl. Bestand an Werkmietwohnungen gebunden, eine spätere Umwidmung sei unzulässig (BetrVG, 6. Aufl. 1990, Rz. 151 zu § 87 BetrVG).

In der Entsch. vom 23. 3. 1993 hat das BAG die o. g. Umwidmung eines Teils der Werkmietwohnungen im Ergebnis für mitbestimmungsfrei gehalten. Diese Entsch. vermag nicht in allen Nuancen der Argumentation zu überzeugen.

1. Charakter der Umwidmung

Das Gericht charakterisiert die Umwidmung eines Teils der Wohnungen zur ausschließl. Nutzung durch Außenstehende als Teilschließung der Sozialeinrichtung Werkwohnungsbestand.

Dieser Charakterisierung ist insoweit zuzustimmen, als eine Wohnung, die ausschl. Außenstehenden vorbehalten ist, betriebsverfas-

Die Rechte des BetrR umfassen die Mitbestimmung bei Begründung und Künd. der Mietverträge mit Außenstehenden bei einem einheitl. Wohnungsbestand, weil die Interessen der Belegschaft hier mindestens mittelbar betroffen sind und das Mitbestimmungsrecht seinen Schutzzweck deshalb nur erfüllen kann, wenn es auch bei Verträgen mit Außenstehenden greift. Auch in anderen Fällen können Entsch., die bei isolierter Betrachtung mitbestimmungsfrei sind, mit Rücksicht auf die mittelbare Betroffenheit der Belegschaft der Mitbestimmung unterworfen werden. So hat das LAG Frankfurt das Mitbestimmungsrecht bei der Vergabe von Arbeiten, die auch von Belegschaftsmitgliedern im Rahmen von Überstunden hätten erledigt werden können, an einen fremden Betrieb u. a. auf deren mittelbare Betroffenheit gestützt (LAGE Nr. 17 zu § 99 BetrVG 1972).

2. Mitbestimmung bei Nutzungsbedingungen für „externe Auszubildende“

Anders als bei der Begründung und Beendigung eines Mietverh. sieht das BAG für Außenstehende bei der Festlegung der Nutzungsbedingungen keine mittelbare Betroffenheit der Beschäftigten, so daß es insoweit darauf ankommt, ob die Nutzerinnen und Nutzer zu den Beschäftigten im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG gehören.

Daß Auszubildende nach dem BetrVG wie Beschäftigte behandelt werden, ergibt sich bereits aus dem Gesetzeswortlaut. Das BAG bestätigt darüber hinaus seine Rechtspr., nach der Auszubildende auch dann vom BetrR vertreten werden, wenn sie durch die Ausbildung in den Betrieb eingegliedert werden, auch ohne daß der Auszubildende mit dem auszubildenden Betrieb besteht. Dies gilt jedenfalls für solche Betriebsratsbefugnisse, die sich auf die Arbeit dieser Auszubildenden beziehen. Damit wird einmal mehr bestätigt, daß es betriebsverfasungsrechtl. allein auf die tatsächl. Eingliederung in den Betrieb und nicht auf arbeitsvertragl. Beziehungen ankommt (näher *Trimmer*, in Däubler u. a. (Hrsg.) Rz. 12 ff. zu § 5 BetrVG; siehe auch BAG vom 27. 7. 1993, AP Nr. 3 zu § 93 BetrVG 1972 = NZA 1994, 92 zur Mitbestimmung bei der Einstellung sogenannter freier Mitarbeiter in einer Sprachenschule).

Vom Ergebnis her überrascht es, daß ausgerechnet die MTA-Schülerinnen dem Schutz des Mitbestimmungsrechtes des BetrR insoweit entzogen werden. Während das Gericht im Zusammenhang mit den übrigen Auszubildenden die tatsächl. Eingliederung in den Betrieb untersucht, stellt es bei den MTA-Schülerinnen im wesentl. auf die Bezeichnung der Ausbildung im MTA-Gesetz und der MTA-Prüfungsordnung ab. Zu untersuchen wäre vielmehr gewesen, ob sie bei der Durchführung des praktischen Unterrichts tatsächl. in den Betrieb der Forschungseinrichtung eingegliedert werden. Dies ergibt sich weder aus dem MTA-Gesetz noch aus der MTA-Prüf., wo nur die Prüfungs- bzw. Unterrichtsgegenstände aufgeführt sind. Auch die praktischen Tätigkeiten (z. B. Zentrifugieren, Pipettieren, Nährböden kochen u. ä.) können in einem nicht betriebl. genutzten Labor im Schulunterricht ebenso durchgeführt werden wie bei Eingliederung in den Betrieb (vgl. im übrigen Anm. *Natzel* zu BAG AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG Werkmietwohnungen).

sungsrechtl. nicht mehr relevant ist. Sie kann trotzdem Werkmietwohnung im mietrechtl. Sinne sein, da auch an einen leitenden Angestellten eine Wohnung mit Rücksicht auf das ArbVerh. vermietet werden und dem ArbGeb. die Berufung auf die vorteilhafte Kündigungsmöglichkeit des § 565c BGB gestattet sein kann.

2. Generelle Mitbestimmungsfreiheit der (Teil-)Schließung

Zunächst bestehen keine Bedenken, die Schließung eines Bestandes von Werkmietwohnungen als grundsätzl. mitbestimmungsfrei anzusehen.

Gegen die Mitbestimmungsfreiheit der Schließung einer Sozialeinrichtung wird durchaus erwägenswert eingewandt, daß an eine einmal vorhandene Sozialeinrichtung schutzwürdige Erwartungen der ArbN knüpfen können, die unter Umständen im Vertrauen auf den uneingeschränkten Fortbestand ihre Arbeitsplatzwahl getroffen oder günstige Wechselmöglichkeiten nicht genutzt haben (Reuter, ZfA 1974, 234, 287f.).

Das BAG begründet den Analogieschluß von der Mitbestimmungsfreiheit der Errichtung auf die Mitbestimmungsfreiheit der Schließung einer Sozialeinrichtung kaum; zum Teil wird auf die Entscheidungsfreiheit des ArbGeb. bei der Erringung zusätzl. Leistungen abgestellt (LAG Düsseldorf, BB 1978, 202). Die auch von der Mehrheit der Lit. anerkannte Mitbestimmungsfreiheit der Schließung einer Sozialeinrichtung (vgl. die bei BAG aaO Bl. 3 zitierten Autoren) ändert jedoch nichts daran, daß das Vertrauen des ArbN auf die bei Beginn des ArbVerh. vorhandenen Sozialeinrichtungen in der Regel individualvertragl. geschützt ist. Dies ist grundsätzl. auch bei Werkmietwohnungen der Fall, da der Arbeitnehmer durch die bloße Erklärung des ArbGeb., die Wohnungen künftig nicht mehr an Belegschaftsangehörige vergeben zu wollen, nicht des arbeits- und mietvertragl. Schutzes verlustig geht (s. o. unter II.).

Geht man von der grundsätzl. Mitbestimmungsfreiheit der Schließung einer Sozialeinrichtung aus, muß dies auch für die Teilschließung gelten. Ein Mitbestimmungsrecht des BetrR bei der Abwicklung der Einrichtung bleibt unberührt. Auch bei Werkmietwohnungen kommen nachwirkende Mitbestimmungsrechte zum Schutz der ArbN bei der Entwidmung in Betracht (so Röder, aaO S. 113ff., näher unten unter VI 2).

3. Grenzen der Entwidmung von Werkwohnungen durch Reservierung für betriebsangehörige Außenstehende

Die Teilschließung eines Bestandes von Werkwohnungen durch Reservierung der Wohnungen für Außenstehende ist jedoch nicht unbegrenzt möglich. Zum einen wäre eine Teilschließung zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten rechtsmißbräuchl. und auch eine willkürliche Entwidmung unwirksam (BAG aaO).

a) Mißbrauch der Entwidmung zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten

Die Gefahr des Mißbrauchs der Entwidmung zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten besteht unabhängig davon, ob die Teilschließung

lung durch Reservierung für betriebsangehörige oder betriebsfremde Außenstehende erfolgt, immer dann, wenn der ArbGeb. ein Verfügungsrecht über die Wohnungen hat. Auch durch Teilschließung mit gleichzeitigem Verkauf kann der ArbGeb. durch Vorbehalt von Belegungsrechten für leitende Angestellte Mitbestimmungsrechte umgehen.

Sollte ein solcher Mißbrauch vorliegen, ist die Teilung des Wohnungsbestandes in einen Bestand an Wohnungen für Belegschaftsangehörige und einen Bestand für Außenstehende unwirksam. Der ArbGeb. muß sich so behandeln lassen, als ob die Wohnungen weiter einen einheitl. Bestand bilden, jede Zuweisung und Kündigung wäre mitbestimmungspflichtig (s. a. Moll, Die Mitbestimmung des Betriebsrates beim Entgelt, S. 116; Beuthien, SAE 1975, 256).

Die Mißbräuchlichkeit der Teilschließungserklärung ist naturgemäß schwer nachzuweisen. Würde man ein bestimmtes inneres Motiv des ArbGeb. voraussetzen, ist sie schlicht unmöglich. Deshalb sind objektive Anhaltspunkte für die Annahme eines Mißbrauchs der Entwidmung zu entwickeln.

Das BAG nimmt Mißbrauch an, wenn die dauerhafte Entwidmung nur vorgegeben ist, um im Einzelfall eine Belegung durchzusetzen, über die mit dem BetrR keine Einigung erzielt werden kann. Als objektiven Anhaltspunkt nennt es vorangegangene Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat über eine Belegung – wie sie auch dem offensichtl. mißbräuchl. Entwidmungsverlangen in dem vom ArbG Mannheim verhandelten Fall zugrunde lagen.

Die ständige Entwidmung und Wiederwidmung einer Wohnung zur Nutzung durch Belegschaftsmitglieder und Außenstehende ist aber auch generell – d. h. ohne vorangegangene konkrete Meinungsverschiedenheiten über die Belegung – als mißbräuchl. zu betrachten. Mit einem solchen Verhalten kann der ArbGeb. die mit der Entwidmung verbundenen ökonomischen Nachteile umgehen, ohne sich dem Mitbestimmungsrecht des BetrR auszusetzen. Der oben (unter II) geschilderte verringerte Bestandsschutz von Mietverträgen über Werkmietwohnungen ermöglicht eine flexiblere Vergabe und damit ökonomischere Bewirtschaftung als bei „normalen“ Wohnungsbeständen. Dieser ökonomische Vorteil geht durch die Entwidmung verloren.

Auch bei Belegung mit leitenden Angestellten kann er wegen deren geringer Zahl nur eingeschränkt aufrecht erhalten werden. Da die ökonomischen Vorteile des Werkwohnungsvertrages aber unmittelbar in der Mietvertragl. Unsicherheit des Arbeitnehmermieters wurzeln, liegt in ihnen gerade ein wesentl. Grund für das spezifische Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 9. Entwidmet der ArbGeb. eine Wohnung, um sie nach Auszug des Außenstehenden wieder der Belegschaft zu widmen und so fort, liegt ein Mißbrauchstatbestand vor (so auch Beuthien, SAE 1975, 256).

Auch die Entwidmung ledigl. eines numerisch begrenzten Teils der Wohnungen ohne genaue Festlegung – etwa: soweit von 100 nicht

15 Wohnungen mit leitenden Angestellten belegt sind, behält sich der ArbGeb. die mitbestimmungsfreie Zuweisung von Wohnungen an diesen Personenkreis vor – ist unter dem Gesichtspunkt der Flucht aus der Mitbestimmung ohne die dazugehörigen ökonomischen Nachteile unzulässig.

Im entscheidenden Fall hatte der ArbGeb. die Entwidmung der Wohnung – zumindest deren Zeitpunkt – an eine Bedingung geknüpft: sie sollte nur wirksam werden, soweit das Emeritusarbeitsverh. des derzeitigen Bewohners nicht verlängert wird. Unabhängig davon, ob die Ausübung von Gestaltungsrechten bei dadurch begründeter Unsicherheit für den nicht gestaltungsberechtigten Vertragspartner immer bedingungsfeindl. ist (so *Palandt-Heymann*, 55. Aufl. 1995, Rz. 13f. vor § 158, differenzierend *Westermann*, MüKo, 3. Aufl. 1993, Rz. 28 zu § 158), dürfte dies auf jeden Fall zutreffen, wenn die Erfüllung der Bedingung (Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages) in der Hand des Erklärenden liegt. Hier wird ebenfalls eine Umgehung der mit der Entwidmung verbundenen ökonomischen Risiken liegen: sollte die Wohnung weiter an F überlassen werden, um eventuellen Leerstand zu vermeiden? Sollte F gar Direktor werden? Liegt es so, hätte diese Bedingung nicht als wirksam betrachtet werden dürfen. Der ArbGeb. hätte die Entwidmung vielmehr – wie auch bei anderen Wohnungen – zum Auslaufen des Mietverh. vornehmen müssen.

b) Willkürliche Entwidmung

Auch willkürliche Entwidmungen will das BAG nicht anerkennen (aaO, so auch *Moll*, aaO S. 115f.). Zunächst wird betont, da der ArbGeb. frei in der Entsch. sei, ob er Wohnungen zur Verfügung stelle oder nicht, könne er den Bestand auch beschränken, ohne hierfür eines besonderen Grundes zu bedürfen.

Dies entspricht der Rechtspr. der Senate des BAG zur Kündigung von BVen über freiwillige betriebl. Sozialleistungen. Auch hier braucht die Kündigung des ArbGeb. nicht durch einen sachl. Grund gerechtfertigt zu sein (BAG, DB 1990, 1871, 1872). Nur soweit aufgrund der gekündigten BV erworbene Besitzstände – etwa im Bereich der betriebl. Altersversorgung – in Frage stehen, besteht Vertrauensschutz (BAG, BB 1990, 781 und DB 1992, 1735). Hieran fehlt es bei Werkmietwohnungen: der Bestandsschutz der bereits mit ArbN begründeten Werkmietwohnungsverträge wird trotz der Entwidmung mieterrechtl. und über das Mitbestimmungsrecht des BetrR gewährleistet, so daß – insoweit konsequent – das BAG keine Veranlassung zur Überprüfung der Ausübung der Entwidmung unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes sieht.

Dies überzeugt nicht ganz. Wenn schon beide Betriebsparteien beim Abbau von freiwilligen Sozialleistungen durch eine verbösernde BV der Rechtskontrolle unterliegen, eine mitbestimmte Regelung also nur anerkannt wird, wenn sie die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit wahrt (BAG 22. 5. 1990, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung = BB 1990, 2047), besteht beim Abbau von Sozialleistungen durch einseitigen Widerruf – den die Ausübung dieser Gestaltungsbefugnis des ArbGeb. Auch wenn bei Werk-

(Nr. 8¹¹) § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen

mietwohnungen erworbene Besitzstände fehlen, werden die Beschäftigten dennoch darauf vertrauen, daß ihnen bei Freiwerden von Wohnungen in von den – in der Regel in einer BV festgelegten – Vergaberichtlinien vorgesehenen Reihenfolge eine Werkwohnung zum Bezug angeboten wird. Dieses Vertrauen enttäuscht der ArbGeb. mit der einseitigen Entsch., die Wohnungen nunmehr zu entwidmen. Die Ausübung einseitiger Gestaltungsbefugnisse des ArbGeb. im Einzugsbereich des ArbVerh. ist auch an anderer Stelle rechtl. nicht ungebunden. Die Ausübung des arbeitsvertragl. Direktionsrechts ist selbstverständl. der Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB unterworfen (BAG 47, 238, 249 – AP Nr. 36 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Auch die Kündigung eines ArbVerh., das nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt, ist nicht völlig bindungsfrei (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Wartezeit), insbesondere darf sie nicht gegen Treu und Glauben verstoßen (BAG, BB 1995, S. 204, s. a. *Däubler*, Arbeitsrecht 2, 8.4.3). Nun bezieht sich die Entwidmung eines Werkwohnungsbestands weder auf die Bestimmung der arbeitsvertragl. Leistung noch auf die Beendigung des ArbVerh., sondern wirkt nur auf die Hoffnungen des ArbN auf den Bezug einer Werkwohnung. Dennoch besteht auch hier eine einseitige Gestaltungsmacht des ArbGeb., die unter sozialstaatl. Gesichtspunkten nach Einschränkung verlangt. Auch die Entwidmung muß daher dem Grundsatz des Vertrauensschutzes entsprechen, wenn sie von der Rechtsordnung anerkannt werden soll. Wegen der gegenüber dem Abbau von Altersversorgung weniger intensiven Interessenbeeinträchtigung werden sich bereits weniger gewichtige Interessen des ArbGeb. durchsetzen können. Eine wirtschaftl. Notlage, die zum Verkauf der Wohnungen zwingt, wird immer ausreichen – das bloße Bedürfnis nach Gefälligkeit den leitenden Angestellten gegenüber dagegen nie. Im entschiedenen Fall wollte der ArbGeb. mit der Wohnungsvergabe an die Direktoren nur flexibler sein – für ein gerechtfertigtes Interesse an der Entwidmung ist dies wohl noch nicht ausreichend.

Die völlige Vernachlässigung der Interessen der Arb. bei der Entwidmung – etwa bei Entwidmung ohne oder nur mit vorgeschobenem Grund – würde ebenso wie offene Willkür zur Unwirksamkeit führen. So wäre die Entwidmung der schönsten Werkwohnungen nur um den BetrR zu ärgern – was einem vernünftigen ArbGeb. nicht einfallen würde – ebenso unwirksam wie die Entwidmung mit dem Argument, ein Gebäude für eine neue Abteilung zu benötigen, wenn es gleich darauf zu einem Freundschaftspreis an gute Bekannte des ArbGeb. vermietet würde.

VI. Nicht entschiedene Fragestellungen

1. Mitbestimmung bei Festlegung des begünstigten Personenkreises

Das Gericht begreift die Umwidmung als Teilschließung und nicht als Änderung des Kreises der Nutzungsberechtigten oder gar als

Zweckänderung der Sozialeinrichtung Werkmietwohnungen. Ob auch die Festlegung des Kreises der Nutzungsberechtigten innerhalb des Kreises der vom BetrR vertretenen ArbN mitbestimmungsfrei ist (so die bei BAG aaO unter B II 2b) Abs. 1 Zitierten) ist nämlich durchaus zweifelhaft. Ob die Zweckbestimmung einer Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG mitbestimmungsfrei ist, ist dabei unregelmäßig. Auch soweit Werkmietwohnungen – wie meistens – Sozialrichtungen darstellen, ergibt sich aus dem Grundsatz des Vorranges der spezielleren Regelung, daß Nr. 8 nur Anwendung findet, soweit nicht Nr. 9 bereits die konkretisierende Bestimmung für Ausgestaltung und Verwaltung der Sozialeinrichtung enthält (*Dietz/Richardi, BetrVG* § 87 Rz. 461, *Fitting/Aufarth/Kaiser/Heither*, § 87 Rz. 50, *Wiese GK-BetrVG* Rz. 187a zu § 87, *Moll*, S. 124). Wenn jedoch nach § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG bereits jede einzelne Zuweisung und Kündigung von Werkmietwohnungen mitbestimmungspflichtig ist, muß dieses erst recht für allgemeine Richtlinien der Zuweisung und Kündigung der Werkmietwohnungen gelten. Die Beschränkung der Werkmietwohnungen auf bestimmte Personkreise ist ebenso wie die vorrangige Berechtigung einzelner Adressatengruppen (z. B. Familie nach Anzahl der Kinder) jedoch nichts anderes als eine Richtlinie für die Zuweisung und ggf. Kündigung der Wohnungen. Durch die Gestattung der mitbestimmungsfreien Beschränkung des Kreises der Nutzungsberechtigten innerhalb der vom BetrR vertretenen ArbN – auch unter dem Vorbehalt, daß hierin eine Zweckänderung der Sozialeinrichtung Werkmietwohnung liegt – würde damit das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG tatsächl. ausgehöhlt. (Im Ergebnis ebenso *Galperin/Löwisch*, § 87 Rz. 210 sowie *Röder*, S. 104 ff.).

2. Nachwirkende Mitbestimmungsrechte

Nicht entschieden ist auch die Frage, welche nachwirkenden Mitbestimmungsrechte des BetrR bei Schließung eines Werkswohnungsbestandes in Betracht kommen.

Zunächst wird das Mitbestimmungsrecht bei der Kündigung der bestehenden Mietverh. mit Belegschaftsangehörigen fortbestehen. Dafür spricht schon der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG, da das Mietverh. trotz Schließung der Sozialeinrichtung Werkswohnung mit Rücksicht auf das ArbVerh. begründet wurde. Selbst wenn die vorteilhaften mieterrechtl. Kündigungsmöglichkeiten nach § 564b BGB in den meisten Fällen nicht fortbestehen (s. o. unter II 3. a), bleibt es doch bei dem besonderen Abhängigkeitsverh. des Arbeitnehmermieters vom Arbeitgebervermieter, das Grund genug für ein Mitbestimmungsrecht ist. Das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf eine Kündigung bleibt deshalb auch nach Entwidmung der Wohnung bestehen (so auch *Matthies, MünchHdb. ArbR*, Rz. 27 zu § 332, *Wiese, GK-BetrVG*, Rz. 572 zu § 87 BetrVG, *Galperin/Löwisch*, Rz. 210a zu § 87 BetrVG).

Bei der Schließung durch Verkauf der Werkswohnungen besteht ein Mitbestimmungsrecht gegenüber dem verkaufenden ArbGeb. nur, soweit durch den Verkauf ledigl. die Organisationsform der Sozialrichtung Werkmietwohnung geändert werden soll, also soweit der ArbGeb. sich Belegungsrechte zur Sicherung des Werkswohnungsbe-

standes vorbehält (vgl. *Trümmer, BetrR* 1989, 22). Ein Mitbestimmungsrecht zur Sicherung etwaiger arbeitsvertragl. Rechte der Mieter an den Wohnungen anzunehmen, erscheint wenig praktisch, da die Wirksamkeit des Veräußerungsgeschäfts durch die fehlende Mitbestimmung kaum berührt werden wird. Hieraus ergäbe sich kein zusätzlicher Schutz für den ArbN. Umso dringl. ist deshalb der Schutz arbeitsvertragl. Wohnrechte im individuellen Mietvertrag (s. o. unter II 3b).

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Dr. Dagmar Schiek, Bremen.