BUNDESARBEITSGERICHT

7 ABR 3/10
15 TaBV 22/09
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Mai 2011

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Widerantragsteller,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 4. Mai 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Holzhausen und Donath für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Dezember 2009 - 15 TaBV 22/09 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat bei innerbetrieblichen Versetzungen von Beamten und Angestellten, die einem mit der Bundesrepublik Deutschland kooperierenden Wirtschaftsunternehmen zugewiesen oder gestellt sind, nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitzubestimmen hat. 1

Die Arbeitgeberin ist ein privatrechtlich organisiertes Wirtschaftsunternehmen, an dem neben der Bundesrepublik Deutschland die I GmbH und die S AG Gesellschaftsanteile halten. Das Kooperationsunternehmen wurde mit dem Ziel gegründet, ein Projekt der Informationstechnologie *(IT)*, „H“, umzusetzen. Das Projekt dient dazu, die Bundeswehr mit Kommunikations- und IT-Leistungen zu versorgen. Im Rahmen des Projekts werden der Arbeitgeberin durch Personalgestellungsvertrag Beamte zugewiesen und Arbeitnehmer zugewiesen oder gestellt. Die Grundlagen hierfür sind in § 29 BBG *(zuvor: § 123a BRRG)* sowie § 4 Abs. 2 und Abs. 3 TVöD geregelt. Personalbearbeitende Dienststelle der zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer ist das IT-AmtBw in K. 2

Der von der Bundesrepublik Deutschland und der Arbeitgeberin geschlossene Personalgestellungsvertrag vom 28. Dezember 2006 lautet auszugsweise: 3

> „§ 3 Grundlagen
>
> (1) Die zuständigen Vorgesetzten beim Bund treffen weiterhin die die statusrechtliche Stellung der Beamtinnen und Beamten und der Soldatinnen und Soldaten betreffenden Entscheidungen und erlassen die

entsprechenden Verfügungen. Der Bund wird die Gesellschaft so früh wie möglich über solche Entscheidungen informieren. Im Übrigen gilt § 4.

…

§ 4 Direktionsrecht, Weisungsbefugnis, Mitwirkungspflichten

(1) Der Bund überträgt der Gesellschaft das Direktionsrecht des Arbeitgebers über die ihr gestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitspflicht zur Ausführung der übertragenen Aufgaben und des Verhaltens am Arbeitsplatz. Bei den gestellten Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten wird das fachliche Weisungsrecht in gleichem Umfang übertragen; die Dienstherrenfunktion des Bundes bleibt unberührt. Die Gesellschaft beachtet hierbei alle anwendbaren gesetzlichen, tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen.

(2) Zu den der Gesellschaft übertragenen Befugnissen und Pflichten gehören insbesondere:

1. Zuweisung des Arbeitsplatzes, Regelung des Dienstbetriebes, Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb, der Arbeitsinhalte, der Arbeitseinteilung und Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit sowie des Beginns und Endes der dazwischenliegenden Pausen, sofern nachfolgend nichts Anderweitiges bestimmt ist;

…

§ 10 Beteiligungsrechte, Interessenvertretungen

Es gilt das Kooperationsgesetz der Bundeswehr (BwKoopG) vom 30.07.2004.“

Das Unternehmen der Arbeitgeberin ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 2 BetrVG in fünf Regionalbetriebe gegliedert. Der Beteiligte zu 2. ist der im Regionalbetrieb Nord gewählte Betriebsrat. Dort beschäftigt die Arbeitgeberin ca. 90 eigene Arbeitnehmer sowie etwa 260 zugewiesene Beamte und zugewiesene oder gestellte Arbeitnehmer des Bundes. 4

Der Betriebsrat hat in dem zunächst von der Arbeitgeberin eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, ihm stehe bei innerbetrieblichen Versetzungen von zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. Er hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - durch Widerantrag verlangt 5

> festzustellen, dass die Versetzung von an die Arbeitgeberin nach §§ 123a BRRG, 29 BBG zugewiesenen Beamten sowie nach § 4 Abs. 2, 3 TVöD gestellten oder zugewiesenen Angestellten im Bereich der Region Nord der Arbeitgeberin - sofern nicht Beschäftigte in der Funktion leitender Angestellter betroffen sind - der Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedarf.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, dem Betriebsrat komme kein Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. Sofern die Voraussetzungen der § 75 Abs. 1 Nr. 3, § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG erfüllt seien, habe der Personalrat der personalbearbeitenden Dienststelle mitzubestimmen. Eine Doppelzuständigkeit von Personalrat und Betriebsrat berge die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen der Arbeits- und der Verwaltungsgerichte. 6

Das Arbeitsgericht hat, soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse, dem Widerantrag des Betriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin weiter das Ziel der Abweisung des Widerantrags. 7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Widerantrag zu Recht stattgegeben. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht bei der innerbetrieblichen Versetzung von Beamten und Arbeitnehmern zu, die der Arbeitgeberin nach § 29 BBG *(früher: § 123a BRRG)* und nach § 4 Abs. 2 und Abs. 3 TVöD zugewiesen oder gestellt sind. 8

I. Neben dem widerantragstellenden Betriebsrat und der Arbeitgeberin sind keine weiteren Stellen am Verfahren beteiligt. 9

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist *(für die st. Rspr. BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 85/09 - Rn. 12, EzA BetrVG 2001 § 54 Nr. 4)*. 10

2. Nach diesen Grundsätzen ist neben dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin nicht auch der Personalrat der personalbearbeitenden Dienststelle, des IT-AmtBw, beteiligt. Er ist von der erstrebten Entscheidung nicht in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen. Die Feststellung, dass dem Betriebsrat des Kooperationsbetriebs ein Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zusteht, sagt nichts darüber aus, ob daneben ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats besteht. Es ist nicht Gegenstand des Verfahrens. 11

II. Der Feststellungsantrag des Betriebsrats ist zulässig. 12

1. Die Beteiligten streiten nicht über den Inhalt eines Mitbestimmungsrechts aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, sondern darüber, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht. Der Antrag benennt die Maßnahme der Versetzung *(iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)* und den von Versetzungsmaßnahmen betroffenen Personenkreis: die der Arbeitgeberin nach § 29 BBG *(früher: § 123a BRRG)* zugewiesenen Beamten und die ihr nach § 4 Abs. 2 und Abs. 3 TVöD zugewiesenen oder gestellten Angestellten. Wie die gebotene Auslegung des Antrags ergibt, beansprucht der Betriebsrat ausschließlich ein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung der Arbeitgeberin über die Versetzung zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Angestellter. Dagegen reklamiert er kein Mitbestimmungsrecht bei einer Entscheidung, die die personalbearbeitende Dienststelle gegebenenfalls daneben trifft. Der Antrag bezieht 13

sich auf den „Bereich der Region Nord“, dh. den Regionalbetrieb Nord, für den der widerantragstellende Betriebsrat gewählt ist. Der Widerantrag nimmt die leitenden Angestellten *(iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG)* von der begehrten Feststellung aus.

2. Mit diesem Verständnis ist der Antrag zulässig. 14

a) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 15

aa) Danach muss der Antrag die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht beansprucht oder in Abrede gestellt wird, so präzise bezeichnen, dass die eigentliche Streitfrage zwischen den Beteiligten mit Rechtskraftwirkung entschieden werden kann *(vgl. nur BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 14, EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 7)*. 16

bb) Der Widerantrag wird dem gerecht. Der Betriebsrat reklamiert ein Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für alle innerbetrieblichen, von der Arbeitgeberin vorgenommenen Versetzungen von zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmern, die nicht leitende Angestellte im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn sind. Ein solcher Globalantrag ist umfassend, aber nicht unbestimmt. 17

b) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. 18

aa) Der Streit darüber, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht, betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis der Betriebsparteien im Sinne einer durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenen rechtlichen Beziehung einer Person zu einer anderen Person *(BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 20, EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 7)*. 19

bb) Dem Betriebsrat kommt das erforderliche Feststellungsinteresse zu. 20

(1) Das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können im Beschlussverfahren gelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, im Betrieb häufiger auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann *(BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 22, EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 7)*. 21

(2) Der Antrag genügt diesen Erfordernissen. Die innerbetriebliche Versetzung von zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmern ist ein Vorgang, der bei der Arbeitgeberin künftig regelmäßig wieder auftreten kann. Der Widerantrag führt den Streit über das Bestehen des Mitbestimmungsrechts im Verhältnis der Betriebsparteien einer umfassenden Klärung zu. 22

III. Der Widerantrag des Betriebsrats ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Betriebsrat bei innerbetrieblichen Versetzungen von Beamten und Arbeitnehmern, die der Arbeitgeberin zugewiesen oder gestellt sind, nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitzubestimmen hat, sofern die Beschäftigten keine leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG sind. Nach §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG sind zugewiesene Beamte und zugewiesene oder gestellte Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung einbezogen. Das gilt nicht nur für das Wahlrecht. Ob der Betriebsrat des Kooperationsbetriebs für die zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer mitzubestimmen hat, richtet sich nach dem Gegenstand des Mitbestimmungsrechts. Die Versetzung dieser Personen ist nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Ein möglicherweise daneben bestehendes Mitbestimmungsrecht des Personalrats, der bei der personalbearbeitenden Dienststelle gebildet ist, steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und gegebenenfalls des Personalrats betreffen unterschiedliche (Teil-)Akte einer Maßnahme. Sie dienen zudem unterschiedlichen Zwecken. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Versetzung zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer ist verfassungskonform. 23

1. Die Versetzungen beider Personengruppen - zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer - unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Das folgt aus §§ 1, 6 Abs. 1 und Abs. 3 BwKoopG. 24

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat ua. vor jeder Versetzung zu unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Versetzung ist nach der für § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG maßgeblichen Definition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder - bei kürzerer Dauer - mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss. Der „Arbeitsbereich“ iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschrieben als die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist demnach räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben dem Ort der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Das kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben. Die Andersartigkeit der neuen Tätigkeit kann auch aus einer Änderung des Arbeitsorts folgen oder aus der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist. Sie kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein *(vgl. BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 28 mwN, BAGE 131, 145)*. 25

b) Versetzungen zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer innerhalb des Kooperationsbetriebs sind nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Als privatrechtlich organisiertes Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH unterliegt die Arbeitgeberin dem Betriebsverfassungsgesetz. Die zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer sind in die Betriebsverfassung einbezogen. Ihre grundsätzliche Einbeziehung bedeutet nicht zwingend, dass dem Betriebsrat für diese Personengruppen alle Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes zukommen. Er hat jedoch bei der innerbetrieblichen Versetzung zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitzubestimmen. 26

aa) Die zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer sind grundsätzlich in vollem Umfang in die Betriebsverfassung einbezogen. Die Einbeziehung beschränkt sich nicht auf das Wahlrecht. Das ergibt die Auslegung der §§ 1, 6 Abs. 1 und Abs. 3 BwKoopG. 27

(1) Nach § 1 BwKoopG gilt dieses Gesetz ua. für Beamtinnen, Beamte und Angestellte des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung, soweit und solange ihnen unter Beibehaltung ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zum Bund eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wurde, mit dem die Bundeswehr eine Kooperation eingegangen ist. Die Arbeitgeberin ist ein solches Kooperationsunternehmen. Die ihr zugewiesenen Beamten und Angestellten gelten daher nach § 6 Abs. 1 BwKoopG ua. für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als ihre Arbeitnehmer. Als spezialgesetzliche Regelungen gehen §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG der allgemeinen Bestimmung des § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG vor. 28

(2) Danach gilt die Betriebsverfassung grundsätzlich für zugewiesene Beamte und zugewiesene oder gestellte Arbeitnehmer eines Kooperationsbetriebs, wie ihn die Arbeitgeberin unterhält. Sie sind nicht nur aktiv und passiv wahlberechtigt für die Betriebsratswahlen *(vgl. dazu § 6 Abs. 1 BwKoopG aE)*. Die Regelungen der §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG sind nach ihrem Wortlaut nicht völlig eindeutig. Jedenfalls sprechen die Gesetzessystematik, der Norm- 29

zweck und die Gesetzesgeschichte klar dafür, zugewiesene Beamte und zugewiesene oder gestellte Arbeitnehmer des Kooperationsbetriebs in die Betriebsverfassung einzubeziehen.

(a) Bereits der Wortlaut der §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG deutet darauf hin, dass zugewiesene Beamte und Arbeitnehmer für den Zeitraum der Zuweisung an das Kooperationsunternehmen dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterstellt werden. Sie gelten nach §§ 1, 6 Abs. 1 BwKoopG ua. für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer des Kooperationsbetriebs. Der Wortlaut der §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG ist jedoch nicht völlig unzweifelhaft, weil er im letzten Halbsatz auf die aktive und passive Wahlberechtigung der zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer abstellt. 30

(b) Die grundsätzliche Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ist nach dem systematischen Zusammenhang, dem Sinn und Zweck sowie der Entstehungsgeschichte der §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG nicht eingeschränkt. 31

(aa) Dem Zusammenhang der §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG ist nicht zu entnehmen, dass die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes auf das aktive und passive Wahlrecht beschränkt sein soll. Das ergibt sich entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde nicht aus § 6 Abs. 3 BwKoopG. Danach treffen die Verpflichtungen die jeweilige Dienststelle, soweit der Kooperationsbetrieb Verpflichtungen, die ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegen, deshalb nicht erfüllen kann, weil er nicht Dienstherr oder Arbeitgeber der in § 1 BwKoopG genannten Personen ist. 32

(aaa) Die Regelung des § 6 Abs. 3 BwKoopG sichert die Erfüllung der Verpflichtungen des Kooperationsbetriebs aus den in § 6 Abs. 1 BwKoopG genannten Gesetzen, ua. aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Grundsätzlich obliegt es dem Kooperationsbetrieb, die Verpflichtungen zu erfüllen. Scheitert das daran, dass der Beschäftigte nicht in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Kooperationsunternehmen steht, hat die abstellende Dienststelle dafür einzustehen. 33

(bbb) § 6 Abs. 1 BwKoopG regelt nicht nur das Wahlrecht der zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer, soweit er im letzten Halbsatz auf die aktive und passive Wahlberechtigung der zugewiesenen Beamten und Arbeitnehmer abstellt. Wollte § 6 Abs. 1 BwKoopG nur das aktive und passive Wahlrecht dieser Beschäftigtengruppen zu den Betriebsratswahlen sichern, wäre § 6 Abs. 3 BwKoopG entbehrlich. Die Norm behandelt bestimmte ua. betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtungen, die der Kooperationsbetrieb nicht erfüllen kann. Damit reicht § 6 Abs. 3 BwKoopG über § 6 Abs. 1 BwKoopG aE hinaus, der das Wahlrecht der zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer im Kooperationsbetrieb sichern soll. § 6 Abs. 3 BwKoopG will ein Mitbestimmungsdefizit für die genannten Beschäftigtengruppen ua. bei der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgleichen. 34

(bb) Der Zweck der §§ 1, 6 Abs. 1 und Abs. 3 BwKoopG verlangt, dass zugewiesene Beamte und zugewiesene oder gestellte Arbeitnehmer grundsätzlich dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen. Die Regelungen dienen jedenfalls auch dazu, betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsrechte zu verwirklichen. Beteiligungsrechte sollen nicht verloren gehen. Das wird schon an der ersten Aussage in § 1 BwKoopG deutlich. Danach gelten die zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer ua. für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer des Kooperationsbetriebs. Aber auch § 6 Abs. 3 BwKoopG zeigt, dass im Kooperationsbetrieb grundsätzlich auch für die zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer alle Verpflichtungen bestehen, die das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. 35

(cc) Dieses Verständnis des Gesetzeszwecks wird von der Entstehungsgeschichte des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr gestützt. Aus den Gesetzesmaterialien geht nicht hervor, dass der letzte Halbsatz des § 6 Abs. 1 BwKoopG die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes in einer Weise einschränken soll, die den zugewiesenen Beamten und den zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmern lediglich das aktive und passive Wahlrecht zugesteht. 36

(aaa) Die Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung verweist in ihrem Allgemeinen Teil darauf, dass ein doppeltes Wahlrecht zwar grundsätzlich nicht wünschenswert sei. Ein Verlust an Beteiligungsrechten mit der zwangsläufigen Folge wesentlicher Beteiligungslücken sei jedoch nur vermeidbar, wenn dem betroffenen Personenkreis ein doppeltes Wahlrecht eingeräumt werde. Ferner ist in der Begründung des Regierungsentwurfs ausgeführt, der Bund bleibe für das zugewiesene Personal Dienstherr bzw. Arbeitgeber, während die Aufgabenerledigung im Kooperationsbetrieb nach Weisungen des dortigen Arbeitgebers erfolge. Damit seien Beteiligungsrechte sowohl im Rahmen des Grundverhältnisses zur Dienststelle als auch im Rahmen der Tätigkeit im Kooperationsbetrieb wahrzunehmen *(vgl. BT-Drucks. 15/2944 S. 8)*. 37

(bbb) In der Begründung zu § 6 BwKoopG ist festgehalten, die Gleichstellung von Bundeswehrpersonal für den Bereich der betrieblichen Mitbestimmung sei notwendige Folge der tatsächlichen Eingliederung in die Arbeitsabläufe eines privatrechtlich organisierten Kooperationspartners. Absatz 1 bestimme deshalb, dass die in den Kooperationsbetrieben beschäftigten Angehörigen der Bundeswehr für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer des Kooperationspartners gälten. Mit Absatz 3 werde erreicht, dass Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch die entsendende Dienststelle umgesetzt würden, wenn das Unternehmen sie nicht erfüllen könne, weil die Eigenschaft als Dienstherr oder Arbeitgeber fehle *(vgl. BT-Drucks. 15/2944 S. 9)*. 38

(ccc) Daran wird deutlich, dass der Gesetzgeber die grundsätzliche Geltung der Betriebsverfassung für Beamte und Arbeitnehmer, die Kooperationsbetrieben zugewiesen oder gestellt sind, nicht beschränken und ihnen lediglich ein aktives und passives Wahlrecht zu der Wahl der in den Kooperationsbetrieben gebildeten Betriebsräte einräumen wollte. Es fehlt jeder Hinweis auf eine solche Einschränkung. Vielmehr wird ausdrücklich klargestellt, dass den zugewiesenen Beamten und Arbeitnehmern „dementsprechend“ auch das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat zustehe. Der letzte Halbsatz des § 6 Abs. 1 39

BwKoopG bekräftigt daher nur das aktive und passive Wahlrecht zu den Betriebsräten der Kooperationsbetriebe.

(ddd) Aus der Begründung zu § 2 BwKoopG folgt nichts anderes. Danach soll das bestehende Wahlrecht zum Personalrat der Beschäftigungsdienststelle durch die Eingliederung in den Kooperationsbetrieb nicht verloren gehen *(vgl. BT-Drucks. 15/2944 S. 9)*. Das lässt erkennen, dass es dem Gesetzgeber darum ging, durch ein doppeltes Wahlrecht Beteiligungslücken zu vermeiden. 40

bb) Die grundsätzliche Einbeziehung zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung bedeutet nicht notwendig, dass dem Betriebsrat des Kooperationsbetriebs für diese Personengruppen uneingeschränkt alle Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes zukommen. Bestand und Umfang der betrieblichen Mitbestimmung richten sich nach dem Gegenstand und Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechts *(vgl. zum Gegenstandsbezug BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - zu B II 4 und 5 der Gründe, BAGE 98, 60)*. Bei innerbetrieblichen Versetzungen zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer hat der Betriebsrat des Kooperationsbetriebs nach Gegenstand und Zweck des Mitbestimmungsrechts aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitzubestimmen, sofern die Arbeitnehmer keine leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG sind. §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG nehmen Versetzungen zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer nicht von der Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aus *(aA Lorse PersV 2010, 204, 207 ff.)*. Ein möglicherweise daneben bestehendes Mitbestimmungsrecht des Personalrats, der bei der personalbearbeitenden Dienststelle gebildet ist, steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und gegebenenfalls des Personalrats betreffen unterschiedliche (Teil-)Akte einer Maßnahme, die sich in die Entscheidung des Kooperationsunternehmens und die Entscheidung der personalbearbeitenden Dienststelle aufgliedert. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und des Personalrats dienen zudem unterschiedlichen Zwecken. 41

(1) Der Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bei Versetzungen verlangt insbesondere nach seinem Zweck, § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf Versetzungen zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer anzuwenden. 42

(a) Die Art der von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei innerbetrieblichen Versetzungen geschützten Interessen verlangt, dass diese Belange vom Betriebsrat des Kooperationsbetriebs gewahrt werden. So kann der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 3, Nr. 5 und Nr. 6 BetrVG die Zustimmung zu einer Versetzung verweigern, wenn Nachteile für andere Arbeitnehmer des Betriebs zu befürchten sind, eine betriebliche Stellenausschreibung unterblieben oder eine Störung des Betriebsfriedens zu besorgen ist. Dementsprechend hat bei betriebsübergreifenden Versetzungen zum Schutz des betroffenen Arbeitnehmers nicht nur der Betriebsrat des abgebenden Betriebs, sondern auch der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs im Interesse von dessen Belegschaft mitzubestimmen. Aus diesem Grund erkennt das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung ein Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch bei der Eingliederung von Personen in den Betrieb an, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen *(vgl. im Zusammenhang mit § 17 Abs. 1 Satz 1 DBGrG BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - zu B I 1 c bb der Gründe, BAGE 81, 379; aA für das DBGrG und das PostPersRG Engels/Trebinger Anm. zu BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 8 zu I 3)*. 43

(b) Der Arbeitgeberin bleibt bei einer innerbetrieblichen Versetzung ein erheblicher Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Auswahl des Arbeitsplatzes für den zugewiesenen Beamten oder den zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer. Je nach dem in Aussicht genommenen Arbeitsplatz kommen nach § 99 Abs. 2 BetrVG unterschiedliche Zustimmungsverweigerungsgründe in Betracht. So können zB auf dem einen Arbeitsplatz Störungen des Betriebsfriedens iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG zu besorgen sein, die auf einem anderen Arbeitsplatz wegen des dortigen Umfelds nicht zu erwarten sind *(vgl. BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 30/08 - Rn. 31, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 59)*. 44

(2) Einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei Versetzungen zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer steht ein mögliches Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht entgegen. 45

(a) Der Senat braucht nicht darüber zu entscheiden, ob dem Personalrat bei Versetzungen zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte aus § 75 Abs. 1 Nr. 3 und § 76 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG oder aus § 75 Abs. 1 Nr. 4a und § 76 Abs. 1 Nr. 5a BPersVG zustehen *(vgl. zum Zuweisungsbegriff des § 75 Abs. 1 Nr. 4a BPersVG BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 30/08 - Rn. 29, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 59)*. 46

(b) Selbst wenn das zutreffen sollte, hätte der Personalrat bei seiner Beteiligung allein die Interessen dieser Beschäftigtengruppen zu wahren. 47

(aa) Das mögliche Nebeneinander von Mitbestimmungsrechten ist Folge der „gespaltenen“ Entscheidungsbefugnis des Kooperationsarbeitgebers und der personalbearbeitenden Dienststelle. Sie wird an § 6 Abs. 3 BwKoopG deutlich. Soweit der Kooperationsbetrieb Verpflichtungen, die ihm ua. nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegen, deshalb nicht erfüllen kann, weil er nicht Dienstherr und Arbeitgeber der in § 1 BwKoopG genannten Personen ist, treffen diese Verpflichtungen nach § 6 Abs. 3 BwKoopG deren jeweilige Dienststelle. 48

(bb) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG soll nicht nur die Interessen der zugewiesenen Beamten und zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmer schützen, sondern auch die der übrigen Belegschaft. 49

(aaa) Der Betriebsrat ist für die gesamte Belegschaft des Kooperationsbetriebs legitimiert, weil er von allen im Betrieb Beschäftigten - Arbeitnehmern des Kooperationsunternehmens, zugewiesenen Arbeitnehmern und Beamten *(§§ 1, 6 Abs. 1 aE BwKoopG)* - gewählt ist. Er kennt die betrieblichen Verhältnisse. Ihm kommt größere Sachnähe als dem Personalrat der personalbearbeitenden 50

Dienststelle zu. Die Gefahr divergierender Entscheidungen der Arbeits- und Verwaltungsgerichte besteht schon deswegen nicht, weil die Verwaltungsgerichte nicht über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu befinden haben.

(bbb) Der Personalrat hat dagegen kein Mandat für die Gesamtbelegschaft des Kooperationsbetriebs. Das Defizit an Legitimation und Sachnähe des Personalrats betrifft gerade Zustimmungsverweigerungsgründe, die für die Gesamtbelegschaft des Kooperationsbetriebs besondere praktische Bedeutung haben. Der Gesetzgeber ist zwar nicht gehindert, die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz zulasten der vom Betriebsrat repräsentierten Belegschaft einzuschränken. Eine so einschneidende Regelung muss aber klar zum Ausdruck kommen *(vgl. BAG 12. August 1997 - 1 ABR 7/97 - zu B I 2 c bb (1) der Gründe, BAGE 86, 198; 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - zu B I 1 c bb der Gründe, BAGE 81, 379)*. Eine solche Regelung ist hier nicht getroffen. Wortlaut, Zusammenhang und Zweck der §§ 1, 6 Abs. 1 BwKoopG enthalten auch keine Anhaltspunkte dafür, dass dem Betriebsrat anstelle des Zustimmungsverweigerungsrechts aus § 99 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BetrVG nur ein Recht auf Unterrichtung und Stellungnahme zukommen soll *(für § 17 DBGrG abgelehnt von BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - aaO; aA für das BwKoopG etwa Fitting 25. Aufl. § 99 Rn. 333 f.)*. 51

2. Gegen das Auslegungsergebnis eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der innerbetrieblichen Versetzung zugewiesener Beamter und zugewiesener oder gestellter Arbeitnehmer bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. 52

a) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei innerbetrieblichen Versetzungen verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. 53

aa) Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Es ist grundsätzlich Sache des Gesetzgebers, diejenigen Sachverhalte auszuwählen, an die er dieselbe oder eine andere Rechtsfolge knüpft, die er also im Rechtssinn als gleich oder ungleich ansehen will. Der Gesetzgeber muss eine Auswahl allerdings sachgerecht treffen. Der Gleichheitssatz ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder anderweitig einleuchtender Grund für die vorgenommene Differenzierung oder Gleichbehandlung nicht finden lässt *(vgl. BVerfG 29. September 2010 - 1 BvR 1789/10 - [nächtliches Alkoholverkaufsverbot in Tankstellen] Rn. 27 mwN, NVwZ 2011, 355)*. Eine festgestellte Ungleichbehandlung muss für die Betroffenen einen Nachteil mit sich bringen, sich also negativ auswirken *(vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - [Ortszuschlag, Beamtenbesoldung] zu C I der Gründe, BVerfGE 71, 39; ErfK/Schmidt 11. Aufl. Art. 3 GG Rn. 34 mwN)*. 54

bb) Hier kann offenbleiben, ob Leiharbeitnehmer und zugewiesenes oder gestelltes Bundeswehrpersonal durch die Annahme eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ungleich behandelt werden und gegebenenfalls ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung besteht. Die Rechtsbeschwerde rügt eine Besserstellung des zugewiesenen Personals gegenüber Leiharbeitnehmern. Für die in diesem Verfahren betroffene Personengruppe des zugewiesenen Personals handelt es sich jedenfalls nicht um einen Nachteil. Der Senat hat nicht darüber zu entscheiden, ob Leiharbeitnehmer im Fall einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung bessergestellt, also in das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei Versetzungen einbezogen werden müssten. 55

cc) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG ist auch nicht deswegen verletzt, weil das zugewiesene Personal durch eine Beteiligung von Betriebs- und Personalrat bessergestellt ist als die Arbeitnehmer des Kooperationsunternehmens. Das mögliche Nebeneinander von Beteiligungsrechten führt nicht zur Benachteiligung einer Personengruppe gegenüber einer anderen. Es geht um unterschiedliche Formen des Schutzes von Belegschaftsinteressen. 56

Die verschiedenen Beteiligungsrechte verstießen nur dann gegen Art. 3 Abs. 1 GG, wenn die Ungleichbehandlung offenbar unsachlich wäre *(vgl. BAG 12. August 1997 - 1 ABR 7/97 - zu B I 2 d aa (2) der Gründe, BAGE 86, 198)*. Das ist zu verneinen. Die Interessenvertretungen nehmen ihre Beteiligungsrechte lediglich in dem für sie geltenden gesetzlichen Rahmen wahr. Dass dadurch im Einzelfall eine beabsichtigte Versetzung eines zugewiesenen Beamten oder eines zugewiesenen oder gestellten Arbeitnehmers verhindert werden kann, weil eine der Interessenvertretungen von ihrem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch macht, führt nicht zu einer Schlechterstellung der Belegschaft des Kooperationsbetriebs. Das Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schützt gerade die Interessen der Gesamtbelegschaft.

b) Das Mitbestimmungsrecht des im Kooperationsbetrieb gebildeten Betriebsrats verstößt entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde nicht gegen § 17 Abs. 1 GVG und Art. 20 Abs. 3 GG. Die Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalrat bei Versetzungen sind verschieden ausgestaltet und schützen unterschiedliche Interessen. Im Übrigen gibt es eine Reihe arbeitsrechtlicher Vorschriften, die eine Maßnahme des Arbeitgebers an die Zustimmung von mehr als einer Stelle binden und teilweise gespaltene Rechtswege eröffnen. Das gilt zB für den besonderen Kündigungsschutz von Schwerbehinderten nach §§ 85 ff. SGB IX, von Schwangeren nach § 9 Abs. 3 MuSchG und für betriebs- oder dienststellenübergreifende Versetzungen, bei denen der Betriebs- oder Personalrat sowohl des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebs oder der Dienststelle mitzubestimmen hat *(vgl. BAG 12. Dezember 1995 - 1 ABR 23/95 - zu B I 1 b der Gründe mwN, BAGE 81, 379)*. 57

c) Die Auslegung, wonach §§ 1 und 6 Abs. 1 BwKoopG einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht entgegenstehen, verletzt weder die von Art. 12 und 14 GG geschützten Eigentums- und Berufsfreiheiten noch das Recht der Arbeitgeberin am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Die mögliche Beschränkung unternehmerischer Entscheidungsfreiheit durch mitbestimmte Regelungen führt nicht zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts. Diese Beschränkung ist vielmehr 58

die im Gesetz angelegte Folge bestehender Mitbestimmungsrechte *(vgl. BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 31/03 (A) - zu B III 3 b der Gründe mwN, BAGE 112, 227)*. Sie steht im Einklang mit der Verfassung *(vgl. zu vollen Mitbestimmungsrechten aus § 87 Abs. 1 BetrVG BVerfG 18. Dezember 1985 - 1 BvR 143/83 - zu II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 15)*.

Linsenmaier Kiel Gallner

Holzhausen Donath