

Aktenzeichen: 1 ABR 21/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat      Beschluß vom 19. Februar 1991  
- 1 ABR 21/90 -

I. Arbeitsgericht  
Bochum

Beschluß vom 24. Mai 1989  
- 1 BV 1/89 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Beschluß vom 21. November 1989  
- 13 TaBV 86/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Versetzung bei Übergang zur Schichtarbeit

Gesetz:

BetrVG § 95 Abs. 3, § 99, § 87 Abs. 1 Nr. 2, § 77

Leitsätze:

Der Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG wird regelmäßig nicht durch die Lage der Arbeitszeit bestimmt.

Beim Übergang von der Arbeit in Normalschicht zu Wechsel-schichtarbeit hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen.

Die Umsetzung der Arbeitnehmer von Normalschicht in die vereinbarte Wechselschicht ist keine zustimmungspflichtige Versetzung, wenn sich dadurch lediglich die Lage der Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 21/90  
13 TaBV 86/89 Hamm

Verkündet am  
19. Februar 1991

# Im Namen des Volkes!

Zeuner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 19. Februar 1991 durch den Richter Matthes als Vorsitzenden, die Richter Professor Dr. Weller und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Giese beschlossen:



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers  
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts  
Hamm vom 21. November 1989 - 13 TaBV 86/89 -  
aufgehoben.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den  
Beschluß des Arbeitsgerichts Bochum vom  
24. Mai 1989 - 1 BV 1/89 - wird zurückgewie-  
sen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !  
:

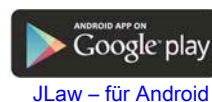
G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Übergang von einer  
Tätigkeit in der Normalschicht zu einer Tätigkeit in Wechsel-  
schicht eine zustimmungspflichtige Versetzung ist.

Der Arbeitgeber betreibt in Witten einen Betrieb für Kommu-  
nikationstechnik und beschäftigt dort etwa 1.900 Arbeitnehmer.  
Antragsteller im vorliegenden Verfahren ist der in diesem Betrieb  
gewählte Betriebsrat. Im Juli 1988 nahm der Arbeitgeber eine Pro-  
duktionslinie mit der Bezeichnung Hicom 100/200 in Betrieb. Dort  
wurde zunächst an 38 Handarbeitsplätzen in der sogenannten Nor-  
malschicht gearbeitet. Über die Arbeit an dieser Produktionslinie  
in Wechselschicht konnten sich die Betriebspartner nicht einigen.  
Am 19. Oktober 1988 entschied daraufhin die nach § 24 des Mantel-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



tarifvertrages für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NW gebildete tarifliche Einigungsstelle über die Einführung von Wechselschicht. Der Spruch der Einigungsstelle lautet:

"1. In der Produktlinie Hicom 100/200 wird an 38 Handarbeitsplätzen in Wechselschicht gearbeitet.

2. Für die Wechselschicht gilt folgender Schichtplan:

bis 31.03.1989:

Mo-Do 06.00-14.15-22.30 Uhr) + 3 Fenster-  
Fr 06.00-13.30-21.00 Uhr) tages/Jahr

ab 01.04.1989:

Mo-Fr 06.00-14.00-22.00 Uhr) + 3 Fenster-  
tages/Jahr

3. Bei der Umsetzung/Versetzung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in die Wechselschicht wird die Werkleitung sozialen Umständen bei den einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, z.B. Versorgung von Kleinkindern oder pflegebedürftigen Personen in der Familie möglichst Rechnung tragen.

Das gilt auch für die Behandlung evtl. Umsetzungsanträge von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die bereits in der Produktlinie Hicom 100/200 an Handarbeitsplätzen arbeiten und die Umsetzung an einen Normalschichtarbeitsplatz beantragen.

4. Der Spruch der Einigungsstelle tritt am 31.10.1988 in Kraft.

5. Er ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende - erstmalig zum 31.03.1990 - kündbar."

Der Wechselschichtbetrieb wurde am 2. November 1988 aufgenommen. Die betroffenen Arbeitnehmer wurden vom Fertigungsleiter dahin unterrichtet, daß ab diesem Zeitpunkt in Wechselschicht gearbeitet werde. Sieben der betroffenen Arbeitnehmer wurden wei-



- 4 - ;

terhin in der Normalschicht eingesetzt, weil soziale Umstände dem Einsatz in der Wechselschicht entgegenstanden.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, die Umsetzung der Arbeitnehmer von der Normal- in die Wechselschicht stelle eine zustimmungspflichtige Versetzung dar. Er hat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt

festzustellen, daß der Wechsel der Arbeitnehmer der Produktlinie Hicom 100/200 von der Normalschicht in die Wechselschicht seiner Zustimmung gemäß §§ 99, 100 BetrVG bedarf.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Auffassung, es liege keine Versetzung vor. Den Arbeitnehmern sei kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden. Die bloße Veränderung der Arbeitszeit stelle keine Versetzung dar.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihm stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. Der bloße Wechsel von der Normalschicht in Wechselschicht ist keine Versetzung, die der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedarf.



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß sich anläßlich des Übergangs der Arbeit von Normalschicht in Wechselschicht für die schon bislang an der Produktlinie Hicom 100/200 beschäftigten Arbeitnehmer der Arbeitsort, die Arbeitsaufgabe und ihre organisatorische Eingliederung nicht geändert haben. Geändert habe sich lediglich die Lage ihrer Arbeitszeit. Es hat unter Berufung auf die Entscheidung des Senats vom 26. Mai 1988 (- 1 ABR 18/87 - AP Nr. 13 zu § 95 BetrVG 1972) in dieser bloßen Veränderung der Lage der Arbeitszeit, die das Landesarbeitsgericht für erheblich angesehen hat, eine Änderung des Arbeitsbereiches der betroffenen Arbeitnehmer gesehen, die nach § 95 Abs. 3 BetrVG den Begriff der Versetzung erfülle. Der Senat vermag dem Landesarbeitsgericht darin nicht zu folgen.

II. Eine bloße, auch erhebliche Veränderung der Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer stellt regelmäßig noch keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

1. Nach § 95 Abs. 3 BetrVG liegt eine Versetzung, die der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedarf, dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird und diese Zuweisung voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß danach von einer zustimmungspflichtigen Versetzung nur auszugehen ist, wenn einmal dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird und zum anderen hinzukommt, daß diese Zuweisung voraussichtlich für



- 6 -

länger als einen Monat erfolgt oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (Beschuß des Senats vom 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. Februar 1986, BAGE 51, 151 = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 28. September 1988, BAGE 59, 371 = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972). Der Senat hat in der Entscheidung vom 18. Oktober 1988 noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, daß eine Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, zu der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches hinzutreten müsse, damit eine zustimmungspflichtige Versetzung vorliege. Eine bloße - auch erhebliche - Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, ist dann keine Versetzung, wenn kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird (so ausdrücklich der genannte Beschuß vom 10. April 1984, aa0).

2. Der Senat hat allerdings in seiner Entscheidung vom 26. Mai 1988 (- 1 ABR 18/87 - AP Nr. 13 zu § 95 BetrVG 1972) ausgesprochen, der andere Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG könne auch durch die Umstände bestimmt werden, unter denen die Arbeit zu leisten sei. Er hat seine gegenteilige Ansicht aus dem genannten Beschuß vom 10. April 1984 ausdrücklich aufgegeben.

Diese Entscheidung hat im Schrifttum erhebliche Kritik erfahren (Peterek in Anm. zu EzA § 95 BetrVG 1972 Nr. 13; Misera in Anm. zu AP Nr. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Gaul, Zur Mitbestimmung bei der schichtübergreifenden Vertretungsregelung, NZA 1989, 48, 50; Walker, SAE 1989, 152, 154). Geltend gemacht wird



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

im wesentlichen, die Entscheidung widerspreche dem eindeutigen Wortlaut in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, wonach die Änderung der Arbeitsumstände ein zusätzliches Merkmal sei, das neben einer Änderung des Arbeitsbereiches gegeben sein müsse und nicht schon selbst die Änderung des Arbeitsbereiches ausmachen könne.

Diese Kritik - und auch das Landesarbeitsgericht - hat die Entscheidung des Senats vom 26. Mai 1988 mißverstanden. Sie besagt nicht, daß allein eine erhebliche Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, schon eine Versetzung darstelle, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Sowohl im Leitsatz als auch in den Entscheidungsgründen heißt es, daß der Arbeitsbereich, und damit auch der andere Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG, auch durch die Umstände bestimmt werden könne, unter denen die Arbeit zu leisten sei. Daraus folgt, daß bei Änderung dieser den Arbeitsbereich bestimmenden Umstände auch der Arbeitsbereich selbst geändert wird, mithin eine zustimmungspflichtige Versetzung auch in diesen Fällen deswegen angenommen wird, weil sich der Arbeitsbereich geändert hat. Ein solches Verständnis des Begriffes Arbeitsbereich, nämlich daß dieser auch durch Umstände bestimmt werden kann, unter denen die Arbeit zu leisten ist, wird durch die gesetzliche Regelung nicht ausgeschlossen (vgl. ausführlich Hönn, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972; auch Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 78; Meier, Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Versetzung und Änderungskündigungen, NZA 1988, Beil. 3: S. 3, 4). Das Gesetz selbst sagt nicht, was unter einem Arbeitsbereich zu verstehen ist. Der Senat hat daher in ständiger Rechtsprechung angenommen, daß die Zuwei-



sung eines anderen Arbeitsbereiches dann vorliege, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so daß der Gegenstand der geschuldeten Arbeitsleistung, der Inhalt der Arbeitsaufgabe, ein anderer wird und sich das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert (Beschuß vom 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972, von da an in ständiger Rechtsprechung). Gerade das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers kann auch durch die äußeren Umstände bestimmt werden, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Das liegt hinsichtlich des Arbeitsortes auf der Hand.

Der Senat hat wiederholt entschieden, daß allein der Wechsel des Arbeitsortes eine Versetzung ist, auch wenn sich die Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers oder seine Eingliederung in eine betriebliche Organisation dadurch nicht ändert, von geringfügigen Ortsveränderungen abgesehen (Beschuß vom 18. Februar 1986, BAGE 51, 151 = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 28. September 1988, BAGE 59, 371 = AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - AP Nr. 17 zu § 95 BetrVG 1972 und Beschuß vom 8. August 1989, BAGE 62, 314 = AP Nr. 18 zu § 95 BetrVG 1972). Das entspricht auch der überwiegenden Meinung im Schrifttum (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 99 Rz 22 b; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 46; Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 79; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, Rz 208; Hromadka, Mitbestimmung bei Versetzungen, DB 1972, 1532,



1533 f.; anderer Ansicht insoweit Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 53; Hunold, BB 1988, 2101, 2103; Peterek in Anm. zu EzA § 95 BetrVG 1972 Nr. 13). Der Ort, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist, ist aber ein äußerer Umstand, unter dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist, so daß sich mit einer Änderung des Arbeitsortes auch der Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ändert. Bei Zuweisung eines anderen Arbeitsortes von weniger als einem Monat Dauer liegt dann trotz Änderung des Arbeitsbereiches eine zustimmungsbedürftige Versetzung nur dann vor, wenn diese Änderung des Arbeitsortes erheblich ist, wie der Senat in der Entscheidung vom 28. September 1988 (aa0) näher dargelegt hat.

Auch andere Umstände, unter denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, können der Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers das Gepräge geben und bei ihrer Änderung zu einem anderen Arbeitsbereich führen. So wird in der Regel eine Änderung des Arbeitsbereiches vorliegen, wenn eine Verkaufstätigkeit nicht mehr im Innendienst, sondern künftig im Außendienst erbracht werden soll, obwohl sich lediglich die Umstände, unter denen die Verkaufstätigkeit zu erfolgen hat, geändert haben.

Auch in der Entscheidung vom 26. Mai 1988 (aa0) hat der Senat eine Änderung des Arbeitsbereiches nur deswegen für möglich gehalten, weil durch eine Änderung des Arbeitsmittels - durch einen anderen Lastkraftwagen - auch eine Änderung des Arbeitsbereiches eintreten könne, weil sich dadurch das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändere, was von den jeweiligen Umständen im Betrieb abhängig sei.



Von daher steht die Entscheidung vom 26. Mai 1988 nicht im Widerspruch zur sonstigen Rechtsprechung des Senats, wonach eine zustimmungspflichtige Versetzung stets voraussetzt, daß sich zunächst der Arbeitsbereich des betroffenen Arbeitnehmers ändert, und erst dann zu prüfen ist, ob diese Änderung voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Mißverständlich ist in der Entscheidung vom 26. Mai 1988 insoweit lediglich die Erklärung des Senats, er gebe seine "gegenteilige Rechtsprechung" in der Entscheidung vom 10. April 1984 auf. Das ist tatsächlich nicht geschehen. In dieser Entscheidung hatte der Senat lediglich ausgesprochen, daß die bloße - auch erhebliche - Änderung der Umstände noch keine Versetzung darstelle, wenn sich nicht auch der Arbeitsbereich ändere. Die Frage, ob sich der Arbeitsbereich dadurch ändern könne, daß sich die Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, ändern, war in der Entscheidung vom 10. April 1984 nicht zu entscheiden.

3. Kann damit der Arbeitsbereich auch dadurch ein anderer werden, daß sich die Umstände ändern, unter denen die Arbeit zu leisten ist, so bleibt die Frage zu beantworten, ob alle möglichen Umstände, unter denen eine Arbeitsleistung zu erbringen ist, für den Arbeitsbereich in der Weise bestimmend sein können, daß ihre Änderung gleichzeitig auch eine Änderung des Arbeitsbereiches darstellt, weil dadurch das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ein anderes wird. Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, daß die Frage zu beantworten ist, ob eine Änderung der Lage



der Arbeitszeit auch eine Änderung des Arbeitsbereiches bewirken kann, wenn sich dadurch das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert.

a) Daß die Lage der Arbeitszeit zu den Umständen gehört, unter denen eine Arbeitsleistung zu erbringen ist, kann nicht fraglich sein und wird auch im Schrifttum – soweit die Frage erörtert wird – weitgehend anerkannt (Misera in Anm. zu AP Nr. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Hromádka, aaO, S. 1535; Trümner, BetrR 1989, 37, 39; anderer Ansicht insoweit Hunold, aaO, S. 2103). So wird etwa die kurzfristige Versetzung eines Arbeitnehmers in eine andere Abteilung – wodurch sich der Arbeitsbereich ändert – dann der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, wenn in dieser anderen Abteilung eine erheblich andere Arbeitszeitregelung gilt, etwa hier nicht in Gleitzeit gearbeitet werden kann oder die Arbeit in der Nachtschicht zu leisten ist. Die Zustimmungsbedürftigkeit dieser kurzfristigen Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches folgt hier allein daraus, daß sich die Lage der Arbeitszeit als Umstand, unter dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist, darstellt und erheblich anders ist.

Daraus folgt jedoch noch nicht, daß die Lage der Arbeitszeit notwendig auch zu denjenigen Umständen gehört, die das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers bestimmen und damit bei ihrer Änderung auch zu einer Änderung des Arbeitsbereiches führen. Ein solcher bestimmender Einfluß der Lage der Arbeitszeit auf den Arbeitsbereich wird im Schrifttum weitgehend verneint (Kraft, aaO, § 99 Rz 59; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 18 a;



Flitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aa0, § 99 Rz 26; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aa0, § 99 Rz 42; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., §§ 99 bis 101 Rz 158 a; Misera in Anm. zu AP Nr. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Hromádka, aa0, S. 1534; LAG Köln Beschluß vom 29. Februar 1988 - 6/8 TaBV 67/87 - NZA 1989, 73). Gerade mit Rücksicht darauf wird von den genannten Autoren auch im bloßen Schichtwechsel keine zustimmungspflichtige Versetzung gesehen, die Zuweisung eines Arbeitnehmers zu einer anderen Schicht vielmehr nur dann nach § 99 BetrVG für zustimmungspflichtig gehalten, wenn dadurch der Arbeitnehmer in eine andere organisatorische Einheit eingegliedert wird (Gaul, aa0, S. 48; Heither, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C, IV 3 c) oder dem Arbeitnehmer eine andere Arbeitsaufgabe zugewiesen wird (Kraft, aa0, § 99 Rz 59).

b) Der Senat folgt im Ergebnis dieser Ansicht.

:

Der Begriff des Arbeitsbereiches im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist durch eine starke räumliche Komponente geprägt. Dafür spricht schon der Umstand, daß nach § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung gilt, wenn Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Auch der Regierungsentwurf für das Betriebsverfassungsgesetz enthielt in § 95 Abs. 3 Satz 1 zunächst noch das Wort "Arbeitsplatz" anstelle des Wortes "Arbeitsbereich". Mit der im Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung nicht begründeten anderen Wortwahl (zu BT-Drucks.



VI/2729, S. 30) wurde jedenfalls diese räumliche Begriffskomponente nicht aufgegeben, wie sich daraus ergibt, daß in dem Bericht auch in einer "Umsetzung" eine Änderung des Arbeitsbereiches gesehen wird. Von daher wird im Schrifttum der Begriff des Arbeitsbereiches auch durchweg räumlich und funktional verstanden (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 99 Rz 22), er bezeichnet den Arbeitsplatz einschließlich des Aufgabenbereiches und der Stellung des Arbeitnehmers in der betrieblichen Organisation (Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 74), er enthalte eine Ortsveränderung, verbunden mit einer Änderung der Tätigkeit oder der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb (Kraft, aaO, § 99 Rz 53), er sei funktional oder räumlich zu verstehen (Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 99 Rz 41). Eine zeitliche Komponente in dem Sinne, daß der Arbeitsbereich auch durch die Lage der Arbeitszeit bestimmt wird, läßt sich dem Begriff Arbeitsbereich nicht entnehmen, auch wenn er weiter zu verstehen sein sollte, als der Begriff Arbeitsplatz.

Auch Sinn und Zweck der Beteiligung des Betriebsrats an Versetzungen nach § 99 BetrVG erfordern nicht, in einer erheblichen Veränderung der Lage der Arbeitszeit eine Änderung des Arbeitsbereiches und damit eine zustimmungspflichtige Versetzung zu sehen. Die Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitszeit können durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausreichend zur Geltung gebracht werden.

Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat mitzubestimmen nicht nur darüber, ob im Betrieb überhaupt in mehreren Schichten



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



gearbeitet werden soll, und nicht nur darüber, wann die einzelnen Schichten beginnen und enden, sondern auch darüber, welche Arbeitnehmer in welcher Schicht arbeiten sollen (Beschuß des Senats vom 31. Januar 1989, BAGE 61, 57 = AP Nr. 31 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Beschuß vom 27. Juni 1989, BAGE 62, 202 = AP Nr. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; so auch Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 99 Rz 42) sowie darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer von der einen Schicht in eine andere Schicht wechseln sollen (Beschuß vom 27. Juni 1989, aaO). Mitbestimmungspflichtig ist auch der einzelne Schichtplan hinsichtlich aller dabei zu regelnden Fragen (Beschuß vom 21. Dezember 1982, BAGE 41, 200 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit für den Rufbereitschaftsplan; Beschuß vom 18. April 1989, BAGE 61, 305 = AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit mit zustimmender Anmerkung von Kraft; Beschuß vom 28. Oktober 1986 - 1 ABR 11/85 - AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Misera in Anm. zu AP Nr. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 217).

Ist in Ausübung dieses umfassenden Mitbestimmungsrechts die Lage der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung oder durch einen Spruch der Einigungsstelle mitbestimmt geregelt, so hat der Arbeitgeber nach § 77 Abs. 1 BetrVG diese mitbestimmte Regelung durchzuführen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser eine Betriebsvereinbarung so, wie sie vereinbart worden ist, auch durchführt. Das gleiche gilt für einen Spruch der Einigungsstelle (Beschuß des Senats vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191 = AP



Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972; Beschluß vom 10. November 1987, BAGE 56, 313 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972; Beschluß vom 17. Oktober 1989 - 1 ABR 75/88 - AP Nr. 53 zu § 112 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die durch Betriebsvereinbarung oder Spruch der Einigungsstelle geregelte Lage der Arbeitszeit gilt für die davon betroffenen Arbeitnehmer normativ und zwingend. Schon die Betriebsvereinbarung oder der Spruch der Einigungsstelle führt zur Änderung der Lage der Arbeitszeit, nicht aber stellt sich die "Anweisung des Arbeitgebers, nunmehr entsprechend der geänderten Arbeitszeit zu arbeiten", als eine Maßnahme dar, durch die erst der "Arbeitsbereich" geändert wird und die deswegen als "Versetzung" der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Auch dann, wenn die mitbestimmte Regelung insoweit nur allgemeine Regeln und Grundsätze aufstellt und dem Arbeitgeber hinsichtlich der Einzelheiten Bestimmungsrechte beläßt, handelt es sich bei der Wahrnehmung dieser Bestimmungsrechte um die Durchführung einer mitbestimmten Regelung, die nach § 77 Abs. 1 BetrVG dem Arbeitgeber obliegt, nicht aber um eine Maßnahme, die ihrerseits erneut einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt.

Für eine zusätzliche Mitbestimmung des Betriebsrats unter dem Gesichtspunkt einer Versetzung bei Änderungen der Lage der Arbeitszeit besteht auch kein Bedürfnis.

Die bei einer Zustimmungsbedürftigkeit dieser "Versetzung" vom Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 BetrVG geltend zu machenden Gründe für eine Verweigerung der Zustimmung - etwa ein Verstoß gegen höherrangiges Recht (Abs. 2 Nr. 1 und 2) oder Nachteile für



die betroffenen Arbeitnehmer (Abs. 2 Nr. 4) – können vom Betriebsrat schon im Mitbestimmungsverfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geltend gemacht werden. Gerade die Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer ist in diesem Verfahren in größerem Umfange möglich als im Zustimmungseretzungsverfahren, weil hier letztlich die Einigungsstelle die Interessen des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen gegeneinander abwägen kann, während nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer eine Zustimmungsverweigerung schon dann nicht begründen können, wenn diese Nachteile durch betriebliche Gründe gerechtfertigt sind.

Stellt eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit keine Versetzung dar, entfällt auch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, eine solche Veränderung der Lage der Arbeitszeit als vorläufige Versetzung im Sinne von § 100 BetrVG durchzuführen. Die Veränderung der Lage der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer ist vielmehr erst zulässig, wenn das Mitbestimmungsverfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG abgeschlossen ist. Damit stellt eine Veränderung in der Lage der Arbeitszeit auch dann, wenn sie erheblich ist, wie bei einem Übergang von Arbeit in der Normal- schicht zur Arbeit in Wechselschicht, keine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar, die der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedarf. Ob es bestimmte Tätigkeiten gibt, bei denen schon die Lage der Arbeitszeit die Arbeitsaufgabe als solche prägt und bestimmt, so daß eine Änderung der Lage der Arbeitszeit zu einer Änderung der Arbeitsaufgabe führt, ist vorliegend nicht zu entscheiden.



III. Im vorliegenden Fall haben die Betriebspartner durch den Spruch der Einigungsstelle vom 19. Oktober 1988 die Lage der Arbeitszeit für die bislang an der Produktlinie Hicom 100/200 beschäftigten Arbeitnehmer geändert. Sie haben dabei in Ziffer 3 der Regelung auch die Interessen der von diesem Übergang zur Wechselschichtarbeit betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt und bestimmt, daß bei der "Umsetzung/Versetzung von Arbeitnehmern in die Wechselschicht sozialen Umständen bei den einzelnen Arbeitnehmern möglichst Rechnung zu tragen sei". Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich bei der Durchführung dieses Spruches danach zu richten, und hat dies offensichtlich auch getan, indem er sieben Arbeitnehmer aus sozialen Gründen weiterhin in der Normalschicht einsetzt. Diese "Umsetzung/Versetzung von Arbeitnehmern in die Wechselschicht" ist keine Versetzung, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

Der Antrag des Betriebsrats ist damit unbegründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben und die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Matthes

Dr. Weller

Dr. Steckhan

Koerner

Dr. Giese



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)





**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)