

Aktenzeichen: 1 ABR 22/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 13. März 2007
- 1 ABR 22/06 -

I. Arbeitsgericht
Wiesbaden

Beschluß vom 19. Januar 2005
- 6 BV 2/04 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 1. November 2005
- 4/18/5 TaBV 47/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei kurzfristiger Änderung des Arbeitsbereichs

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3, Nr. 10, § 80 Abs. 1 Nr. 1, § 77 Abs. 1, § 23 Abs. 3; ArbGG § 94 Abs. 2; ZPO § 253 Abs. 2

Leitsätze:

keine



BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 22/06
4/18/5 TaBV 47/05
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2007

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 13. März 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Giese und Buschmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 1. November 2005 - 4/18/5 TaBV 47/05 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der genannte Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts aufgehoben, soweit er der Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 19. Januar 2005 - 6 BV 2/04 - stattgegeben hat.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den genannten Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Pflicht zur Unterlassung bestimmter Arbeitsanweisungen. 1

- Die Arbeitgeberin betreibt eine Spielbank. Im Jahr 2000 schloss sie mit der damaligen Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen einen „Tronc- und Gehaltstarifvertrag“ (TG-TV). Er enthält ua. folgende Regelungen: 2

„ ...

§ 5 Stellenbeschreibung und Stellenbegrenzung

Die nachfolgend beschriebenen Tätigkeiten sind in der Regel in den Räumlichkeiten der Spielbank auszuüben. ...

Die nachfolgenden Tätigkeitsbeschreibungen sind nicht abschließend, sondern zeigen lediglich die Hauptaufgaben der jeweiligen Position.

Die in [] angegebenen Zahlen geben die maximal zu besetzenden Stellen an. Die Gesamtzahl aller Stellen wird auf maximal 110 begrenzt. ...

I. Spieltechnisches Personal

1. **Technischer Leiter** [1]: Vertritt den Geschäftsführer.



- [8] {
- 2. **Erster Saalchef [1]:** Leitet die Aufsicht im Spielsaal, überwacht die administrativen Tätigkeiten der Saalchefs und ist Vertreter von 1. [6]
 - 3. **Saalchef:** Übt die Aufsicht im Spielsaal aus, übernimmt administrative Aufgaben, z. B. Dienstplangestaltung, Urlaubsplanung, Aushilfenverwaltung etc.
 - 4. **Saalchef-Assistent:** Übt, je nach betrieblicher Notwendigkeit, die Aufsicht am Spieltisch oder im Spielsaal aus. [15% der Anzahl der Spieltechniker in Position 4. – 9.]
 - 5. **Tischchef:** Übt die Aufsicht am Spieltisch aus und kann in den Fällen, in denen kein Saalchef-Assistent verfügbar ist, ausnahmsweise zur Aufsicht im Spielsaal eingesetzt werden.
- 6. **Souschef [Anzahl Tischchefs]:** Arbeitet als Croupier und ist Vertreter des Tischchefs.
 - 7. **Croupier I + II:** Arbeitet am Spieltisch bei allen angebotenen Spielen und kann zur Aufsicht am Spieltisch und bei entsprechender Eignung vorübergehend in der Kasse eingesetzt werden.
 - 8. **Croupier III – X:** Arbeitet am Spieltisch und kann bei entsprechender Eignung vorübergehend in der Kasse eingesetzt werden.
 - 9. **Croupier-Anfänger I - III:** Wird am Spieltisch eingearbeitet.

II. Kassenpersonal

- 1. **Kassenleiter [1]:** Leitet die Spielkassen und übt den „normalen“ Schalterdienst aus.
- 2. **Kassenleiter-Vertreter [1]:** Arbeitet in der Spielkasse und vertritt den Kassenleiter.
- 3. **Kassierer I – IV:** Arbeitet in der Spielkasse.
- 4. **Kassierer-Anfänger I - III:** Wird in der Kasse eingearbeitet. [4]

§ 7 TG-TV ordnet den verschiedenen Stellen eine unterschiedlich hohe Punktzahl zu. Diese bestimmt darüber, mit welchem Anteil Mitarbeiter an der Verteilung des Tronc beteiligt sind. 3

Im Betrieb gilt die von der Arbeitgeberin mit dem beteiligten Betriebsrat geschlossene „Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG über die Dienstpläne für die Mitarbeiter der Gruppe A“ vom 23. April 1997 (BV). In ihr ist ua. vorgesehen: 4



„II. Dienstplansystem

1. Rollierender Dienstplan

Aus der tariflichen Vorgabe, wonach von sechs Kalendertagen regelmäßig zwei Tage arbeitsfrei bleiben, ergibt sich ein rollierendes Dienstplansystem, bei welchen die Stamm-Mitarbeiter (nicht die Aushilfen) gleichmäßig über sechs Schienen verteilt werden. Die sechs Schienen rollieren wie folgt über die Wochentage:

...

III. Schichtplan-System Saalleitung (Saalchef und Saalchef-Assistenten)

1. *Regelmäßige* Schichteinteilung *bei* Schichtplanerstellung, regelmäßige Schichtzeiten, Pausen

In der Regel werden die Saalleiter im Verlauf ihrer vier Arbeitstage in die vier Schichten wie folgt eingeteilt:

...

2. *Abweichende* Schichteinteilung *bei* Schichtplanerstellung

a) Stehen **mehr als vier** Saalleiter pro Tag zur Verfügung, werden diese nach dem Prinzip der zeitlichen Nähe und der wochenweise umschichtigen Gleichverteilung so in die Schichten verteilt, dass auch die Schichten 3a (vorrangig) und 4a besetzt sind.

b) Stehen **weniger als vier** (Freitag, Samstag und grauer Samstag **weniger als fünf**) Saalleiter pro Tag zur Verfügung, werden die vakanten Schichten nach dem Prinzip der zeitlichen Nähe aus dem Kreis der Saalleitungs-Tischchefs oder durch Arbeitsangebote von Ausgängern besetzt.

...

IV. Schichtplan-System Kasse

1. *Regelmäßige* Schichteinteilung *bei* Schichtplanerstellung, regelmäßige Schichtzeiten, Pausen

In der Regel werden die Kassierer im Verlauf ihrer vier Arbeitstage in die vier Schichten wie folgt eingeteilt:

...

2. *Abweichende* Schichteinteilung *bei* Schichtplanerstellung

Stehen **weniger als vier** Kassierer pro Tag zur Verfügung, werden die vakanten Schichten nach dem Prinzip der zeitlichen Nähe aus dem Kreis der kassenfähigen Spieltechniker oder durch Arbeitsangebote von Ausgängern besetzt.



...

V. Schichtplan-System Tischchefs, Souchefs und Croupiers

1. Regelmäßige Schichteinteilung bei Schichtplan-Erstellung, regelmäßige Schichtzeiten, Pausen

a) Um eine im Zeitablauf ausgewogene Verteilung der Schienenmitglieder auf jeweils frühere oder spätere Schichten zu gewährleisten, ...

Daraus ergibt sich folgendes Dienstplanroulement:

...

b) In der Regel werden die Tischchefs, Souchefs und Croupiers, sofern sie keine Vakanzen in Saalleitung und/oder Kasse füllen, im Verlauf ihrer vier Arbeitstage in die acht Schichten wie folgt eingeteilt:

... “

Die Arbeitgeberin setzt in den sich zeitlich überlappenden vier Tagesschichten regelmäßig je einen Saalchef ein. Daneben betraut sie seit geraumer Zeit täglich einen (wechselnden) Mitarbeiter des spieltechnischen Personals mit den Aufgaben eines sog. Videosaalchefs. Freitags und sonnabends überträgt sie zudem einem Mitarbeiter des spieltechnischen Personals die Funktion eines „Begrüßers“. Aufgabe des Videosaalchefs ist es, mögliche Streitigkeiten zwischen Gästen untereinander oder zwischen Gästen und Personal durch Auswertung der Videoaufzeichnungen zu schlichten. Der „Begrüßer“ soll an besucherintensiven Tagen unerfahrenen Gästen den Spielbetrieb erläutern. Die betreffenden Mitarbeiter üben diese Funktionen innerhalb ihrer regulären Dienstzeiten aus. Im Übrigen zieht die Arbeitgeberin im Vertretungsfall Souchefs zur Ausübung von Saalcheftätigkeiten, Kassierer zu Tätigkeiten am Spieltisch, Saalchefs zur Aufsicht am Spieltisch und Tischchefs zur Tätigkeit als Croupiers heran. Sie zieht dabei teilweise Mitarbeiter der Gruppe „Croupier II“ solchen der Gruppe „Croupier I“ bei der Vertretung von Tischchefs vor.

5

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, diese Maßnahmen seien Versetzungen und unterfielen seinem Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Außerdem verstießen sie gegen die Tätigkeitsbeschreibungen in § 5 TG-TV und die Dienstplanregelungen der BV.

6



7

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, es bei Meidung eines der Höhe nach vom Gericht festzusetzenden Ordnungsgelds für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu unterlassen, ohne seine vorherige - erteilte, als erteilt geltende oder gerichtlich ersetzte - Zustimmung, falls sie nicht die für die Durchführung einer solchen Versetzung als vorläufige personelle Maßnahme gem. § 100 BetrVG nach § 100 Abs. 2 BetrVG bestimmten Schritte vorgenommen hat,

- a) die Position Videosaalchef zusätzlich zu den gemäß BV-DP-Gr A III einzuteilenden Saalchefs zu besetzen;
- b) die in den genannten Vorschriften nicht vorgesehene Position eines Begrüßers durch einen Mitarbeiter der Gruppe A zu besetzen;
- c) zur Ausübung von Saalcheftätigkeiten Sauschefs einzusetzen;
- d) Kassierer am Spieltisch einzusetzen;
- e) Saalchefs zur Aufsicht am Spieltisch einzusetzen;
- f) Tischchefs als Croupiers am Kessel oder am Kopf des Spieltischs einzusetzen;
- g) Mitarbeiter der Gruppe Croupier II den Mitarbeitern der Gruppe Croupier I bei der Tischchefvertretung vorzuziehen.

8

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, die betreffenden Maßnahmen seien nicht mitbestimmungspflichtig und verstießen weder gegen den TG-TV noch gegen Bestimmungen der BV. Der Umstand, dass sie bestimmten Mitarbeitern für die Dauer einer Schicht die Aufgabe eines Videosaalchefs und eines „Begrüßers“ übertrage, wirke sich weder auf deren Vergütung noch auf die Lage der Arbeitszeit aus. Ebenso wenig liege darin eine Versetzung.

9

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf dessen Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen zu d), e) und f) stattgegeben. Im Übrigen hat es die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts haben beide Beteiligten die zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Betriebsrat verfolgt seine von den Vorinstanzen abgewiesenen Anträge weiter. Die Arbeitgeberin begehrt die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.



B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg. Sie ist teilweise unzulässig, im Übrigen ist sie unbegründet. Dem Betriebsrat stehen die mit seiner Rechtsbeschwerde weiterverfolgten Ansprüche nicht zu. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen zu d), e) und f) stattgegeben. Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats besteht auch insoweit nicht. 10

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist teilweise unzulässig. Ihre Begründung genügt nicht den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG, soweit sie sich gegen die Abweisung des Antrags zu g) richtet. 11

Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein und worin diese Verletzung bestehen soll. Dazu hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses. Sie darf sich nicht darauf beschränken, die Ausführungen des Rechtsbeschwerdeführers aus den Vorinstanzen zu wiederholen (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 6/06 -, zu II 1 b der Gründe mwN; 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, zu II 2 a der Gründe*). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine auf die angefochtene Entscheidung zugeschnittene Begründung gegeben werden (*BAG 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - BAGE 103, 312, zu B I der Gründe*). 12

Diesen Anforderungen wird die Rechtsbeschwerdebegründung des Betriebsrats mit Blick auf die Abweisung des Antrags zu g) nicht gerecht. Insoweit enthält sie keine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des zweitinstanzlichen Beschlusses. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu g) mit der Begründung abgewiesen, die Frage, ob Croupiers der Gruppe II solchen der Gruppe I bei der Vertretung von Tischchefs vorgezogen werden dürften, sei keine Frage der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten iSv. § 99 BetrVG. Aus einem möglichen Verstoß gegen § 5 des TG-TV folge kein eigener Unterlassungsanspruch des Betriebsrats. Auf diese Begründung des Landesarbeitsgerichts geht die Rechtsbeschwerde nicht ein. Der Betriebsrat beschränkt sich darauf, für seine Ansicht auf sein Vorbringen in einem erstinstanzlichen Schriftsatz zu verweisen. Dies genügt nicht. Im Übrigen hat der Betriebsrat auch dort nicht ausgeführt, weshalb die Bevorzugung der einen vor der anderen Gruppe den Bereich der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen betreffen soll. 13



- II. Die im Übrigen zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat in der Sache keinen Erfolg. Die Anträge zu a), b) und c) sind zwar zulässig, aber unbegründet. 14
1. Die Anträge sind zulässig. 15
- a) Sie bedürfen der Auslegung. Mit dem Antrag zu a) möchte der Betriebsrat erreichen, dass die Arbeitgeberin die „Position Videosaalchef“ nicht eigenständig an einen ausschließlich damit betrauten Mitarbeiter vergibt. Die mit ihr verbundenen Aufgaben sollen nach dem Willen des Betriebsrats von den dienstplangemäß eingeteilten Saalchefs wahrgenommen werden. Das Gleiche gilt für den Antrag zu b). Auch die Position eines „Begrüßers“ soll nicht eigenständig mit einem nur dafür vorgesehenen Mitarbeiter der Gruppe A besetzt, sondern von den jeweils eingeteilten Saalchefs mit übernommen werden. Der Betriebsrat will verhindern, dass die zum regulären Aufgabenbereich von Saalchefs zählenden Tätigkeiten eines Videosaalchefs und „Begrüßers“ an andere Mitarbeiter der Gruppe A, etwa an Tischchefs oder Souschefs vergeben werden, weil denen daraus zu Lasten der übrigen Mitarbeiter ein höherer Punktan- teil bei der Verteilung des Tronc zuwachse. 16
- Der Antrag zu c) ist auf die Untersagung jeglicher Zuweisung der Aufgaben eines Saalchefs an Souschefs gerichtet. 17
- Soweit der Betriebsrat sein mit den Anträgen verfolgtes Begehren - auf Anra- ten des Landesarbeitsgerichts - davon abhängig macht, dass die Arbeitgeberin nicht das Verfahren nach § 100 Abs. 2 BetrVG eingehalten hat, soll diese Einschränkung ersichtlich nur für mögliche Unterlassungsansprüche wegen der Verletzung von Betei- ligungsrechten nach § 99 Abs. 1 BetrVG gelten. Für Unterlassungsansprüche wegen eines Verstoßes gegen die BV oder einer Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG ergibt sie keinen Sinn. Dementsprechend ist sie ihrerseits dahin zu begrenzen, dass sie nicht gelten soll, falls sich ein Unterlassungsanspruch aus ande- ren Grundlagen als § 99 Abs. 1 BetrVG ergibt. 18
- b) Mit diesem Inhalt sind die Anträge hinreichend bestimmt im Sinne des auch im Beschlussverfahren zu beachtenden § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Sie geben in ausrei- chender Weise zu erkennen, welche Handlungen die Arbeitgeberin unterlassen soll. Die Ausdrücke „Videosaalchef“ und „Begrüßer“ bezeichnen Tätigkeitsaufgaben, die nach Maßgabe der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts inhaltlich hinreichend deutlich und von den sonstigen im Spielbetrieb anfallenden Tätigkeiten zu unterschei- 19



den sind. „Mitarbeiter der Gruppe A“ sind die Mitglieder des spieltechnischen und des Kassenpersonals iSv. § 5 TG-TV.

Welche Tätigkeiten tariflich zu den Aufgaben eines Saalchefs zählen, die die Arbeitgeberin nicht auf Sauschefs soll übertragen dürfen, ist in § 5 Abs. 1 Nr. 2, 3 TG-TV ausreichend klar angegeben. Ein gleichwohl nicht auszuschließender Streit der Beteiligten darüber, ob eine bestimmte zugewiesene Tätigkeit eine „Saalcheftätigkeit“ darstellt, ist ggf. im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens auszutragen. Zwar dürfen Unklarheiten über den Inhalt einer titulierten Verpflichtung nicht aus dem Erkenntnisverfahren ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Das bedeutet aber nicht, dass das Vollstreckungsgericht der Notwendigkeit enthoben wäre, die möglicherweise schwierige Klärung der Frage herbeizuführen, ob gegen die Unterlassungsverpflichtung aus dem Titel verstoßen wurde (*BAG 25. August 2004 - 1 AZB 41/03 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 41 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 7, zu B II 2 c bb der Gründe mwN*).

Als innerprozessuale, von der Beurteilung der materiellen Rechtslage durch die Gerichte abhängige Bedingung ist die nur für den Fall einer Verletzung von § 99 Abs. 1 BetrVG geltende Antragseinschränkung zulässig.

2. Die Anträge sind unbegründet.

a) Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass die Arbeitgeberin es unterlässt, die Aufgaben eines Videosaalchefs und eines „Begrüßers“ anderen Mitarbeitern als den dienstplangemäß eingeteilten Saalchefs zu übertragen.

aa) Ein solcher Anspruch folgt nicht aus § 77 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit den Regelungen in Nr. III 1, 2 Buchst. b BV.

Zwar kann sich ein Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung und Unterlassung betriebsvereinbarungswidriger Handlungen als eigener Anspruch des Betriebsrats aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder aus der betreffenden Betriebsvereinbarung selbst ergeben (*BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - BAGE 110, 252, zu B II 2 a der Gründe mwN*). Nummer III 1, 2 BV schließt aber die Übertragung der Aufgaben eines Videosaalchefs und eines „Begrüßers“ auf andere Mitarbeiter als die eingeteilten Saalchefs nicht aus. Sie verhält sich nicht darüber, welche Mitarbeiter von der Arbeitgeberin im Rahmen ihres Direktionsrechts mit welchen Tätigkeitsaufgaben betraut werden dürfen. Für die gegenteilige Annahme fehlt jeglicher Anhaltspunkt im Wortlaut der Regelung. Hinzu kommt, dass die BV die Bezeichnung „Betriebsvereinba-



nung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG“ trägt. Gegenstand dieser gesetzlichen Vorschriften ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bei der Bestimmung der Lage der täglichen Arbeitszeit einschl. der Pausen und bei der Anordnung von Kurzarbeit oder Überstunden. Die Zuweisung bestimmter Arbeitsaufgaben während der jeweiligen Arbeitszeit unterfällt nicht diesen Mitbestimmungstatbeständen.

Das Gleiche gilt für Nr. IV und Nr. V BV. Dort wird lediglich die Schichtzeit der Kassierer bzw. der Tischchefs, Souchefs und Croupiers und nicht die Frage geregelt, welche konkreten Arbeitsaufgaben ihnen zugewiesen werden dürfen.

bb) Die geltend gemachten Unterlassungsansprüche des Betriebsrats folgen nicht aus einer Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Zwar kann sich der Betriebsrat gegen zu erwartende - erstmalige oder wiederholte - Verstöße des Arbeitgebers gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG unabhängig von den in § 23 Abs. 3 BetrVG vorgesehenen Anforderungen an die Schwere des Verstoßes im Wege eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs wehren (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 14/05 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 119 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 9, zu B II der Gründe mwN*). Durch die Vornahme der in den Anträgen zu a) und b) angeführten Handlungen werden Mitbestimmungsrechte aber nicht verletzt.

Die Frage, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer während der für ihn maßgeblichen Arbeitszeit ausüben soll, unterfällt weder dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (*BAG 29. September 2004 - 1 ABR 29/03 - BAGE 112, 87, zu B III 2 a der Gründe*) noch dem des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Dafür, dass sich mit der Zuweisung der Aufgaben eines Videosaalchefs oder „Begrüßers“ an andere Mitarbeiter als Saalchefs die für diese Mitarbeiter in der BV vorgesehenen Schichtzeiten ändern, hat der Betriebsrat nichts vorgetragen. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts leisten die betroffenen Arbeitnehmer ihre Dienste vielmehr innerhalb der für sie geregelten Arbeitszeit. Im Übrigen vermöchte ein solcher Verstoß gegen die zeitlichen Vorgaben der BV die auf die Untersagung bestimmter Arbeitsanweisungen gerichteten Anträge des Betriebsrats nicht zu stützen.

Ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung bestimmter Tätigkeiten folgt auch nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Entsprechende Anordnungen des Arbeitgebers sind keine Angelegenheiten betrieblicher Lohngestaltung. Außerdem ist die Entlohnung



der Mitarbeiter - mit der Folge der Sperre eines Mitbestimmungsrechts gem. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG - tariflich geregelt.

- cc) Unterlassungsansprüche des Betriebsrats sind nicht wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 99 Abs. 1 BetrVG begründet. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG hinsichtlich der Schwere eines Verstoßes gegeben sind, und ob andernfalls neben § 23 Abs. 3 BetrVG und § 101 BetrVG ein allgemeiner Unterlassungsanspruch wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 99 Abs. 1 BetrVG überhaupt besteht. Es fehlt an einem sowohl für den Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG als auch für den allgemeinen Unterlassungsanspruch erforderlichen betriebsverfassungswidrigen Verhalten der Arbeitgeberin. Der Betriebsrat ist an der Zuweisung der betreffenden Arbeitsaufgaben nicht gem. § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen. 30
- (1) In den betreffenden Arbeitsanordnungen liegen keine Umgruppierungen. Mit ihnen ist eine andere Einreihung der Mitarbeiter in das bestehende tarifliche Vergütungssystem nicht verbunden. 31
- (2) Die entsprechenden Arbeitsanweisungen stellen auch keine Versetzungen dar. 32
- (a) Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Dem Arbeitnehmer wird ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen, wenn sich das Gesamtbild seiner bisherigen Tätigkeit so verändert, dass sich die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ darstellt (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 45/03 - BAGE 112, 251, zu B I 1 b der Gründe*). Der Arbeitsbereich ist dabei nicht nur durch den räumlichen Bezug und die technischen Aufgaben des Arbeitnehmers festgelegt. Vielmehr können weitere Elemente hinzutreten, die die Arbeitsaufgaben inhaltlich-funktional bestimmen und sich etwa aus der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 45/03 - aaO mwN*). 33
- (b) Im Streitfall vermag der Senat nicht abschließend zu beurteilen, ob mit der Zuweisung der Aufgaben eines Videosaalchefs und eines „Begrüßers“ an andere Mitarbeiter als Saalchefs die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs einhergeht. Das 34



Landesarbeitsgericht hat Feststellungen zu den konkret ausgeübten Tätigkeiten der einzelnen in Frage kommenden Mitarbeiter nicht getroffen. Es hat deren tatsächlichen Tätigkeitsbereich mit den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen ihrer Vergütungsgruppe nach § 5 TG-TV gleichgesetzt. Dies ist nicht ohne weiteres gerechtfertigt. Die tariflichen Tätigkeitsmerkmale einschließlich der in ihnen vorgesehenen Vertretungsbefugnisse und -pflichten dienen der Eingruppierung der Mitarbeiter zu Vergütungszwecken und beschreiben gem. § 5 Abs. 2 TG-TV lediglich deren - für die Vergütungshöhe maßgeblichen - Hauptaufgaben. Der Arbeitsbereich iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG wird dagegen von den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten - einschließlich der Nebenaufgaben - bestimmt. Darauf, ob und in welchem Umfang diese Tätigkeiten mit den tariflichen Vergütungsgruppenmerkmalen übereinstimmen, kommt es nicht an. Wenn deshalb ein Mitarbeiter „immer schon“ vorübergehend mit den Aufgaben eines Videosaalchefs oder „Begrüßers“ betraut worden ist - und sei es im Widerspruch zu tariflichen Tätigkeitsmerkmalen -, liegt darin auch in künftigen Fällen keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs.

(c) Die näheren Umstände müssen gleichwohl nicht aufgeklärt werden. Die jeweilige Aufgabenwahrnehmung hat zu keiner Zeit die Dauer eines Monats überschritten. Es gibt keinen Anlass für die Annahme, dass dies von der Arbeitgeberin künftig anders geplant wäre. Damit liegt auch bei Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs eine Versetzung nur vor, wenn mit dieser Zuweisung zugleich eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände einhergeht. Dies ist nicht der Fall.

35

Die Arbeitsumstände nach § 95 Abs. 3 BetrVG sind die äußeren Umstände, unter denen die - ohnehin schon andere - Arbeit zu verrichten ist. Sie müssen sich zusätzlich zum Arbeitsbereich nicht nur überhaupt geändert haben, ihre Veränderung muss vielmehr nach § 95 Abs. 3 BetrVG „erheblich“ sein. Davon kann auf der Grundlage des Vorbringens der Beteiligung und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht gesprochen werden. Die Aufgaben des Videosaalchefs und des „Begrüßers“ sind in denselben Räumlichkeiten, zur selben Zeit, unter Anwesenheit derselben Arbeitskollegen und Besucher und damit insgesamt unter Beibehaltung derselben äußeren Umstände zu verrichten wie die Aufgaben im „regulären“ Arbeitsbereich der betreffenden Mitarbeiter. Für eine Änderung und gar eine erhebliche Änderung dieser Umstände über die mit der Zuweisung eines - unterstellt - anderen Arbeitsbereichs ohnehin verbundenen Veränderungen, wie etwa die engere Zusammenarbeit mit anderen unmit-

36



telbaren Arbeitskollegen und Vorgesetzten (*Kraft/Raab GK-BetrVG 8. Aufl. § 99 Rn. 79 mwN*) hinaus ist nichts ersichtlich.

dd) Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG scheidet als Grundlage für einen Unterlassungsanspruch aus. Die Pflicht des Betriebsrats, ua. über die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen, begründet selbst bei festgestellten Durchführungsmängeln kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht und damit keinen eigenständigen Durchführungs- oder Unterlassungsanspruch. Der Betriebsrat ist darauf beschränkt, festgestellte Verstöße gegenüber dem Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 96 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 65, zu B III der Gründe mwN*).

b) Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin es unterlässt, Souschefs zur Ausübung von Saalcheftätigkeiten heranzuziehen. Ein solcher Anspruch folgt weder aus Regelungen der BV noch aus der Verletzung von Mitbestimmungsrechten gem. § 87 Abs. 1 BetrVG. Dazu wird auf die vorstehenden Ausführungen unter aa) und bb) verwiesen. Er folgt auch nicht aus § 99 Abs. 1 BetrVG. Das gilt erneut unabhängig davon, ob für einen allgemeinen Anspruch auf Unterlassung von Verstößen gegen Beteiligungsrechte nach § 99 Abs. 1 BetrVG neben § 23 Abs. 3 BetrVG und § 101 BetrVG überhaupt Raum ist. In der Übertragung von Aufgaben des Saalchefs auf einen Souschef liegt keine personelle Maßnahme nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Da im Streitfall auch solche Übertragungen zu keiner Zeit die Dauer eines Monats überschritten haben und weiterhin nicht überschreiten sollen, fehlt es für eine Versetzung zumindest an der erforderlichen erheblichen Änderung der Arbeitsumstände iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG. Die vorstehenden Ausführungen unter cc) gelten gleichermaßen.

III. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats zu d), e) und f) zu Unrecht entsprochen. Insoweit war seine Entscheidung aufzuheben. Die Anträge sind zulässig, aber nicht begründet.

1. Die Anträge sind zulässig. Sie sind in Ansehung der bisherigen Praxis der Arbeitgeberin dahin auszulegen, dass auch sie sich - nur - gegen Einsätze richten, die die Dauer von einem Monat nicht überschreiten. Unterlassungsansprüche im Falle länger währendender Maßnahmen sind nicht Verfahrensgegenstand. Die Anträge genügen



den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Ausdrücke „Kassierer“, „Spieltisch“, „Saalchef“, „Tischchef“, „Croupier“, „Kessel“ und „Kopf des Spieltischs“ sind auch im Hinblick auf ein mögliches Vollstreckungsverfahren inhaltlich ausreichend klar.

2. Die Anträge sind unbegründet. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin den kurzfristigen Einsatz eines Kassierers am Spieltisch, eines Saalchefs als Aufsicht am Spieltisch und eines Tischchefs als Croupier am Kessel oder Kopf des Spieltischs unterlässt. 41
- a) Ein Anspruch des Betriebsrats folgt nicht aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Verb. mit Regelungen der BV oder unmittelbar aus dieser. Die BV trifft, wie dargelegt, keinerlei Bestimmungen über den zulässigen Inhalt von Arbeitsanordnungen gegenüber bestimmten Mitarbeitern. 42
- b) Die geltend gemachten Unterlassungsansprüche ergeben sich nicht aus der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Die Zuweisung bestimmter Arbeitsaufgaben unterfällt keinem der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG. Es gilt das Gleiche wie für die Anträge zu a), b) und c). 43
- c) Das Begehren des Betriebsrats ist nicht wegen Verstoßes gegen Beteiligungsrechte nach § 99 Abs. 1 BetrVG begründet. Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, sind die von den Anträgen erfassten Maßnahmen schon keine Versetzungen iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG. 44
- aa) Der Senat vermag auch im vorliegenden Zusammenhang nicht abschließend zu beurteilen, ob mit den von den Anträgen erfassten Einsätzen für die betroffenen Mitarbeiter die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG verbunden ist. Das Landesarbeitsgericht hat sich für die Kennzeichnung des regulären Arbeitsbereichs der Mitarbeiter auf die Wiedergabe der jeweiligen tariflichen Tätigkeitsmerkmale beschränkt und Feststellungen zu deren tatsächlichem Tätigkeitsfeld nicht getroffen. Dies ist, wie ausgeführt, unzureichend. Ob eine vom Landesarbeitsgericht angenommene grundlegende Änderung des Gesamtbilds der Arbeitsaufgabe vorliegt, lässt sich deshalb nicht klären. 45
- bb) Dies kann abermals dahinstehen. Für kurze Zeit geplante Tätigkeitsanweisungen, die die Dauer von einem Monat nicht überschreiten, stellen selbst bei Zuweisung 46



eines anderen Arbeitsbereichs nur dann Versetzungen nach § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG dar, wenn sie mit einer erheblichen Änderung der äußeren Arbeitsumstände verbunden sind. Dies ist auch hinsichtlich der von den Anträgen zu d), e) und f) erfassten Aufgabenzuweisungen nicht der Fall. Weder der Einsatz von Kassierern am Spieltisch noch der Einsatz von Saalchefs als Aufsicht am Spieltisch und der Einsatz von Tischchefs als Croupiers am Kessel oder am Kopf des Spieltischs geht mit einer versetzungsrelevanten Änderung der äußeren Umstände einher. Zeit und Ort der Tätigkeit, Publikum, Vorgesetzte und Arbeitskollegen sind auch insoweit die gleichen.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Für den am 30.4.07 aus-
geschiedenen ehrenamtl.
Richter Giese
Schmidt

Buschmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)