

Aktenzeichen: 1 ABR 23/08
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 23. Juni 2009
- 1 ABR 23/08 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluss vom 5. September 2007
- 4 BV 32/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluss vom 29. Februar 2008
- 9 TaBV 91/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Versetzung - Allgemeiner Unterlassungsanspruch

Gesetze:

BetrVG § 101, § 100 Abs. 2, § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 1, Abs. 3, § 87
Abs. 1, § 23 Abs. 3; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsatz:

Dem Betriebsrat steht kein allgemeiner, von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG unabhängiger Unterlassungsanspruch zur Seite, um eine gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder § 100 Abs. 2 BetrVG verstoßende personelle Einzelmaßnahme zu verhindern.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 23/08
9 TaBV 91/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 2009

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. Juni 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Dr. Klebe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Februar 2008 - 9 TaBV 91/07 - aufgehoben, soweit dieses der Beschwerde des Betriebsrats stattgegeben und die Arbeitgeberin zur Unterlassung verpflichtet hat.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. September 2007 - 4 BV 32/07 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts wird zurückgewiesen.

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über einen Anspruch auf Unterlassung bestimmter personeller Einzelmaßnahmen. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Luftfahrtunternehmen. Der beteiligte Betriebsrat ist die für ihren Landbetrieb D gewählte Arbeitnehmervertretung. Im dortigen Bereich der Flugzeugabfertigung werden in jeder Schicht regelmäßig sechs sog. Professionals Operations 1 und ein sog. Allrounder Operations 2 eingesetzt. Die beiden Beschäftigtengruppen werden tariflich unterschiedlich vergütet. Von den sechs „Professionals“ arbeiten rollierend ein bis zwei Personen im Innendienst, vier bis fünf auf dem Flughafenvorfeld. Der „Allrounder“ arbeitet vorwiegend im Innendienst. Gelegentlich übernimmt er Überwachungsaufgaben auf dem Vorfeld oder erledigt die Aufgaben von „Professionals“. Im Bereich der Fluggastabfertigung sind in jeder Schicht neben mehreren „Professionals Service 1“ regelmäßig fünf „Allrounders Service 2“ tätig. Im Bereich Ticketschalter werden in der Regel zehn „Professionals Service 1“ und ein „Allrounder Service 2“, in der Gepäckermittlung neben mehreren „Professionals Service 1“ ein „Allrounder Service 1“ eingesetzt. 2

Im Bedarfsfall werden die „Allrounders“ von einem im gleichen Bereich tätigen „Professional“ vertreten. Dieser nimmt üblicherweise nicht sämtliche Aufgaben des „Allrounder“, insbesondere keine Vorgesetztenfunktionen wahr. 3



Die Arbeitgeberin beteiligt den Betriebsrat nach §§ 99, 100 BetrVG, wenn die Vertretung eines „Allrounder“ durch einen „Professional“ voraussichtlich länger als einen Monat andauert. Sie beteiligt den Betriebsrat nicht, wenn die Vertretungszeit kürzer bemessen ist. Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die Arbeitgeberin bedürfe auch bei solchen kurzzeitigen Maßnahmen seiner Zustimmung. Auch bei diesen handele es sich um Versetzungen. Angesichts der unterschiedlichen Arbeitsaufgaben, Anforderungen an die Qualifikation und hierarchischen Einordnung liege eine erhebliche Änderung der Tätigkeit vor.

4

Der Betriebsrat hat beantragt,

5

der Arbeitgeberin unter Androhung eines der Höhe nach vom Gericht festzusetzenden Ordnungsgelds für jeden Fall der Zuwiderhandlung aufzugeben, es zu unterlassen, ohne seine vorherige - erteilte, als erteilt geltende oder gerichtlich ersetzte - Zustimmung Mitarbeiter aus der Jobgruppe Professional Operations 1 als Allrounders Operations 2 und Mitarbeiter aus der Jobgruppe Professional Service 1 der Bereiche Fluggastabfertigung und Ticketcounter als Allrounders Service 2 sowie Mitarbeiter aus der Jobgruppe Professional Service 1 des Bereichs Gepäckermittlung als Allrounders Service 1 einzusetzen, sofern nicht die Maßnahme aus sachlichen Gründen iSv. § 100 BetrVG dringend erforderlich ist, auch wenn der Einsatz die Dauer von einem Monat voraussichtlich nicht überschreitet;

hilfsweise

festzustellen, dass der Einsatz von Mitarbeitern aus der Jobgruppe Professional Operations 1 als Allrounders Operations 2 und Mitarbeitern aus der Jobgruppe Professional Service 1 der Bereiche Fluggastabfertigung und Ticketcounter als Allrounders Service 2 sowie Mitarbeiter aus der Jobgruppe Professional Service 1 des Bereichs Gepäckermittlung Lost and Found als Allrounders Service 1 auch dann als Versetzung mitbestimmungspflichtig iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG ist, wenn der Einsatz von vornherein auf einen Zeitraum von weniger als einen Monat begrenzt ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

6



Dem hat das Arbeitsgericht entsprochen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht dem Hauptantrag hinsichtlich des Einsatzes von Mitarbeitern der Jobgruppe „Professional Operations 1“ als „Allrounders“ stattgegeben; die weitergehende Beschwerde des Betriebsrats hat es zurückgewiesen. Dagegen haben beide Beteiligten Rechtsbeschwerde eingelegt. Sie begehren jeweils, ihren bisherigen Anträgen in vollem Umfang zu entsprechen.

7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Dem Betriebsrat steht der ihm vom Landesarbeitsgericht zuerkannte Unterlassungsanspruch nicht zu. Er ist weder als allgemeiner noch als auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützter Anspruch gegeben. Der für diesen Fall gestellte entsprechende Feststellungsantrag ist unbegründet. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg. Unterlassungs- und hilfsweise gestellter Feststellungsantrag sind auch hinsichtlich des Einsatzes eines der übrigen „Professionals“ als „Allrounder“ unbegründet.

8

I. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptbegehren des Betriebsrats zu Unrecht - teilweise - entsprochen. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht verlangen, dass sie den Einsatz eines „Professional Operations 1“ als „Allrounder Operations 2“ unterlässt. Ein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht nicht. Die Voraussetzungen des Anspruchs aus § 23 Abs. 3 BetrVG liegen nicht vor. Die Rechtsbeschwerde hat auch hinsichtlich des Hilfsantrags des Betriebsrats Erfolg. Das entsprechende Feststellungsbegehren ist unbegründet. In der kurzzeitigen Betrauung eines „Professional Operations 1“ mit den Aufgaben eines „Allrounder Operations 2“ liegt keine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

9

1. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist zulässig.

10

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Der Betriebsrat hat sein Unterlassungsbegehren beschränkt auf die Fälle, in denen nicht „die Maßnahme aus

11



sachlichen Gründen iSv. § 100 BetrVG dringend erforderlich ist“. Bei wörtlichem Verständnis ist der Antrag damit unbestimmt und einer Vollstreckung nicht zugänglich. Ob der Einsatz eines „Professional Operations 1“ als „Allrounder Operations 2“ aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, lässt sich nicht klären, ohne dass im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens erneut ein Erkenntnisverfahren durchgeführt würde. Das ist prozessual ausgeschlossen. Ein wörtliches Antragsverständnis entspricht deshalb nicht dem objektiven Interesse des Betriebsrats. Dieser will in Wirklichkeit nicht nur diejenigen Fälle von seinem Begehren ausgenommen wissen, in denen sich ein vorläufiger Personaleinsatz tatsächlich als aus sachlichen Gründen dringend erforderlich erweist, sondern auch und bereits alle diejenigen Fälle, in denen die Arbeitgeberin das Verfahren zur Feststellung der dringenden Erforderlichkeit nach Maßgabe von § 100 Abs. 2 BetrVG eingehalten hat. Schon dann soll die Arbeitgeberin den Personaleinsatz nicht unterlassen müssen, weil sie sich unter dieser Voraussetzung nicht betriebsverfassungswidrig verhält. Ob die Arbeitgeberin das Verfahren nach § 100 Abs. 2 BetrVG eingehalten hat, lässt sich vom Vollstreckungsgericht einfach überprüfen.

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Welche Mitarbeiter als „Professional Operations 1“ anzusehen sind und unter welchen tatsächlichen Bedingungen davon die Rede sein kann, dass sie als „Allrounder Operations 2“ eingesetzt werden, steht zwischen den Beteiligten außer Streit und ist unter Zuhilfenahme der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Tätigkeitsbeschreibungen objektiv bestimmbar. Der Vorbehalt, dass nicht die Zustimmung des Betriebsrats vorher erteilt worden ist, als erteilt gilt oder gerichtlich ersetzt wurde, ist hinreichend eindeutig. Die beiden letzten Alternativen zielen auf eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG bzw. gem. § 99 Abs. 4 BetrVG. Ob sie vorliegt, ist unschwer zu klären.

2. Der Hauptantrag ist unbegründet.

a) Ein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats zur Verhinderung einer ohne seine Zustimmung beabsichtigten Versetzung iSv. § 99



Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG besteht auch dann nicht, wenn zu erwarten steht, dass der Arbeitgeber das Verfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG vor der tatsächlichen Durchführung der Maßnahme nicht einhält.

aa) Die Frage, ob ein von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG unabhängiger, allgemeiner Unterlassungsanspruch im Zusammenhang mit Einstellungen und Versetzungen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben sein kann, ist im Schrifttum umstritten. Während ein Teil der Stimmen bei Verstößen des Arbeitgebers gegen § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG vorbeugenden Rechtsschutz durch Gewährung eines solchen allgemeinen Anspruchs jedenfalls bei kurzzeitigen Maßnahmen für geboten hält (vgl. *DKK/Trittin 11. Aufl. § 23 Rn. 131; DKK/Kittner/Bachner § 101 Rn. 23; Bauer/Diller ZIP 1995, 95; Derleder ArbuR 1995, 13; Lobinger ZfA 2004, 101, 170 ff.; Soost/Hummel AiB 2000, 621*), meinen andere, neben § 101, § 23 Abs. 3 BetrVG sei für einen allgemeinen Unterlassungsanspruch auch bei Verstößen gegen § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG kein Raum (*Fitting 24. Aufl. § 99 Rn. 298; Hanau NZA 1996, 841; Oetker GK-BetrVG 8. Aufl. § 23 Rn. 149 mwN; Raab ZfA 1997, 183, 236; Richardi/Thüsing BetrVG 11. Aufl. § 23 Rn. 84; WPK/Preis BetrVG 4. Aufl. § 101 Rn. 2*). Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage bislang offengelassen (6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - BAGE 78, 379).

bb) Die Frage ist zu verneinen. Dem Betriebsrat steht gegen den Arbeitgeber ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung einer ohne seiner Zustimmung und ohne Durchführung des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG beabsichtigten Einstellung oder Versetzung eines Mitarbeiters nicht zu.

(1) Das Bundesarbeitsgericht hat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch anerkannt bei drohenden Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG (*grundlegend 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364*) und § 95 Abs. 1 BetrVG (*26. Juli 2005 - 1 ABR 29/04 - BAGE 115, 239*). Dies beruht darauf, dass im Rahmen der genannten Mit-



bestimmungstatbestände jegliches Handeln des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Die Berechtigung, eine Maßnahme bei Einhaltung eines bestimmten Verfahrens unbeschadet ihrer materiell-rechtlichen Rechtmäßigkeit vorläufig durchzuführen, besteht in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG und § 95 Abs. 1 BetrVG nicht. Dieser Umstand begründet einen aus dem betreffenden Mitbestimmungstatbestand selbst iVm. § 2 Abs. 1 BetrVG folgenden Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung mitbestimmungswidrigen, weil zustimmungslosen Handelns des Arbeitgebers.

(2) Demgegenüber gibt § 100 Abs. 1 BetrVG dem Arbeitgeber die Befugnis, eine Maßnahme nach § 99 Abs. 1 BetrVG aus dringenden sachlichen Gründen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats vorläufig, dh. bis zur Entscheidung über ihre materielle Rechtmäßigkeit durchzuführen. § 100 Abs. 2 BetrVG verlangt dafür nicht den objektiven Nachweis dringender Erforderlichkeit, sondern nur die Einhaltung des vorgesehenen Verfahrens. Hat der Arbeitgeber die prozeduralen Vorgaben von § 100 Abs. 2 BetrVG erfüllt, ist die - vorläufige - Durchführung der betreffenden Maßnahme auch ohne die Zustimmung des Betriebsrats betriebsverfassungskonform (*BAG 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 78, 379*). Das Gesetz nimmt - anders als bei § 87 Abs. 1 und § 95 Abs. 1 BetrVG - in Kauf, dass eine personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG zumindest vorübergehend praktiziert wird, ohne dass ihre materielle Rechtmäßigkeit feststünde.

18

(3) Darüber hinaus hat der Gesetzgeber in § 101 BetrVG die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die prozeduralen Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich geregelt. Führt der Arbeitgeber die Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats und Einhaltung der Anforderungen des § 100 Abs. 2 BetrVG tatsächlich (*vorläufig*) durch, kann der Betriebsrat nach § 101 Satz 1 BetrVG ihre Aufhebung verlangen und diese gerichtlich durchsetzen. Im Fall einer Verletzung von § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG sieht somit das Gesetz selbst - erneut anders als bei § 87 Abs. 1, § 95 BetrVG - einen bestimmten Abwehranspruch zugunsten des

19



Betriebsrats vor. Er zielt auf nachträgliche Beseitigung, nicht auf vorbeugende Unterlassung der Störung.

(4) Mit diesen systematischen Grundentscheidungen des Gesetzgebers ist die Annahme, dem Betriebsrat stehe neben dem Beseitigungsanspruch aus § 101 Satz 1 BetrVG und unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu, nicht zu vereinbaren. Sie führte zu einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats trotz und angesichts einer vom Gesetz erkennbar gewollten Beschränkung und hätte, da mit dem allgemeinen Unterlassungsanspruch ein allgemeiner Beseitigungsanspruch einhergeht (*BAG 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - zu B III der Gründe mwN, BAGE 89, 139*), zugleich die Bedeutungslosigkeit der expliziten gesetzlichen Regelung zur Folge.

20

(5) Die gesetzliche Grundentscheidung und Beschränkung bedarf auch mit Blick auf kurzzeitige Maßnahmen keiner Korrektur. Zwar trifft es zu, dass der gesetzliche Aufhebungsanspruch bei nur für kurze Zeit beabsichtigten Maßnahmen vielfach ins Leere geht. Häufig sind die Maßnahmen beendet, ohne dass auch nur eine erstinstanzliche, geschweige denn eine rechtskräftige Entscheidung vorläge; Letzteres aber ist gem. § 101 Satz 2 BetrVG Voraussetzung für die Vollstreckung. Gleichwohl greift es zu kurz, in der Untauglichkeit des Aufhebungsanspruchs, die rechtzeitige Abwehr betriebsverfassungswidrig durchgeführter kurzzeitiger personeller Einzelmaßnahmen zu bewirken, eine besondere Schutzlücke zu erblicken und daraus für diese Fälle die Notwendigkeit der Gewährung vorbeugenden Rechtsschutzes in Form eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs abzuleiten. Durch die Kurzzeitigkeit der Maßnahme und das darauf beruhende Ausbleiben einer gerichtlichen Sanktion entsteht keine Schutzlücke, die nicht - und regelmäßig sogar erheblich größer - auch bei längerfristigen Maßnahmen bestünde.

21

Bei einer längerfristigen, gar unbefristeten Einstellung oder Versetzung eines Mitarbeiters, die unter Missachtung von § 99 Abs. 1 Satz 1, § 100 Abs. 2 BetrVG erfolgt, hat der Betriebsrat den rechtswidrigen Zustand so lange hinzunehmen, bis sein Aufhebungsanspruch rechtskräftig titulierte ist. Das kann

22



erhebliche Zeit in Anspruch nehmen. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeit, wie aus § 101 BetrVG abzulesen, bewusst in Kauf genommen. Ist die Maßnahme bereits vor Rechtskraft einer gerichtlichen Aufhebungsentscheidung faktisch wieder beendet, hat der betriebsverfassungswidrige Zustand folglich entsprechend weniger lang andauert. Je kürzer die rechtswidrige Maßnahme währt, desto geringer ist der Rechtsverstoß. Vorbeugender Rechtsschutz müsste deshalb erst recht für längerfristig und unbefristet geplante Maßnahmen gewährt werden. Das wiederum ließe sich mit der ausdrücklichen Entscheidung des Gesetzgebers für den bloßen Beseitigungsanspruch in § 101 Satz 1 BetrVG nicht vereinbaren.

Ein Unterschied liegt freilich darin, dass demjenigen Arbeitgeber, der bis zur Rechtskraft einer Aufhebungsentscheidung nach § 101 Satz 1 BetrVG an der betriebsverfassungswidrig durchgeführten Maßnahme festhält, die Rechtswidrigkeit seines Handelns nunmehr gerichtlich attestiert und er einer sanktionsbewehrten Abhilfeverpflichtung ausgesetzt wird. Dadurch wird indessen nicht eine Schutzlücke beseitigt, sondern ein Bedürfnis nach gerichtlicher Dokumentation des Rechtsbruchs befriedigt.

(6) Im Übrigen ist ein effektiver Schutz der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf andere Weise zu erreichen.

(a) Steht ein betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers erstmals oder erneut zu erwarten - dies ist Voraussetzung auch für den allgemeinen Unterlassungsanspruch -, kann der Betriebsrat das Bestehen seines Mitbestimmungsrechts zunächst gem. § 256 Abs. 1 ZPO feststellen lassen. Drohen anschließend weitere Verstöße, kann er nunmehr - möglicherweise im Wege der einstweiligen Verfügung - nach § 23 Abs. 3 BetrVG vorgehen. In der Missachtung eines gerichtlich festgestellten Rechts des Betriebsrats wird regelmäßig eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers liegen. Der Unterlassungsanspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG wird durch den Aufhebungsanspruch nach § 101 BetrVG nicht verdrängt (*BAG 7. August 1990 - 1 ABR 68/89 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 65, 329 mwN*).



- (b) Ferner erscheint auch eine einstweilige (Leistungs-)Verfügung zur Sicherung des gesetzlichen Aufhebungsanspruchs aus § 101 Satz 1 BetrVG nicht ausgeschlossen. 26
- b) Die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind im Streitfall nicht gegeben. Die Arbeitgeberin hat gegen ihre Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz nicht verstoßen. Sie hat mit dem Einsatz von „Professionals Operations 1“ als „Allrounders Operations 2“ Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht verletzt. Diese Maßnahme ist keine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Sie bedarf keiner Zustimmung des Betriebsrats. 27
- aa) 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 - doch 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 (*st. Rspr., vgl. BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 21 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 47 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 8*). 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 (*BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 22 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7*). Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsorts oder der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise folgen, wie die 28



Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein (BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 21, aaO).

Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs erfüllt für sich allein den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur, wenn sie für längere Zeit als einen Monat geplant ist. Andernfalls liegt auch bei Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs eine Versetzung nur vor, wenn mit dieser Zuweisung zugleich eine erhebliche Änderung der Umstände einhergeht, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Diese Arbeitsumstände sind die äußeren Umstände, unter denen der Arbeitnehmer seine - ohnehin andere - Tätigkeit zu verrichten hat. Dazu zählen etwa die zeitliche Lage der Arbeit, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln und zudem Faktoren wie Lärm, Schmutz, Hitze, Kälte oder Nässe. Einzelne dieser Umstände müssen sich nicht nur überhaupt geändert haben. Ihre Änderung muss „erheblich“ sein, um Beteiligungsrechte nach § 99 Abs. 1 bei nur kurzzeitiger Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs auszulösen (BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 23, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7).

bb) Danach liegt im Einsatz eines „Professional Operations 1“ als „Allrounder Operations 2“ für die Dauer von weniger als einem Monat keine Versetzung.

(1) Allerdings spricht einiges dafür, dass mit einem solchen Einsatz die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einhergeht. Die Tätigkeit eines „Allrounder“ ist neben möglichen anderen Unterschieden durch größere Selbständigkeit und höhere Verantwortung geprägt. Das mag sie im Vergleich zu der des „Professional“ als eine „andere“ erscheinen lassen; darauf ob sie angenehmer oder vorteilhafter für den „Professional“ ist, kommt es nicht an (vgl. BAG 28. August 2007 - 1 ABR 70/06 - Rn. 16 mwN, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 53 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 6). Das gälte freilich dann nicht, wenn der gelegentliche Einsatz als „Allrounder“ von Beginn an zum regulären Tätigkeitsbereich des „Professional“ gehört und

29

30

31



deshalb „immer schon“ zu dessen Aufgaben gezählt hätte. Mit einem entsprechenden Einsatz wäre dann keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden (*BAG 28. August 2007 - 1 ABR 70/06 - Rn. 17, aaO*). Das Landesarbeitsgericht hat insoweit keine Feststellungen getroffen.

(2) Ob mit dem Einsatz eines „Professional“ als „Allrounder“ die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden ist, kann hier dahinstehen. Auch wenn dies anzunehmen sein sollte, läge in einem weniger als einen Monat währenden Bereichswechsel keine Versetzung. Mit der Änderung des Arbeitsbereichs geht keine erhebliche Änderung der äußeren Umstände einher, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände für einen „Professional“, der als „Allrounder“ tätig werde, liege darin, dass jener sich überwiegend auf dem Flughafenvorfeld aufhalte und den Einflüssen von Wetter, Lärm und Abgasen ausgesetzt sei, während dieser überwiegend im Gebäudeinneren tätig werde. Diese Beurteilung findet in den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Stütze. Diesen zufolge arbeiten auch von den regelmäßig sechs während einer Schicht eingesetzten „Professionals“ ein bis zwei Personen durchweg im Innendienst. Mit dem Einsatz im Innendienst und dem auf dem Vorfeld wechseln sich die „Professionals“ laufend ab. Wenn „Professionals“ als Vertreter eines „Allrounder“ überwiegend im Innendienst tätig sind, entspricht dies demnach durchaus ihren eigenen regulären Arbeitsbedingungen. Selbst wenn sich die Zeitanteile zwischen Innendienst und Dienst auf dem Vorfeld beim Einsatz als „Allrounder“ zugunsten der ersteren verschieben sollten, ist mit dieser Veränderung eine Änderung - zumindest eine „erhebliche“ Änderung - der äußeren Arbeitsumstände iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht verbunden.

3. Der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet.

a) Der Antrag ist dem Senat zur Entscheidung angefallen. Da die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin, soweit das Landesarbeitsgericht dem Hauptantrag des Betriebsrats stattgegeben hat, erfolgreich war, ist der - vom Landes-

32

33

34



arbeitsgericht nicht beschiedene - Hilfsantrag ohne weiteres Zutun in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt (BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 31, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7).

b) Der Antrag ist zulässig. Der Betriebsrat will das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG und damit ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO festgestellt wissen. Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Der dem Begehren des Betriebsrats zugrunde liegende Konflikt kann zwischen den Beteiligten jederzeit neu entstehen. Eine gerichtliche Feststellung ist in der Lage, ihn für die Zukunft zu beenden. 35

c) Das Feststellungsbegehren ist unbegründet. Der Einsatz von Mitarbeitern der Jobgruppe „Professional Operations 1“ als „Allrounder Operations 2“ ist jedenfalls dann keine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, wenn der Einsatz von vornherein auf einen Zeitraum von weniger als einen Monat begrenzt ist. Wie ausgeführt, fehlt es, selbst wenn damit die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden sein sollte, an einer erheblichen Änderung der äußeren Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist. 36

II. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Recht abgewiesen, soweit sie sich auf den Einsatz von „Professionals Service 1“ als „Allrounders Service 1“ oder „Allrounders Service 2“ in den Bereichen Fluggastabfertigung, Ticketschalter und Gepäckermittlung beziehen. Unterlassungsanspruch und hilfsweise erhobenes Feststellungsbegehren des Betriebsrats sind unbegründet. Auch in diesen Bereichen stellt der Einsatz eines „Professional“ als „Allrounder“ keine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dar. Selbst wenn damit die Zuweisung anderer Arbeitsbereiche verbunden sein sollte, fehlt es erneut - und in diesem Zusammenhang besonders deutlich - an einer Änderung, zumindest einer erheblichen Änderung der 37



äußeren Arbeitsumstände. Sämtliche Tätigkeiten finden zur selben Arbeitszeit und in denselben Teilen des Flughafengebäudes statt. Änderungen äußerer Arbeitsumstände sind auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht erkennbar.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Wisskirchen

Klebe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)