

1 ABR 33/90
8 TaBV 1/89 Hamburg

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
Hamburg vom 16. März 1990 - 8 TaBV 1/89 -
aufgehoben.

Das Verfahren wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht
zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob die Zuwei-
sung sogenannter "London Chamber of Commerce" (LCC)-Kurse an bei
dem Arbeitgeber beschäftigte Englisch-Lehrkräfte eine Versetzung
im Sinne von §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG darstellt.

Arbeitgeber ist die Hamburger Zweigstelle des als Sprach-
schule tätigen Unternehmens. Er beschäftigt in Hamburg etwa 30
fest angestellte Lehrkräfte. Der Sprachunterricht wird überwie-
gend in der Form sogenannter Multi-Media-Kurse auf verschiedenen
Schwierigkeitsstufen nach der spezifischen B -Methode er-
teilt, und zwar als Gruppen-, Kleingruppen-, Semi-Private- und
Einzelunterricht.



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



In den sogenannten LCC-Kursen werden die Teilnehmer (maximal 6) auf die vor der Londoner Handelskammer (London Chamber of Commerce and Industry) abzulegende Prüfung zum Erwerb des Zertifikats "English for Business" vorbereitet. Diese Kurse haben bei 4 Unterrichtsstunden pro Woche eine Laufzeit von 15 Monaten, bei 5 Unterrichtsstunden pro Woche eine Laufzeit von 12 Monaten. Der Lehrplan sieht vor Gesprächstraining, Diskussion aktueller Themen, Entwurf von Geschäftsbriefen, Englisch in Handel und Wirtschaft und Präsentation wirtschaftspolitischer Themen durch die Kursteilnehmer. Die Durchführung der LCC-Kurse ist für die (zur Zeit) vier Lehrkräfte mit Vor- und Nachbereitung des Unterrichts verbunden. Schriftliche Arbeiten werden von den Kursteilnehmern überwiegend in Form von Hausarbeiten angefertigt. Die Lerninhalte und Lernziele sind vom Arbeitgeber vorgegeben. Eine Bücherliste ist ebenfalls verbindlich. Die Vergütung pro geleisteter Unterrichtseinheit richtet sich nach einer allgemeinen Regelung. Die LCC-Kurse werden höher vergütet, nach Darstellung des Arbeitgebers wegen des damit verbundenen größeren Zeitaufwands.

Der Betriebsrat sieht in der Zuweisung von LCC-Kursen eine Versetzung im Sinne des BetrVG. Es werde ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen. Dieser Sprachunterricht sei mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden, unter denen die Arbeit zu leisten sei. LCC-Kurse nähmen die Lehrkräfte, die sie durchführten, zu im Durchschnitt etwa einem Drittel des von ihnen insgesamt erteilten Unterrichts in Anspruch.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Betriebsrat hat beantragt

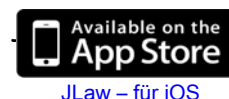
festzustellen, daß der Einsatz von Arbeitnehmern des Arbeitgebers in den Kursen "London Chamber of Commerce" eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gemäß §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG darstellt.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Zuweisung sogenannter LCC-Kurse, die - unstreitig - auf der Basis der Freiwilligkeit erfolge, stelle keine Versetzung im Sinne des BetrVG dar. Es bestehe kein wesentlicher Unterschied zwischen den Multi-Media-Kursen und den LCC-Kursen. Die Vor- und Nachbereitung, die zusätzlich erforderlich sei, werde durch eine höhere Vergütung ausgeglichen. Der von den Lehrkräften zu behandelnde Stoff liege im Rahmen dessen, was von Englisch-Lehrkräften allgemein zu erwarten sei. Es bedürfe lediglich der zusätzlichen Einarbeitung in andere Materialien.

Das Arbeitsgericht hat ein schriftliches Gutachten darüber eingeholt, ob Unterschiede hinsichtlich der didaktischen und englischsprachlichen Anforderungen bei der Durchführung der Multi-Media-Kurse einerseits und der LCC-Kurse andererseits bestehen. Es hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat zur Unterrichtstätigkeit in den LCC-Kursen Frau C. und Frau Y. als Zeuginnen vernommen. Es hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt dieser seinen Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.



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



B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß sich ein Antrag auf Feststellung von Mitbestimmungsrechten nicht auf eine konkrete Maßnahme des Arbeitgebers beziehen. Der Betriebsrat kann die Frage, ob bei personellen Einzelmaßnahmen im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht besteht, auch losgelöst vom Einzelfall zur Entscheidung stellen, wenn die Maßnahme abgeschlossen ist (vgl. z.B. BAGE 51, 151 = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972; Beschluß des Senats vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe).

Der Antrag ist auch bestimmt genug. Der Betriebsrat hat die Fallgestaltung dargelegt, für die er ein Zustimmungsverweigerungsrecht in Anspruch nimmt. Betriebsrat und Arbeitgeber haben auch übereinstimmend vorgetragen, daß es sich um den Einsatz von Arbeitnehmern in den LCC-Kursen handelt, der ca. ein Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer ausmacht.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zuweisung des Unterrichts in den sog. LCC-Kursen sei eine Versetzung im Sinne von §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG. Dabei ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß das BetrVG in § 95 Abs. 3 einen eigenen Versetzungsbegriff enthält, dessen Inhalt nicht davon abhängig ist, ob der Arbeitgeber aufgrund des Einzelarbeitsvertrags zur "Versetzung" des Arbeitnehmers befugt



ist oder nicht. Danach ist eine Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so daß der Gegenstand der nunmehr geforderten Arbeitsleistung, der Inhalt der Arbeitsaufgabe, ein anderer wird und sich das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert (BAG Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972). Vom betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff werden daher auch Maßnahmen erfaßt, die im betrieblichen Sprachgebrauch "Umsetzungen" genannt werden und die in den Grenzen des arbeitsvertraglich Zulässigen Ort und/oder Art der Tätigkeit ändern (BAG Beschluß vom 26. Mai 1988 - 1 ABR 18/87 - AP Nr. 13 zu § 95 BetrVG 1972).

In dieser Entscheidung hat der Senat auch ausgesprochen, daß sich die Frage, ob ein anderer Tätigkeitsbereich zugewiesen worden ist, ausschließlich nach den objektiv vorliegenden tatsächlichen Verhältnissen im Betrieb beurteilt. Es kommt darauf an, ob sich die Tätigkeiten des Arbeitnehmers vor und nach der Zuweisung so voneinander unterscheiden, daß die neue Tätigkeit in den Augen eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere angesehen werden kann. Der Begriff des Arbeitsbereichs wird in § 81 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs umschrieben. Welche Arbeitsbereiche in einem



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



Betrieb vorhanden sind, ergibt sich aus der jeweils geltenden Organisation des Betriebes. Die Veränderung des Arbeitsbereichs muß so erheblich sein, daß ein "anderer Arbeitsbereich" angenommen werden kann, das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers muß sich geändert haben. Dabei kann ein anderer Arbeitsbereich auch dadurch gekennzeichnet sein, daß sich die Umstände der Arbeit, unter denen diese zu leisten ist, erheblich ändern.

2. Unter Bezugnahme auf diese Rechtsprechung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Gegenstand der Arbeitsleistung und Inhalt der Arbeitsaufgabe änderten sich mit der Übernahme eines LCC-Kurses so erheblich, daß das Gesamtbild der Tätigkeit einer Englisch-Lehrkraft ein anderes sei. Die Schüler müßten sich einer Aufnahmeprüfung unterziehen, bevor sie in einen LCC-Kursus aufgenommen werden. Zweck der Kurse sei die Vorbereitung auf eine externe Prüfung zur Erlangung eines Zertifikats der Londoner Handelskammer. Aus diesem Grund würden die Teilnehmer anhand spezieller Literatur sowohl mündlich als auch schriftlich intensiv trainiert, wobei es auf die Erweiterung und Vervollkommnung der englischen Sprachkenntnisse und des Verständnisses für wirtschaftliche Zusammenhänge und auf die Erörterung aktueller Ereignisse in den Bereichen von Wirtschaft und Handel ankomme. Für den Lehrer sei dieses Training insbesondere wegen der schriftlichen Arbeiten mit Vor- und Nachbereitung verbunden. Er müsse sich nicht nur anhand der spezifischen Pflichtlektüre zuvor generell in den Unterrichtsstoff einarbeiten, sondern sei auch gehalten, sich anhand von Zeitungen und Zeitschriften ständig auf dem laufenden zu halten, den Unterricht entsprechend zu aktualisieren und über den Leistungsstand des einzelnen Schülers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einen genauen Überblick zu haben, um sich zeigende Lücken und Schwächen im Hinblick auf das angestrebte Ziel ausfüllen und beseitigen zu können. Der Rahmen, innerhalb dessen die Bemühungen des Lehrers erfolgten, sei durch einen detaillierten Lehrplan vorgegeben, der auch die einzelnen Lernschritte und Lernziele enthalte. Können und Einsatz der Lehrkraft entschieden mit darüber, ob die Durchfallquote hoch oder niedrig sei. Den Erfolg von B-Kandidaten nutze der Arbeitgeber werbewirksam als Hinweis darauf, daß "seit Jahren Absolventen der B-Schulen die vorderen Plätze bei den anspruchsvollen Prüfungen der London Chamber of Commerce belegen". Unerheblich sei, daß die LCC-Kurse die entsprechenden Lehrkräfte nur mit etwa 1/3 ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen.

III. Mit dieser Begründung kann dem Antrag des Betriebsrats nicht stattgegeben werden.

1. Das Landesarbeitsgericht geht bei seiner Würdigung der Tätigkeit eines LCC-Lehrers u.a. von der Feststellung aus, daß die Erteilung der LCC-Kurse hinsichtlich des "Fachverstandes" der Lehrkräfte erhöhte Anforderungen stellt. Es bezieht sich insoweit auf das vom Arbeitsgericht eingeholte Gutachten, in dem der Gutachter ausgeführt hat, daß die Lehrkraft über ein "fundiertes Wirtschaftswissen unbedingt verfügen muß". Die gegen diese Feststellung gerichteten Angriffe der Rechtsbeschwerde sind nicht begründet. Wenn der Gutachter bei seiner Anhörung vor dem Arbeitsgericht sein schriftliches Gutachten dahin konkretisiert hat, daß hinsichtlich der didaktischen Anforderungen für die Durchführung der Multi-Media-Kurse einerseits und der LCC-Kurse andererseits



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

keine großen Unterschiede bestünden, so steht das nicht im Widerspruch zu der früheren Aussage, daß die Lehrkraft über ein fundiertes Wirtschaftswissen verfügen müsse. Die didaktischen Anforderungen, die an eine Lehrkraft gestellt werden, besagen nichts über die Kenntnisse des zu behandelnden Stoffes, über die die Lehrkraft verfügen muß.

Das fundierte Wirtschaftswissen, über das die Lehrkraft verfügen muß, ist auch nicht gleichzusetzen mit den "zusätzlichen sprachlichen Kenntnissen" für die Durchführung des LCC-Kurses, die sich nach Meinung des Gutachters die Lehrkraft relativ kurzfristig aneignen könne. Das Landesarbeitsgericht brauchte daher anläßlich seiner Feststellung, daß die LCC-Lehrkraft über ein fundiertes Wirtschaftswissen verfügen müsse, nicht auf die angeblichen Widersprüche im Gutachten hinsichtlich der didaktischen Anforderungen und der sprachlichen Kenntnisse einzugehen.

Soweit das Landesarbeitsgericht daher festgestellt hat, daß sich die Erteilung der LCC-Kurse sowohl hinsichtlich der fachlichen Anforderungen an die Lehrkraft als auch hinsichtlich der näheren Ausgestaltung des Unterrichtes unterscheide, ist seine Feststellung nicht zu beanstanden.

2. Zu Unrecht folgert das Landesarbeitsgericht allein aus diesen Unterschieden schon, daß mit der Zuweisung der LCC-Kurse den Lehrkräften ein anderer Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zugewiesen wird. Nicht jede Änderung in der Tätigkeit führt schon zu einem anderen Arbeitsbereich. Erforderlich ist vielmehr, daß sich das Gesamtbild der Tätigkeit in einem Maße



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ändert, daß nach den gegebenen betrieblichen Verhältnissen angenommen werden kann, dem Arbeitnehmer sei eine andere Aufgabe zugewiesen worden, so daß sich seine Stellung im Betrieb von der der anderen Arbeitnehmer unterscheide, die noch diejenigen Tätigkeiten verrichten, die der "versetzte" Arbeitnehmer zuvor verrichtet hat.

Für diese Gesamtbetrachtung kommt es auch darauf an, in welchem Umfange die andere Tätigkeit die Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers bestimmt. Mit der Übertragung der LCC-Kurse sind den betreffenden Lehrkräften nur neue Teilfunktionen zugewiesen worden. Ihre Aufgabe, im Rahmen der üblichen Multi-Media-Kurse Sprachunterricht zu erteilen, ist - wenn auch in geringerem zeitlichem Umfang - bestehen geblieben.

Wenn das Landesarbeitsgericht insoweit ausgeführt hat, daß es unerheblich sei, wenn die Lehrkraft nur zu etwa 1/3 ihrer Arbeitszeit von den LCC-Kursen in Anspruch genommen wird, so ist das insoweit zutreffend, als die andere Tätigkeit, die den neuen Arbeitsbereich bestimmen soll, nicht unbedingt überwiegend ausgeübt werden muß. Auch wenn die neu zugewiesenen Teilfunktionen den Arbeitnehmer nicht überwiegend in Anspruch nehmen, können diese doch der Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers das Gepräge geben, so daß von einem anderen Arbeitsbereich ausgegangen werden kann (vgl. BAG Urteil vom 27. März 1980, BAGE 33, 71 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Das setzt aber voraus, daß die neuen Teilfunktionen sich erheblich von der bisherigen Tätigkeit unterscheiden.



Ob das der Fall ist, läßt sich aufgrund des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhaltes nicht beurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat die Tätigkeit der LCC-Lehrkräfte unter diesem Gesichtspunkt nicht geprüft, die Beteiligten haben dazu im einzelnen noch nichts vorgetragen.

Nach dem bisherigen Vorbringen der Beteiligten spricht viel dafür, daß das fundierte Wirtschaftswissen, über das die Lehrkräfte für die LCC-Kurse verfügen müssen, insbesondere in den Stunden gefordert wird, in denen "Handelstheorie" nach den angegebenen Lehrbüchern behandelt werden muß. Nach dem Lehrplan ist Handelstheorie jedoch nur in 63 von insgesamt 288 Unterrichtseinheiten zu unterrichten. Der überwiegende Teil der Kurse hat die Vermittlung sprachlicher Kenntnisse - wenn auch bezogen auf die Wirtschafts- und Handelssprache - zum Inhalt. Dieser Sprachunterricht schließt Grammatik, Rechtschreibung und mündlichen Ausdruck ein. Hinzu kommen Unterweisungen und Übungen gerade in der Handelskorrespondenz.

Schon diese Aufgliederung des Unterrichts in den LCC-Kursen hätte dem Landesarbeitsgericht Anlaß geben müssen, der Frage nachzugehen, ob sich die LCC-Kurse, sowohl was ihren Inhalt und ihr Niveau als auch was die Anforderungen an die Lehrkraft anbetrifft, so von den übrigen Multi-Media-Kursen unterscheiden, daß schon die Zuweisung einiger weniger LCC-Kurse an eine Lehrkraft die Feststellung rechtfertigt, dieser sei damit ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden.



- 12 -

Das Landesarbeitsgericht hat diese nähere Prüfung unterlassen. Darauf beruht die angefochtene Entscheidung. Diese mußte daher aufgehoben werden. Der Senat kann mangels ausreichender Feststellungen in der Sache nicht selbst entscheiden. Die Sache war daher zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Matthes

Dr. Weller

Dr. Steckhan

Koerner

Dr. Giese

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)