

Aktenzeichen: 1 ABR 38/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. Juni 2008
- 1 ABR 38/07 -

I. Arbeitsgericht
Flensburg

Beschluß vom 12. Mai 2006
- 1 BV 2/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 27. Februar 2007
- 5 TaBV 30/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Abteilungswechsel

Gesetze:

BetrVG § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 38/07
5 TaBV 30/06
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2008

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

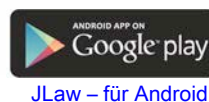
2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 17. Juni 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:



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



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 27. Februar 2007 - 5 TaBV 30/06 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- | | | |
|----|---|---|
| A. | Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht bei innerbetrieblichen Umsetzungen. | 1 |
| | Die Arbeitgeberin ist ein Einzelhandelsunternehmen für Textilien. In ihrer Filiale F beschäftigt sie rund 40 Arbeitnehmer, die überwiegend in Teilzeit tätig sind. Der Antragsteller ist der für die Filiale gewählte Betriebsrat. | 2 |
| | Die Filiale F ist in die drei Bereiche „Herrenabteilung“, „Kinderabteilung“ und „Damenoberbekleidung“ gegliedert. Die beiden ersten Abteilungen befinden sich im Erd-, letztere befindet sich im Obergeschoss. Die Beschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Schichten, die jeweils mit fünf bis sechs Personen pro Abteilung besetzt sind. Die Filiale wird von einer Filialleiterin geführt, der für jede Etage eine sog. Filialassistentin nachgeordnet ist. Die Filialassistentinnen sind zuständig für die Warenrepräsentation und die Vorbereitung der Dienst- und Urlaubspläne. Sie vertreten sich gegenseitig und bei Bedarf die Filialleiterin. In den drei Abteilungen gilt das gleiche, weitgehend auf die Selbstbedienung der Kunden ausgerichtete Verkaufskonzept. Die Warenrepräsentation und die Arbeitsabläufe sind nahezu gleich. Neu eingestellte Mitarbeiter werden während einer dreiwöchigen Einarbeitungszeit für den Verkauf des gesamten Warensortiments geschult und in alle Abteilungen eingeführt. Sie werden anschließend einer bestimmten Abteilung zugewiesen und arbeiten dann überwiegend dort, abgesehen von - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - „relativ häufigen“ Vertretungsfällen. | 3 |



Etwa zehn bis fünfzehn Mal jährlich wechselt ein Mitarbeiter für die Dauer von mehr als einem Monat in eine andere Abteilung. Dazu holte die Arbeitgeberin in der Vergangenheit die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein. Mittlerweile vertritt sie die Auffassung, dies sei nicht erforderlich. Nachdem sie den Betriebsrat bei der zunächst für zweieinhalb Monate - jeweils bis zum 31. Dezember 2005 - geplanten Umsetzung zweier Mitarbeiterinnen aus der Kinderabteilung in die Abteilung Damenoberbekleidung und umgekehrt noch um Zustimmung gebeten und diese erhalten hatte, teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat Ende Dezember 2005 lediglich mit, sie beabsichtige, diese Maßnahmen unbefristet andauern zu lassen. Ferner wies sie zum 1. Februar 2006 den beiden Filialassistentinnen die jeweils andere Etage und einer weiteren, bisher in der Damenoberbekleidung tätigen Mitarbeiterin unbefristet eine Tätigkeit in der Kinderabteilung zu. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei diesen Maßnahmen habe er ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Es handele sich um Versetzungen iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Den Mitarbeitern werde, wenn nicht durch die andere Art der Tätigkeit, so doch durch den Wechsel der Etagenleitung und der Arbeitskollegen ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen.

4

Der Betriebsrat hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass er bei der Versetzung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen der Abteilung „DOB - Damenoberbekleidung“ in die Abteilung „KIKO - Kinderkonfektion“ und umgekehrt, die die Dauer von einem Monat übersteigt, ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG hat;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Versetzung der Arbeitnehmerinnen
 - P M [Filialassistentin] in die Abteilung „KIKO“ (Kinderkonfektion)
 - A C in die Abteilung „KIKO“ (Kinderkonfektion)
 - M E in die Abteilung „DOB“ (Damenoberbekleidung)
 - A M in die Abteilung „KIKO“ (Kinderkonfektion)aufzuheben;
3. der Arbeitgeberin für jeden Tag der Zuwiderhandlung



gegen die Verpflichtung aus dem Antrag zu 2. je einzelner personeller Maßnahme ein Ordnungsgeld bis zu 250,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, mit einem Wechsel von Mitarbeitern aus einer Etage in die andere sei nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden. In ihrer F Filiale bestünden keine organisatorisch eigenständigen Bereiche mit in sich geschlossener Personalstruktur und eigener, mit Personalführungsbefugnissen ausgestatteter Leitung.

6

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die Anträge abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

7

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Sachanträge zu Recht abgewiesen. Sie sind zulässig, aber unbegründet. In dem Wechsel von Mitarbeitern aus einer Etage in die andere liegt keine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Es fehlt an der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs gem. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Antrag zu 3 ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

8

I. Die Anträge zu 1 und 2 sind zulässig.

9

1. Der Antrag zu 1 erfüllt die Voraussetzungen von § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1 ZPO.

10

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Er betrifft den Wechsel von Mitarbeitern aus der Abteilung „DOB - Damenoberbekleidung“ in die Abteilung „KIKO - Kinderkonfektion“ und umgekehrt. Da es im Betrieb außerdem die „Herrenabteilung“ gibt, erfasst der Antrag bei wörtlichem Verständnis den Wechsel aus dieser oder in diese nicht. Ein solches Verständnis würde dem Begehren des Betriebsrats nicht gerecht. Dem Betriebsrat geht es nicht um ein

11



Mitbestimmungsrecht bei einem Abteilungs-, sondern bei einem Etagenwechsel. Dies wird daraus deutlich, dass er sein Begehren vor allem darauf stützt, mit dem Wechsel der Abteilungen sei ein Wechsel in der Person der Filialassistentin als unmittelbarer Vorgesetzten verbunden; im Erdgeschoss ist für beide Abteilungen dieselbe Filialassistentin zuständig. Dem entspricht es, dass er in der Antragsschrift das Kürzel „KIKO“ als zusammenfassende Abkürzung für beide im Erdgeschoss gelegenen Abteilungen - die Herren- und die Kinderabteilung - benutzt hat.

Der Antrag ist deshalb dahin zu verstehen, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht beim Wechsel eines Mitarbeiters aus der Kinder- oder der Herrenabteilung in die Abteilung Damenoberbekleidung und umgekehrt festgestellt wissen will. Ein Wechsel aus der Kinder- in die Herrenabteilung und umgekehrt ist nicht Verfahrensgegenstand.

12

b) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Ein Antrag im Beschlussverfahren unterliegt denselben Bestimmtheitsanforderungen wie ein solcher im Urteilsverfahren. Er muss den Verfahrensgegenstand so genau bezeichnen, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 12, EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7).

13

Diesem Erfordernis wird der Antrag gerecht. Er beschreibt die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht festgestellt werden soll, als die „Versetzung von Arbeitnehmern, die die Dauer von einem Monat überschreitet“. Damit steht der Verfahrensgegenstand hinreichend sicher fest. Zwar ist der Ausdruck „Versetzung“ ein Rechtsbegriff, der als solcher und isoliert keine konkrete Handlung bezeichnet (BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 13, EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7). Zwischen den Beteiligten ist gerade streitig, ob bestimmte konkrete Maßnahmen der Arbeitgeberin die Anforderungen des Versetzungsbegriffs erfüllen. Gleichwohl steht eindeutig fest, für welche tatsächlichen Vorgänge der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht reklamiert. Es geht ihm um die Feststellung, dass die für länger als einen Monat

14



vorgesehene Zuweisung von Tätigkeiten in der anderen als der bisherigen „Arbeitsetage“ seiner Zustimmung bedarf.

- c) Der Antrag genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. 15
- aa) Er ist darauf gerichtet, das Bestehen eines Rechtsverhältnisses festzustellen. Der Streit um die Reichweite eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts betrifft den Inhalt eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses zwischen den Betriebsparteien. Dieser ist einer gesonderten Feststellung zugänglich (*st. Rspr., BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 - BAGE 100, 281, zu B III 2 b der Gründe mwN*). 16
- bb) Der Betriebsrat besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Das Bestehen, der Inhalt und der Umfang eines Mitbestimmungsrechts können von den Betriebsparteien unabhängig von einem konkreten Konfliktfall einer gerichtlichen Klärung zugeführt werden, wenn die Betriebsparteien insoweit unterschiedlicher Auffassung sind und die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch in Zukunft jederzeit wiederholen kann (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - BAGE 101, 232, zu B II 1 der Gründe mwN*). Das ist hier der Fall. Bislang kam es im Betrieb mehrfach im Jahr vor, dass die Arbeitgeberin Mitarbeitern Tätigkeiten in einer anderen Etage für längere Zeit als einen Monat zuwies. Es besteht kein Grund für die Annahme, dass dies in Zukunft unterbleiben werde. 17
2. Der Antrag zu 2 ist ebenfalls zulässig. Er ist hinreichend bestimmt und bedarf als Leistungsantrag keines besonderen Rechtsschutzbedürfnisses. 18
- II. Der Antrag zu 1 ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht bei einem Wechsel von Mitarbeitern in eine Abteilung, die auf einer anderen Hausetage gelegen ist, auch dann kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn die Dauer dieser Maßnahme einen Monat überschreiten soll. In dem Vorgang liegt mangels Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs keine Versetzung. 19
1. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bedarf die Versetzung eines Arbeitnehmers der Zustimmung des Betriebsrats. Versetzung ist nach der Legal- 20



definition des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss.

a) Der „Arbeitsbereich“ iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs umschrieben. 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 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 8, zu B 1 der Gründe mwN*). Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt vor, 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, EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7 mwN*). Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben (*BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 45/03 - BAGE 112, 251, zu B I 1 b der Gründe mwN*), kann aus einer Änderung der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise folgen, wie die 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 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - aaO, zu B 2, 4 der Gründe*).

b) Allerdings macht nicht jede noch so geringe Veränderung der beschriebenen Art den bisherigen Arbeitsbereich zu einem anderen. Jede einem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit ist laufenden Veränderungen unterworfen, die in der technischen Gestaltung des Arbeitsablaufs, neuen Hilfsmitteln und Maschinen oder einer Umorganisation des Arbeitsablaufs ihre Ursache haben können. Erforderlich ist, dass die eingetretene Änderung über solche im üb-

21

22



lichen Schwankungsbereich liegenden Veränderungen hinausgeht und zur Folge hat, dass die Arbeitsaufgabe oder die Tätigkeit eine „andere“ wird (BAG 28. August 2007 - 1 ABR 70/06 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 53 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 6 mwN).

2. Danach ist im Streitfall mit der Zuweisung der Tätigkeit auf einer 23
anderen Etage des Betriebsgebäudes nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden.

a) Der Arbeitsort wird durch diese Maßnahme nicht geändert. Nach dem 24
allgemeinen Sprachgebrauch bestimmt sich der Arbeitsort weder durch die räumliche Lage des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebsgebäudes noch durch das Betriebsgebäude und -gelände als Ganzes, sondern durch den Sitz des Betriebs und damit in der Regel durch den Bezirk der politischen Gemeinde, in welcher das Betriebsgebäude liegt (BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 13, BAGE 118, 314). Im vorliegenden Fall haben die Arbeitnehmer ihre Arbeit weiterhin im selben Gebäude zu verrichten wie bisher. Der Umstand, dass sich der Arbeitsplatz innerhalb des Gebäudes verlagert hat, ist eine unbedeutende Geringfügigkeit (vgl. BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 5/99 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 36 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 31, zu B II 2 b der Gründe mwN).

b) Durch die Zuweisung einer Tätigkeit in einer anderen Abteilung und 25
Etage ändert sich der Inhalt der Arbeitsaufgabe und die damit verbundene Verantwortung der Mitarbeiter nicht. Deren Aufgaben bestehen weiterhin in der mit dem Verkauf von Textilien verbundenen Beratung von Kunden und dabei anfallenden praktischen Hilfestellungen, im Aufräumen, in der Präsentation von Waren uÄ. Ein anderes Tätigkeitsbild und andere Verantwortlichkeiten gehen damit nicht einher.

c) Ebenso wenig ist die Art und Weise, in der die Arbeitsaufgaben zu 26
erledigen sind, eine andere. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gilt in allen Abteilungen das gleiche Verkaufskonzept. Es ist auf eine weitgehende Selbstbedienung der Kunden ausgerichtet. Ein gleichwohl typischerweise anderer Beratungsbedarf in den einzelnen Abteilungen oder



sonstige markante Unterschiede bei den zu erledigenden Aufgaben sind weder festgestellt noch vorgetragen.

- d) Mit der Zuweisung der Tätigkeit in einer anderen Etage des Betriebsgebäudes ist keine Änderung der Stellung und des Platzes der Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Organisation verbunden. Unter diesem Aspekt setzt die nach § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderliche Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs die Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit voraus (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 5/99 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 36 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 31, zu B II 2 a der Gründe; 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 8, zu B 4 der Gründe*). Im Betrieb Flensburg führt ein Etagenwechsel nicht zu einem Wechsel in eine andere betriebliche Einheit. 27
- aa) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlangt für eine Änderung der Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation eine diesen berührende Änderung der organisatorischen Umgebung. Sie kann darin liegen, dass er mit neuen Arbeitskollegen zusammenarbeiten muss oder er seine Arbeitsaufgaben - mögen sie als solche auch gleich geblieben sein - innerhalb einer anderen Arbeitsorganisation zu erbringen hat (*10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 8, zu B 4 der Gründe; in der Sache ebenso DKK-Kittner/Bachner BetrVG 11. Aufl. § 99 Rn. 100; Fitting BetrVG 24. Aufl. § 99 Rn. 139; Kraft/Raab GK-BetrVG 8. Aufl. § 99 Rn. 71*). Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht als eigenständige betriebliche Einheiten die einzelnen Stationen eines Altenpflegeheims angesehen, in denen die Dienstpläne von den Stationsleitungen aufgestellt wurden und nur noch der Genehmigung durch die Heimleitung bedurften; nach einem Stationswechsel war mit anderen Vorgesetzten und Kollegen zusammenzuarbeiten und waren andere Bewohner zu betreuen, deren Pflegebedarf sich sehr individuell bestimmte und das Tätigkeitsbild der Pflegekraft prägte (*29. Februar 2000 - 1 ABR 5/99 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 36 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 31, zu B II 2 b der Gründe*). Gleichwohl ist eine betriebliche Einheit kein statischer Bereich. 28



Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb im Wechsel aus dem Tages- in den Nachtdienst eines Dialysezentrums bei einer für beide Dienste gemeinsamen Pflegedienstleitung keine relevante Veränderung der betriebsorganisatorischen Umgebung gesehen, auch wenn den Diensten jeweils eine andere Gruppenschwester unmittelbar vorstand und die Tätigkeit mit anderen Kollegen zu verrichten war (23. November 1993 - 1 ABR 38/93 - BAGE 75, 97, zu B 3 b der Gründe).

bb) Maßgebend für die Bestimmung der Grenzen einer betrieblichen Einheit sind Sinn und Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Bei einer Versetzung ist der Betriebsrat nicht nur der Sachwalter der Interessen der Belegschaft, sondern auch der des einzelnen, von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers. Die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers sind berührt, wenn für ihn auf Grund des angeordneten Wechsels ein in seinem konkreten Arbeitsalltag spürbares anderes „Arbeitsregime“ gilt. Dieses kann von den Arbeitskollegen ausgehen, wenn es wegen der erforderlichen intensiven Zusammenarbeit auf deren Person maßgeblich ankommt, wie es beim Wechsel aus dem Einzel- in den Gruppenakkord möglich ist (BAG 22. April 1997 - 1 ABR 84/96 - AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 2, zu B I 3 der Gründe). Es kann auch von den unmittelbaren Vorgesetzten ausgehen, wenn diese über die Befugnis zur Erteilung bloßer Arbeitsanweisungen hinaus relevante Personalbefugnisse, etwa die Kompetenz zur Ausübung von Disziplinaufgaben oder zur Leistungsbeurteilung besitzen und eigenverantwortlich wahrnehmen.

cc) Danach ist es rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die auf verschiedenen Etagen gelegenen Abteilungen der Arbeitgeberin nicht als eigenständige betriebliche Einheiten angesehen hat. Ein bloßer Etagenwechsel führt nicht zu einer Änderung der organisatorischen Umgebung der Arbeitnehmer. Weder der damit verbundene Wechsel der Arbeitskollegen noch der in der Person der Filialassistentin als unmittelbarer Vorgesetzter hat eine Änderung des maßgeblichen Arbeitsregimes zur Folge. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen hat in den einzelnen Abteilungen nicht



den Charakter einer Gruppen- oder Teamarbeit. Die Beschäftigten sind bei ihrer mit dem Verkauf zusammenhängenden Tätigkeit nicht auf eine unmittelbare Kooperation mit Arbeitskollegen angewiesen. Die Befugnisse der Filialassistentinnen bestehen vornehmlich in der Organisation der täglichen Arbeit. Sie erteilen die erforderlichen konkreten Arbeitsanweisungen. Relevante Personalbefugnisse besitzen sie dagegen nicht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind sie lediglich in die Aufstellung von Dienst- und Urlaubsplänen einbezogen und bereiten auch diese nur vor. Alle weitergehenden Kompetenzen liegen bei der Filialleiterin.

III. Der Antrag zu 2 hat keinen Erfolg. Die Voraussetzungen des § 101 BetrVG liegen nicht vor. Der Betriebsrat kann die Aufhebung der im Antrag beschriebenen Maßnahmen nur verlangen, wenn es für ihre Durchführung seiner Zustimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG bedurfte. Das ist auf der Grundlage der vorstehenden Erwägungen nicht der Fall. 31

IV. Der Antrag zu 3 ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist ersichtlich nur für den Fall gestellt, dass dem Antrag zu 2 stattgegeben wird. 32

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Hann

Spoo

