

Aktenzeichen: 1 ABR 67/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 10. April 1984
- 1 ABR 67/82 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 7. April 1982
Düsseldorf - 10 BV 10/82 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 27. September 1982
Düsseldorf - 2 Ta BV 53/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Versetzungsbegriff des BetrVG

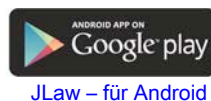
Gesetz: BetrVG § 95 Abs. 3, §§ 99, 101

Leitsätze:

1. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches liegt dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so daß der Gegenstand der geschuldeten Arbeitsleistung, der Inhalt der Arbeitsaufgabe ein anderer wird, und sich das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert. Das ist dann nicht der Fall, wenn Schreibkräfte, die bisher Texte mit einer Kugelschreibmaschine geschrieben haben, die gleichen Texte nunmehr mit Hilfe eines Bildschirmgerätes schreiben.
2. Eine als Versetzung anzusehende Änderung der Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation liegt dann nicht vor, wenn die betriebliche Einheit, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, erhalten bleibt und nur diese Einheit einer anderen Leitungsstelle zugeordnet wird.
3. Die bloße - auch erhebliche - Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, ist dann keine Versetzung, wenn kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird.



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



1 ABR 67/82

2 Ta BV 53/82 Düsseldorf

Verkündet am
10. April 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 10. April 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Weinmann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeits-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

gerichts Düsseldorf vom 27. September 1982
- 2 Ta BV 53/82 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin
wird der Beschluß des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 7. April 1982 - 10 BV
10/82 - abgeändert.

Der Antrag des Antragstellers wird zu-
rückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin ist ein Druck- und Verlagsunternehmen,
das u.a. die Tageszeitung "R " verlegt. Der An-
tragsteller ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Betriebs-
rat.

Die von den Vorinstanzen am Verfahren beteiligten neun Ar-
beitnehmerinnen waren bis Ende Januar 1982 im sogenannten OCR-
Schreibpool beschäftigt. Ihre Tätigkeit bestand darin, mit einer
Kugelschreibmaschine im wesentlichen telefonisch aufgenommene
Kleinanzeigen im Fließsatz zu schreiben. Der geschriebene Text
war maschinenlesbar und mußte mit bestimmten Befehlen für den
Satz versehen werden, so etwa wenn einzelne Worte im Fettdruck



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

erscheinen sollten. Der geschriebene Text wurde von einer anderen Arbeitnehmerin gelesen und, wenn erforderlich, korrigiert. Räumlich und organisatorisch gehörten die Arbeitnehmerinnen zur Anzeigenabteilung und waren der Kostenstelle 9205 zugeordnet. Nach ihrem Arbeitsvertrag sind sie als "Maschinenschreiberin in der Anzeigenannahme" eingestellt worden.

Anfang Februar 1982 richtete die Antragsgegnerin für die Arbeitnehmerinnen des OCR-Schreibpools sowie für sieben Schreibkräfte des sogenannten Redaktionspools der R im selben Großraumbüro - allerdings an einer etwa 30 m entfernten Stelle - Bildschirmarbeitsplätze ein. Die Arbeitnehmerinnen haben nunmehr die eingehenden Kleinanzeigen an Datensichtgeräten im Fließsatz zu schreiben. Auch dabei ist die Eingabe bestimmter Befehle zur Gestaltung des Satzes erforderlich. Der geschriebene Text erscheint auf dem Bildschirm. Er ist von den Arbeitnehmerinnen zu lesen und gegebenenfalls zu korrigieren. Eine Nachkorrektur durch andere Arbeitnehmer erfolgt nicht. Dem Einsatz der Arbeitnehmerinnen an den Bildschirmgeräten ging eine etwa drei Stunden dauernde Umschulung voraus.

Zusammen mit sieben Schreibkräften des Redaktionspools und dem technischen Erfassungspool gehören die Arbeitnehmerinnen nunmehr zur "Bildschirmfassung", die dem Direktor Technik unterstellt und der Kostenstelle 5133 zugeordnet ist.

Mit Schreiben vom 11. November 1981 unterrichtete die Antragsgegnerin den Antragsteller unter Hinweis auf § 90 BetrVG



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-5-

über die beabsichtigte Umorganisation und bat um dessen Zustimmung zur Umschulung gemäß § 98 BetrVG. Ihrem Schreiben fügte die Antragsgegnerin eine Skizze bei.

Der Antragsteller ist der Auffassung, die von der Antragsgegnerin durchgeführte Maßnahme stelle eine Versetzung der neun davon betroffenen Arbeitnehmerinnen dar. Da es an seiner nach § 99 BetrVG erforderlichen Zustimmung zur Versetzung der Arbeitnehmerinnen gefehlt habe, sei die Antragsgegnerin zur Aufhebung der durchgeführten Maßnahme nach § 101 BetrVG verpflichtet. Es sei insbesondere zu befürchten, daß die Antragsgegnerin § 2 Abs. 1 a des Tarifvertrages über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme (RTS-TV) vom 20. März 1978 unterlaufen wolle. Nach dieser Tarifbestimmung werden in rechnergesteuerten Textsystemen Gestaltungs- und Korrekturarbeiten, d.h. u.a. die Gestaltung nichtstandardisierter Anzeigen, für einen Zeitraum von acht Jahren nach Umstellung der jeweiligen Tätigkeit durch geeignete Fachkräfte der Druckindustrie, insbesondere Schriftsetzer, ausgeübt.

Der Antragsteller hat beantragt,

die Versetzung der Mitarbeiterinnen aus dem Schreibpool der telefonischen Anzeigenannahme in die der Technik zugeordnete Bildschirmfassung gemäß § 101 BetrVG aufzuheben.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die von ihr vollzogene Maßnahme sei nicht als Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG anzusehen. Der Gegenstand der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen habe sich nicht geändert. Die Art der Ausführung der Tätigkeit sei nur geringfügig anders. Auch die räumliche Verlegung des Arbeitsplatzes sei ganz unerheblich. Die Unterstellung der Arbeitnehmerinnen unter die technische Direktion sei nur aus organisatorischen Gründen erfolgt. Die früher durchgeführte Nachprüfung des geschriebenen Textes habe auf einer Eigeninitiative der Aufsichtsdamen beruht. Dadurch hätten aber auch damals die Arbeitnehmerinnen keine geringere Verantwortung zu tragen gehabt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Zurückweisungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht in dem Einsatz der Schreibkräfte des OCR-Schreibpools an Bildschirmgeräten und den damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen eine Versetzung gesehen, die der Zustimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG bedurft hätte.

1. Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist eine Versetzung im Sinne dieses



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

Gesetzes die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, 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. Was unter einem Arbeitsbereich zu verstehen ist, wird vom Gesetz nicht näher definiert. Dieser Begriff ist funktional zu verstehen. Er umfaßt mehr als den Ort der Arbeitsleistung, nämlich die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation (Kraft, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 99 Rz 50; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 99 Rz 22; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 74; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 18; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., §§ 99 bis 101 Rz 155; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 31; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, S. 85 Rz 207 f.). Danach liegt eine Versetzung jedenfalls dann vor, wenn dem Arbeitnehmer auf Dauer ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so daß der Gegenstand der geschuldeten Arbeitsleistung ein anderer wird, wenn also der Inhalt der Arbeitsaufgabe ein anderer wird und sich deshalb das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert (vgl. die Entscheidung des Senats vom 25. Oktober 1983 - 1 AZR 47/82 - unveröffentlicht).

Daraus folgt, daß nicht schon jede Veränderung in der Tätigkeit eines Arbeitnehmers den bisherigen Arbeitsbereich zu einem anderen Arbeitsbereich macht und deshalb eine Versetzung darstellt. Jede einem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit ist laufend Änderungen unterworfen, die in der technischen Gestaltung des Arbeitsablaufes, in einer Änderung der Hilfsmittel oder Ma-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

schinen oder auch in einer anderen Organisation des Arbeitsablaufes ihre Ursache haben können. Erforderlich ist daher, daß die eingetretene Änderung über solche sich im normalen Schwankungsbereich haltende Änderungen hinausgeht und zur Folge hat, daß die Arbeitsaufgabe oder die Tätigkeit eine andere wird (Kraft, aaO, § 99 Rz 52, 53; Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 76, 77; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 18 a; Stege/Weinspach, aaO, §§ 99 - 101 Rz 156; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 99 Rz 34; BAG 33, 71, 77 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

2. Geht man davon aus, so ist den Arbeitnehmerinnen des OCR-Schreibpools kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden.

Ihre Arbeitsaufgabe hat sich nicht geändert. Sie haben nach wie vor eingehende Kleinanzeigen zu erfassen und im Fließsatz zu schreiben. Sie haben dabei für die Satzgestaltung erforderliche Befehle in den Text mit einzugeben, wobei die Zahl der möglichen Befehle geringfügig kleiner geworden ist. Sie haben den Text orthographisch richtig zu schreiben und bemerkte Fehler zu korrigieren. Daß der von ihnen geschriebene Text nicht mehr von einer weiteren Kraft gelesen und gegebenenfalls korrigiert wird, hat ihre Arbeitsaufgabe nicht geändert. Auch auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz war selbstverständlich, daß sie auf dem Papier sichtbar gewordene Fehler korrigierten. Nicht mehr und nicht weniger wird auch jetzt von ihnen erwartet. Eine zusätzliche Verantwortung für die Richtigkeit des geschriebenen Textes ist ihnen nicht übertragen worden. Die Antragsgegnerin nimmt vielmehr nach ihrem unwidersprochen gebliebenen Vortrag in Kauf, daß auf diese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Weise unbemerkt gebliebene Fehler auch im Druck erscheinen.

Auch die Art der Tätigkeit, d.h. die Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, hat sich nur geringfügig geändert. Der Text ist auch am Bildschirmgerät mittels einer schreibmaschinenähnlichen Tastatur zu schreiben. Auch die für den Satz erforderlichen Befehle sind mittels bestimmter Tasten einzugeben. Daß die Tasten möglicherweise anders angeordnet sind als bei der bislang benutzten Kugelkopfschreibmaschine, ändert nichts an der Art der Tätigkeit. Geändert hat sich die Art und Weise, wie der geschriebene Text zu lesen und auf Fehler zu überprüfen ist. Während der Text bislang vom Papier abzulesen war, erscheint er nunmehr auf einem Bildschirm und ist von diesem abzulesen. Eine wesentliche Änderung der Art der Tätigkeit liegt darin jedoch nicht. Der Umstand, daß das Auffinden eines Fehlers und dessen Korrektur ein "Kommunizieren" mit dem Gerät erforderlich macht, derart, daß die fehlerhafte Stelle zurückgerufen, der Fehler gelöscht und der richtige Text neu eingegeben werden muß, macht den Korrekturvorgang nicht zu einer anderen Tätigkeit. Die gleichen Arbeitsvorgänge waren auch bislang zu verrichten, sie führen lediglich auf andere technische Weise zum angestrebten Ergebnis.

Damit fehlt es an der Zuweisung einer anderen Arbeitsaufgabe.

3. Wenn die Rechtsbeschwerde geltend macht, die Arbeit an den Bildschirmgeräten sei belastender, anstrengender geworden, weil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Augen rasch ermüden, so daß die Gefahr einer Schädigung der Augen bestehe, so vermag das die Annahme, den Arbeitnehmerinnen sei ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden, nicht zu rechtfertigen. Die Umstände, unter denen eine Arbeit zu leisten ist, d.h. die Bedingungen am Arbeitsplatz, die Einwirkungen der Arbeitsumgebung, die Gefahren der Arbeit und ähnliche Faktoren bestimmen nicht den Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG. Sie sind bei der Beantwortung der Frage, ob eine Versetzung vorliegt, nur dann von Bedeutung, wenn die die Versetzung ausmachende Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches voraussichtlich die Dauer eines Monats nicht überschreiten wird. Wird ein anderer Arbeitsbereich nur kurzfristig zugewiesen, stellt diese Maßnahme dann eine Versetzung dar, wenn sie mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Die Veränderung dieser Umstände ist daher neben dem anderen Arbeitsbereich ein zusätzliches Merkmal des Versetzungsbegriffes. Immer ist Voraussetzung, daß ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird. Ist das nicht der Fall, liegt eine Versetzung auch dann nicht vor, wenn sich die Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, in erheblicher Weise ändern,

Da - wie dargelegt - den Arbeitnehmerinnen ein anderer Arbeitsbereich nicht zugewiesen worden ist, kann dahingestellt bleiben, ob die Arbeit an den Bildschirmgeräten tatsächlich unter erheblich anderen Umständen zu leisten ist als zuvor an den Kugelkopfschreibmaschinen.

4. Durch den Einsatz der Arbeitnehmerinnen an den Bildschirm-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geräten hat sich auch nicht ihre Stellung innerhalb der betrieblichen Organisation verändert. Davon kann nur dann gesprochen werden, wenn der oder die Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und einer anderen Einheit zugewiesen werden (Kraft, aaO, § 99 Rz 54; Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 75; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 17; Stege/Weinspach, aaO, §§ 99 bis 101 Rz 159; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 99 Rz 32). Das ist vorliegend nicht der Fall. Die Arbeitnehmerinnen sind nach wie vor in der Anzeigenabteilung tätig. Diese Abteilung ist zwar insgesamt dem Direktor Technik unterstellt worden, damit war aber keine für den Versetzungsbegriff maßgebliche Änderung innerhalb der betrieblichen Organisation verbunden. Eine Änderung in der Stellung innerhalb der betrieblichen Organisation stellt dann eine Versetzung dar, wenn sie für den betroffenen Arbeitnehmer zu einer ihn berührenden Änderung der organisatorischen Umwelt führt, sei es, daß er mit neuen Arbeitskollegen zusammenarbeiten muß, sei es, daß er seine Arbeitsaufgabe - mag diese selbst auch gleichgeblieben sein - innerhalb einer anderen Arbeitsorganisation erbringen muß. Das folgt aus dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bei Versetzungen. Der Betriebsrat soll die Möglichkeit haben, der Versetzung seine Zustimmung zu verweigern, wenn durch eben diese Umstände der zu versetzende Arbeitnehmer oder auch diejenigen Arbeitnehmer, zu denen er versetzt wird, benachteiligt werden. Solche möglicherweise nachteiligen Änderungen liegen aber dann nicht vor, wenn eine bisher in sich geschlossene Einheit erhalten bleibt und lediglich einer anderen Leitungsstelle zugewiesen wird. So wird in der Literatur auch weitgehend angenommen, daß der bloße Wechsel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Vorgesetzten keine Versetzung darstellt. Das gilt nicht nur dann, wenn lediglich die Person des Vorgesetzten wechselt, der neue Vorgesetzte aber die bisherige Leitungsstelle besetzt, sondern auch dann, wenn der neue Vorgesetzte eine andere Stelle innerhalb der betrieblichen Organisation innehat.

Im vorliegenden Fall ist die betriebliche Einheit, in der die beteiligten Arbeitnehmerinnen bislang beschäftigt waren, erhalten geblieben. Die Arbeitnehmerinnen arbeiten nach wie vor gemeinsam an der gleichen Aufgabe. Daß diese Einheit nunmehr nicht mehr der Redaktion, sondern der Technik untersteht, ist für die Frage, ob die Arbeitnehmerinnen im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG versetzt worden sind, ohne Bedeutung.

5. Der Senat braucht im vorliegenden Falle nicht zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen auch die bloße räumliche Verlegung des Arbeitsplatzes eine Versetzung darstellen kann. Die bisherigen Arbeitsplätze der Arbeitnehmerinnen sind innerhalb des gleichen Büroraumes lediglich um etwa 30 m an eine andere Stelle dieses Raumes verlegt worden. Daß eine solche geringfügige räumliche Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes keine Versetzung darstellt, ist allgemeine Meinung (Kraft, aaO, § 99 Rz 53; Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 79; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 17; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 99 Rz 22). Dem schließt sich der Senat an.

Den Arbeitnehmerinnen ist damit kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden. Ihr Einsatz an Bildschirmgeräten stellt sich



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



damit nicht als Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar.
Die Maßnahme bedurfte daher nicht der Zustimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG. Der Betriebsrat kann daher auch nicht die Aufhebung dieser Maßnahme verlangen.

Der Antrag des Betriebsrates mußte daher unter Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen abgewiesen werden.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Schneider

Weinmann





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)