

Aktenzeichen: 1 ABR 70/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. August 2007
- 1 ABR 70/06 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Beschluß vom 5. April 2006
- 3 BV 3/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 30. August 2006
- 12 TaBV 51/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei kurzfristiger Änderung des Arbeitsbereichs

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 70/06
12 TaBV 51/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. August 2007

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 28. August 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Platow für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. August 2006 - 12 TaBV 51/06 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zuweisung von Arbeitnehmern zu betrieblichen „workshops“ mitbestimmungspflichtig ist. 1

Die Arbeitgeberin stellt Kraftfahrzeugteile her. In ihrem Werk K beschäftigt sie etwa 500 Arbeitnehmer. Zur Optimierung von Arbeitsabläufen veranstaltet sie seit mehreren Jahren betriebsinterne „workshops“. Dabei werden von den Teilnehmern gemeinsam Überlegungen zur Verkürzung von Rüstzeiten, zur Verbesserung der Maschinenanordnung, der Bereitstellung von Material oÄ angestellt. Die „workshops“ finden etwa einmal im Monat statt und werden entweder von eigenen oder externen Mitarbeitern moderiert. Sie dauern zwei Tage und werden während der Frühschicht abgehalten. Die jeweils acht bis zehn Teilnehmer verbringen etwa die Hälfte der Zeit in einem Schulungsraum auf dem Betriebsgelände, die übrige Zeit halten sie sich in dem zu begutachtenden - meist eigenen - Arbeitsbereich auf. Am Ende werden Verbesserungsvorschläge vorgestellt. Die Arbeitgeberin bestimmt einseitig, welche Arbeitnehmer an einem „workshop“ teilnehmen. Ein solcher fand ua. am 12. und 13. Dezember 2005 statt. 2

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, in der Anordnung einer Teilnahme liege eine Versetzung, die seiner Zustimmung bedürfe. Er hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt, 3

festzustellen, dass die Abstellung von Arbeitnehmern zu einem „workshop“ eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gem. § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG darstellt;

hilfsweise

festzustellen, dass die Zuweisung der Tätigkeit im „workshop“ am 12. und 13. Dezember 2005 für die Arbeitnehmer Frau K, Herrn S, Herrn A und Frau H seiner Zustimmung bedurft hätte;

weiter hilfsweise



festzustellen, dass künftige, mit der Zuweisung von Tätigkeiten im „workshop“ am 12. und 13. Dezember 2005 für die Arbeitnehmer Frau K, Herrn S, Herrn A und Frau H vergleichbare Maßnahmen der Arbeitgeberin seiner Zustimmung bedürfen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 4

Dem haben die Vorinstanzen entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 5

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der Betriebsrat muss der an einzelne Arbeitnehmer gerichteten Anordnung, an einem „workshop“ teilzunehmen, nicht zustimmen. In dieser Maßnahme liegt keine Versetzung nach § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG. 6

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Ihre Begründung gibt gem. § 94 Abs. 2 ArbGG hinreichend deutlich zu erkennen, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird. Der Betriebsrat hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfang angegriffen. Zwar hat er in der Rechtsbeschwerdebegründung nur die zweitinstanzlich gestellten Hilfsanträge und nicht auch den Hauptantrag als Sachantrag förmlich angekündigt. Entgegen dem äußeren Anschein begehrt er gleichwohl eine Entscheidung des Rechtsbeschwerdegerichts auch über den Hauptantrag. Dies ergibt die Auslegung der Rechtsbeschwerdebegründung. Dass er eine solche Entscheidung wünscht, hat der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat ausdrücklich bestätigt. 7

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Der zulässige Hauptantrag hat keinen Erfolg. Die Hilfsanträge sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 8

1. Der Hauptantrag ist zulässig. 9

a) Dagegen, dass er erstmals in der Beschwerdeinstanz gestellt wurde, bestehen keine prozessualen Bedenken. Die Zustimmung der Arbeitgeberin gilt auf Grund rügeloser Einlassung gem. § 87 Abs. 2 Satz 3 2. Halbs. ArbGG iVm. § 81 Abs. 3 Satz 2 ArbGG als erteilt (vgl. BAG 19. Februar 1991 - 1 ABR 36/90 - BAGE 67, 236, zu B I 3 der Gründe mwN). 10



- b) Der Antrag bedarf der Klarstellung. Der Betriebsrat begehrt die Feststellung, dass die „Abstellung“ von Arbeitnehmern zu einem „workshop“ eine mitbestimmungspflichtige Versetzung ist. Unter einer „Abstellung“ versteht er die dem einzelnen Arbeitnehmer erteilte Anweisung, an einem bestimmten „workshop“ teilzunehmen. Dem Betriebsrat geht es folglich nicht um eine Beteiligung schon an der Auswahl der zu entsendenden Teilnehmer, sondern allein darum, bei deren anschließender tatsächlicher Entsendung nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt zu werden. 11
- c) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Was unter einem „workshop“ zu verstehen ist, steht auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in ausreichendem Maße fest. 12
- d) Der Antrag erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Er ist in der Sache auf die Feststellung des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts als eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses gerichtet. Der Betriebsrat hat ein berechtigtes Interesse daran, dass das Bestehen eines solchen Rechtsverhältnisses unabhängig von einem konkreten Einzelfall gerichtlich festgestellt werde. Die Arbeitgeberin beabsichtigt, „workshops“ auch künftig durchzuführen. 13
- e) Dem Feststellungsbegehren des Betriebsrats kann entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin nicht der Einwand der Verwirkung des Antragsrechts entgegengehalten werden. Materiellrechtlich ist die Verwirkung von Mitbestimmungsrechten ausgeschlossen. Über die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung und nach pflichtgemäßem Ermessen. Er kann auf dieses weder verzichten noch darf er einen seiner Mitwirkung unterfallenden Regelungsgegenstand der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen (*BAG 3. Juni 2003 - 1 AZR 349/02 - BAGE 106, 204, zu II 2 der Gründe mwN*). Grundsätzlich muss der Arbeitgeber deshalb stets damit rechnen, dass der Betriebsrat seine Beteiligung in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit verlangt und ggf. auch gerichtlich durchzusetzen sucht. Selbst wenn dennoch eine prozessrechtliche Verwirkung von Mitbestimmungsrechten in besonderen Ausnahmefällen in Frage kommen sollte (*vgl. BAG 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - BAGE 93, 75, zu B I 2 der Gründe*), fehlt es hier an einer treuwidrig verspäteten Rechtsausübung. Auch wenn der Betriebsrat während mehrerer Jahre an der Entsendung von Arbeitnehmern in die „workshops“ nicht hat beteiligt werden wollen, ist nicht erkennbar, auf Grund welcher Umstände es 14



der Arbeitgeberin unzumutbar sein sollte, sich nunmehr auf die Klärung des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts einzulassen.

2. Der Antrag ist unbegründet. Der Betriebsrat hat bei der Entsendung von Mitarbeitern in die betriebsinternen „workshops“ nicht nach § 99 BetrVG mitzubestimmen. In einer solchen Entsendung liegt keine Versetzung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 95 Abs. 3 BetrVG. 15

a) Versetzung ist nach § 95 Abs. 3 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Der Arbeitsbereich ist gem. § 81 Abs. 2, Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs gekennzeichnet. 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 13. März 2007 - 1 ABR 22/06 - Rn. 33, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 52 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 5; 26. Oktober 2004 - 1 ABR 45/03 - BAGE 112, 251, zu B I 1 b der Gründe*). Maßgeblich ist ein Vergleich zwischen der bisher tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer nach Maßgabe der Anweisungen des Arbeitgebers künftig tatsächlich verrichten soll. Der Arbeitsbereich ist dabei nicht nur durch einen räumlichen Bezug und die technischen Aufgaben des Arbeitnehmers festgelegt. Es können weitere Elemente hinzutreten, die die Arbeitsaufgaben inhaltlich-funktional bestimmen und sich etwa aus der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben (*BAG 13. März 2007 - 1 ABR 22/06 - aaO mwN*). Allerdings macht nicht jede noch so geringe Veränderung in der Tätigkeit eines Arbeitnehmers 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 deshalb, dass die eingetretene Änderung über solche sich im normalen Schwankungsbereich haltenden Veränderungen hinausgeht und zur Folge hat, dass die Arbeitsaufgabe oder die Tätigkeit eine „andere“ wird (*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*). In diesem Fall kommt es für die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht darauf an, worin die neue Tätigkeit besteht, ob sie von den betroffenen 16



Arbeitnehmern als angenehmer oder unangenehmer empfunden wird, ob sie für sie mit Vor- oder Nachteilen verbunden ist und wie lange die Zuweisung dauert. Unerheblich ist ferner, ob die Teilnahme freiwillig oder obligatorisch ist (BAG 19. Februar 1991 - 1 ABR 36/90 - BAGE 67, 236, zu B II 2 b aa der Gründe).

b) Danach geht hier mit der Entsendung von Arbeitnehmern in die „workshops“ die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs einher. Mit der Teilnahme wird den Betroffenen eine neue Tätigkeit zugewiesen. Wenn Arbeitnehmer, die regulär in der Produktion oder Logistik beschäftigt sind, statt ihrer üblichen Arbeitsaufgaben die Aufgabe der Analyse und ggf. Optimierung von Arbeits- und Fertigungsabläufen wahrnehmen sollen, ist ihre Tätigkeit eine „andere“ geworden und hat sich das Gesamtbild ihrer Tätigkeit in einem Maße geändert, wie es für die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ausreicht. Für die Dauer der Teilnahme an den „workshops“ wird den Arbeitnehmern eine gänzlich andere Tätigkeit zugewiesen und nicht nur eine bestimmte Teilaufgabe unter Beibehaltung der übrigen Tätigkeiten modifiziert oder durch eine andere ersetzt. Etwas anderes könnte gelten, wenn die Teilnahme an „workshops“ für die einzelnen Arbeitnehmer „immer schon“ zu ihren regelmäßigen und regulären Aufgaben gehörte und deshalb schon ihr bisheriger Arbeitsbereich durch sie geprägt ist. Davon kann auf der Grundlage des Beteiligtenvorbringens und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht ausgegangen werden.

17

c) Gleichwohl liegt eine Versetzung nicht vor. Die einen Monat nicht überschreitende Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs stellt nach § 95 Abs. 3 BetrVG nur dann eine Versetzung dar, wenn mit ihr eine erhebliche Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Das ist hier nicht der Fall.

18

Die Arbeitsumstände iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG sind die äußeren Umstände, unter denen die - ohnehin schon andere - Arbeit zu verrichten ist. Sie müssen sich zusätzlich zum Arbeitsbereich ändern. Dabei muss es nicht nur überhaupt zu einer Änderung kommen, diese muss vielmehr nach § 95 Abs. 3 BetrVG „erheblich“ sein. Davon kann auf der Grundlage des Vorbringens der Beteiligten und der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht gesprochen werden. Die „workshops“ finden auf dem Betriebsgelände statt, teils in einem dafür vorgesehenen Schulungsraum, teils in der unmittelbaren Umgebung des eigenen Arbeitsplatzes. Die Teilnehmer sind überwiegend Arbeitskollegen. Die „workshops“ fallen in die Zeit der Frühschicht, während derer die Teilnehmer auch regulär arbeiten. Damit ist für eine Änderung und gar eine erhebli-

19



che Änderung der äußeren Arbeitsumstände über die mit dem anderen Arbeitsbereich ohnehin verbundenen Veränderungen hinaus nichts ersichtlich.

3. Über die Hilfsanträge des Betriebsrats war nicht zu entscheiden. Wie die Auslegung ergibt und der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt hat, sind sie nur für den Fall gestellt, dass auf die Unzulässigkeit des Hauptantrags erkannt wird.

20

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Münzer

Platow

