

Aktenzeichen: 1 AZR 47/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 25. Oktober 1983

- 1 AZR 47/82 -

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 23. Juli 1981

- 2 Ca 2710/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 24. November 1981

- 11 Sa 1099/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Versetzungsbegriff des BetrVG

Gesetz: BetrVG § 95 Abs. 3, § 99; BGB § 611
Direktionsrecht; ZPO § 91 a

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 47/82

11 Sa 1099/81 Düsseldorf

Verkündet am
25. Oktober 1983

Ude,
Angestellte
der Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. Oktober 1983 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Gentz beschlossen:

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Kläger wurde aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 20. März 1978 am 1. Juni 1978 von der Beklagten, einem Bekleidungseinzelhandelsunternehmen, "als Abteilungsleiter oder für eine ihm sonst zugewiesene Beschäftigung im Bereich der Damenoberbekleidung (DOB)" eingestellt. Seit März 1979 leitete er die Abteilung "Boutique" im Hause Wuppertal der Beklagten. Dort waren ihm als Mitarbeiter zwei Vollzeitkräfte und eine Teilzeitkraft zugeteilt. Sein monatliches Gehalt betrug zuletzt 2.900,-- DM brutto. Er war Mitglied des Betriebsrats.

Am 15. Juni 1981 übertrug die Beklagte dem Kläger ohne Einschaltung des Betriebsrats die kleinere Abteilung "Damenhüte".

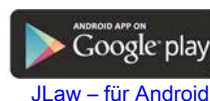
Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit dieser Maßnahme. Der Kläger hat vorgetragen, er stehe jetzt anders als bisher einer Ein-Mann-Abteilung vor. In der Abteilung "Damenhüte" sei er im wesentlichen mit reiner Verkäufertätigkeit beschäftigt. Die Abteilungsleitertätigkeiten würden weiterhin von seiner Vorgängerin ausgeführt. Zur Durchführung der Maßnahme hätte es einer Änderungskündigung bedurft. Sachlich sei die Maßnahme auch nicht gerechtfertigt, da er erhebliche Umsatzerfolge erzielt habe. Die Übertragung der Abteilung "Damenhüte" habe überdies der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG bedurft, die nicht eingeholt worden sei. Auch aus diesem Grunde sei die Maßnahme unwirksam. Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 15. Juni 1981 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht und daß die am 15. Juni 1981 verfügte Versetzung des Klägers von der Abteilung "Boutique" in die Abteilung "Damenhüte" rechtsunwirksam ist.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, sie sei aufgrund ihres Direktionsrechts berechtigt gewesen, den Kläger in die Abteilung "Damenhüte" zu versetzen. Die Versetzung sei aus betriebswirtschaftlichen Gründen notwendig gewesen, da die vom Kläger geleitete Abteilung nicht in dem gleichen Maße Fortschritte bei der Umsatzentwicklung erzielt habe wie die anderen Abteilungen des Hauses und anderer Häuser. Am Aufgabengebiet des Klägers als Abteilungsleiter habe sich nichts geändert. Man könne auch nicht von einer Ein-Mann-Abteilung sprechen. Vielmehr stehe dem Kläger, und zwar nicht nur zu Vertretungszwecken, eine Verkäuferin zur Verfügung. Bei der Sortimentspflege arbeite der Kläger mit seiner Vorgängerin zusammen. Diese habe naturgemäß während einer Einarbeitungszeit teilweise noch Bestellungen für die Abteilung "Damenhüte" ausgeführt. Einer Zustimmung des Betriebsrats zu der von ihr verfügten Maßnahme habe es nicht bedurft, da es sich nicht um eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne gehandelt habe.

Die Klage ist in den Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hat der Kläger zunächst seinen Feststellungsantrag weiterverfolgt. Während des Revisionsverfahrens ist der Kläger am 31. Mai 1982 aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden. Beide Parteien haben daraufhin den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt und wechselseitige Kostenanträge gestellt.

II. Nach § 91 a ZPO hat das Gericht über die Kosten des Rechtsstreits unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen zu entscheiden. Danach waren die Kosten des Rechtsstreits der Beklagten aufzuerlegen, weil die Anordnung der Beklagten vom 15. Juni 1981 rechtsunwirksam war und der Klage deshalb unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile hätte stattgegeben werden müssen.

- 4 -



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



- 4 -

1. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Zur Nachprüfung der Maßnahmen des Direktionsrechts kann die allgemeine Feststellungsklage gewählt werden, bei der der Kläger nicht an die Klagefrist des § 4 KSchG gebunden ist (vgl. BAG 8, 338, 341 f. = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG 33, 71, 74 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu II der Gründe).

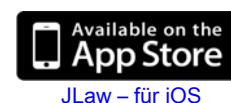
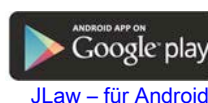
2. In der Sache selbst haben die Vorinstanzen angenommen, daß sich die Anordnung der Beklagten vom 15. Juni 1981 im Rahmen des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages gehalten habe, so daß es der Einwilligung des Klägers zu der Maßnahme nicht bedurft habe. Es kann dahinstehen, ob diese von der Revision bekämpfte Auffassung der Vorinstanzen zutrifft. Auch wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß die von ihr einseitig vorgenommene Umsetzung des Klägers von der Abteilung "Boutique" zur Abteilung "Damenhüte" vom Arbeitsvertrag gedeckt und daher individual-rechtlich zulässig war, scheitert die Maßnahme an der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts stellt sich die streitige Maßnahme der Beklagten nämlich als Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar, die nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedurfte.

§ 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG definiert den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff als Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs. Das Landesarbeitsgericht meint, von der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs könne nur bei einem Wechsel von einer in sich geschlossenen Betriebseinheit in eine andere in gleicher Weise geschlossene betriebliche Einheit gesprochen werden, wobei es für den vorliegenden Fall den gesamten Bereich der Damenoberbekleidung und nicht die einzelnen Abteilungen innerhalb dieses Bereichs als eine solche geschlossene Betriebseinheit ansieht. Da-

- 5 -

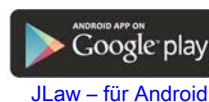


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



mit schränkt das Landesarbeitsgericht den Begriff des Arbeitsbereichs in unzulässiger Weise ein. Es beruft sich hierbei zu Unrecht auf den Kommentar von Galperin/Löwisch zum Betriebsverfassungsgesetz. Dort wird zutreffend ausgeführt, daß unter Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne nicht nur der Wechsel des Arbeitnehmers aus einer in sich geschlossenen Betriebseinheit in eine andere zu verstehen ist, sondern daß auch die Zuweisung einer anderen Arbeitsaufgabe eine Versetzung darstellt (6. Aufl., § 99 BetrVG Rz 18). Das entspricht auch der weit überwiegenden Meinung im Schrifttum. Danach liegt eine Versetzung vor, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Tätigkeitsbereich zugewiesen wird, so daß der Gegenstand der geschuldeten Arbeitsleistung ein anderer wird (GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 99 Rz 50 ff.), wenn also der Inhalt der Arbeitsaufgabe ein anderer wird und sich deshalb das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 77; ähnlich: Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rz 13, 13 a; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 99 Rz 41; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 34).

Im vorliegenden Falle hat die Beklagte dem Kläger einen anderen Arbeitsbereich zugewiesen. Bisher war der Kläger Leiter der Abteilung "Boutique" mit einem ganz anderen Warensortiment als das der Abteilung "Damenhüte", die er aufgrund der Anordnung der Beklagten übernehmen sollte. Daß es sich hierbei um eine andere Arbeitsaufgabe handelte, zeigt sich auch darin, daß es - wie die Beklagte selbst vorgetragen hat - einer längeren Einarbeitungszeit bedurfte, in der der Kläger noch mit seiner Vorgängerin in der Leitung der Abteilung "Damenhüte" zusammenarbeiten und ihr die Warenbestellungen bei der Zentrale überlassen mußte. Schließlich entfielen in der Abteilung "Damenhüte" weitgehend die Aufgaben der Personalführung, die der Kläger bisher in der größeren Abteilung "Boutique" wahrgenommen hat. In der kleinen Abteilung "Damenhüte" stand dem Kläger allenfalls ei-



ne Mitarbeiterin zur Verfügung. Das Tätigkeitsbild des Leiters der Abteilung "Damenhüte" ist deshalb ein anderes als das des Leiters der Abteilung "Boutique". Damit bedeutet die Anordnung der Beklagten die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs und mithin eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, die die Beklagte ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht rechtswirksam vornehmen konnte.

Dr. Seidensticker

Dr. Jobs

Matthes

K. Kehrmann

Dr. Gentz



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)