

Unterlassungsanspruch des BR bei kurzfristigen Versetzungen.

Mit einem Beschluss vom 29.02.2008 hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (9 TaBV 91/07) Betriebsräten Anlass gegeben, bei kurzfristigen Umsetzungen von Mitarbeitern in Richtung Versetzung zu argumentieren. Nach eingehender Prüfung wertete das Gericht den Austausch von Mitarbeitern von teilweise nur einem Tag als Versetzung. Um dem Betriebsrat effektiven Rechtsschutz zu gewähren, bekam er einen allgemeinen Unterlassungsanspruch zugesprochen.

Der Arbeitgeber hat inzwischen Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt.

Dass die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet, eine Versetzung ist, erkennen Arbeitgeber in der Regel an. § 95 Abs. 3 BetrVG kennt allerdings noch eine Variante, die eine Versetzung möglich sein lässt, und diese ist weit problematischer. Eine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs kann auch eine Versetzung sein, wenn mit ihr eine erhebliche Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Hier müssen sich Betriebsräte oft Mühe geben, und die genauen Umstände des Einzelfalles bewerten, damit sie vom Arbeitgeber hinsichtlich ihres Mitbestimmungsrechts gemäß § 99 BetrVG nicht übergangen werden.

Der Fall, über den das LAG Düsseldorf zu entscheiden hatte, hatte solche Kurzzeitversetzungen zum Gegenstand.

Innerhalb eines Flugunternehmens hatte der Arbeitgeber in Urlaubs- und Krankheitsfällen Mitarbeiter untereinander ausgetauscht, die unterschiedliche Aufgabenbereiche hatten und sogar verschiedenen Tarifgruppen angehörten.

Die niedriger eingruppierten so genannten „Professional Operations 1“ führten Tätigkeiten aus, für die – neben einer spezifischen Ausbildung - keine besonderen Anforderungen erforderlich waren.

Die höher gruppierten „Allrounder Operations 2“ brauchten dagegen langjährige Erfahrung und erweiterte Fachkenntnisse, um Verantwortung für fachliche Entscheidungs- und Dispositionsbefugnisse wahrnehmen zu können. Die „Allrounder Operations 2“ waren den „Professional Operations 1“ gegenüber weisungsbefugt.

Im Bereich der Flugzeugabfertigung setzte die Arbeitgeberin pro Schicht im Allgemeinen sechs „Professional Operations 1“ und einen „Allrounder Operations 2“ ein. Typischer Einsatzort der „Professional Operations 1“ war das Vorfeld, wo die Flugzeuge abgefertigt wurden. Nur vereinzelt wurden „Professional Operations 1“ im Innendienst eingesetzt. Dieser Ort war dagegen das Territorium der „Allrounder Operations 2“. Letzterer erledigte nur gelegentlich Überwachungsaufgaben auf dem Vorfeld.

Kam es zu urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfällen, wurden nun die minder eingruppierten „Professional Operations 1“ plötzlich als „Allrounder Operations 2“ eingesetzt. Sie hatten die „Allrounder Operations 2“, obwohl diese höher qualifizierte

Aufgaben hatten, fast vollumfänglich zu vertreten. Nur In Zweifelsfällen musste sich der „Professional Operations 1“ mit anderen „Allroundern Operations 2“ in seinen Entscheidungen abstimmen. Auch der typische Arbeitsort änderte sich. Anstatt auf dem Vorfeld zu agieren, saß der „Professional Operations 1“ nun in der Regel im Büro.

In fünf Monaten kam es dabei zu insgesamt 48 kurzzeitigen Versetzungen. Teilweise dauerten sie nur einen Tag. Der Betriebsrat wurde hierzu nicht angehört. Schließlich ging er vor Gericht.

Das Landesarbeitsgericht untersuchte die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen genau. Prüfungsmaßstab war, ob die Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs in den vielen teilweise unterschiedlichen Fällen mit einer so erheblichen Änderung der Umstände verbunden war, dass dies als Versetzung anzusehen war.

Maßgebend sei, so das Gericht, dass sich das Gesamtbild der Tätigkeit ändere. Es komme darauf an, ob sich die Tätigkeiten des Arbeitnehmers vor und nach der personellen Maßnahme so voneinander unterschieden, dass ein mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauter Beobachter die neue Tätigkeit als eine andere betrachten könne. Eine solche Veränderung könne sich auch dadurch ergeben, dass eine neue Teilfunktion übertragen oder ein Teil der bisher wahrgenommen Funktionen entzogen werde. Dabei müsse die neu übertragene oder die entzogene Tätigkeit nicht unbedingt überwiegen. Maßgeblich sei vielmehr, ob sie der Gesamttätigkeit ein solches Gepräge gebe, dass nach ihrem Wegfall bzw. ihrem Hinzutreten insgesamt von einer anderen Tätigkeit ausgegangen werden könne.

Um herauszufinden, ob die Merkmale für eine erhebliche Änderung der Umstände vorlagen, nahm das Gericht die Arbeitsplätze in Augenschein. Es wertete die unterschiedlichen Ausprägungen der Tätigkeiten. Zu den Aufgaben der höher gruppierten „Allrounder Operations 2“ gehörten mehr Überwachungs- und Leitungsaufgaben, Problemfälle fielen in ihren Bereich, und sie hatten eine Vorgesetztenfunktion. Diese Aufgaben bedeuteten für das Gericht einen erheblichen Unterschied zu den Aufgaben eines „Professional Operations 1“

Auch die äußeren Umstände, die die Tätigkeit prägten, spielten für das Gericht eine große Rolle. Der Einsatz von „Professional Operations 1“ auf dem Vorfeld im Gegensatz zu den Bürotätigkeiten der „Allrounders Operations 2“ war sehr unterschiedlich, was die Witterungsverhältnisse, Geräuschpegel, körperliche Bewegung und Umgang mit Kunden betraf.

In vielen Fällen – nicht in allen - bejahte das LAG daher das Vorliegen von Versetzungen. Da die Versetzungen sehr kurzfristig waren, und damit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats trotzdem gewahrt blieben, sprach er diesem einen allgemeinen Unterlassungsanspruch zu.

Kommentar:

Der Beschluss des LAG kann als praktische Beurteilungshilfe an die Hand genommen werden, wenn Betriebsräte in ihrem Betrieb Versetzungen erkennen wollen. Es gibt

Arbeitnehmervertretungen eine Menge Kriterien an die Hand, an denen sich eine erhebliche Änderung der Umstände festmachen lässt, um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung zu bejahen.

So ist es wichtig, genau hinzuschauen, in welche Tarifgruppen die Beschäftigten eingruppiert sind, wenn sie gegeneinander ausgetauscht werden, wie verantwortungsvoll ihre Aufgaben sind, in welchem Zahlenverhältnis zueinander sie eingesetzt werden (sechs zu eins), oder was ihr typischer Arbeitsort ist. Ebenso eine Rolle spielen die äußeren Umstände, Büro oder Freiluft, Lärm, körperliche Bewegung, Kundenverkehr, Arbeitszeit usw.

Auch eventuell vorkommende Widersprüchlichkeiten oder Überschneidungen in den Tätigkeiten müssen nicht schädlich sein und sollten Betriebsräten in ihrer Argumentation nicht gleich den Mut nehmen. Im vorliegenden Fall kam es durchaus vor, dass „Allrounder Operations 2“ auch Tätigkeiten der „Professional Operations 1“ übernahmen, trotzdem fand sich genug Argumentationsstoff, um das Gesamtbild der Tätigkeit als ein anderes erscheinen lassen zu können.

Anschaulich ist auch der Hinweis auf einen mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachter. Er ermuntert dazu, im eigenen Betrieb die individuellen Verhältnisse zu berücksichtigen.

Selbst wenn das Bundesarbeitsgericht die einzelnen Umsetzungen anders bewerten sollte, setzt die Entscheidung des LAG Düsseldorf ein wichtiges Signal, dass sich die substantiierte Auseinandersetzung mit jeder einzelnen Umsetzung lohnt. Nicht nur die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind vorerst teilweise bejaht worden, auch ein effektiver Schutz gegen weitere Verstöße, ein allgemeiner Unterlassungsanspruch, ist dem Betriebsrat zuerkannt worden, der den Arbeitgeber, was künftige Umsetzungen angeht, zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat motivieren wird.