

Betriebsrat und Versetzung

MITBESTIMMEN Gegen kein anderes Beteiligungsrecht des Betriebsrats wird in der Praxis so oft verstoßen wie gegen das Mitbestimmungsrecht bei personellen Maßnahmen. Aber Verstöße überhaupt zu erkennen und dagegen vorzugehen, ist schwierig.

VON ALEXANDRA KÖTTING

DARUM GEHT ES

1. Die Zuweisung einer anderen Tätigkeit wird in der Praxis meist untechnisch als Versetzung bezeichnet.
2. Aber nur wenn es sich um eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, ist eine Beteiligung des Betriebsrats erforderlich.
3. Der Betriebsrat muss dann prüfen, ob er rechtzeitig und umfassend unterrichtet wurde und ob Zustimmungsverweigerungsgründe bestehen.

Wird ein Beschäftigter versetzt und löst das die Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus, stellt sich die Frage, ob es überhaupt einen Grund gibt, die Zustimmung zur Versetzung dieses Beschäftigten zu verweigern. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn gegen Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verstoßen wird oder die begründete Besorgnis besteht, dass andere im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden. Auch besteht ein Grund die Zustimmung zu verweigern, falls der Arbeitnehmer dadurch benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in seiner Person liegenden Gründen gerechtfertigt ist. Als Benachteiligung ist anzusehen, wenn der Arbeitnehmer beispielsweise bei einem Ortswechsel eine längere Wegstrecke zurücklegen muss oder seine Tätigkeit nunmehr in schlechteren Räumen verrichten soll. Nach der Zustimmungsverweigerung hat sich dann die Arbeit des Betriebsrats in den meisten Fällen noch nicht erledigt. Denn der Arbeitgeber ist berechtigt, beim Arbeitsgericht die Zustimmungsersetzung zu beantragen und den Betriebsrat über die Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahme zu informieren. Im äußersten Fall setzt sich der Arbeitgeber über die fehlende Zustimmung des Betriebsrats hinweg. Dann obliegt es dem Betriebsrat, seine Rechte durchzusetzen.

In diesem Beitrag soll geklärt werden, wann eine Versetzung vorliegt, wie der Be-

triebsrat sein Beteiligungsrecht richtig ausübt und seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen kann.

Der Versetzungsbegriff

Zunächst sind der individualrechtliche (arbeitsvertragliche) und betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsbegriff zu unterscheiden.

Individualrechtliche Versetzung...

Individualrechtlich ist die Versetzung die Zuweisung einer anderen als der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit. Dabei ist es unerheblich, ob die Änderung des Aufgabenbereichs nach dem Ort, der Art oder der Zeit sowie dem Umfang der Tätigkeit erfolgen soll.

Individualrechtlich ist der Inhalt des Arbeitsvertrags somit ein wichtiges Indiz. Davon hängt nämlich ab, ob der Arbeitgeber die Versetzung einseitig kraft seines Direktionsrechtes nach § 106 GewO anordnen kann.

Eine nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers kann einseitig vom Arbeitgeber näher bestimmt werden. Sofern die Tätigkeit oder ein Arbeitsort vertraglich genau beschrieben wurde, kann eine Versetzung nur mit Einverständnis des Beschäftigten oder im Wege einer Änderungskündigung erfolgen.

Auf der individualrechtlichen Ebene geht es daher um die schuldrechtliche Befugnis des

Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen.¹

...nur zulässig mit Zustimmung des Betriebsrats

Bei einer individualrechtlich zulässigen Versetzung entfällt nicht die Beteiligung des Betriebsrats. Die von dem Arbeitgeber ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochene Versetzung ist auch individualrechtlich unwirksam. Der Arbeitnehmer kann daher bei fehlender Zustimmung des Betriebsrats die Arbeit zu geänderten Bedingungen verweigern.²

Betriebsverfassungsrechtliche Versetzung

Betriebsverfassungsrechtlich ist eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, 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.

Eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn setzt demnach neben der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs zusätzlich eines der beiden anderen genannten Merkmale voraus.

► Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs

Eine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt vor, wenn der Inhalt der Arbeitsaufgabe ein anderer wird. Wenn beispielsweise die Reinigungskraft als Fahrer oder Pförtner eingesetzt werden soll.

Aber nicht jede Veränderung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers bedeutet dessen Versetzung. Wird etwa der bisherige Arbeitsbereich durch die Zuweisung oder die Wegnahme von einer Teilfunktion erweitert oder verkleinert, ohne dass ein von dem bisherigen Aufgabenbereich abweichender und damit neuer Aufgabenbereich entsteht, dann wird der Arbeitsbereich nicht gewechselt. Bei der Entscheidung, ob bei der Übertragung oder dem Entzug von Teilfunktionen ein neuer Aufgabenbereich zugewiesen wird, sind qualitative und quantitative Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Als quantitativ erheblich ist ein Anteil von 20 Prozent anzusehen. Es verbietet sich jedoch eine strikte schematische

Betrachtung. Vielmehr ist in jedem Einzelfall zu entscheiden, ob sich die Gesamttätigkeit wesentlich geändert hat.³

► Erhebliche Änderung der Arbeitsumstände

Unter den Umständen der Arbeitsleistung sind der Ort, die Art und Weise, also die äußeren Umstände gemeint, unter denen die Arbeit tatsächlich zu leisten ist. Das sind die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Ablaufs, die Lage der Arbeitszeiten, die Belastung und Umwelteinflüsse wie Lärm, Schmutz, Hitze, Kälte und Nässe.⁴

Dabei vermag der bloße Zimmertausch, der Wechsel einer Fabrikhalle oder die Verlegung einer ganzen Betriebsabteilung in andere Räume am selben Ort keine Versetzung zu begründen.⁵

Nach § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist es ausdrücklich nicht als Versetzung anzusehen, wenn einem Arbeitnehmer, der nach der Eigenart seines Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird, der jeweilige Arbeitsplatz zugewiesen wird. Zu denken ist vor allem an Montagearbeiter und Springer.

Beteiligung des Betriebsrats

Sofern der Arbeitgeber eine Maßnahme plant, die eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG darstellt, muss der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern über die geplante Versetzung unterrichtet werden.

Es gilt dabei der Grundsatz, dass die Unterrichtung durch den Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig erfolgen muss.⁶

Dafür sind dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person des Beteiligten zu geben. Zudem hat der Arbeitgeber unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkung der Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auch alle Unterlagen vorlegen, die mit der geplanten Versetzung des betroffenen Mitarbeiters in Zusammenhang stehen. Es muss auch eine Darstellung erfolgen, wie der neue Arbeitsbereich des Mitarbeiters

VORAUSSETZUNGEN FÜR VERSETZUNG NACH BETRVG

1. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsbereich zuweisen, wobei unter Arbeitsbereich der konkrete Arbeitsplatz im Betrieb und die mit ihm verbundenen Aufgaben und Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten zu verstehen sind.
2. Diese Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs muss
 - entweder voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreiten
 - oder mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände verbunden sein.

1 DKKW-Bachner, § 99 BetrVG Rdnr. 98 ff; 15. Aufl.; Fitting BetrVG § 99, Rdnr. 118.

2 BAG 22.4.2010 – 2 AZR 491/09, NZA 10,1235.

3 Fitting BetrVG § 99, Rdnr. 129 ff.; DKKW-Bachner, § 99 BetrVG Rdnr. 100.

4 Fitting BetrVG § 99, Rdnr. 136; DKKW-Bachner, § 99 BetrVG Rdnr. 114.

5 LAG Berlin, NZA 1992, 854.

6 BAG 12.1.2011 – 7 ABR 25/09, brwo.

aussehen soll und was sich für diesen genau ändert. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus mitteilen, welche Auswirkungen seine geplante Maßnahme auf die anderen Arbeitnehmer hat.

Gründe zur Zustimmungsverweigerung

Der Betriebsrat kann die Zustimmung aus den in § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG genannten Gründen verweigern (siehe dazu nebenstehenden Kasten). Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach ordnungsgemäßer Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Dies ist auch der Fall, wenn der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben. Dann ist es Sache des Betriebsrats, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten.⁷

Bei der Zustimmungsverweigerung kann sich der Betriebsrat nicht auf das reine Wiederholen der gesetzlich formulierten Zustimmungsverweigerungsgründe beschränken, sondern muss bezogen auf den Einzelfall darstellen, warum er von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht im vorliegenden Fall Gebrauch macht. Hierbei gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme schon dann ausreichend begründet ist, wenn die vom Betriebsrat für die Verweigerung seiner Zustimmung vorgetragene Begründung es als möglich erscheinen lässt, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe geltend gemacht wird.⁸

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen. Das Arbeitsgericht prüft dann, ob die Zustimmungsverweigerungsgründe tatsächlich vorlagen.

Vorläufige personelle Maßnahme

Nach § 100 Abs. 1 BetrVG kann der Arbeitgeber, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorläufig durchführen, bevor sich der Betriebsrat äußert oder wenn er die Zustimmung bereits verweigert hat.

GUT ZU WISSEN

Der Betriebsrat kann die Versetzung nur verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
5. eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

Sachliche Gründe liegen vor, wenn die Maßnahme im Interesse des Betriebes keinen Aufschub mehr duldet. Das setzt voraus, dass die Dringlichkeit auf vom Arbeitgeber nicht vorhersehbare Umstände beruhen muss und der Arbeitgeber sich nicht etwa selber in Zugzwang setzen darf. Unter sachlichen Gründen sind betriebliche Gründe, wie die Sicherung eines geregelten Arbeitsablaufs zu verstehen.⁹



aib-web.de

► Lesen Sie mehr zum Thema »So reagiert der Betriebsrat richtig auf vorläufige personelle Maßnahmen des Arbeitgebers« in AiB 1/2009, S. 26–29 von Wolf-Dieter Rudolph. Auch online zu lesen unter www.aib-web.de > Zeitschriften

⁷ BAG 12.1.2011 – 7 ABR 25/09, brwv.
⁸ BAG 26.1.1988 – 1 AZR 531/86, NZA 1988, 476.

⁹ Fitting § 100, Rdnr. 4 f.; DKKW-Bachner, § 100 BetrVG Rdnr. 5.

Der Arbeitgeber hat bei der Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahme den Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage, insbesondere über eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats aufzuklären. Der betroffenen Arbeitnehmer ist auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass die Maßnahme kraft gerichtlicher Entscheidung rückgängig gemacht werden muss.¹⁰

Zudem hat der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich, mündlich oder schriftlich, von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Das bedeutet, dass eine Unterrichtung bereits vor der Durchführung der Maßnahme oder jedenfalls sofort danach erfolgen muss. Es sind dabei alle Angaben zu machen, die auch § 99 Abs. 1 BetrVG verlangt sowie die sachliche Dringlichkeit darzulegen.¹¹ Sofern der Betriebsrat bestreitet, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Schweigt der Betriebsrat zur Dringlichkeit der Maßnahme, gilt diese als gebilligt. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen (Kalendertagen) beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Sofern das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ablehnt oder rechtskräftig feststellt, dass offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, so endet die vorläufige Maßnahme mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Der frühere Rechtszustand wird wieder hergestellt. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden.

Einhalten und Durchsetzen der Beteiligungsrechte

Wenn der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder eine vorläufige personelle Maßnahme trotz des Bestreitens des Betriebsrats, dass diese aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, aufrechterhält, kann der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte zwangsweise durchsetzen. Der Betriebsrat hat nach § 101



BetrVG die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht die Aufhebung der personellen Maßnahme zu beantragen. Sofern der Arbeitgeber entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht aufhebt, kann auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht gegen den Arbeitgeber ein Zwangsgeld festgesetzt werden. Dieses beträgt höchstens 250 Euro für jeden Tag der Zuwiderhandlung.

§ 101 BetrVG als Sicherung

Die Zuweisung einer anderen Tätigkeit wird in der Praxis meist untechnisch als Versetzung bezeichnet. Aber nur wenn es sich um eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, ist eine Beteiligung des Betriebsrats erforderlich. Der Betriebsrat hat dann zu prüfen, ob eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber vorliegt und Zustimmungsverweigerungsgründe bestehen. Der § 101 BetrVG sichert schließlich die Einhaltung und Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. ◀

Alexandra Kötting,
Rechtsanwältin, CNH Anwälte.
www.br-anwaelte.de

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bei einer Versetzung rechtzeitig und umfassend informieren.

¹⁰ Richardi/Thüsing § 100, Rdnr. 11.

¹¹ Fitting § 100, Rdnr. 8; DKKW-Bachner, § 100 BetrVG Rdnr. 6.