

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 29. September 2020
- 1 ABR 21/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:290920.B.1ABR21.19.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Beschluss vom 15. Mai 2018
- 6 BV 16/17 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 29. April 2019
- 12 TaBV 51/18 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsverfassungsrecht - Versetzung

Leitsatz:

Eine - für die Annahme einer Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG bei kurzzeitiger Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs zwingend notwendige - erhebliche Änderung der äußeren Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, liegt nur vor, wenn diese Änderung aus objektiver Sicht bedeutsam und für den betroffenen Arbeitnehmer gravierend ist. Hierbei kann auch von Bedeutung sein, wie lange der Arbeitnehmer den mit den äußeren Faktoren der Arbeit einhergehenden Belastungen ausgesetzt ist.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 21/19
12 TaBV 51/18
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. September 2020

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 29. September 2020 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie den ehrenamtlichen Richter Hayen und die ehrenamtliche Richterin Dr. Schimmer für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. April 2019 - 12 TaBV 51/18 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 15. Mai 2018 - 6 BV 16/17 - wird insgesamt zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über ein Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit Einrichtungshäuser. Der antragstellende Betriebsrat ist in ihrem Einrichtungshaus in B gebildet, in dem mehr als 250 Arbeitnehmer tätig sind. 2
- An Tagen mit besonders hohem Kundenandrang helfen Arbeitnehmer aus verschiedenen Bereichen des Betriebs bei personellen Engpässen in den Bereichen „Kasse“ und „Logistik“ kurzzeitig aus. Die Dauer dieser Einsätze liegt üblicherweise zwischen einer halben bis maximal sechs Stunden. Die betroffenen Arbeitnehmer kassieren an einer Scannerkasse oder unterstützen Kunden an den Selbstbedienungskassen. Bei einem Einsatz im Bereich „Logistik“ füllen sie entweder Regale auf der Verkaufsfläche auf, kommissionieren aufgrund von Kundenaufträgen Waren im Lager und bringen diese zur Warenausgabe oder sind am Warenausgabebetresen tätig. Durch die Einsätze ändert sich weder die Lage ihrer Arbeitszeit noch die Höhe ihrer Vergütung. Die Tätigkeit im Bereich „Kasse“ zeichnet sich durch eine hohe Lärmbelastung aus. Zudem sind die Ar- 3

beitnehmer in erhöhtem Maße dem Einfluss von Zugluft und - wie auch im Bereich „Logistik“ - Temperaturschwankungen ausgesetzt. Im Lager (Talon) können die Temperaturen im Winter auf 14 Grad Celsius fallen.

Üblicherweise sind die betroffenen Arbeitnehmer als „Staffplaner“, Haus- 4
techniker oder in der EDV bzw. den Bereichen Food und Lokales Marketing (LOMA) tätig. Daneben helfen auch Arbeitnehmer aus der Personalabteilung sowie den Bereichen Verkauf, Kommunikation und Einrichtung (KomEin) und Sales & Supply Support aus, die dort als Teamleiter, Teamassistenten, sog. „Mitarbeiter“ oder - soweit der Bereich KomEin betroffen ist - als Abteilungsleiter beschäftigt sind.

Zum Bereich Food gehören neben einem Bistro das Kunden- und Mitar- 5
beiterrestaurant. Die Arbeitnehmer im Bereich KomEin sind zuständig für die Dekoration, das Layout und die Planung von Umbauten. Sie erbringen ihre Arbeitsleistungen - ebenso wie die „Mitarbeiter“ des Bereichs LOMA - sowohl in Großraumbüros im Betrieb als auch auf der Verkaufsfläche. Die in der Personalabteilung beschäftigten Arbeitnehmer sind - wie der für die Personaleinsatzplanung der Arbeitnehmer zuständige „Staffplaner“ - überwiegend im Personalbüro sowie in geringerem zeitlichen Umfang auch im gesamten Einrichtungshaus tätig. Die Teamleiter und „Mitarbeiter“ des Bereichs Verkauf sind zum Teil ständig, zum Teil überwiegend auf der Verkaufsfläche eingesetzt. Die für die Warenverfügbarkeit verantwortlichen Teamleiter und Teamassistenten des Bereichs Sales & Supply Support arbeiten vorwiegend in Großraumbüros. Die für die Wartung und Betreuung der technischen Großanlagen sowie die Installation von Hard- und Software zuständigen Haustechniker erbringen ihre Arbeitsleistung - ebenso wie die Arbeitnehmer aus dem Bereich EDV - vornehmlich im gesamten Einrichtungshaus.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei den kurzzeitigen Ein- 6
sätzen der Arbeitnehmer an den Kassen und im Bereich „Logistik“ handele es sich um Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG. Es liege eine erhebliche Änderung der Umstände vor, unter denen die Arbeit zu leisten sei. Die Aushilfsarbeit

unterscheide sich durch den fremdbestimmten Arbeitsrhythmus und den Kundenkontakt von den üblichen Tätigkeiten. Zudem sei vor allem der Einsatz an den Kassen mit großem Stress verbunden.

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung -
zuletzt sinngemäß beantragt

7

festzustellen, dass er vor folgenden Zuweisungen eines anderen Arbeitsbereichs auch dann nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist, wenn diese voraussichtlich die Dauer von einem Monat nicht überschreiten:

1. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Kasse“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig im Bereich Food beschäftigt wird;
2. Zuweisung einer Tätigkeit in den Bereichen „Kasse“ oder „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Teamleiter Verkauf beschäftigt wird;
3. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als „Mitarbeiter“ Verkauf beschäftigt wird;
4. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Kasse“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Ableitungsleiter KomEin beschäftigt wird;
5. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Teamleiter KomEin beschäftigt wird;
6. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Teamassistent KomEin beschäftigt wird;
7. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als „Mitarbeiter“ KomEin beschäftigt wird;
8. Zuweisung einer Tätigkeit in den Bereichen „Kasse“ oder „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Teamleiter Personal beschäftigt wird;
9. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als „Mitarbeiter“ Personal beschäftigt wird;
10. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Kasse“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als „Staffplaner“ beschäftigt wird;

11. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Kasse“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig im Bereich LOMA beschäftigt wird;
12. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Haustechniker beschäftigt wird;
13. Zuweisung einer Tätigkeit in den Bereichen „Kasse“ oder „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig in der EDV beschäftigt wird;
14. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Teamleiter Sales & Supply Support beschäftigt wird;
15. Zuweisung einer Tätigkeit im Bereich „Logistik“, wenn der Mitarbeiter sonst regelmäßig als Teamassistent Sales & Supply Support beschäftigt wird.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf die 9
Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht ihnen teilweise statt-
gegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgen die Beteiligten ihr jeweiliges Be-
gehren weiter.

B. Während die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats in geringem Umfang 10
unzulässig und im Übrigen unbegründet ist, hat die Rechtsbeschwerde der Ar-
beitgeberin Erfolg.

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unzulässig, soweit sie sich 11
gegen die Abweisung des - im Antrag unter 2. formulierten - Feststellungsbegeh-
rens richtet, der Betriebsrat sei nach § 99 BetrVG zu beteiligen, bevor einem als
Teamleiter Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer eine kurzzeitige Tätigkeit im Be-
reich „Kasse“ zugewiesen werde. Ihre Begründung genügt insoweit nicht den ge-
setzlichen Anforderungen.

1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegrün- 12
dung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Be-
schluss verletzt sein und worin diese Verletzung bestehen soll. Dazu hat sie den
Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und

Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses (*BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 57/17 - Rn. 12 mwN*). Bei mehreren Streit- oder Verfahrensgegenständen muss für jeden eine auf die angefochtene Entscheidung zugeschnittene Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streit- oder Verfahrensgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*vgl. BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 82/13 - Rn. 19 mwN*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der kurzzeitige Einsatz der Teamleiter Verkauf im Bereich „Kasse“ stelle keine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG dar, weil diese vorrangig auf der Verkaufsfläche tätig seien und damit schon überwiegend unmittelbaren Kundenkontakt hätten; im Vergleich hierzu liege bei einer Tätigkeit an den Kassen keine wesentliche Änderung der Umstände vor, unter denen die Arbeit zu leisten sei. 13

3. Mit diesen tragenden Erwägungen setzt sich die Rechtsbeschwerdebe- gründung des Betriebsrats nicht auseinander. Sie legt lediglich dar, aus welchen Gründen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der stundenweise Einsatz von Teamleitern und „Mitarbeitern“ des Bereichs Verkauf im Bereich „Logistik“ stelle keine zustimmungspflichtige Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG dar, rechtsfehlerhaft sein soll. Dies genügt nicht. Bei den vom Betriebsrat im Rahmen seiner Feststellungsanträge zur Entscheidung gestellten einzelnen Begehren handelt es sich jeweils um unterschiedliche Verfahrensgegenstände. Die verschiedenen verfahrensgegenständlichen Maßnahmen, deren Zustimmungspflichtigkeit nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zwischen den Beteiligten umstritten ist, sind sowohl durch die unterschiedlichen Arbeitsbereiche der üblicherweise in anderen Teilen des Einrichtungshauses eingesetzten Arbeitnehmer als auch durch die unterschiedliche Ausgestaltung der einerseits an den Kassen und andererseits im Bereich „Logistik“ erbrachten Arbeiten gekennzeichnet. 14

II. Auch im Übrigen war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzu- weisen, während die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin Erfolg hat. Bei den 15

Anträgen des Betriebsrats handelt es sich jeweils um Globalanträge, die zwar zulässig, jedoch unbegründet sind.

1. Die Anträge sind - bei gebotener Auslegung - zulässig. 16
- a) Der Betriebsrat begehrt mit seinen einzelnen Anträgen jeweils die Feststellung eines Beteiligungsrechts nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in einer Vielzahl von Fallgestaltungen, in denen betriebsangehörige Arbeitnehmer kurzzeitig andere Tätigkeiten als sonst üblich ausführen. Die Anträge unterscheiden sich einerseits danach, in welchen Bereichen und ggf. Funktionen die Arbeitnehmer normalerweise im Einrichtungshaus der Arbeitgeberin tätig sind und andererseits danach, welche Tätigkeiten sie kurzzeitig ausführen. Die in den Anträgen nur schlagwortartig durch die Bezeichnungen „Kasse“ und „Logistik“ umschriebenen Tätigkeiten beinhalten - soweit es den Bereich „Kasse“ betrifft - einen Einsatz der Arbeitnehmer sowohl an den Scannerkassen als auch an den Selbstbedienungskassen im Einrichtungshaus. Der Einsatz im Bereich „Logistik“ erfasst neben der Kommissionierung von Kundenaufträgen im Lager und der Bereitstellung der Ware an der Warenausgabe auch die dortige Ausgabe der Ware an den Kunden sowie das Auffüllen von Regalen auf der Verkaufsfläche zur Unterstützung des Warenverkaufsteams. Abweichend vom ausdrücklichen Wortlaut der Anträge bezieht sich das Begehren des Betriebsrats jeweils nur auf kurzzeitige Einsätze der Arbeitnehmer. Wie sein Vorbringen und die von ihm dargelegten Anlassfälle zeigen, beträgt deren Dauer arbeitstäglich zwischen einer halben bis maximal sechs Stunden. 17
- b) Mit diesem Verständnis sind die Anträge zulässig. 18
- aa) Sie sind hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die verschiedenen Maßnahmen, hinsichtlich derer der Betriebsrat ein Beteiligungsrecht reklamiert, sind ausreichend präzise beschrieben. Der Umstand, dass von den einzelnen Anträgen eine Fülle von Konstellationen erfasst ist, steht ihrer Bestimmtheit nicht entgegen (*vgl. etwa BAG 17. September 2013 - 1 ABR 37/12 - Rn. 19*). 19

- bb) Da zwischen den Beteiligten Streit darüber besteht, ob es sich bei den kurzzeitigen Einsätzen um zustimmungspflichtige Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, hat der Betriebsrat an den begehrten Feststellungen ein rechtliches Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Er kann die Frage, ob die in den Anträgen beschriebenen Maßnahmen als Versetzungen seinem Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterliegen, losgelöst vom konkreten Einzelfall durch einen abstrakten Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung stellen (*vgl. BAG 13. Mai 2014 - 1 ABR 50/12 - Rn. 15 mwN*). 20
2. Die Anträge sind unbegründet. Sie erfassen jeweils auch Fallgestaltungen, bei denen kein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben ist, weil es an zustimmungspflichtigen Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG fehlt. 21
- a) Ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, hat insgesamt keinen Erfolg, wenn er auch Konstellationen enthält, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (*vgl. BAG 20. April 2010 - 1 ABR 78/08 - Rn. 14, BAGE 134, 62*). Das Gericht darf nicht dahin erkennen, dass der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist, die nicht zum Inhalt des Anspruchs erhoben worden sind. Eine solche Tenorierung hielte sich nicht mehr im Rahmen des Antrags (§ 308 ZPO), da nicht weniger, sondern etwas anderes als beantragt zugesprochen werden würde (*BAG 7. April 2004 - 7 ABR 35/03 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 110, 146*). 22
- b) Zwar kann der Senat nicht ausschließen, dass die vom Betriebsrat zur Entscheidung gestellten Anträge jeweils auch Maßnahmen erfassen, bei denen die Voraussetzungen einer Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG gegeben sind. Zumindest bei einem halbstündigen Aushilfseinsatz der in den einzelnen Anträgen umschriebenen Personen an den Selbstbedienungskassen (Bereich „Kasse“) oder zum Auffüllen der Regale auf der Verkaufsfläche (Bereich „Logistik“) handelt es sich jedoch nicht um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. 23

aa) Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegt eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vor, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. „Arbeitsbereich“ sind die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 21 mwN*). Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsorts oder der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein (*vgl. BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 28 mwN, BAGE 131, 145*). Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei der Versetzung knüpft dabei ausschließlich an die tatsächliche Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs als Realakt an (*vgl. BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 28, BAGE 151, 27*). Unerheblich für den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG ist hingegen, ob der Arbeitgeber individualrechtlich im Verhältnis zum betroffenen Arbeitnehmer zur Versetzung befugt ist (*vgl. BAG 26. Mai 1988 - 1 ABR 18/87 - zu B 1 der Gründe*).

24

bb) Überschreitet die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs voraussichtlich nicht die Dauer von einem Monat, stellt dies nur dann eine Versetzung dar, wenn die Zuweisung mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Hierbei handelt es sich um die äußeren Umstände, unter denen der Arbeitnehmer seine - ohnehin andere - Tätigkeit zu

25

verrichten hat. Dazu zählen etwa die zeitliche Lage der Arbeit, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln und zudem Faktoren wie Lärm, Schmutz, Hitze, Kälte oder Nässe (*BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 29, BAGE 131, 145; 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 23*). Einzelne dieser Umstände müssen sich nicht nur überhaupt geändert haben. Ihre Änderung muss „erheblich“ sein, um ein Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei nur kurzzeitiger Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs auszulösen (*vgl. BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 29 mwN, aaO*). Durch diese gesteigerten Anforderungen will das Gesetz die nur temporäre Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs - wie sie insbesondere in kurzfristigen Vertretungs- und Aushilfsfällen erforderlich werden kann - erleichtern. Diese soll nur dann zum Schutz des betroffenen Arbeitnehmers der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, wenn sie mit einer gravierenden Änderung der äußeren Bedingungen verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (*vgl. auch BAG 28. September 1988 - 1 ABR 37/87 - zu B II 3 b der Gründe, BAGE 59, 371*). Ob die Änderung der Umstände erheblich ist, bestimmt sich allerdings nicht nach dessen subjektiver Einschätzung, sondern ist vom Standpunkt eines neutralen Beobachters aus zu beurteilen (*vgl. BAG 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - zu B II 3 a der Gründe*).

- cc) Soweit der Begriff der Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, steht dem Landesarbeitsgericht bei deren Prüfung ein Beurteilungsspielraum zu. Seine entsprechende tatrichterliche Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*vgl. BAG 13. August 2019 - 1 ABR 6/18 - Rn. 49, BAGE 167, 230*). 26
- dd) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung nicht stand. 27
- (1) Bereits die - nicht näher begründete - Annahme des Landesarbeitsgerichts, den von den Anträgen erfassten Arbeitnehmern würden die verschiedenen 28

Tätigkeiten an den Kassen und im Bereich „Logistik“ arbeitgeberseitig zugewiesen, wird durch seine Feststellungen nicht getragen. Nach den Ausführungen im tatbestandlichen Teil der angefochtenen Entscheidung werden bei der Arbeitgeberin durch eine intern als „Lucky-Luke-Ausruf“ bezeichnete Ansage „alle verfügbaren Kräfte in der Kommissionierung konzentriert“. Weitergehende Feststellungen dazu, wie und ggf. durch wen die kurzzeitigen Einsätze der verschiedenen Arbeitnehmer an den Kassen - die ausweislich der vom Betriebsrat eingereichten tabellarischen Übersichten nicht selten am selben Tag im halbstündigen Wechsel der Arbeitnehmer erfolgen - angeordnet oder zumindest koordiniert werden, hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Gleiches gilt für die Einsätze der Arbeitnehmer an der Warenausgabe oder beim Auffüllen der Regale auf der Verkaufsfläche. Der bloße Umstand, dass diese Aushilfseinsätze nach der „Unternehmenskultur“ bei der Arbeitgeberin üblich sind, ist für die Annahme einer entsprechenden Zuweisung unzureichend.

(2) Auch die Begründung des Beschwerdegerichts, warum es sich bei den Tätigkeiten an den Kassen und im Bereich „Logistik“ jeweils um andere Arbeitsbereiche iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, ist rechtfehlerhaft. Das Landesarbeitsgericht hat die grundsätzlich andersartigen Zuschnitte der üblicherweise und der vorübergehend ausgeübten Tätigkeiten (auch) aus deren unterschiedlichen tariflichen Bewertungen abgeleitet. Damit hat es den unbestimmten Rechtsbegriff des anderen Arbeitsbereichs iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG verkannt. Dieser zeichnet sich durch die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs, nicht jedoch durch die tarifliche Wertigkeit der auszuführenden Tätigkeiten aus. 29

(3) Seine tatrichterliche Prüfung, bei welchen stundenweisen Einsätzen der verschiedenen Arbeitnehmer an den Kassen oder im Bereich „Logistik“ eine erhebliche Änderung der Umstände vorliegt, unter denen die Arbeit zu leisten ist, ist ebenfalls nicht frei von Rechtsfehlern. 30

(a) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, eine Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG sei gegeben, wenn Mitarbeiter aus der EDV an den Kassen und im Bereich „Logistik“ sowie Teamleiter Personal und „Mitarbeiter“ Personal 31

im Bereich „Logistik“ aushelfen, fehlt es bereits an jeglicher konkreten maßnahmenbezogenen Würdigung der geänderten Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Gleiches gilt, soweit es bei der kurzzeitigen Aushilfe von Teamleitern des Bereichs Verkauf in der „Logistik“ eine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG verneint hat.

(b) Im Übrigen ist das Beschwerdegericht davon ausgegangen, zu den Umständen, unter denen die Arbeit zu leisten ist, gehöre auch die Frage, ob die Tätigkeit überwiegend „mit oder ohne Kundenkontakt“ zu erbringen sei; da im Handelsbereich die Bedürfnisse des Kunden Vorrang genießen, stehe dies einer freien Disposition der zu erledigenden Aufgaben diametral entgegen. Damit hat das Landesarbeitsgericht übersehen, dass es sich bei den Umständen der Arbeit, die bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs von weniger als einem Monat eine erhebliche Änderung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG zu begründen vermögen, nur um äußere Bedingungen handeln kann. Bei einer Tätigkeit an den Kassen des Einrichtungshauses oder - im Logistikbereich - an der Warenausgabe gehört der damit verbundene „Kundenkontakt“ jedoch untrennbar zum Inhalt der zu erbringenden Arbeitsleistung. Kern dieser Aufgaben ist es, die Ware vom Kunden abzukassieren oder - an den Selbstbedienungskassen - den Kunden bei deren Bedienung zu helfen. Gleiches gilt für die Tätigkeit am Warenausgabebetresen, bei denen die erworbene Ware an die Kunden der Arbeitgeberin herausgegeben werden muss. Der hiermit jeweils verbundene „Kundenkontakt“ der Arbeitnehmer mag die Andersartigkeit des neuen Arbeitsbereichs im Vergleich zur üblichen Tätigkeit begründen, ist aber nicht zugleich ein äußerer Umstand dieser Arbeiten iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG.

32

(c) Dies gilt auch, soweit das Landesarbeitsgericht bei seiner diesbezüglichen Würdigung berücksichtigt hat, ob die Arbeitnehmer üblicherweise die „Reihenfolge und Wichtigkeit“ ihrer zur erledigenden Aufgaben „frei disponieren“ und damit „selbständig priorisieren“ können oder ob es sich wegen des „mechanischen“ Abarbeitens einzelner Arbeitsschritte um fremdbestimmte Tätigkeiten handelt. Diese Kriterien kennzeichnen die Andersartigkeit der Arbeitsbereiche bei den Aushilfeeinsätzen der Arbeitnehmer im Vergleich zu ihrer üblichen Arbeit. Sie

33

sind der Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, immanent. Damit vermögen sie nicht die Erheblichkeit der geänderten äußeren Arbeitsumstände zu begründen, die für die Annahme einer Versetzung bei einer die Dauer von einem Monat nicht überschreitenden Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs notwendig ist.

(d) Das Beschwerdegericht ist zudem zu Unrecht davon ausgegangen, der Dauer der Aushilfstätigkeiten könne bei der Prüfung, ob sich bei diesen die äußeren Arbeitsumstände erheblich ändern, aus Gründen der Rechtssicherheit keine Bedeutung beigemessen werden. 34

(aa) Eine erhebliche Änderung der äußeren Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, kann nur angenommen werden, wenn diese Änderung aus objektiver Sicht bedeutsam und für den betroffenen Arbeitnehmer gravierend ist. Hierbei kann auch dem zeitlichen Moment eine Bedeutung zukommen. Die mit äußeren Faktoren der Arbeit einhergehenden Belastungen können für den Arbeitnehmer geringer sein, wenn er diesen nur in einem zeitlich sehr begrenzten Ausmaß ausgesetzt ist. Damit kann nicht nur der Grad, sondern auch die Dauer der Belastung deren Intensität beeinflussen. 35

(bb) Die Systematik des § 95 Abs. 3 BetrVG steht einem solchen Verständnis nicht entgegen. Aus dem Umstand, dass das Gesetz bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, stets von einer nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtigen Versetzung ausgeht, lässt sich nicht ableiten, bei kurzzeitigeren Einsätzen dürfe deren zeitlicher Umfang bei der Würdigung, ob die damit einhergehende Änderung der äußeren Arbeitsumstände erheblich ist, keine Rolle spielen. Für einen solchen Umkehrschluss bietet das Gesetz keine hinreichenden Anhaltspunkte. Die in § 95 Abs. 3 BetrVG festgelegte zeitliche Vorgabe knüpft nur an die (voraussichtliche) Zuweisung des geänderten Arbeitsbereichs an, schließt es aber nicht aus, im Rahmen des (vom Gesetzgeber nicht näher definierten) unbestimmten Rechtsbegriffs der Erheblichkeit bei - mit kurzzeitigeren Zuweisungen verbundenen - Änderungen äußerer Arbeitsumstände auch deren zeitliche Dauer in die Würdigung einfließen zu lassen. 36

(cc) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts führt ein solches Verständnis des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht zu unpraktikablen Ergebnissen. Der Rechtsbegriff der Erheblichkeit verlangt von den Betriebsparteien - ebenso wie von den bei Streitigkeiten angerufenen Tatsachengerichten - stets eine Bewertung tatsächlicher Art, und ist damit regelmäßig mit gewissen Spielräumen und damit einhergehenden Unwägbarkeiten verbunden. 37

ee) Die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führen zwar nach § 562 Abs. 1 ZPO zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses. Es bedarf jedoch keiner Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, da das Verfahren zur Endentscheidung reif ist (§ 563 Abs. 3 ZPO). Dabei kann der Senat zugunsten des Betriebsrats unterstellen, die stundenweisen Einsätze der in den verschiedenen Anträgen bezeichneten Arbeitnehmer(gruppen) an den Kassen und im Bereich „Logistik“ beruhten auf einer arbeitgeberseitigen Zuweisung und führten stets zu einer Änderung der jeweiligen Arbeitsbereiche. Denn jedenfalls in den Fällen, in denen betroffene Arbeitnehmer für eine halbe Stunde an den Selbstbedienungskassen (Bereich „Kasse“) aushelfen oder das Warenverkaufsteam beim Auffüllen der Regale auf der Verkaufsfläche (Bereich „Logistik“) unterstützen, liegen keine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtigen Versetzungen vor. Es handelt sich um Konstellationen, in denen sich die äußeren Umstände, unter denen die Arbeitnehmer ihre Arbeit zu leisten haben, für sie nicht erheblich ändern. 38

(1) Soweit die Arbeitnehmer bei den - nur eine sehr kurze Zeit umfassenden - Tätigkeiten an den Selbstbedienungskassen der Gefahr von Zugluft, etwaigen Temperaturschwankungen sowie einem höheren Lärmpegel ausgesetzt sind, stellt sich die dadurch bedingte Änderung der äußeren Arbeitsumstände aus objektiver Sicht für sie nicht als besonders gravierend dar. Dies gilt auch, soweit der Betriebsrat (ohnein erstmalig in der Rechtsbeschwerde) geltend macht, in den Kassenbereich komme nur wenig Tageslicht. Die mit diesen geänderten äußeren Arbeitsbedingungen einhergehenden Belastungen für die Arbeitnehmer sind angesichts ihrer lediglich 30-minütigen Dauer nicht von einer Art, 39

die die von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geforderte Erheblichkeitsschwelle überschreiten würde. Alle betroffenen Arbeitnehmer sind - wie der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats in der Anhörung vor dem Senat noch einmal ausdrücklich ausgeführt hat - im Rahmen ihrer üblichen Tätigkeit auch „auf der Fläche“ und damit erforderlichenfalls in dem Teil des Einrichtungshauses tätig, in dem sich die Kassen befinden. Damit sind sie bei ihren normalerweise auszuführenden Arbeiten ebenfalls nicht gänzlich davor geschützt, kurzzeitig ungünstigeren klimatischen Verhältnissen oder höheren Geräuschmissionen ausgesetzt zu sein. Sonstige Aspekte, die dazu führen könnten, dass die Änderung der äußeren Umstände als erheblich anzusehen ist, sind nicht ersichtlich. Die Tätigkeit an den Selbstbedienungskassen findet am selben Ort (Einrichtungshaus) und während der üblichen Arbeitszeit statt. Sie bedingt keinen Einsatz in einem neuen Team und hat daher nicht zur Folge, dass die Mitarbeiter (befristet) unmittelbar mit anderen Kollegen zusammenarbeiten müssen. Auch der Hinweis des Betriebsrats, Arbeitnehmer aus dem Bereich Food hätten wegen des dort geltenden „strengen Hygienestandards“ einen erhöhten Aufwand vor der Wiederaufnahme ihrer üblichen Tätigkeit, verfängt insoweit nicht, da es sich hierbei nicht um äußere Arbeitsumstände handelt. Gleiches gilt für seinen Einwand, die Tätigkeit an den Kassen sei wegen des Kundenandrangs für die Arbeitnehmer stressig. Unerheblich ist zudem, ob die kurzzeitigen Tätigkeiten für einige betroffene Arbeitnehmer mit einer erheblichen Änderung ihrer Stellung in der betrieblichen Hierarchie verbunden sind. Für den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG ist nicht maßgebend, ob die Arbeitgeberin - was in einigen Fällen zweifelhaft sein könnte - im Rahmen ihres Weisungsrechts überhaupt berechtigt ist, die Ausübung der Aushilfstätigkeiten anzuordnen.

(2) Entsprechendes gilt für halbstündige Einsätze der Arbeitnehmer zum Auffüllen der Regale auf der Verkaufsfläche (Bereich „Logistik“). Etwaige damit einhergehende belastende Umstände in Form von Temperaturschwankungen beschränken sich auf eine sehr kurze Dauer und sind in ihrer Intensität nicht gravierend. Da ausweislich der vom Betriebsrat selbst eingereichten Übersicht die Arbeitnehmer das Warenverkaufsteam bereits ab 08:00 Uhr und damit vor Öffnung des Einrichtungshauses unterstützen, sind die betroffenen Arbeitnehmer

40

bei dieser Arbeit auch nicht stets einer (durch Kunden bedingten) höheren Lärm-
belästigung ausgesetzt. Ob - wie vom Betriebsrat geltend gemacht - auch eine
mit den vorübergehenden Arbeiten verbundene körperliche Anstrengung als äu-
ßerer Arbeitsumstand iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG zu berücksichtigen wäre, kann da-
hin stehen. Denn es ist nicht ersichtlich, dass die Warenverräumung immer - un-
geachtet der jeweiligen Verkaufsware - mit einer erheblichen körperlichen An-
strengung für die Arbeitnehmer verbunden ist. Die streitbefangene Tätigkeit be-
inhaltet das Auffüllen von Regalen auf der gesamten Verkaufsfläche. Zu dieser
gehört nicht nur das Selbstbedienungslager, sondern auch die sog. „Markthalle“,
in der die Arbeitgeberin bekanntermaßen nicht nur schwere Gegenstände des
Einrichtungsbedarfs anbietet.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Hayen

Dr. Ronny Schimmer