

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 21. April 2026
- 1 ABR 10/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:210426.B.1ABR10.25.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Beschluss vom 27. Februar 2024
- 2 BV 8/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 27. November 2024
- 8 TaBV 27/24 -

Entscheidungsstichworte:

Unterlassungsanspruch - Versetzung - Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 10/25
8 TaBV 27/24
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. April 2026

BESCHLUSS

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und
Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Anschlussbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 21. April 2026 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger und Dr. Pulz sowie den ehrenamtlichen Richter Fritz und die ehrenamtliche Richterin zu Dohna für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. November 2024 - 8 TaBV 27/24 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten zuletzt noch über Ansprüche des Betriebsrats auf Unterlassung von Versetzungen. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin betreibt eine Pflegeeinrichtung in G. Der Beteiligte zu 1. ist der hierfür gebildete Betriebsrat. Dort sind 67 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt. Die Pflegeeinrichtung in G verfügt über drei - fachlich nicht spezialisierte - Wohnbereiche, die sich jeweils über eine Etage erstrecken und denen jeweils eine Wohnbereichsleitung vorsteht. Die Heimbewohner werden den Wohnbereichen im Rahmen freier Kapazitäten zugewiesen, sodass überall Pflegeaufgaben der Pflegegrade 2 bis 5 anfallen. Die konkret zu erbringenden Pflegeleistungen richten sich nach dem Bedarf der jeweiligen pflegebedürftigen Person. 2

In der Zeit vom 16. August bis zum 13. September 2022 betraute die Arbeitgeberin eine in der Verwaltung tätige Arbeitnehmerin mit Aufgaben am Empfang, die mit unmittelbarem Publikumskontakt verbunden waren. Zum 1. Oktober 2022 und zum 1. Dezember 2022 setzte die Arbeitgeberin Pflegekräfte für die Dauer von mehr als einem Monat in anderen Wohnbereichen als bisher ein. Den Betriebsrat beteiligte sie im Rahmen dieser Maßnahmen nicht. 3

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, ihm stünden die auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützten Unterlassungsansprüche zu. Bei den hier relevanten personellen Maßnahmen handele es sich um Versetzungen, die unter Missachtung des Verfahrens nach §§ 99, 100 BetrVG durchgeführt worden seien. Die Zuweisung eines Arbeitsplatzes an eine Arbeitnehmerin aus der Verwaltung am 4

Empfang stelle - trotz ihrer kurzen Dauer - eine Versetzung dar, weil aufgrund der dort zu erledigenden Aufgaben mit Publikumskontakt eine völlig andere Tätigkeit als in der Verwaltung gegeben sei. Bei den personellen Maßnahmen innerhalb des Bereichs der Pflege handele es sich schon deshalb um Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG, weil die Arbeitnehmer bei einem Einsatz in einem anderen der organisatorisch eigenständigen Wohnbereiche andere Bewohner als bisher zu betreuen hätten. Dadurch werde das Gesamtbild der Tätigkeit der Pflegekraft erheblich verändert.

Soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse hat der Betriebsrat der Sache nach zuletzt beantragt, 5

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, ohne rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrats sowie Vorlage der vollständigen Bewerbungsunterlagen und Auskunft über die Person der beteiligten Arbeitnehmer an diesen sowie Mitteilung des in Aussicht genommenen Arbeitsplatzes und Zustimmung des Betriebsrats oder im Verweigerungsfall die Ersetzung der fehlenden Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren in ihrem Betrieb in G Arbeitnehmern, die üblicherweise ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden, entweder für voraussichtlich eine längere Dauer als einen Monat oder in Verbindung mit einer erheblichen Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, andere Arbeitsbereiche zuzuweisen, es sei denn, die Zuweisung werde als vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG nach entsprechender Unterrichtung des Betriebsrats durchgeführt;

hilfsweise,

der Arbeitgeberin aufzugeben, es bei Meidung eines Ordnungsgelds bis zu 10.000,00 Euro zu unterlassen, künftig in ihrem Betrieb in G Versetzungen von Arbeitnehmern in den Bereichen Verwaltung und Rezeption sowie Versetzungen von Pflegekräften in andere Wohnbereiche vorzunehmen, ohne die Zustimmung des Betriebsrats hierzu einzuholen oder eine verweigerte Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen oder den Betriebsrat über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten binnen drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen;

2. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Nr. 1 bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hält den Hauptantrag zu 1. für unzulässig, weil er zu weit gefasst sei. Er und auch der Hilfsantrag seien jedenfalls unbegründet, weil es sich bei den personellen Maßnahmen nicht um Versetzungen handele.

6

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats personelle Maßnahmen der Einstellung und der Versetzung betreffend - unter Androhung eines Ordnungsgelds - stattgegeben und die Anträge im Übrigen abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberin hat es den Beschluss des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und das Unterlassungsbegehren bezüglich der Versetzungen in Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerde für den Betriebsrat zugelassen.

7

Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist dem Betriebsrat am 14. Januar 2025 zugestellt worden. Seine Rechtsbeschwerde ist am 14. Februar 2025 beim Bundesarbeitsgericht eingegangen. Mit einem am 14. März 2025 eingegangenen Schriftsatz hat der Betriebsrat beantragt, die Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde bis zum 14. Mai 2025 zu verlängern. Die Senatsvorsitzende hat die Frist mit Beschluss vom 14. März 2025 antragsgemäß verlängert. Mit der am 14. Mai 2025 begründeten Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Unterlassungsbegehren bezüglich der Versetzungen - in Form von Haupt- und Hilfsantrag - sowie die Androhung eines Ordnungsgelds weiter.

8

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet. Soweit sie in zulässiger Weise geltend gemacht wurden, stehen dem Betriebsrat Unterlassungsansprüche im Hinblick auf die von der Arbeitgeberin durchgeführten personellen Maßnahmen nicht zu.

9

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Zwar wurde sie nicht fristgerecht nach § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG begründet. Dem Betriebsrat ist jedoch von Amts wegen nach § 233 Satz 1, § 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Er war ohne Verschulden gehindert, die - bis zum rechtlich zulässigen Zeitpunkt - verlängerte Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde einzuhalten. 10

1. Nach § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG beträgt die Frist für die Einlegung der Rechtsbeschwerde einen Monat, die Frist für ihre Begründung zwei Monate. Beide Fristen beginnen nach § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 2 ArbGG mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. Die Frist für die Rechtsbeschwerdebegründung kann nach § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 3 ArbGG einmal bis zu einem weiteren Monat verlängert werden. Eine darüber hinausgehende Verlängerung der Frist ist nicht zulässig. Wird die Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde um mehr als einen weiteren Monat verlängert, wirkt die Verlängerung nur bis zum rechtlich zulässigen Zeitpunkt. Die weitergehende Verlängerung ist unwirksam (*vgl. BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 12, BAGE 126, 211; 20. Januar 2004 - 9 AZR 291/02 - zu A II der Gründe, BAGE 109, 180*). 11

2. Danach hat der Betriebsrat die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist versäumt. Die Frist wurde nach § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 2 ArbGG mit der Zustellung des Beschlusses am 14. Januar 2025 ausgelöst. Die Rechtsbeschwerde hätte bis zum 14. März 2025 begründet werden müssen. Auf den vor Fristablauf gestellten Antrag des Betriebsrats wurde die Frist zwar bis zum 14. Mai 2025 verlängert. Zulässig wäre die Fristverlängerung nach § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 3 ArbGG aber nur bis zum 14. April 2025 gewesen. Die Fristverlängerung wirkte daher - entgegen der Bewilligung - nur bis zu diesem Zeitpunkt. Die Rechtsbeschwerdebegründung ging erst am 14. Mai 2025 und damit verspätet beim Bundesarbeitsgericht ein. 12

3. Dem Betriebsrat ist nach § 233 Satz 1, § 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO von 13
Amts wegen Wiedereinsetzung in die versäumte Rechtsbeschwerdebegrün-
dungsfrist zu gewähren.
- a) Nach § 233 Satz 1 ZPO ist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu 14
gewähren, wenn eine Partei ohne ihr Verschulden verhindert war, die Frist zur
Begründung eines Rechtsmittels einzuhalten. Dies erfordert, dass sie die Sorgfalt
aufgewendet hat, die für eine gewissenhafte und ihre Rechte und Pflichten sach-
gemäß wahrnehmende Prozessführende geboten ist und die ihr nach den ge-
samten Umständen des konkreten Falls zuzumuten ist. Das Verschulden ihres
Prozessbevollmächtigten ist der Partei dabei nach § 85 Abs. 2 ZPO zuzurechnen
(vgl. BAG 4. März 2026 - 5 AZB 26/25 - Rn. 10 mwN). Innerhalb der Antragsfrist
ist die versäumte Prozesshandlung nachzuholen. Ist dies geschehen, kann nach
§ 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO Wiedereinsetzung auch ohne Antrag gewährt werden.
Die Vorschriften gelten im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gleicherma-
ßen (vgl. BAG 8. Mai 2008 - 1 ABR 56/06 - Rn. 14, BAGE 126, 339).
- b) Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Gerichte zur Sicherung der verfas- 15
sungsrechtlich gewährleisteten Rechtsschutzgarantie (Art. 2 Abs. 1 GG iVm.
dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG) und dem in Art. 103 Abs. 1 GG
verankerten Anspruch auf rechtliches Gehör den Zugang zu den in den Verfah-
rensordnungen vorgesehenen Instanzen nicht in unzumutbarer, aus Sachgrün-
den nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschweren dürfen. Die Anforderungen
an eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand dürfen daher nicht überspannt
werden (vgl. BVerfG 25. August 2015 - 1 BvR 1528/14 - Rn. 10 f.; BAG 4. März
2026 - 5 AZB 26/25 - Rn. 10; 16. Oktober 2024 - 4 AZR 254/23 - Rn. 16; 23. Mai
2024 - 6 AZR 155/23 (A) - Rn. 18, BAGE 183, 268). Beruht die Fristversäumung
auf Fehlern des Gerichts, sind die Anforderungen an eine Wiedereinsetzung mit
besonderer Fairness zu handhaben. Aus Fehlern des Gerichts dürfen keine Ver-
fahrensnachteile für die Beteiligten abgeleitet werden (BVerfG 26. Februar 2008
- 1 BvR 2327/07 - Rn. 22 mwN; BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 16
mwN, BAGE 126, 211).

- c) Nach diesen Grundsätzen ist dem Betriebsrat auch ohne Antrag von Amts wegen Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren (§ 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO). Ob ihn ein Schuldvorwurf an der Fristversäumnis trifft, braucht nicht entschieden zu werden. Ein etwaiges Verschulden war aufgrund eines Fehlers des Gerichts nicht ursächlich dafür, dass der Betriebsrat die Frist nicht gewahrt hat. Mit der innerhalb der - unwirksam - verlängerten Frist eingereichten Rechtsbeschwerdebegründung hat er die versäumte Handlung nachgeholt. 16
- aa) Zwar muss ein Rechtsanwalt die Gesetze kennen, die in einer Anwaltspraxis gewöhnlich anzuwenden sind. Eine irrige Auslegung des Verfahrensrechts kann als Entschuldigungsgrund nur dann in Betracht kommen, wenn der Verfahrensbevollmächtigte die volle, von einem Rechtsanwalt zu fordernde Sorgfalt aufgewendet hat, um zu einer richtigen Rechtsauffassung zu gelangen. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen (*vgl. BAG 5. Juni 2020 - 10 AZN 53/20 - Rn. 37 mwN, BAGE 171, 28*). Ob im Ausgangsfall ein Entschuldigungsgrund gegeben ist, muss nicht entschieden werden. Denn ein eventuelles Verschulden war für die Versäumung der Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde nicht ursächlich. Die Fristversäumung beruht auf der fehlerhaften Fristverlängerung seitens des Gerichts bis zum 14. Mai 2025 anstatt bis zum 14. April 2025. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats durfte sich darauf verlassen, dass die Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde in rechtlich zulässiger Weise verlängert wurde und damit erst an dem in dem Beschluss des Gerichts angegebenen Tag, dh. am 14. Mai 2025, ablief (*vgl. BAG 19. März 2008 - 7 AZR 1100/06 - Rn. 18, BAGE 126, 211*). 17
- bb) Der Betriebsrat hat die versäumte Verfahrenshandlung bereits nachgeholt, indem er vor Ablauf der - unwirksam - verlängerten Frist die Begründung der Rechtsbeschwerde am 14. Mai 2025 bei Gericht eingereicht hat. Dass er die versäumte Verfahrenshandlung der Rechtsbeschwerdebegründung nicht ausdrücklich als Nachholung bezeichnet hat, ist unschädlich (*vgl. BAG 5. Juni 2020 - 10 AZN 53/20 - Rn. 44, BAGE 171, 28*). 18

- II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat 19
der zulässigen Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberin in dem für die Rechtsbe-
schwerde interessierenden Umfang zu Recht stattgegeben und die Anträge des
Betriebsrats insoweit abgewiesen.
1. Der Hauptantrag zu 1. ist unzulässig. Er ist nicht hinreichend bestimmt 20
iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- a) § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf die im Beschlussverfahren gestellten An- 21
träge entsprechend anwendbar. Der jeweilige Verfahrensgegenstand muss so
konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die
Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei
einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was
von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzu-
nehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungs-
verfahren verlagert werden (*BAG 8. März 2022 - 1 ABR 19/21 - Rn. 24 mwN; 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 14 mwN, BAGE 169, 267*).
- b) Diesen Anforderungen genügt der Hauptantrag zu 1. nicht. Der Antrag 22
wiederholt nahezu wörtlich die in § 99 Abs. 1 BetrVG geregelten Verpflichtungen
des Arbeitgebers anlässlich der geplanten Vornahme einer Versetzung iSv. § 95
Abs. 3 BetrVG. Bei einer diesem Antrag stattgebenden Entscheidung des Ge-
richts würde lediglich der Gesetzestext wiederholt, nicht aber über einen be-
stimmten Streit der Beteiligten entschieden. Im Regelfall darf deshalb eine ge-
richtliche Entscheidung, die lediglich eine gesetzliche Regelung wiederholt, nicht
ergehen (*vgl. BAG 11. November 1997 - 1 ABR 21/97 - zu B III 1 c der Gründe, BAGE 87, 64; 6. Dezember 1988 - 1 ABR 42/87 - zu B I 1 der Gründe; 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - zu B III 1 der Gründe*). Abweichendes kann gelten, wenn
sich aus der Begründung des Begehrens und der Einlassung des Arbeitgebers
ergibt, dass inhaltliche Fragen der Pflichten nach § 99 Abs. 1 BetrVG zwischen
den Beteiligten nicht im Streit sind (*vgl. BAG 6. Dezember 1988 - 1 ABR 42/87 - aaO*). Das ist im Ausgangsverfahren jedoch gerade der Fall. Die Beteiligten strei-
ten darüber, ob die in Rede stehenden personellen Maßnahmen Versetzungen

darstellen oder nicht. Eine dem Hauptantrag zu 1. stattgebende Entscheidung wäre ungeeignet, diese Streitfragen zu klären. Die Arbeitgeberin könnte ihr nicht entnehmen, ob sich die ausgesprochene Verpflichtung auch auf die zwischen den Beteiligten streitigen Fälle erstreckt. Der Betriebsrat hätte seinen Antrag vielmehr auf die umstrittenen personellen Maßnahmen beziehen und diese eindeutig umschreiben müssen (*vgl. BAG 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - aaO*).

2. Der deshalb zur Entscheidung angefallene Hilfsantrag zu 1. ist zulässig, aber unbegründet. Der nach seinem Inhalt nur für den Fall des Obsiegens mit dem Unterlassungsantrag erhobene Antrag auf Androhung eines Ordnungsgelds fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 23

a) Der Hilfsantrag zu 1. ist zulässig, ist aber auszulegen. Mit ihm will der Betriebsrat erreichen, dass der Arbeitgeberin bei Meidung eines Ordnungsgelds iHv. 10.000,00 Euro untersagt wird, in ihrem Betrieb in G Versetzungen von Arbeitnehmern in den Bereichen „Verwaltung“ und „Rezeption“ sowie Versetzungen von Pflegekräften in andere Wohnbereiche vorzunehmen, ohne die Zustimmung des Betriebsrats hierzu einzuholen oder eine verweigerte Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen oder den Betriebsrat über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten binnen drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen. Entsprechend dem Gebot einer rechtsschutzgewährenden und damit regelmäßig anlassfallbezogenen Auslegung eines Unterlassungsbegehrens (*vgl. etwa BAG 15. November 2022 - 1 ABR 5/22 - Rn. 37; 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11 mwN, BAGE 171, 340*) ist der Antrag dahin zu verstehen, dass sich das Unterlassungsbegehren auf Versetzungen aus dem Bereich „Verwaltung“ in den Bereich „Rezeption“ bezieht. Soweit die Androhung eines Ordnungsgelds in den Antrag - zusätzlich - integriert ist, ist mit Blick auf den eigenständigen Antrag zu 2. davon auszugehen, dass das Ordnungsgeld für jeden Fall der Zuwiderhandlung angedroht werden soll. Mit diesem Verständnis ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung kann die Arbeitgeberin eindeutig erkennen, was von ihr verlangt wird und wann sie wegen eines Verstoßes mit der Verhängung eines Ordnungsgelds rechnen muss. 24

- b) Der Antrag ist jedoch unbegründet. Der vom Betriebsrat erstrebte Unterlassungsanspruch folgt nicht aus § 23 Abs. 3 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat nicht in grober Weise gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen, indem sie die gegenständlichen personellen Maßnahmen ohne Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt hat. Sie hat dessen Beteiligungsrechte nicht verletzt, weil es sich bei den Maßnahmen nicht um zustimmungspflichtige Versetzungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG handelt. 25
- aa) Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Die Regelung dient dem Schutz der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung gegen grobe Verstöße des Arbeitgebers. In solchen Fällen soll ein Mindestmaß gesetzmäßigen Verhaltens des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sichergestellt werden, indem der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten angehalten wird (*BAG 14. Februar 2023 - 1 ABR 9/22 - Rn. 24 mwN, BAGE 180, 184*). 26
- bb) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass weder der kurzzeitige Einsatz einer Arbeitnehmerin am Empfang noch der Wechsel von Pflegekräften in andere Wohnbereiche Versetzungen iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG darstellen, die der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterliegen. 27
- (1) In Unternehmen mit - wie hier - in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor jeder Versetzung zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen. 28
- (2) Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist eine - nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungsbedürftige - Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat 29

überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

(a) „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. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit so verändert, dass die neue Aufgabe vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist. Dies kann sich aus der Änderung des Arbeitsinhalts und einer damit verbundenen geänderten Verantwortung, aus einem Wechsel des Arbeitsorts oder der Art der Tätigkeit oder aus einer Änderung der Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit ergeben (*BAG 11. Oktober 2022 - 1 ABR 18/21 - Rn. 17; vgl. auch BAG 17. November 2021 - 7 ABR 18/20 - Rn. 13; 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 24 mwN, BAGE 172, 292*). 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. Unerheblich für den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG ist hingegen, ob der Arbeitgeber individualrechtlich im Verhältnis zum betroffenen Arbeitnehmer zur Versetzung befugt ist (*BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - aaO*). 30

(b) 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 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. 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 31

eines anderen Arbeitsbereichs auszulösen. 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. 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 (*BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 25 mwN, BAGE 172, 292*).

(3) Soweit der Begriff der Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, steht dem Landesarbeitsgericht bei deren Prüfung ein Beurteilungsspielraum zu. Seine tatrichterliche Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob es den jeweiligen Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*st. Rspr., zB BAG 11. Oktober 2022 - 1 ABR 18/21 - Rn. 18 mwN*). 32

(4) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand. 33

(a) Dies betrifft zunächst den weniger als einen Monat dauernden Einsatz der bisher in der Verwaltung eingesetzten Arbeitnehmerin an der Rezeption. Eine Versetzung erfordert in diesem Fall, dass die Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist (§ 95 Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 BetrVG). Daran fehlt es. 34

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat eine Versetzung verneint, weil der weniger als einen Monat dauernde Einsatz nicht mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden war, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Auf der Grundlage des typischen Arbeitsinhalts der Tätigkeiten am Empfang und in der Verwaltung kam es zu dem Schluss, dass es sich auch bei der Arbeit an der Rezeption um 35

einen Teil der in einer Pflegeeinrichtung anfallenden Verwaltungstätigkeit handele. Aufgaben mit Außenkontakt fielen in beiden Positionen an, nur in anderer Gestalt. Allein der Umstand, dass Kontakte lediglich an einem der in Rede stehenden Arbeitsplätze von Angesicht zu Angesicht stattfänden, bewirke noch keine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände.

(bb) Diese Bewertung ist frei von Rechtsfehlern. Rechtsbeschwerderechtlich ist es nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, die Tätigkeiten in der Verwaltung ohne unmittelbaren Kundenkontakt unterschieden sich von denen an der Rezeption mit direktem Publikumsverkehr nicht in einem Maß, dass von einer erheblichen Änderung der Umstände iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 BetrVG auszugehen wäre. Dabei hat das Landesarbeitsgericht - unausgesprochen - zugrunde gelegt, dass der Publikumskontakt in der Verwaltung einer Pflegeeinrichtung und an der dortigen Rezeption untrennbar zum Inhalt der zu erbringenden Arbeitsleistung zählt (*vgl. dazu BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 32, BAGE 172, 292*). Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass in beiden Bereichen Verwaltungsaufgaben anfallen, die mit Außenkontakt verbunden sind. Diese tatsächliche Feststellung hat der Betriebsrat nicht angegriffen. Soweit er mit der Rechtsbeschwerde geltend macht, die Tätigkeiten am Empfang seien nicht administrativer, sondern kommunikativer Natur, erhebt er keine zulässige Verfahrensrüge. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Würdigung, der Publikumskontakt von Angesicht zu Angesicht an der Rezeption führe im Vergleich zu dem telefonisch oder per E-Mail erfolgenden Außenkontakt in der Verwaltung zu keiner erheblichen Änderung der Umstände, verkennt weder den Rechtsbegriff „Umstände der Arbeit“ noch weist sie einen Verstoß gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze auf. Dass das Landesarbeitsgericht wesentliche Umstände nicht berücksichtigt hätte oder ihnen nicht im Rahmen des im Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 2 ArbGG geltenden Untersuchungsgrundsatzes nachgegangen wäre, ist nicht ersichtlich. Soweit der Betriebsrat geltend macht, die Tätigkeit an der Rezeption bringe andere Anforderungen im Hinblick auf das äußere Erscheinungsbild mit sich, handelt es sich um neuen Sachvortrag,

36

der in der Rechtsbeschwerdeinstanz nach dem auch im Beschlussverfahren geltenden § 559 Abs. 1 ZPO ausgeschlossen ist (*vgl. die st. Rspr., zB BAG 25. Oktober 2023 - 7 ABR 25/22 - Rn. 33 mwN*). Da die Voraussetzung einer erheblichen Änderung der Umstände der Arbeitsleistung iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 BetrVG nicht erfüllt ist, kann offenbleiben, ob es sich bei dem Bereich „Rezeption“ um einen anderen Arbeitsbereich handelt.

(b) Die angefochtene Entscheidung ist auch hinsichtlich des Wechsels von Pflegekräften in andere Wohnbereiche frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht ist in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, diese personellen Maßnahmen führten jeweils nicht dazu, dass den betroffenen Arbeitnehmern ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden sei. 37

(aa) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass allein die räumliche Verlagerung des Arbeitsplatzes von einem Wohnbereich in einen anderen verbunden mit einem Wechsel der Etage nicht dazu führt, dass es zur Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs kommt. Der Arbeitsort wird durch diese Maßnahme nicht geändert. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bestimmt sich der Arbeitsort weder durch die räumliche Lage des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebsgebäudes noch durch das Betriebsgebäude und -gelände als Ganzes, sondern durch den Sitz des Betriebs und damit in der Regel durch den Bezirk der politischen Gemeinde, in der das Betriebsgebäude liegt. Im Ausgangsfall hatten die Arbeitnehmer ihre Arbeit weiterhin in demselben Gebäude zu verrichten wie zuvor. Der Umstand, dass sich der Arbeitsplatz innerhalb des Gebäudes verlagert hat, ist eine unbedeutende Geringfügigkeit (*vgl. BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 24 mwN*). 38

(bb) Das Landesarbeitsgericht ist ebenfalls in nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, der Einsatz in einem anderen Wohnbereich führe nicht dazu, dass sich der Inhalt der Arbeitsaufgaben sowie die Art und Weise, wie die Arbeitsaufgaben zu erledigen sind, ändern. Dabei hat es zutreffend zugrunde gelegt, dass die drei Wohnbereiche keinerlei fachliche Spezialisierung aufweisen 39

und in allen Wohnbereichen Personen betreut werden, denen jeweils unterschiedliche Pflegegrade zuerkannt sind. Da sich die zu erbringende Pflegeleistung nach dem konkreten Pflegebedarf der individuell pflegebedürftigen Person richtet, führt der Einsatz in einem anderen Wohnbereich nicht dazu, dass sich die Umstände der Arbeitsleistung in fachlicher Hinsicht ändern. Etwas anderes ergibt sich hier nicht daraus, dass die betroffenen Pflegekräfte nach einem Wechsel des Wohnbereichs andere Heimbewohner zu pflegen haben. Die zu betreuenden Personen und die ihnen gegenüber zu erbringenden Pflegeleistungen sind Gesichtspunkte, die das Gesamtbild der Tätigkeit beeinflussen können (*vgl. BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 5/99 - zu B II 2 der Gründe*). Demnach kann der Wechsel der zu pflegenden Personen - abhängig vom Zuschnitt der bisherigen Tätigkeit - erhebliche Bedeutung bei der Bestimmung des Arbeitsbereichs haben, etwa dann, wenn sich eine Pflegekraft auf die zu pflegenden Personen aufgrund ihres länger andauernden Aufenthalts einzustellen hat. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats handelt es sich dabei aber nicht um ein Kriterium, das - sofern erfüllt - schon für sich genommen dazu führt, dass ein anderer Arbeitsbereich iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 Alt. 1 BetrVG gegeben ist. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend zugrunde gelegt, indem es angenommen hat, prägend für einen Arbeitsbereich könne ua. die ständige Betreuung bestimmter Personen sein. Auf dieser Grundlage ist die Würdigung rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, das einen Arbeitsbereich prägende Element eines engen persönlichen Kontakts sei - anders als in der vom Betriebsrat herangezogenen Entscheidung des Senats vom 29. Februar 2000 (- 1 ABR 5/99 -) - nicht gegeben, weil den Heimbewohnern in der Pflegeeinrichtung der Arbeitgeberin in G keine konkreten Pflegekräfte zugeordnet seien.

(cc) Das Landesarbeitsgericht hat ferner rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Zuweisung der Tätigkeit in einem anderen Wohnbereich auf einer anderen Etage des Betriebsgebäudes nicht mit einem Wechsel in eine andere betriebliche Einheit verbunden ist. 40

(aaa) Zu einer Änderung des Arbeitsbereichs kann es auch kommen, wenn es die Zuweisung einer Tätigkeit mit sich bringt, dass sich die Stellung und der Platz 41

des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation ändern. Erforderlich ist eine den Arbeitnehmer berührende Änderung der organisatorischen Umgebung. Sie kann darin liegen, dass er mit neuen Arbeitskollegen zusammenarbeiten muss oder er seine Arbeitsaufgaben - mögen sie als solche auch gleich geblieben sein - innerhalb einer anderen Arbeitsorganisation zu erbringen hat. Maßgebend für die Bestimmung der Grenzen einer betrieblichen Einheit, die kein statischer Bereich ist, sind Sinn und Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Bei einer Versetzung ist der Betriebsrat nicht nur der Sachwalter der Interessen der Belegschaft, sondern auch der des einzelnen, von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers. Die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers sind berührt, wenn für ihn aufgrund des angeordneten Wechsels ein in seinem konkreten Arbeitsalltag spürbares anderes „Arbeitsregime“ gilt. Dieses kann von den Arbeitskollegen ausgehen, wenn es wegen der erforderlichen intensiven Zusammenarbeit auf deren Person maßgeblich ankommt, wie es beim Wechsel aus dem Einzel- in den Gruppenakkord möglich ist. Es kann auch von den unmittelbaren Vorgesetzten ausgehen, wenn sie über die Befugnis zur Erteilung bloßer Arbeitsanweisungen hinaus relevante Personalbefugnisse, etwa die Kompetenz zur Ausübung von Disziplinaufgaben oder zur Leistungsbeurteilung, besitzen und eigenverantwortlich wahrnehmen (*vgl. BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 28 f. mwN*).

(bbb) Nach diesen Maßstäben ist es rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die auf verschiedenen Etagen eingerichteten Wohnbereiche in der Pflegeeinrichtung der Arbeitgeberin in G nicht als eigenständige betriebliche Einheiten angesehen hat. Es ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Wechsel von Arbeitskollegen und unmittelbaren Vorgesetzten zu einer Änderung des „Arbeitsregimes“ führen kann, eine solche im Ausgangsfall aber nicht gegeben ist. Insoweit hat es beanstandungsfrei gewürdigt, dass eine enge Zusammenarbeit mit den Kollegen, die den Charakter einer Gruppen- oder Teamarbeit hat, nicht erfolgt und den Wohnbereichsleitungen Personalbefugnisse über die Erteilung bloßer Arbeitsanweisungen hinaus nicht zukommen. Es hat angenommen, dass unter den gegebenen Umständen der Wechsel

42

einer Pflegekraft in einen anderen Wohnbereich selbst dann nicht zu einer Veränderung des „Arbeitsregimes“ führt, wenn die Pflegekraft einem Wohnbereich fest zugeordnet war. Auch dies ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Die der Würdigung zugrunde liegenden Tatsachenfeststellungen hat der Betriebsrat nicht angegriffen.

Gallner

Pulz

Pessinger

Fritz

Dohna