

---

**Datum:** 26.04.2013  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 13. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 13 Sa 1034/12  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2013:0426.13SA1034.12.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Siegen, 2 Ca 321/11  
**Schlagworte:** Versetzung; Wirksamkeit; Beschäftigung; bisherige Arbeitsbedingungen; Arbeitsbereich; anderer Arbeitsbereich; Betriebsrat; Zustimmung  
**Normen:** § 106 GewO; § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG;; § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

---

**Tenor:**

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.05.2012 – 2 Ca 321/11 - teilweise abgeändert und im Tenor zu den Ziffern 1) und 2) insgesamt wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Versetzung des Klägers in Gestalt der Übertragung von Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice gemäß Benutzerservice-Aufgabenaufteilung, Stand 04.11.2011, rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte wird verurteilt,

a) den Kläger als kaufmännischen Mitarbeiter im Bereich des 1st Level Supports gemäß der Benutzerservice-Aufgabenaufteilung, Stand 04.11.2011, zu beschäftigen und

b) an den Kläger 160,00 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 18.03.2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

<b>Tatbestand</b>				1
Die Parteien streiten um die Frage einer (wirksamen) Versetzung; der Kläger begehrt seine Fortbeschäftigung zu bestimmten Arbeitsbedingungen.				2
Der am 01.02.1969 geborene Kläger ist seit dem 01.08.1990 zu einer Bruttomonatsvergütung von derzeit 3.500,-- € in dem ca. 1.600 Arbeitnehmer umfassenden Unternehmen der Beklagten beschäftigt. Er ist Mitglied des Betriebsrates.				3
Nach Abschluss seiner Ausbildung als Industriekaufmann kam der Kläger seit dem 01.02.1993 im Bereich EDV/Organisation zum Einsatz. Bis zum Ausspruch einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 27.05.2009 war er im Bereich PC-Support/Netzwerk schwerpunktmäßig mit der Administration (Aufrechterhaltung, Weiterentwicklung und Verbesserung) der DV-technischen Abläufe betraut. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird verwiesen auf das von der Beklagten erteilte Zwischenzeugnis vom 22.11.2010 als Anlage zum klägerischen Schriftsatz vom 18.09.2012 (Bl. 281 d. A.).				4
Ob der Kläger dabei im Bereich des 1st Level Support im Umfang von 75 bis 80 % oder maximal 25 bis 30 % seiner Gesamtarbeitszeit Hotline-Arbeiten ausgeführt hat, ist zwischen den Parteien streitig.				5
Während der Dauer des über zwei Instanzen geführten Kündigungsschutzverfahrens, in dem der Kläger obsiegte ( <i>LAG Hamm, 16 Sa 260/10 – ArbG Siegen 1 Ca 1070/09</i> ), übernahm der Arbeitnehmer S1 dessen Arbeitsaufgaben.				6
Nachdem der Kläger am 02.11.2010 seine Tätigkeit wieder angetreten hatte, kam es in der Folgezeit zwischen den Parteien zu Meinungsverschiedenheiten über einen adäquaten Arbeitseinsatz. Schließlich verfügte die Beklagte mit Wirkung ab 04.11.2011 eine „Benutzerservice-Aufgabenaufteilung“, die auszugsweise wie folgt lautet:				7
<b>„1st Level Support</b>	<b>2nd Level Support</b>	<b>O1 B1</b>		8
<b>J2 H1 J1 S1</b>	...	<b>Sonderaufgaben im</b>		9
		<b>Bereich Benutzer-</b>		10
		<b>Service</b>		11
Telefonsupport	...	IT-Umweltmanagement		12
(Nk + Aussenstellen) Hard-		Freigabe von IT-		13
Bearbeitung der IT-Service- Software		und		14
Adresse Vorlagenüberarbeitung				15
Office-Anwendungen		Pflege von		16

Benutzeranlage/ -Löschungen	Textbausteinen	17
AD-Berechtigungen	IT-Ansprechpartner	18
TK-Anlage + DSL	für Betriebsrat	19
(Nk + Aussenstellen)	Internetrecherche	20
Rohrpostanlage		21
Sicherheitswarnungen		
Scanner (in Vertretung)		22
Einrichtung/Pflege		
Kopier- und Drucksysteme	Test-	23
Netzwerk"		
(in Vertretung)		24
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, man habe ihm nach Wiederantritt der Arbeit nicht die ursprünglich innegehabten Aufgaben zugewiesen. Vor der Kündigung habe er überwiegend eine Hotline-Tätigkeit ausgeübt, während er jetzt mit mehr oder weniger konkreten Projekten betraut werde. Man habe ihm nunmehr einen Arbeitsplatz außerhalb seines ursprünglichen Bereichs zugewiesen, wobei er ohne ein Team auskommen müsse und von der organisatorischen Einbindung abgekoppelt sei. Ebenso fehlten ihm die erforderlichen Zugriffsberechtigungen bzw. Administratorenrechte. Deshalb liege eine Versetzung vor, die schon wegen fehlender vorheriger Beteiligung des Betriebsrates unwirksam sei.		25
Soweit hier noch von Interesse, hat der Kläger beantragt,		26
1. die Beklagte zu verurteilen, die Versetzung des Klägers aufzuheben;		27
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn als kfm. Mitarbeiter im Bereich EDV/Organisation (Benutzerservice/Administration) mit den Tätigkeiten		28
- Technische Hotline per Mail und Telefon im Bereich IT (First Level Support) einschl. entsprechendem Reporting;		29
- Einrichten/Konfiguration von Betriebssystemen und Patches, Hardware, Netzwerk;		30
- Entwurf und Durchführung firmeninterner Schulungen (MS Office Produkte);		31
- Betreuung der Azubis aus dem Bereich „DV-Kaufmann“;		32
- Einrichtung und Verwaltung neuer Benutzer im Netzwerk;		33
- Erstellen und Verwalten der Postfächer, Verteilerliste; System- und Serveradministration im MS Outlook / MS Exchange;		34
- Mitwirkung bei Software-Rollouts und Releasewechseln; Tests, Abnahme, Freigabe;		35
- Kapazitäts- und Rolloutplanung bei der Verteilung von Hardware;		36

- Planung und Beschaffung von Hardware und Software;	37
- Administration und Überwachung der Antivirensysteme;	38
- Einrichtung und Vor-Ort-Betreuung unserer VPN's / Geschäftsstellen / Home-Offices innerhalb Deutschlands,	39
- Ausarbeitung von Richtlinien und Dokumentationen für die Anwender;	40
- Erstellen von Benutzerhandbüchern und Präsentationen;	41
- Erstellen von Netzwerkdokumentationen;	42
- Sicherstellung der ordnungsgemäßen Datensicherung der im Verantwortungsbereich befindlichen Systeme einschl. Datenrücksicherung;	43
- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern;	44
- Unterstützung des hausinternen Veranstaltungsmanagements / Schulungsräume / Videokonferenzen / Tagungen / Messen	45
weiterzubeschäftigen und ihn mit den Administratorenzugriffsrechten in dem Bereich „Microsoft exchange“ und in der Domain SSI-LOG/SSI-CAD auszustatten;	46
3. die Beklagte hilfsweise zu verurteilen, ihn nicht mit den Tätigkeiten „Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice“:	47
- IT-Umweltmanagement;	48
- Freigabe von IT-Hard- und Software;	49
- Vorlagenüberarbeitung;	50
- Pflege von Textbausteinen;	51
- IT-Ansprechpartner für Betriebsrat;	52
- Internetrecherche Sicherheitswarnungen;	53
- Einrichtung/Pflege Test-Netzwerk	54
gem. Benutzerservice Aufgabenaufteilung, Stand 04.11.2011, zu	55
beschäftigen.	56
Die Beklagte hat beantragt,	57
die Klage abzuweisen.	58
Sie hat die Auffassung zum Ausdruck gebracht, dem Kläger seien immer arbeitsvertragsgemäße Aufgaben übertragen worden. Was die ihm mit Wirkung ab 04.11.2011 zugewiesenen Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice angehe, solle der Kläger diesen Bereich für sie, die Beklagte, den wegen der angestrebten Zertifizierung bedeutenden Fragenkomplex verantwortlich bearbeiten.	59
	60

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.05.2012 die Klage, soweit hier noch von Interesse, abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, es liege keine Versetzung vor; denn die dem Kläger nach Wiederaufnahme der Tätigkeit zugewiesenen Aufgaben würden sich nicht so gravierend von den zuvor ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden, um von der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches ausgehen zu können. Auch der Antrag auf Fortbeschäftigung zu bestimmten Arbeitsbedingungen sei ungerechtfertigt, weil die dem Kläger tatsächlich zugewiesenen Aufgaben durch § 106 GewO abgedeckt seien.

Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Berufung. 61

Er meint, die ihm als Beschäftigungstherapie zugewiesenen Projektarbeiten ohne zusätzliche Kompetenzen und Berechtigungen stellten wegen der damit verbundenen qualitativen Änderungen eine Versetzung dar. Er arbeite weder im Team noch sei in sonstiger Weise eine Einbindung in die Abteilung gegeben. Seit Dezember 2011 sitze er alleine im Büro und habe kaum produktive und sinnvolle Tätigkeiten verrichtet. 62

Auch das ab 04.11.2011 geltende Organigramm mit der Zuweisung von Sonderaufgaben mache deutlich, dass er nicht nur räumlich, sondern auch in technischer und organisatorischer Hinsicht vom sonstigen betrieblichen Geschehen getrennt worden sei, namentlich auch vom Netzwerk. 63

Aus alledem folge, dass er auch einen Anspruch auf Fortbeschäftigung zu den ursprünglichen Arbeitsbedingungen habe. 64

Der Kläger beantragt, 65

das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.05.2012 - 2 Ca 321/11 - abzuändern und 66

1. festzustellen, dass die Versetzung des Klägers in Gestalt der Übertragung von Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice gemäß Benutzerservice-Aufgabenaufteilung, Stand 04.11.2011, rechtsunwirksam ist, 67

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als kaufmännischen Mitarbeiter im Bereich des 1st Level Supports gemäß der Benutzerservice-Aufgabenaufteilung, Stand 04.11.2011, zu beschäftigen. 68

Die Beklagte beantragt, 69

die Berufung zurückzuweisen. 70

Sie behauptet, der Kläger habe nach seiner Rückkehr einen komplett eingerichteten Arbeitsplatz einschließlich aller (Administrationen-) Berechtigungen erhalten. Die ihm übertragenen Aufgaben hätten jeweils einen konkreten Hintergrund gehabt; es habe sich dabei allesamt um Arbeiten gehandelt, die ein Mitarbeiter im PC-Benutzerservice zu erledigen habe. 71

Bei der ab 04.11.2011 geltenden Tätigkeitsbeschreibung habe es sich sozusagen um den letzten Versuch gehandelt, den Kläger adäquat einzusetzen. 72

Wegen des weiteren umfangreichen Vorbringens beider Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen. 73

**Entscheidungsgründe** 74

Die zulässige Berufung ist begründet.	75
Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts kann der Kläger die Feststellung verlangen, dass eine ihm gegenüber vorgenommene Versetzung rechtsunwirksam ist und deshalb ein Anspruch auf Beschäftigung zu den bis Ende Mai 2009 maßgeblichen Arbeitsbedingungen besteht.	76
I. Die Klage, gerichtet auf die Feststellung, dass die Versetzung in Gestalt der Übertragung von Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice gemäß Benutzerservice-Aufgabenaufteilung rechtsunwirksam ist, ist zulässig und begründet.	77
1. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind gegeben. Bei einem Streit über die Berechtigung einer Versetzung kann der Arbeitnehmer dies im Rahmen einer Feststellungsklage klären lassen ( <i>BAG, 17.08.2011 – 10 AZR 202/10 – AP GewO § 106 Nr. 14</i> ).	78
2. Die Klage ist auch begründet, weil die Beklagte es versäumt hat, vor der mit Wirkung ab 04.11.2011 verfügten, für den Kläger nunmehr allein maßgeblichen neuen Aufgabenverteilung die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Dies führt angesichts des Schutzzwecks des Beteiligungsrechts nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ( <i>zuletzt 22.04.2010 – 2 AZR 491/09 – AP KSchG 1969 § 2 Nr. 145</i> ) auch individualvertraglich zur Unwirksamkeit der Maßnahme.	79
In der Anweisung an den Kläger, fortan ausschließlich Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice zu versehen, liegt eine gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beteiligungspflichtige Versetzung.	80
a) Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder – bei kürzerer Dauer – mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss. Der „Arbeitsbereich“ wird nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ( <i>zuletzt 10.10.2012 – 7 ABR 42/11; 04.05.2011 – 7 ABR 3/10 – AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 138</i> ) in § 81 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschrieben als die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist demnach räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben dem Ort 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 Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Das kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihm verbundenen Verantwortung ergeben. Die Andersartigkeit der neuen Tätigkeit kann auch aus einer Änderung des Arbeitsorts erfolgen oder aus der Art der Tätigkeit, d.h. der Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist. Sie kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein.	81
b) Die genannten Voraussetzungen sind hier erfüllt.	82
Wie bereits die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Siegen im Beschluss vom 05.06.2012 (1 BV 3/12) ausgeführt hat, war der Kläger vor Erhalt der Kündigung vom 27.05.2009 im Bereich	83

des in der ab 04.11.2011 maßgeblichen Aufgabenaufteilung so bezeichneten 1st Level Supports tätig. Bestätigt wird dies durch die Angabe der Beklagten in der mündlichen Verhandlung am 18.01.2013, wonach der Arbeitnehmer S1 die damaligen klägerischen Aufgaben übernommen hat, und dieser Mitarbeiter nunmehr dem 1st Level Support zugeordnet ist.

Allein schon die Gegenüberstellung in der Aufgabenaufteilung, namentlich einerseits des 1st Level Supports und andererseits der Sonderaufgaben im Bereich Benutzerservice, dokumentiert, dass es offensichtlich um unterschiedliche Aufgaben- und Verantwortungsbereiche geht. 84

So hat die Beklagte selbst in ihrem Berufungserwiderungsschriftsatz vom 14.11.2012 auf Seite 6 eingeräumt, dass der Kläger vormals „maximal“ 25 bis 30 % seiner Gesamttätigkeit mit Hotline-Arbeiten befasst war. Wenn ihm nun diese Arbeiten vollständig genommen wurden, liegt bereits darin angesichts der übliche Schwankungsbreiten deutlich übersteigenden Aufgabenänderung eine Versetzung (*vgl. BAG, 02.04.1996 – 1 AZR 743/95 – AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 34*). 85

Es kommt hinzu, dass der Kläger mit sehr allgemein umschriebenen sogenannten Sonderaufgaben betraut worden ist, die qualitativ hinter Support-Tätigkeiten einschließlich des Einsatzes von Administratorenrechten für Veränderungen im Bereich der Harde- und Software maßgeblich zurückbleiben, namentlich wenn man an die Bereiche „Vorlagenüberarbeitung“, „Pfleger von Textbausteinen“, „Internetrecherche“ sowie „Sicherheitswarnungen“ denkt. 86

Wesentlich ist auch, dass der Kläger organisatorisch und arbeitstechnisch aus dem EDV-Support -Team herausgenommen wurde. Dadurch hat sich seine Stellung innerhalb der betrieblichen Ablauforganisation maßgeblich verändert; er erbringt nämlich seine Tätigkeit nicht mehr im Verbund mit anderen Arbeitnehmern als Teamleistung, sondern hat in einem Einzelbüro bestimmte Sonderaufgaben zu erledigen – ohne eine mit dem Bereich des 1st Level Supports vergleichbare Verantwortung zu besitzen. 87

Nach alledem stellt sich vom maßgeblichen Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen betrauten Dritten die Gesamttätigkeit des Klägers als eine andere dar. Gestützt wird dieses Ergebnis durch die Stellungnahme des mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Betriebsrates vom 12.01.2012 zu der damals beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers. Der Betriebsrat erklärt darin u.a., der Kläger führe noch „nicht im entferntesten“ die ursprünglich innegehabten Aufgaben wieder aus, vielmehr werde er nur mit „geringwertigen Tätigkeiten“ betraut und „außerhalb des Teams im 1st und 2nd Level Support geführt“. 88

Da die Beklagte für die danach gegebene Versetzung nicht die gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrates eingeholt hat, ist die Maßnahme auch individualvertraglich unwirksam. 89

II. Nach §§ 611, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB und Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG hat der Kläger gegenüber der Beklagten auch einen Anspruch darauf, ab sofort entsprechend den vormals geltenden Arbeitsbedingungen als kaufmännischer Mitarbeiter im Bereich des 1st Level Supports beschäftigt zu werden. Denn nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*25.08.2010 – 10 AZR 275/09 - AP GewO § 106 Nr. 11 m.w.N.*) kann ein Arbeitnehmer, sofern sich eine vom Arbeitgeber vorgenommene Versetzung als unwirksam erweist, von diesem die Beschäftigung in seiner bisherigen Tätigkeit verlangen. 90

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

91

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben.

92