Landesarbeitsgericht Köln, 14 TaBV 9/07

Datum:	02.04.2007
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	14. Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	14 TaBV 9/07
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2007:0402.14TABV9.07.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 17 BV 97/06
Schlagworte:	Versetzung auf einen Springerarbeitsplatz
Normen:	§§ 99, 101 BetrVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Beabsichtigt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, dessen bisheriger Arbeitsplatz weggefallen ist, auf einen Arbeitsplatz mit mehreren Beschäftigungsorten (Springerarbeitsplatz) einzusetzen, kann der Betriebsrat dieser Versetzung nur insgesamt, nicht aber hinsichtlich einzelner Beschäftigungsorte widersprechen.

2. Eine Benachteiligung und damit ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ist jedenfalls dann nicht gegeben, wenn sich die durchschnittlichen Fahrzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätten nicht verlängern.

Tenor:

1. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 02.11.2006 – 17 BV 97/06 – wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

G r ü n d e : 1

I. Der Antragsteller ist der gewählte Betriebsrat im Betrieb des Antragsgegners, der einen Zeitungsverlag mit verschiedenen außerhalb der Zentralredaktionen bestehenden Bezirksredaktionen betreibt. 2

Der Antragsteller macht im vorliegenden Verfahren seine ordnungsgemäße Beteiligung im Zusammenhang mit einer Änderung des Einsatzes der Mitarbeiterin M T geltend. Diese war aufgrund ihres Arbeitsvertrages vom 09.06.1995 (Bl. 36 f. d. A.) ab dem 01.08.1995 als Sekretärin in der Lokalredaktion B tätig. Der Arbeitsvertrag enthielt in Ziffer 5 einen Versetzungsvorbehalt, der wie folgt lautet: 3

> "Der Verlag behält sich das Recht zur Versetzung in eine andere Arbeitsgruppe oder Abteilung oder die Zuweisung neuer Aufgaben vor, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist." 4

Durch Einstellung der Berichterstattung aus dem B Stadtgebiet entfiel in der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2005 der Arbeitsplatz der Frau T in B . Seit Oktober 2005 war Frau T überwiegend in der Zentralredaktion der Antragsgegnerin in K im Bereich Magazin tätig; gelegentlich übernahm Frau T auch Vertretungen in den Außenredaktionen B und B . 5

Durch Betriebsvereinbarung vom 20.01.2006 zwischen den Beteiligten wurde eine gleitende Arbeitszeit für alle Sekretärinnen der Redaktion der Antragsgegnerin im Haupthaus in K , S vereinbart (Bl. 83 – 86 d. A.). 6

Mit Schreiben vom 04.05.2006 (Bl. 5 d. A.) beantragte der Antragsgegner beim Antragsteller die Zustimmung zur Versetzung von Frau T . In der Rubrik "Abteilung", in der Frau T eingesetzt werden sollte, hieß es (Bl. 5 7

d. A.): 8

> "Zentralredaktion/Schwerpunkt: Magazin, regelmäßig Vertretungen in anderen redaktionellen Einheiten einschließlich Bezirksredaktionen." 9

Mit Schreiben vom 08.05.2006 (Bl. 6 d. A.) stimmte der Antragsteller der Versetzung der Frau T in die "Zentralredaktion/Schwerpunkt: Magazin" zu. Dem Passus "regelmäßig Vertretungen in anderen redaktionellen Einheiten einschließlich Bezirksredaktionen" stimmte der Antragsteller nicht zu, da dies nach seiner Kenntnis mit dem gültigen Arbeitsvertrag von Frau T nicht übereinstimme. 10

Der Antragsgegner vertrat im Schreiben vom 10.05.2006 (Bl. 7 d. A.) die Auffassung, dass der Antragsteller der Versetzung von Frau T einschließlich der Vertretungseinsätze vorbehaltlos zugestimmt habe. 11

In dem daraufhin eingeleiteten Beschlussverfahren vertrat der Antragsteller die Auffassung, dass künftige Vertretungseinsätze der Arbeitnehmerin Frau T jeweils einer gesonderten Mitbestimmung unterlägen. Der ständige Wechsel des Arbeitsortes gehöre nicht zur Eigenart des Arbeitsverhältnisses einer Redaktionssekretärin. Zudem sei zu berücksichtigen, dass Frau T durch einen Wechsel ihrer Arbeitsorte zum Teil erheblich längere Fahrtzeiten in Kauf nehmen müsse. Außerdem machte der Antragsteller in dem Beschlussverfahren geltend, dass die in der Betriebsvereinbarung vom 20.01.2006 festgelegt gleitende Arbeitszeit auch für die Arbeitnehmerin Frau T gelte. 12

13

Im ersten Rechtszug beantragte der Antragsteller,

1. festzustellen, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Antragsteller gemäß §§ 99, 100 BetrVG zu beteiligen, bevor sie die Mitarbeiterin A M T von ihrem Arbeitsplatz im Ressort Magazin in K zu Vertretungen in die Außenredaktionen B , S , B , E , G G , W und B versetzt; 14

2. festzustellen, dass die Antragsgegnerin nicht berechtigt ist, die Mitarbeiterin A M T aus dem Anwendungsbereich der "Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit Redaktionssekretärinnen Haupthaus" auszunehmen. 15

Der Antragsgegner beantragte, 16

die Anträge zurückzuweisen. 17

Der Antragsgegner machte geltend, er habe die Versetzung der Arbeitnehmerin T auf eine neu definierte Stelle beantragt. Diese bestehe einerseits aus der Tätigkeit in der Zentralredaktion/Schwerpunkt: Magazin, andererseits aus regelmäßigen Vertretungen in anderen redaktionellen Einheiten einschließlich Bezirksredaktionen. Damit sei ein Teil der Arbeitstätigkeit der Arbeitnehmerin T Springertätigkeit, so dass nicht jeder Wechsel des Einsatzortes eine mitbestimmungspflichtige und zustimmungsbedürftige Versetzung darstelle. 18

Der Antragsgegner hat darüber hinaus geltend gemacht, beide Anträge seien unzulässig. Der Antragsteller müsse darauf verwiesen werden, die nach dem Gesetz zur Verfügung stehenden Sicherungsrechte zur Durchsetzung der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. 19

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluss vom 02.11.2006 (Bl. 115 ff. d. A.) die Anträge wegen fehlenden Rechtsschutzinteresses zurückgewiesen. Dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 stehe § 101 BetrVG entgegen. Wenn der Antragsgegner die Arbeitnehmerin T in eine Außenredaktion versetze, könne der Antragsteller die Aufhebung nach § 101 BetrVG betreiben, wenn er die Versetzung für mitbestimmungswidrig halte. Der Antrag zu 2 sei unzulässig, weil der Antragsteller damit die Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarung vom 20.01.2006 bzgl. einer einzelnen Arbeitnehmerin, nämlich Frau T geklärt haben möchte. Der Antragsteller habe aber nur einen kollektivrechtlichen Anspruch auf die Durchführung von Betriebsvereinbarungen, nicht jedoch darauf, individualrechtliche Ansprüche einzelner Arbeitnehmer durchzusetzen. 20

Gegen diesen Beschluss hat die Antragstellerseite die streitgegenständliche Beschwerde eingelegt. 21

Sie bringt vor, der Antrag zu 1 sei nicht unzulässig. Andernfalls drohe die Verkürzung des Rechtsschutzes. Der Verweis auf § 101 BetrVG sei nicht praktikabel, weil sich in den allermeisten Fällen die Versetzungsmaßnahme in Form einer kurzfristigen Vertretung in einer Außenredaktion bei gerichtlicher Entscheidung bereits erledigt habe. Dem Antragsteller müsse es möglich sein, im Wege des Feststellungsbegehrens klären zu lassen, dass er bei jedem Vertretungseinsatz ein Mitbestimmungsrecht habe. 22

Der Antrag zu 1 sei auch begründet, weil Versetzungen in die Außenredaktionen nicht von der Zustimmung des Antragstellers zum Einsatz von Frau T in der Zentralredaktion erfasst seien. Auch seien die Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG nicht gegeben, denn Frau T sei keine Springerin. Dies gehöre auch nicht zu den Eigenarten eines Arbeitsplatzes 23

als Redaktionssekretärin. Auch der für Frau T maßgebende Arbeitsvertrag erlaube keine Springertätigkeit. Durch die Springertätigkeit erleide Frau T auch erhebliche Nachteile, weil sie z. T. erheblich längere Fahrtzeiten zu bewältigen habe. Der Antragsteller verweist insoweit auf die Aufstellung der Fahrtzeiten (Bl. 165 d. A.).

Auch der Antrag zu 2 sei zulässig und begründet. Der Klarheit halber sei dieser Antrag in der Formulierung jetzt auf das Begehren auf den Arbeitsplatz der Redaktionssekretärin im Magazin bezogen. Der Antragsteller habe einen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch darauf, dass die mit ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung abredegemäß durchgeführt werde. Dies umfasse auch die Feststellung, dass die Betriebsvereinbarung für bestimmte Arbeitsbereiche vom Antragsgegner anzuwenden sei. 24

Die Antragstellerseite beantragt, 25

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Köln vom 02.11.2006 – 17 BV 97/06 – 26

1. festzustellen, dass die Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin verpflichtet ist, den Antragsteller und Beschwerdeführer gemäß den §§ 99, 100 BetrVG zu beteiligen, wenn sie die Mitarbeiterin A M T von ihrem Arbeitsplatz im Ressort Magazin in K zu Vertretungen in die Außenredaktionen B , S B , E G , G , W und B versetzt; 27

2. festzustellen, dass die Antragsgegnerin nicht berechtigt ist, die Redaktionssekretärin im Ressort Magazin aus dem Anwendungsbereich der "Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit Redaktionssekretärinnen Haupthaus" auszunehmen. 28

Die Antragsgegnerseite beantragt, 29

die Beschwerde zurückzuweisen. 30

Die Antragsgegnerseite bekräftigt ihr Vorbringen, dass beide Anträge unzulässig seien. Die personelle Versetzungsmaßnahme, die der Antragsgegner beabsichtigt habe, sei als Einheit anzusehen und könne nicht in die Versetzung in die zentrale Redaktion und die Mitteilung von Vertretungseinsätzen aufgeteilt werden. Es handle sich um einen einheitlichen Arbeitsplatz, der aus der Tätigkeit in der Zentralredaktion und Vertretungstätigkeiten in den Außenredaktionen bestehe. Aufgrund dieser Eigenart der Tätigkeit sei die Voraussetzung des § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG erfüllt, so dass nicht jeder Vertretungseinsatz in einer Außenredaktion eine erneute zustimmungspflichtige Versetzung sei. Im Übrigen sei ein Widerspruchsgrund gemäß § 95 Abs. 2 BetrVG nicht erkennbar. Ein solcher sei von der Antragstellerseite auch nicht geltend gemacht worden. Die Arbeitnehmerin T unterfalle auch nicht der Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeiten in der Zentralredaktion im Haupthaus. Dies komme aufgrund ihrer Arbeitsaufgabe, auch Vertretungstätigkeiten in den Außenredaktionen zu leisten, nicht in Betracht, zumal in den Außenredaktionen, anders als in der Zentralredaktion keine gleitende Arbeitszeit bestehe. 31

Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die zwischen ihnen im zweiten Rechtszug gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 32

II. 33

Die Beschwerde der Antragstellerseite ist zulässig, aber nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Anträge der Antragstellerseite zurückgewiesen. 34

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft gemäß § 87 ArbGG. Sie ist auch fristgerecht eingelegt und begründet worden gemäß § 87 Abs. 2 i. V. m. § 66 ArbGG. 35

Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. 36

2. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Antrag zu 1 der Antragstellerseite zurückgewiesen. Geht man mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass es sich bei der beabsichtigten personellen Maßnahme um zwei selbständige Elemente handelte, nämlich einerseits die Versetzung auf einen Arbeitsplatz in der Zentralredaktion/Schwerpunkt: Magazin, andererseits die Absicht, Vertretungseinsätze in den Außenredaktionen anzukündigen und zuzuweisen, so fehlt es an dem für den Feststellungsantrag erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis. Denn in diesem Fall wäre bei jedem Vertretungseinsatz in einer Außenredaktion ein Zustimmungsverfahren durch den Antragsgegner zu betreiben. Bei Unterlassen eines solchen Zustimmungs- bzw. Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 BetrVG stünde dem Antragsteller die Möglichkeit offen, ein Verfahren nach § 101 BetrVG zu betreiben und die Aufhebung der entsprechenden personellen Maßnahme zu verlangen. Dieses Verfahren ist gegenüber dem Feststellungsantrag vorrangig, so dass es am Rechtsschutzbedürfnis für den Feststellungsantrag fehlt. 37

Mit der Vorschrift des § 101 BetrVG ist eine ausreichende Sicherungsnorm für die Rechte der Betriebsräte vorhanden. Diese Vorschrift sichert die Einhaltung der personellen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (s. Fitting u. a. BetrVG, 23 . Aufl., § 101 BetrVG, Rz. 1 ff., Wlotzke/Preis BetrVG, 3. Aufl., § 101 BetrVG, Rz. 1 ff.). Nicht zu folgen vermag die Kammer dem Argument der Antragstellerseite, durch den Verweis auf § 101 BetrVG bestehe die Gefahr, dass die Rechtsschutzmöglichkeiten für Betriebsräte verkürzt würden. Das BAG hat diesbezüglich festgestellt, dass dem Interesse des Betriebsrates, die Durchführung mitbestimmungswidriger personeller Einzelmaßnahmen zu verhindern, durch § 101 BetrVG in vollem Umfang Rechnung getragen wird (s. BAG, Beschluss vom 20.02.2001 – 1 ABR 30/00 – NZA 2001, 1033). Dazu ist darauf hinzuweisen, dass angesichts der vorliegenden Umstände des Einzelfalls bereits nicht feststeht, ob eine Vertretung in einer Außenredaktion immer nur kurzfristig erfolgen müsste, so dass die Maßnahme bereits zu einem Zeitpunkt abgeschlossen wäre, zu dem eine gerichtliche Entscheidung erfolgen könnte. 38

Denn die von der Antragsgegnerseite gewollte Vertretungstätigkeit kann durchaus auch längerfristige Vertretungen, die sich über eine Reihe von Monaten hinziehen, erfassen. Zudem bestünde die Möglichkeit, für den Fall, dass sich eine personelle Einzelmaßnahme wegen Zeitablaufs erledigt hätte, nach Einleitung eines Verfahrens nach § 101 BetrVG innerhalb des Verfahrens zu einem Feststellungsantrag für den konkreten Einzelfall überzugehen. Demgegenüber besteht für einen globalen Feststellungsantrag, wie ihn hier die Antragstellerseite als Antrag zu 1 gestellt hat, kein Rechtschutzbedürfnis. 39

Es ist daher festzuhalten, dass selbst dann, wenn man von der Teilbarkeit der beabsichtigten personellen Maßnahme in zwei Elemente, nämlich den Einsatz in der Zentralredaktion und die Vertretungstätigkeiten ausgeht, kein Rechtschutzbedürfnis besteht. 40

Erst Recht keinen Erfolg kann der Antrag haben, wenn man – wie die Antragsgegnerseite – von der Unteilbarkeit der personellen Einzelmaßnahme ausgeht. Es spricht viel dafür, dass der Antragsgegner mit seinem Versetzungsantrag der Arbeitnehmerin T einen neuorganisierten Arbeitsplatz zuweisen wollte, der aus zwei fest miteinander verbundenen Elementen bestehen sollte, nämlich der Tätigkeit in der Zentralredaktion und Vertretungstätigkeiten in den Außenredaktionen. Dafür spricht insbesondere, dass in dem Antragsformular, das der Antragsgegner dem Antragsteller übersandt hat (Bl. 5 d. A.) unter 41

der Rubrik "Abteilung" angegeben hat, dass Frau T in der Zentralredaktion/Schwerpunkt: Magazin und regelmäßig als Vertreterin in anderen redaktionellen Einheiten einschließlich der Bezirksredaktionen eingesetzt werden sollte. Dies spricht dafür, dass der ursprüngliche feste Arbeitsplatz in der Zentralredaktion umgestaltet werden sollte in einen solchen Arbeitsplatz, bei dem die Arbeitsleistung grundsätzlich an mehreren Orten, nämlich sowohl in der Zentralredaktion als auch in anderen redaktionellen Einheiten einschließlich der Bezirksredaktionen zu erbringen war.

Erkennbare Absicht der Antragsgegnerseite war es damit, einen Springerarbeitsplatz einzurichten, der gerade dadurch gekennzeichnet war, dass sich die Arbeitsleistung nicht auf einen Arbeitsort beschränkte. 42

Dabei obliegt es der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers im Hinblick auf die Betriebsorganisation und den Zuschnitt der Arbeitsplätze, ob er einen vorher allein in der Zentralredaktion bestehenden Arbeitsplatz anlässlich einer Neubesetzung aufrecht erhält oder ob er diesen Arbeitsplatz unter Einplanung einer Arbeitsverdichtung umorganisiert in einen solchen, der aus mehreren Elementen und verschiedenen Arbeitsorten besteht. 43

Im vorliegenden Fall hatte der Antragsgegner ersichtlich die Absicht, nachdem die vorherige Stelleninhaberin der Stelle in der Zentralredaktion verstorben war, diesen Arbeitsplatz nicht in der bisherigen Form aufrecht zu erhalten, sondern neu zu konfigurieren und den Arbeitsplatz zu erweitern um gelegentliche Vertretungstätigkeiten in den Außenredaktionen. Dem entspricht auch, dass die Arbeitnehmerin Frau T schon ab Herbst 2005 zumindest gelegentlich vertretungsweise in anderen Außenredaktionen eingesetzt worden ist. 44

Der Versetzung auf diesen neu konfigurierten Arbeitsplatz hat der Antragsteller nicht rechtswirksam widersprochen. Für einen Widerspruch ist erforderlich, dass die dem Arbeitgeber mitgeteilten Gründe sich einem der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Tatbestände zuordnen lassen. Unbeachtlich ist eine Begründung, wenn sie offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt (s. BAG, Beschluss vom 06.08.2002 – 1 ABR 49/01 – NZA 2003, 386 ff.). 45

Der Antragsteller hat insoweit in seinem Zustimmungsverweigerungsschreiben darauf abgehoben, dass der Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin Frau T regelmäßige Vertretungen in anderen redaktionellen Einheiten einschließlich Bezirksredaktionen nicht zulasse. Dies ist vom Ausgangspunkt her ein Einwand, der individualrechtlicher Natur ist, aber keinen unmittelbaren Bezug zu einem der in § 99 Abs. 2 Nr. 1 – 4 BetrVG aufgezählten Zustimmungsverweigerungsgründe aufweist. Selbst wenn man insoweit einen Bezug zu § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG herstellen wollte und darin eine Benachteiligung der Arbeitnehmerin T ohne sachlichen Grund sehen wollte, ist hier festzustellen, dass eine solche Benachteiligung ohne sachlichen Grund nicht vorliegt. 46

Zu berücksichtigen ist, dass der ursprüngliche Arbeitsplatz von Frau T in der Lokalredaktion in B ersatzlos weggefallen war. Angesichts der Alternative der Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann die Versetzung auf einen Springerarbeitsplatz nicht als Benachteiligung angesehen werden. Es kommt hinzu, dass der Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin Frau T einer solchen Versetzung auf einen Arbeitsplatz, der wechselnde Arbeitsorte mit einschließt, nicht entgegensteht. Denn der Anstellungsvertrag enthielt in Ziffer 5 einen Versetzungsvorbehalt, der ausdrücklich das Recht des Arbeitgebers vorsieht, die Arbeitnehmerin in eine andere Arbeitsgruppe oder Abteilung zu versetzen oder die Zuweisung neuer Aufgaben vorzunehmen, wenn das aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. 47

Dass die Versetzung nur zu einem festen anderen Arbeitsort zulässig wäre und die Versetzungsklausel einschränkend auszulegen wäre, lässt sich dem Inhalt des Versetzungsvorbehaltes nicht entnehmen. In der praktischen Umsetzung der Versetzung kann zudem kein Nachteil für die Arbeitnehmerin Frau T gesehen werden. 48

Als die Arbeitnehmerin Frau T noch an ihrem alten Arbeitsplatz in der Lokalredaktion in B beschäftigt war, hatte sie nach der Aufstellung der Antragstellerseite (auf Bl. 165 d. A.) täglich die Fahrtstrecke von ihrem Wohnort in B zu ihrem Arbeitsort in B zurückzulegen. Dies bedingte nach der Aufstellung der Antragstellerseite einen Hinweg von 78 min und einen Rückweg von 85 min. Nach ihrer Versetzung ist Frau T , wie sich aus der im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem LAG am 02.04.2007 überreichten Aufstellung ergibt, an rund ¾ der Arbeitstage in der Zentralredaktion in K tätig gewesen und an rund ¼ der Arbeitstage in den Außenredaktionen. 49

Dies bedeutet, dass Frau T an ¾ der Arbeitstage einen erheblich kürzeren Weg von und zur Arbeit hatte, nämlich nur 41 min Hinweg von B nach K und 42 min Rückweg. Für ¾ der Arbeitstage bedeutete dies praktisch eine Halbierung des täglichen Fahrtzeitenaufwandes. Hinsichtlich des restlichen ¼ der Arbeitstage, an denen Vertretungen durchzuführen waren, war der Vertretungseinsatz nicht automatisch mit längeren täglichen Fahrtzeiten verbunden. Denn die Außenredaktionen in B , S , B und B bedeuteten für Frau T kürzere oder jedenfalls gleich bleibende Fahrtzeiten im Vergleich zu der früher zu bewältigenden Strecke von B nach B und zurück. 50

Lediglich bei Vertretungen in E , G , G und W musste Frau T längere Fahrtzeiten in Kauf nehmen. 51

Insgesamt ergibt sich daraus, dass sich die Fahrtzeitenbelastung von Frau T gegenüber ihrer früheren Situation, als sie täglich von B nach B und zurück fahren musste, deutlich verbessert hat. Eine Benachteiligung kann daher nicht angenommen werden. 52

Damit ergibt sich insgesamt, dass der Antrag zu 1 unter keinem Gesichtspunkt Erfolg haben konnte. 53

3. Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch den Antrag zu 2 zurückgewiesen. Zwar ist dieser Antrag in der Beschwerdebegründung umformuliert worden und die Arbeitnehmerin T nicht mehr namentlich erwähnt worden. Dies ändert aber nichts daran, dass es erkennbar Ziel des Antrages ist, die individualrechtliche Position der Arbeitnehmerin T im Hinblick auf die Gleitzeit zu klären und möglichst zu verbessern. Dies ist ein individualrechtliches Rechtschutzziel. 54

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren können jedoch nur betriebsverfassungsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden (s. BAG, Beschluss vom 18.01.2005 – 3 ABR 21/04 – NZA 2006, 167 ff.). 55

Dies ist auch nicht ein Streit um den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung. Denn dieser steht fest. Er umfasst alle Sekretärinnen, deren ausschließlicher Arbeitsort die Zentralredaktion in der S in K ist. Ob Frau T davon erfasst wird, hängt von der zusätzlichen individualrechtlichen Frage ab, ob sie Arbeitnehmerin mit dem ausschließlichen Arbeitsort K - S ist. Diese Voraussetzung erfüllt aber weder die Arbeitnehmerin Frau T noch der Arbeitsplatz, auf dem sie beschäftigt ist. Denn unverkennbare Absicht des Antragsgegners war es, nach dem Versterben der vorherigen Stelleninhaberin den Arbeitsplatz in der Zentralredaktion neu zu konfigurieren und nicht mehr als einen solchen mit dem 56

ausschließlichen Arbeitsort in der Zentrale zu führen. Der neue Arbeitsplatz sollte, wie auch aus dem Antrag auf Zustimmung deutlich wird, wechselnde Arbeitsorte umfassen und auf eine Einsatzwechseltätigkeit gerichtet sein.

Darin liegt die Organisationsentscheidung, einen Arbeitplatz so umzuorganisieren, dass die Arbeitsleistung nicht ständig am selben Arbeitsort zu erbringen ist. Dabei ist die Möglichkeit, eine solche Einsatzwechseltätigkeit zu schaffen, nicht auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt. Vielmehr eignet sich prinzipiell jede berufliche Tätigkeit, die an verschiedenen Arbeitsorten erbracht werden kann, für die Schaffung eines Arbeitsplatzes, der mit Einsatzwechseltätigkeit verbunden ist. Konsequenz dieser Einstufung ist, dass das Mitbestimmungsrecht bei der Versetzung auf einen solchen Arbeitsplatz mit wechselnden Arbeitsorten nur bei der erstmaligen Versetzung auf einen solchen Arbeitsplatz besteht, nicht aber bei jeder einzelnen Veränderung des Arbeitsortes. 57

Da Inhalt des neu konfigurierten Arbeitsplatzes der Einsatz an wechselnden Arbeitsorten war, unterfiel die Stelle, auf der Frau T beschäftigt wird, auch in der Sache nicht der Betriebsvereinbarung vom 20.01.2006, weil es sich nicht um einen Arbeitsplatz mit ausschließlichem Arbeitsort in der Zentralredaktion handelte. Auf einen solchen von der Antragstellerseite gewünschten Arbeitsplatz mit ausschließlichem Arbeitsort K ist Frau T zu keiner Zeit rechtswirksam versetzt worden, schon deshalb nicht, weil keine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers erkennbar ist, den ursprünglichen Arbeitsplatz nach Tod der früheren Stelleninhaberin unverändert aufrecht zu erhalten. 58

4. Aus den genannten Gründen mussten daher beide Anträge der Antragstellerseite zurückgewiesen werden. 59

Die Rechtsbeschwerde konnte nicht zugelassen werden, da kein Fall von Divergenz vorlag und eine grundsätzliche Bedeutung angesichts des fehlenden Rechtsschutzinteresses nicht angenommen werden konnte. 60

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g : 61

Gegen diesen Beschluss ist kein weitergehendes Rechtsmittel gegeben. Hinsichtlich der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 92 a ArbGG verwiesen. 62

(Dr. Griese) (Blatt) (Wollersheim) 63

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE