
Datum: 16.12.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 7 TaBV 53/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:1216.7TABV53.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 4 BV 357/14
Schlagworte: Versetzung; Ein- bzw. Umgruppierung; stellvertretende Schadenaußenstellenleiterin einer Versicherung; Gruppenleiterin
Normen: §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Die Ernennung einer Gruppenleiterin zur stellvertretenden Leiterin der – einen eigenen Betrieb bildenden - Schadensaußenstelle einer Versicherung stellt eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs.3 BetrVG dar, die regelmäßig eine Entscheidung darüber erfordert, ob eine Umgruppierung stattzufinden hat.

Tenor:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 21.05.2015 in Sachen 4 BV 357/14 wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I. Die Beteiligten streiten darum, ob die Ernennung der Mitarbeiterin K H zur stellvertretenden Leiterin der Schadenaußenstelle K eine Versetzung darstellt und somit die Notwendigkeit einer Eingruppierungsentscheidung mit sich bringt, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auslöst.

1

2

3

Wegen des Sach- und Streitstandes in erster Instanz, wegen der erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträge und wegen der Gründe, die die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Köln dazu bewogen haben, dem Antrag des Betriebsrats stattzugeben, wird auf den vollständigen Inhalt der Gründe des arbeitsgerichtlichen Beschlusses vom 21.05.2015 Bezug genommen.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts wurde der Arbeitgeberin als Beteiligter zu 2. und jetziger Beschwerdeführerin am 08.06.2015 zugestellt. Die Arbeitgeberin hat am 16.06.2015 Beschwerde eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist bis zum 08.09.2015 – am 08.09.2015 begründet. 4

Die Arbeitgeberin als Beschwerdeführerin ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht die Ernennung der Mitarbeiterin H zur stellvertretenden Schadenaußenstellenleiterin zu Unrecht als Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG angesehen habe. Eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG sei stets durch eine starke räumliche Komponente mitgeprägt, die im vorliegenden Fall vollständig fehle. Die vom Arbeitsgericht zitierte Entscheidung des LAG München vom 06.10.2005, 3 TaBV 24/05, sei auf die Umstände des dortigen Einzelfalls zugeschnitten und könne auf den vorliegenden Fall nicht übertragen werden. Die Ernennung einer Sachbearbeiterin zur stellvertretenden Gruppenleiterin, welche Gegenstand des Verfahrens vor dem LAG München gewesen sei, wirke sich sehr viel stärker auf die Arbeitsabläufe im täglichen Arbeitsalltag aus, als dies bei der Ernennung einer Gruppenleiterin wie der Mitarbeiterin H zur stellvertretenden Schadenaußenstellenleiterin der Fall sei. Die Stellvertretung der Schadenaußenstellenleiterin komme nur in Abwesenheitszeiten zum Tragen und betreffe dann auch nur unaufschiebbare Angelegenheiten, die nicht bis zur Rückkehr der Schadenaußenstellenleiterin an ihren Arbeitsplatz warten könnten. Dies gelte umso mehr, als bei dringenden Fällen eine telefonische Erreichbarkeit der Schadenaußenstellenleiterin sichergestellt werde und die jetzige Stelleninhaberin in der Vergangenheit praktisch keine Arbeitsunfähigkeitszeiten aufzuweisen gehabt habe. Berücksichtige man ferner die tariflichen Eingruppierungsvorschriften in § 4 Ziffer 2 a) MTV, wonach bei mehreren Einzeltätigkeiten auf die überwiegende Einzeltätigkeit abzustellen sei, werde gleichfalls deutlich, dass die hier vorliegende Einzeltätigkeit einer Abwesenheitsvertretung nicht im tariflichen Sinne überwiege, weil sowohl in quantitativer (zeitlicher) als auch qualitativer Hinsicht die von Frau H weiterhin wahrgenommenen Aufgaben einer Gruppenleiterin für ihre Tätigkeit dominierend und prägend seien. 5

Die Arbeitgeberin als Beteiligte zu 2. und Beschwerdeführerin beantragt nunmehr, 6
den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 21.05.2015 abzuändern und den Antrag 7
zurückzuweisen.

Der Betriebsrat als Antragsteller und Beschwerdegegner beantragt, 8
die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen. 9

Der Betriebsrat und Beschwerdegegner hält die arbeitsgerichtliche Entscheidung in 10
Ergebnis und Begründung für zutreffend. Eine Versetzung liege vor, wenn sich eines der drei
Elemente Inhalt, organisatorische Einordnung und/oder Ort der Tätigkeit ändere und sich
dadurch das Gesamtbild des Arbeitsbereichs verändere. Die Schadenaußenstellenleiterin sei
als Betriebsleiterin u. a. verantwortlich für die fachliche und personelle Betreuung der
Gruppenleiter sowie die Umsetzung der Abteilungsziele der Schadenaußenstelle. Im
Vertretungsfall sei Frau H damit Vorgesetzte der übrigen Gruppenleiter. Ihre Stellung in

Organisation und Hierarchie des Betriebes verändere sich daher in erheblicher Art und Weise. Abwesenheitszeiten der Schadenaußenstellenleiterin könnten auch ungeplant, plötzlich und unangekündigt auftreten. Frau H müsse die für die Wahrnehmung der Stellvertreteraufgabe erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten somit ständig vorhalten und bei Eintritt des Vertretungsfalles einsetzen können.

Auf den vollständigen Inhalt der Beschwerdebegründungsschrift der Arbeitgeberin, 11
der Beschwerdeerwiderungsschrift des Betriebsrats und den weiteren Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 14.12.2015 wird ergänzend Bezug genommen.

II. A. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts 12
Köln vom 21.05.2015 in Sachen 4 BV 357/14 ist zulässig. Die Beschwerde ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie wurde auch innerhalb der in § 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen formell ordnungsgemäß eingelegt und begründet.

B. Die Beschwerde der Arbeitgeberin konnte jedoch keinen Erfolg haben. Das 13
Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit zutreffend entschieden und seine Entscheidung tragfähig und überzeugend begründet.

Die Arbeitgeberin und Beschwerdeführerin ist verpflichtet, wegen der Ernennung der 14
Mitarbeiterin K H zur stellvertretenden Schadenaußenstellenleiterin eine Eingruppierungsentscheidung vorzunehmen und hierzu gemäß § 99 BetrVG die Zustimmung des antragstellenden Betriebsrats und Beschwerdegegners einzuholen. Anlässlich einer Versetzung hat der Arbeitgeber nämlich zu prüfen, ob die bisherige Eingruppierung der betroffenen Arbeitgeberin weiterhin zutreffend ist oder ob eine Umgruppierung bzw. Neu-Eingruppierung in eine andere Vergütungsgruppe als bisher vorzunehmen wäre (BAG vom 12.12.2006, 1 ABR 13/06, NZA 2007, 348 f.).

1. Bei der Ernennung der Mitarbeiterin K H zur stellvertretenden 15
Schadenaußenstellenleiterin handelt es sich um eine Versetzung gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG. Die Ernennung der Gruppenleiterin H zur stellvertretenden Schadenaußenstellenleiterin der Schadenaußenstelle Köln beinhaltet die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs als bisher.

a. Die Schadenaußenstelle K stellt, wie zwischen den Beteiligten unstreitig ist, einen 16
eigenständigen Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne dar.

b. Die Funktion der Schadenaußenstellenleiterin ist somit gleichbedeutend mit der 17
Funktion einer Betriebsleiterin. Durch die Bestellung zur (alleinigen) Stellvertreterin der Betriebsleiterin hat die Mitarbeiterin H eine neue, höhere Stufe in der Hierarchie des K Betriebes erreicht als bisher in ihrer Eigenschaft als Gruppenleiterin.

aa. Dies folgt, worauf der Betriebsrat zutreffend hinweist, daraus, dass die 18
Mitarbeiterin H dann, wenn sie ihre Stellvertreterfunktion auszuüben hat, zur Vorgesetzten der ihr ansonsten gleichgestellten Gruppenleiter wird.

bb. Überdies ist sie bei Aktivierung ihrer Leitungsposition für den gesamten Betrieb in 19
K verantwortlich.

cc. Ob sich dies, bezogen auf die gesamte Arbeitstätigkeit der Mitarbeiterin H , im 20
alltäglichen Arbeitsablauf quantitativ weniger häufig auswirkt als bei der zur stellvertretenden Gruppenleiterin ernannten Sachbearbeiterin im Fall des LAG München mag dahingestellt bleiben; denn jedenfalls in qualitativer Hinsicht stellt die Funktion der stellvertretenden

Schadenußenstellenleiterin eine bedeutende Veränderung der Position der Mitarbeiterin H dar.

- c. Diese Änderung in der hierarchischen Einstufung des Betriebes wird, sozialpsychologisch betrachtet, in der Betriebsöffentlichkeit auch deutlich wahrgenommen, gilt der/die Stellvertreter/-in des Betriebsleiters/der Betriebsleiterin doch gemeinhin als „die Nr. 2“ in der Betriebshierarchie und hebt sich damit deutlich aus der wahrgenommenen Stellung der übrigen Gruppenleiter heraus. 21
- d. Das von der Beschwerdeführerin betonte quantitative Element, also die Frage, mit welchem zeitlichen Anteil an ihrer Gesamttätigkeit die Mitarbeiterin H ihre Tätigkeit als stellvertretende Betriebsleiterin tatsächlich ausübt, kann ohnehin nicht zuverlässig vorhergesagt und bestimmt werden. 22
- aa. Zunächst kann aufgrund üblicher Erfahrungswerte angenommen werden, dass die Stellvertreterin regelmäßig ca. 4 – 6 Wochen pro Jahr während der Urlaubsabwesenheit der Schadenußenstellenleiterin ihre Funktion wahrnehmen müssen. Hierbei wird es sich zwar regelmäßig um sog. planbare Abwesenheitszeiten handeln, in die jedoch auch unvorhergesehene und damit nicht geplante Ereignisse fallen können, die ein Tätigwerden der Betriebsleitung erfordern. 23
- bb. Die von der Beschwerdeführerin behauptete telefonische Erreichbarkeit der Betriebsleiterin auch in Abwesenheitszeiten ändert nichts daran, dass die jeweils amtierende Betriebsleitung auch vor Ort handlungsfähig sein muss. Zudem kann der entsprechende Vortrag der Beschwerdeführerin auch nicht so verstanden werden, dass die Betriebsleiterin während jedes Erholungsurlaubs jederzeit „für alle Fälle“ telefonisch erreichbar sein muss, da eine solche Organisationsweise mit dem Erholungszweck des Urlaubs nicht zu vereinbaren wäre. 24
- cc. Vor allem aber können unabhängig von der Person des Inhabers/der Inhaberin der Betriebsleitungsposition jederzeit und auch plötzlich und unerwartet ungeplante Verhinderungsfälle auftreten. Auch eine in der Vergangenheit stets gesunde Betriebsleiterin kann z. B. schwer erkranken oder infolge eines Unfalls langfristig ausfallen. Entscheidendes Charakteristikum der Funktion der Abwesenheitsstellvertretung ist daher, dass der Abwesenheitsstellvertreter jederzeit latent darauf vorbereitet sein muss, die Betriebsleiterfunktion wahrzunehmen und unter Umständen auch langfristig aktiv auszuüben. 25
- e. Erfährt die Mitarbeiterin H somit durch die Ernennung zur stellvertretenden Schadenußenstellenleiterin in qualitativer Hinsicht eine bedeutsame Aufwertung ihrer Tätigkeit und eine Veränderung ihrer Position im hierarchischen Gefüge des Betriebes, so liegt die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG vor, auch ohne dass sich in räumlicher bzw. örtlicher Hinsicht etwas an ihrer Tätigkeit änderte. Es ist – auch nach ständiger BAG-Rechtsprechung – keine unabdingbare Voraussetzung jedweder Versetzung, dass sich an der Tätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers auch in räumlicher bzw. örtlicher Hinsicht etwas ändern müsste. 26
- f. Schließlich spricht auch der Hinweis der Beschwerdeführerin auf § 4 Ziffer 2 a) MTV nicht gegen das Vorliegen einer Versetzung und der damit einhergehenden Notwendigkeit, eine Ein- bzw. Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen. Ob eine Versetzung vorliegt, die die Notwendigkeit mit sich bringt, eine Ein- bzw. Umgruppierungsentscheidung zu treffen, impliziert nicht, dass eine jede Versetzung auch notwendig zu einer Veränderung der bisherigen Eingruppierung führen muss. Die 27

Notwendigkeit, in Anbetracht einer Versetzung die bisherige Eingruppierung zu überprüfen, ist ergebnisoffen. Die Frage nach der objektiv richtigen Eingruppierung der Mitarbeiterin H nach der Zuweisung der Funktion einer stellvertretenden Schadenaußenstellenleiterin wird erst im Rahmen eines von der Arbeitgeberin eingeleiteten Anhörungs- und Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu diskutieren sein.

2. Die rechtliche Notwendigkeit, ein solches Verfahren einzuleiten, hat das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 21.05.2015 zutreffend angenommen. Auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wird ergänzend Bezug genommen. 28

C. Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Rechtsbeschwerde ist nicht gegeben. 29

Rechtsmittelbelehrung 30

Gegen diesen Beschluss ist ein weiteres Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach §§ 92 a, 72 a Abs. 2 – 7 ArbGG wird äußerst vorsorglich hingewiesen. 31