

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 31/09

3 Sa 31/08  
Landesarbeitsgericht  
Bremen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. März 2010

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. März 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger

und Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Furchtbar und Lohre für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 23. Oktober 2008 - 3 Sa 31/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Der Kläger verlangt im vorliegenden Verfahren von der Beklagten, ihn zum Containerbrücken-Fahrer auszubilden und ihn nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung entsprechend zu beschäftigen. 1

Die Beklagte beschäftigt circa 1.000 zum Betriebsrat wahlberechtigte Arbeitnehmer. Der Kläger ist bei ihr seit 1989 tätig. Er ist Ersatzmitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats. Nach dem Arbeitsvertrag vom 9. Februar 1989 wird der Kläger „als Hafendarbeiter ... eingestellt“. 2

Im Rahmen seiner Tätigkeit als Hafendarbeiter wird der Kläger ua. als Springer eingesetzt. Dabei ist es als Mitglied des jeweiligen Teams zeitweise seine Aufgabe, dem Fahrer einer Containerbrücke Signale zu geben. Das erfolgt teilweise auch von Deck eines Schiffes aus. Das Bruttomonatsentgelt des Klägers betrug zuletzt 2.892,00 Euro. 3

Der Kläger bemühte sich seit 1999, eine Ausbildung zum Containerbrücken-Fahrer bei der Beklagten zu absolvieren und eine dementsprechende Tätigkeit zu übernehmen. Seit dieser Zeit sind - auch während des laufenden Verfahrens - mehrere andere Arbeitnehmer als Containerbrücken-Fahrer ausgebildet worden und werden entsprechend eingesetzt. Containerbrücken-Fahrer werden bei der Beklagten schwerpunktmäßig mit dem Bedienen von 4

Containerbrücken betraut. Wegen der mit dieser Tätigkeit verbundenen Belastung erfolgt das jedoch nicht vollschichtig. Im Übrigen werden ihnen je nach Arbeitsanfall auch andere Tätigkeiten zugewiesen. Für den Kläger wäre die Vergütung in der angestrebten Position um ca. 200,00 Euro brutto monatlich höher als derzeit.

Die für die Tätigkeit als Containerbrücken-Fahrer einschlägige Unfallverhütungsvorschrift vom 1. Dezember 1974 in der Fassung vom 1. April 2001 (*hiernach: BGV D 6 Krane*) sieht ua. folgende Regelungen vor:

5

„§ 29 Kranführer, Instandhaltungspersonal

- (1) Der Unternehmer darf mit dem selbständigen Führen (Kranführer) oder Instandhalten eines Kranes nur Versicherte beschäftigen,
1. die das 18. Lebensjahr vollendet haben,
  2. die körperlich und geistig geeignet sind,
  3. die im Führen oder Instandhalten des Kranes unterwiesen sind und ihre Befähigung hierzu ihm nachgewiesen haben und
  4. von denen zu erwarten ist, dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben zuverlässig erfüllen.

...“

Auf die auch im Jahre 2005 wiederholt vorgetragene Bitte des Klägers, ihn zum Containerbrücken-Fahrer auszubilden, reagierte die Beklagte mit Schreiben vom 7. Februar 2005, das auszugsweise wie folgt lautet:

6

„...“

Im Rahmen der neuen Teamstrukturen sind — unabhängig von der Zugehörigkeit zum E- bzw. N-Schichtsystem — pro Team im Idealfall 3 CB-Fahrer vorgesehen. Im E-Schichtsystem liegt die Anzahl der CB-Fahrer aufgrund der bereits ausgebildeten Mitarbeiter in fast allen Teams bei 4 CB-Fahrern. Es besteht keine Notwendigkeit, weitere CB-Fahrer für dieses Schichtsystem auszubilden.

Eine Ausbildung von CB-Fahrern ist betrieblich lediglich für das neue Schichtsystem erforderlich. Aus diesem Grund haben wir Ihnen angeboten, sich im Jahr 2005 zum CB-Fahrer ausbilden zu lassen und in eines der neuen N-

Teams zu wechseln.

...

Auch in 2006 wird ein Wechsel verbunden mit einer Ausbildung wieder möglich sein. Sollten Sie dies in Betracht ziehen, möchten wir Sie bitten, uns dies bis zum 30.09.2005 mitzuteilen.

...“

Mit Schreiben vom 18. Mai 2005 teilte der jetzige Prozessbevollmächtigte des Klägers der Beklagten ua. Folgendes mit:

7

„Herr M hat sich bei Ihnen um die Ausbildung zum CB-Fahrer im E-Schichtsystem beworben.

Sie haben ihm mit Schreiben vom 07.02.2005 mitgeteilt, dass derzeit keine CB-Fahrer im E-Schichtsystem benötigt werden, weil diese in fast allen Teams bei vier ausgebildeten CB-Fahrern liegen.

Sie haben ihm stattdessen angeboten, in das N-Schichtsystem zu wechseln und dort eine Ausbildung als CB-Fahrer vorzunehmen.

Der Wechsel in das N-Schichtsystem ist allerdings mit einer erheblichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verbunden.

Diesseits wird die Auffassung vertreten, dass Herr M Anspruch auf Ausbildung als CB-Fahrer im E-Schichtsystem oder Z-Schichtsystem hat.

...

Bitte bestätigen Sie uns bis zum 31.05.2005, dass Sie bereit sind, Herrn M als CB-Fahrer im E-Schichtsystem oder aber im Z-Schichtsystem auszubilden.

...“

Mit Schreiben vom 31. Mai 2005 teilte die Beklagte dem Prozessbevollmächtigten des Klägers mit, derzeit bestehe kein Bedarf an einer Ausbildung von Mitarbeitern zu Containerbrücken-Fahrern für die E- oder Z-Teams. Ferner heißt es dort:

8

„...“

Im Gegensatz zu den E- und Z-Teams besteht für die N-Teams derzeit noch ein Ausbildungsbedarf für Containerbrücken-Fahrer. Wir haben daher Herrn M entsprechend

den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung zum freiwilligen Wechsel bei C angeboten, an einem Auswahlverfahren teilzunehmen, um sich bei Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen zum CB-Fahrer im N-System ausbilden zu lassen.

...“

Der Kläger verlangte in der Folgezeit erneut von der Beklagten, ihn zum Containerbrücken-Fahrer auszubilden und erklärte dabei erstmalig seine Bereitschaft, in das N-Schichtsystem zu wechseln. Am 18. Januar 2007 besprachen Mitglieder der Personalabteilung, der Teamkoordination und des Betriebsrats den Ausbildungswunsch des Klägers. 9

Die Beklagte ersuchte den Betriebsrat mit Schreiben vom 18. Januar 2007, das dem Betriebsrat am Folgetag vorab per E-Mail und am 22. Januar 2007 im Original zuging, um die Zustimmung zur Ausbildung des Klägers. In dem Schreiben heißt es auszugsweise wie folgt: 10

„...“

Herr M hat beantragt, eine CB-Ausbildung zu absolvieren. Er hat sich gleichzeitig bereit erklärt, in diesem Zusammenhang dauerhaft in das N-Schichtsystem zu wechseln, da dies nach den geltenden betrieblichen Regelungen die zwingende Voraussetzung für eine CB-Ausbildung darstellt. Unter Vorbehalt der am 25. Januar 2007 stattfindenden medizinischen Eignungsuntersuchung sind uns keine Gründe bekannt, die gegen eine CB-Ausbildung sprechen.

...“

Mit Schreiben vom 25. Januar 2007, das am Folgetag in der Personalabteilung der Beklagten einging, verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu dieser Maßnahme unter Darlegung folgender Begründung: 11

„...“

Nach intensiver Diskussion ist der Betriebsrat zu der Auffassung gekommen, eine Ausbildung zum CB-Fahrer, aber auch eine dauerhafte Versetzung in ein N-Team, abzulehnen.

Grundlage für die Ablehnung des Betriebsrates ist das Verhalten von dem Mitarbeiter M in den letzten 10 Jahren

innerhalb des Betriebes.

Dieses wird in diversen Abmahnungen und einem eingeleiteten Kündigungsverfahren aus dem Jahre 2001 deutlich.

Im Vordergrund stand immer das Verhalten des Mitarbeiters M gegenüber seinen unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen bzw. auch sein Verhalten gegenüber externen Beschäftigten bei E, wie z.B. G-Kollegen und dem Personal von A.

Durch sein Verhalten hat sich der Mitarbeiter M immer außerhalb seines Teams gestellt, bis hin, dass sich Kolleginnen und Kollegen von ihm bedroht gefühlt haben.

In vielen Gesprächen, die wir auch als Betriebsrat mit dem Mitarbeiter M geführt haben, wurde von unserer Seite immer wieder versucht, ihm deutlich zu machen, dass er sein Verhalten im Miteinander mit seinen Kollegen und mit seinem Team unbedingt verändern müsse.

Wir müssen nun aktuell feststellen, dass der Mitarbeiter M sein Verhalten in keiner Form dauerhaft geändert hat.

Dies ist im letzten Teamgespräch seines Teams am 18.01.2007 mehr als deutlich geworden.

Auf Anforderung des Teamsprechers haben an diesem Gespräch die Personalabteilung, die Team-Koordinatorin und der Betriebsrat teilgenommen.

Im Beisein des Mitarbeiters M haben fast alle Mitglieder des Teams deutlich gemacht, dass sie nicht mehr bereit sind, aufgrund des unkollegialen Verhaltens, mit dem Mitarbeiter M zusammen zu arbeiten. Seit Einführung der Teamarbeit eine bisher nicht vorgekommene Situation.

Ähnliche Diskussionen hat es in der Vergangenheit auch schon in anderen Teams, in denen der Mitarbeiter M zugeordnet war, gegeben.

Aus diesem Grunde würden wir es für unverantwortlich halten, den Mitarbeiter M in ein Team, das ausschließlich aus neuen Mitarbeitern zusammengesetzt ist, die noch über keine Hafenerfahrung verfügen, einzusetzen.

Das Führen einer Containerbrücke setzt ein hohes Verantwortungsbewusstsein für die dort eingesetzten Mitarbeiter und für das Gerät voraus.

Nur das Zusammenwirken aller Gerätefahrer eines Containerganges kann die Sicherheit und das Vertrauen der dort eingesetzten Mitarbeiter garantieren.

Der Mitarbeiter M hat in der Vergangenheit bewiesen, dass er insbesondere in Stress-Situationen unkontrolliert reagiert und somit ein Risiko darstellen würde.

So gibt es heute schon Kollegen, die angekündigt haben, dass sie es ablehnen würden, z.B. einen Laschkorb zu besteigen, wenn der Mitarbeiter M als CB-Fahrer eingesetzt würde.

Auch diese Situation ist bisher einmalig in unserem Betrieb.

Aus den genannten Gründen sind wir als Betriebsrat zu der Auffassung gekommen, dass weder ein Einsatz in einem N-Team, noch die Ausbildung zum Containerbrücken-Fahrer zu verantworten wäre.

...“

Das Schreiben des Betriebsrats nahm die Beklagte zum Anlass, eine bereits festgelegte ärztliche Untersuchung über die medizinische Eignung des Klägers als Containerbrücken-Fahrer abzusagen. Unter dem 29. Januar 2007 teilte sie dem Kläger mit, wegen der ablehnenden Stellungnahme des Betriebsrats könne sie ihn nicht wie ursprünglich geplant ausbilden und in ein N-Team versetzen.

12

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei aufgrund einer bindenden Zusage verpflichtet, ihn auszubilden. Auf die Weigerung des Betriebsrats der Maßnahme zuzustimmen, könne sie sich erst berufen, wenn sie erfolglos versucht habe, die Zustimmung des Betriebsrats in einem Beschlussverfahren ersetzen zu lassen. Das Ermessen der Beklagten ein solches Verfahren einzuleiten, sei auf Null reduziert. Der Betriebsrat sei offensichtlich nicht berechtigt gewesen, die Zustimmung zu verweigern. In Wirklichkeit gestalte sich die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern - von üblichen Reibereien abgesehen - konfliktfrei. Er verfüge über hinreichendes Verantwortungsbewusstsein, wie sein langjähriger Einsatz als Springer belege. Zumindest folge eine Ausbildungspflicht jedoch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Beklagte andere Mitarbeiter zum Containerbrücken-Fahrer ausgebildet habe.

13

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

14

die Beklagte zu verurteilen, ihn - bei Bestehen der entsprechenden medizinischen Eignungsuntersuchung - als Containerbrücken-Fahrer auszubilden und - bei Bestätigung durch den Ausbilder, dass er hierzu „geeignet“ ist - entsprechend zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 15

Sie hat die Ansicht vertreten, ihre Zusage habe, was auch für den Kläger ersichtlich gewesen sei, unter dem Vorbehalt gestanden, dass der Betriebsrat der Ausbildung zustimme. Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BGV D 6 Krane sei eine Ausbildungseignung unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsstruktur des Auszubildenden zu beurteilen. Die Vergangenheit habe gezeigt, dass der Kläger insbesondere in Stresssituationen unkontrolliert und aufbrausend reagiere und damit ein Risiko für sich und andere darstelle. In dem Gespräch am 18. Januar 2007 habe der weit überwiegende Teil der Teammitglieder es abgelehnt, mit dem Kläger zusammenzuarbeiten. Sie habe daher ohne Ermessensfehler entschieden, kein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem zuständigen Arbeitsgericht einzuleiten. 16

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 17

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Klage ist zwar zulässig, jedoch nicht begründet. 18

I. Der Klageantrag bedarf der Auslegung und ist ausgelegt zulässig. 19

1. Vor dem Hintergrund des Konfliktes der Parteien erstrebt der Kläger - für die Beklagte, wie der Prozessverlauf zeigt, ersichtlich - eine Verurteilung der Beklagten zu Folgendem: Sie soll alle Handlungen vornehmen, die erforderlich sind, damit er zum Containerbrücken-Fahrer ausgebildet werden kann und, 20



falls dies erfolgreich ist, ihm eine entsprechende Tätigkeit zuweisen. Die Beklagte soll also ein notwendiges Zustimmungseretzungsverfahren gegen den Betriebsrat durchführen, die gesundheitliche Eignung des Klägers feststellen lassen, bei Eignung die Ausbildung zum Containerbrücken-Fahrer durchführen und ihn im Fall der erfolgreichen Ausbildung entsprechend einsetzen.

Nur eine solche Auslegung des Klageantrags entspricht der Interessenlage. Da der Antrag von der Beklagten entsprechend verstanden worden ist, stehen auch deren berechnigte Interessen einer derartigen Auslegung nicht entgegen. Das Revisionsgericht ist zur Auslegung von Prozesserkklärungen befugt (*vgl. zu den maßgeblichen Grundsätzen: BAG 22. Dezember 2009 - 3 AZN 753/09 - Rn. 11 f., AP ArbGG 1979 § 72a Nr. 66 = EzA ArbGG 1979 § 72a Nr. 121*). 21

2. So ausgelegt ist der Antrag zulässig. Dass der Kläger damit einen Beschäftigungsanspruch auf der Grundlage mehrfacher Bedingungen stellt, nämlich Durchführung des Zustimmungseretzungsverfahrens, der medizinischen Eignung und der erfolgreichen Ausbildung, ist unschädlich. Es handelt sich um formalisierte Bedingungen, die - einer behördlichen Entscheidung gleich - Voraussetzungen für den vom Kläger letztlich erstrebten Einsatz durch die Beklagte sind. In derartigen Fällen kann, wenn die Voraussetzungen des § 259 ZPO vorliegen, abhängig von Bedingungen auf eine künftige Leistung geklagt werden (*vgl. für den Fall der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats: BAG 3. Dezember 2002 - 9 AZR 481/01 - zu A I 1 der Gründe, BAGE 104, 45*). Etwas anderes würde zu Einschränkungen der Durchsetzung von Rechtsansprüchen führen, die mit dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes nicht vereinbar wären. 22

II. Die Klage ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch nicht zu. 23

1. Der Kläger hat keinen vertraglichen Anspruch auf die begehrte Ausbildung. Eine solche Verpflichtung ergibt sich weder aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag der Parteien, der lediglich einen Einsatz als „Hafenarbeiter“ 24

vorsieht, noch aus dem späteren Schriftwechsel. Davon geht das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise aus. Die Revision erhebt auch keine Einwände.

2. Die Beklagte ist auch nicht aufgrund einer Selbstbindung verpflichtet, die vom Kläger begehrten Handlungen mit dem Ziel seines Einsatzes als Containerbrücken-Fahrer vorzunehmen, insbesondere nicht verpflichtet, die hier rechtlich erforderliche Zustimmung des Betriebsrats dafür einzuholen. 25

a) Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Die Regelung in § 106 Satz 1 GewO trägt der Gegebenheit Rechnung, dass Arbeitsverträge nur eine rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht festlegen können (*BAG 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 47, AP BGB § 307 Nr. 26*). Das gesetzliche Weisungsrecht ermöglicht es dem Arbeitgeber, diese rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach zeitlicher Verteilung, Art und Ort unter Beachtung des billigen Ermessens zu konkretisieren (*vgl. BAG 15. September 2009 - 9 AZR 757/08 - Rn. 52, EzA GewO § 106 Nr. 4*). Der Arbeitgeber kann das ihm zustehende Ermessen im Wege der Selbstbindung einschränken, zB wenn der Arbeitgeber die endgültige Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit an bestimmte Voraussetzungen knüpft. In diesem Fall verhielte er sich widersprüchlich und verstieße damit gegen das in § 242 BGB niedergelegte Gebot von Treu und Glauben, wenn er bei Vorliegen dieser Voraussetzung ohne das Hinzutreten neuer Umstände von seiner ursprünglichen Entscheidung Abstand nähme (*vgl. BAG 17. Dezember 1997 - 5 AZR 332/96 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 87, 311*). 26

b) Hier hat sich die Beklagte zwar durch das Schreiben vom 31. Mai 2005 dahingehend gebunden, den Kläger nach erfolgreichem Auswahlverfahren bei Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen als Containerbrücken-Fahrer im N-System ausbilden zu lassen. Nach dem Wortlaut des Schreibens ging es lediglich um die fachlichen und persönlichen Voraus- 27

setzungen, also die vom Kläger im Klageantrag angesprochenen Bedingungen der medizinischen Eignung und der erfolgreichen Ausbildung. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, dass sich die Selbstbindung nicht auf diese ausdrücklich benannten Voraussetzungen beschränkte, sondern unter dem stillschweigenden Vorbehalt stand, dass der Betriebsrat der Maßnahme zustimme oder die Zustimmung aufgrund gesetzlicher Vorschriften als erteilt gelte.

Allerdings kommt es für die Frage, ob die Beklagte ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG gegenüber dem Betriebsrat durchführen muss, allein auf die Rechtsbeziehung zwischen der Beklagten als Arbeitgeberin und dem Kläger als Arbeitnehmer an (*vgl. MünchArbR/Matthes 2. Aufl. Bd. 3 § 352 Rn. 112; Raab GK-BetrVG 9. Aufl. § 99 Rn. 184; Thüsing in Richardi BetrVG 12. Aufl. § 99 Rn. 279*). Eine dahingehende Selbstbindung wäre deshalb rechtlich denkbar. Hier besteht sie jedoch nicht. 28

Die Selbstbindung bei Ausübung des Weisungsrechts nach § 106 GewO geht nur so weit, wie es ihr rechtlicher Ausgangspunkt erfordert: Nur in dem Umfang der Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers berechtigt als widersprüchlich ansehen kann, ist der Arbeitgeber durch die Selbstbindung gehindert, von der seitens des Arbeitnehmers erstrebten Ausübung des Weisungsrechts abzusehen. 29

Geht es um die gesetzlich vorgesehene Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme iSd. §§ 99 ff. BetrVG, kann der Arbeitnehmer - ohne besondere Umstände - nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber sich hinsichtlich seines Verhaltens gegenüber dem Betriebsrat selbst binden wolle. Kein Arbeitnehmer kann ohne besondere Umstände darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber sich ohne weiteres verpflichten wolle, gegenüber dem Betriebsrat einen rechtlichen Konflikt durchzustehen lediglich deshalb, weil er diesen gewinnen würde. Eine derartige Herangehensweise widerspräche einer rationalen und die Funktion des Betriebsrats als Organ der Betriebsverfassung achtenden Vorgehensweise des Arbeitgebers. Um eine derart weitgehende Selbstbindung des Arbeitgebers gegenüber einem einzel- 30

nen Arbeitnehmer anzunehmen, müssen besondere Anhaltspunkte gegeben sein.

Etwas anderes folgt auch nicht aus der Entscheidung des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 2002 (- 9 AZR 481/01 - BAGE 104, 45). Dort hat der Neunte Senat allerdings angenommen, dass einem schwerbehinderten Arbeitnehmer, der die Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes begehrt, grundsätzlich ein Anspruch auf Durchführung des gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens zusteht, falls der Betriebsrat die Zustimmung zur dafür erforderlichen Versetzung verweigert. Das ergibt sich jedoch daraus, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer in diesem Fall einen gesetzlichen Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX hat. Dieser ist allein dadurch begrenzt, dass der Einsatz - und damit gegebenenfalls das Zustimmungsersetzungsverfahren - dem Arbeitgeber zumutbar sein muss. Im vorliegenden Fall geht es jedoch nicht um einen gesetzlichen Anspruch des Klägers, sondern darum, was er aufgrund des Verhaltens der Beklagten berechtigt erwarten konnte.

31

Ebenso wenig sind die Entscheidungen des Zweiten Senats vom 29. Januar 1997 (- 2 AZR 9/96 - BAGE 85, 107) und vom 22. September 2005 (- 2 AZR 519/04 - BAGE 116, 7) einschlägig. Der Zweite Senat hat sich darin mit der Frage befasst, inwieweit dem Arbeitgeber auferlegt werden kann, ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen, bevor er eine Kündigung ausspricht. Im vorliegenden Fall ging es nicht darum, ob die Beklagte von einem Kündigungsrecht Gebrauch machen kann, sondern inwieweit sie gegenüber dem Kläger während des laufenden Arbeitsverhältnisses Vertrauenstatbestände gesetzt hat.

32

Nach allem erforderliche besondere Umstände hat der Kläger ebenso wenig vorgetragen wie ein kollusives Zusammenwirken zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat.

33

c) Im vorliegenden Fall lag eine Versetzung vor, der der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zuzustimmen hatte, da die in dieser Vorschrift vorgesehene Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als zwanzig wahl-

34

berechtigten Arbeitnehmern erreicht ist. Diese Zustimmung gilt auch nicht als erteilt, da der Betriebsrat hier wirksam seine Zustimmungsverweigerung erklärt hat (§ 99 Abs. 3 BetrVG).

aa) Die vom Kläger erstrebte Maßnahme, auch schon die erstrebte Ausbildung, stellt eine zustimmungspflichtige Versetzung nach § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 BetrVG dar. 35

Versetzung in diesem Sinne ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die die voraussichtliche Dauer von 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 (*BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 28, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 48 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 13*). Er umfasst neben dem Ort der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation (*vgl. BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 21, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 47 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 8*). 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 als eine „andere“ anzusehen ist (*BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 22, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 7*). 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 (*BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 21, aaO*). Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs erfüllt für sich allein den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 36

Satz 1 BetrVG aber auch nur dann, wenn sie für längere Zeit als einen Monat geplant ist.

Diese Voraussetzungen sind durch den Eintritt in die Ausbildung zum Containerbrücken-Fahrer, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts länger als einen Monat dauert, erfüllt. Durch die Ausbildung ändert sich gegenüber der normalen Tätigkeit der Arbeitsbereich im funktionalen Sinn. 37

bb) Der Betriebsrat der Beklagten hat seine Zustimmung zu dieser Versetzung auch formal ordnungsgemäß verweigert. 38

(1) Die Zustimmungsverweigerung ging am 26. Januar 2007 bei der Beklagten ein und damit innerhalb einer Woche nach Eingang des Zustimmungsantrags per E-Mail beim Betriebsrat am 19. Januar 2007. 39

(2) Das Zustimmungsverweigerungsschreiben war auch in ausreichender Weise mit Gründen versehen. 40

Der Betriebsrat kann einer Versetzung als personeller Einzelmaßnahme mit in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend bestimmten Gründen seine Zustimmung verweigern. Seine Verweigerung ist wirksam, wenn es möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich gegebenen Begründung einen der in § 99 Abs. 2 aufgeführten Verweigerungsgründe geltend macht (*vgl. BAG 18. August 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 22, EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 14*). Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein; konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung abgegeben werden (*BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 - Rn. 48, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 36 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 11*). Unbeachtlich ist jedoch eine Begründung, die sich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder in der Wiederholung von deren Wortlaut erschöpft sowie eine solche, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt (*vgl. BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 35/08 - Rn. 12, AP AÜG § 3 Nr. 4 = EzA BetrVG 2001 § 99 Einstellung Nr. 12*). 41

Hier hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu be- 42  
anstandender Weise angenommen, dass die vom Betriebsrat gegebene Be-  
gründung der Zustimmungsverweigerung es möglich erscheinen lässt, der  
Betriebsrat mache den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1  
BetrVG iVm. § 29 BGV D 6 Krane geltend. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann  
der Betriebsrat ua. dann die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaß-  
nahme verweigern, wenn sie gegen eine Unfallverhütungsvorschrift verstoßen  
würde. § 29 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BGV D 6 Krane, wonach der Unternehmer mit  
dem selbständigen Führen oder der Instandhaltung eines Krans nur Arbeit-  
nehmer betrauen darf, von denen zu erwarten ist, dass sie die ihnen über-  
tragenen Aufgaben zuverlässig erfüllen, ist eine Unfallverhütungsvorschrift in  
diesem Sinne. Zwar nennt das Zustimmungsverweigerungsschreiben des  
Betriebsrats vom 25. Januar 2007 diese Vorschrift nicht ausdrücklich. Die  
Ausführungen des Betriebsrats lassen jedoch mit hinreichender Deutlichkeit  
erkennen, dass der Betriebsrat dem Kläger die für das Führen einer Container-  
brücke erforderliche Zuverlässigkeit abspricht. Anders ist es nicht zu verstehen,  
wenn der Betriebsrat auf das für das Führen einer Containerbrücke notwendige  
hohe Verantwortungsbewusstsein und darauf verweist, dass - aus der Sicht des  
Betriebsrats - der Kläger in der Vergangenheit bewiesen habe, in Stress-  
situationen unkontrolliert zu reagieren, und somit im Falle seines Einsatzes als  
Containerbrücken-Fahrer ein Risiko darstelle.

Auf die Frage, ob diese Annahmen des Betriebsrats richtig sind oder 43  
nicht, kommt es nicht an.

d) Der Kläger kann auch nichts Weitergehendes daraus herleiten, dass die 44  
Beklagte überhaupt versucht hat, die Zustimmung des Betriebsrats zu seiner  
Ausbildung einzuholen. Das Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG dient  
gerade dazu, festzustellen, ob aus der Sicht des Betriebsrats Zustimmungsver-  
weigerungsgründe vorliegen und danach etwaige weitere Maßnahmen erst zu  
prüfen.

3. Eine Verpflichtung der Beklagten ergibt sich auch nicht aus dem ar- 45  
beitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Kläger hat nichts dafür

vorgetragen, dass die Beklagte andere Arbeitnehmer, hinsichtlich derer der Betriebsrat die Zustimmung zur Ausbildung und zum Einsatz als Containerbrücken-Fahrer verweigert hat, trotzdem als Containerbrücken-Fahrer ausgebildet hat und sie entsprechend einsetzt.

VRiBAG Dr. Reinecke ist in den Ruhestand getreten und deshalb verhindert, die Unterschrift beizufügen.

Zwanziger

Zwanziger

RiBAG Dr. Suckow ist erkrankt und deshalb verhindert, die Unterschrift beizufügen.

Zwanziger

Furchtbar

Ehrenamtlicher Richter Lohre ist in Urlaub und deshalb verhindert, die Unterschrift beizufügen.

Zwanziger