

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 3 TaBVGa 12/10

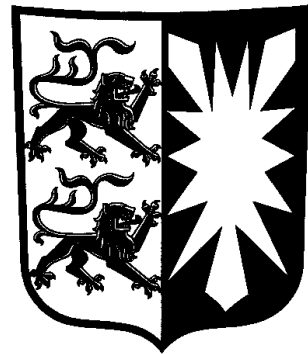
6 BVGa 110/10 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.12.2010

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten
pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 15.12.2010 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

b e s c h l o s s e n :

Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.10.2010 – 6 BVGa 110/10 – abgeändert:

Der Beteiligten zu 2. wird untersagt, Tätigkeiten der Staplerfahrer in den Hallen 7 (Beschäftigte K..., F..., H...) und 8 (Beschäftigte N..., O... V..., C. P..., F... R...) an andere Firmen fremd zu vergeben, solange nicht das Verfahren um den Interessenausgleich zur Betriebsänderung „Relayout Halle 61 inkl. Logistik-Konzept“ einvernehmlich beendet oder aber in einem Verfahren mit einer Einigungsstelle gescheitert ist.

.....

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens um die Unterlassung der Fremdvergabe von Staplertätigkeiten der Hallen 7 und 8 und in diesem Zusammenhang darum, ob diese Tätigkeiten von der geplanten Betriebsänderung „Relayout Halle 61 inklusive Logistik-Konzept“ miterfasst ist.

Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat). Die Antragsgegnerin (im Folgenden: Arbeitgeber) stellt Bremsbelege her. Sie beschäftigt zurzeit ca. 970 Arbeitnehmer zuzüglich Leiharbeiter und Fremdfirmenbeschäftigte. Seit dem 06.04.2010 befinden sich die Beteiligten in Verhandlungen über einen Interessenausgleich hinsichtlich eines Konzepts „Relayout Halle 61 und geplantes Logistikkonzept“. Die Halle 61 bezieht sich auf die Pkw-Fertigung. Die Umstrukturierung dieser Halle 61 wird nach Angaben der Arbeitgebe-

rin Auswirkungen auf andere Bereiche haben, so sollen der Bereich Verpacken in die Halle 10 verlagert, Staplerfahrer dem Bereich der Halle 10 und größere Bereiche der Halle 6 funktionell dem Versand in Halle 10 zugeordnet werden. Ziel der Beklagten ist es, die Produktivität und den Materialfluss zu verbessern und eine Integration der Verpackungstätigkeiten am Ende der Fertigungslinien zu erreichen (Hausmitteilung vom 06.04.2010, Anlage A 1, Blatt 24 d. A., vgl. auch Anlage B 3, Blatt 29 d. A.). Die Arbeitgeberin hat aus diesem Anlass in der Folgezeit mit dem Betriebsrat in verschiedener Hinsicht über ein geplantes Logistikkonzept und in diesem Zusammenhang auch über die Staplerfahrer in der Logistik und deren Auswirkungen beraten. Sie hat dem Betriebsrat auf Frage nach den Auswirkungen des geplanten Logistik-Konzepts u. a. am 21.05.2010 mitgeteilt, ein wesentlicher Punkt bei der Realisierung des Logistik-Konzepts werde sein, eine bessere Anbindung des gesamten Versand-Bereichs an die Produktion sicherzustellen. Die Beteiligten haben in diesem Zusammenhang auch angefangen, über eine organisatorische Zuordnung der im Bereich SBB-Pkw tätigen Staplerfahrer zum Bereich Versand zu beraten. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat insoweit u. a. 31.05.2010 eine Präsentation „Logistik JIT-Projekte“, Stand Juli 2010, vorgelegt, die Veränderungen der Logistik innerhalb der Halle 61, der Halle 6 und der Halle 10 zum Gegenstand hatte (Anlage 5, Blatt 34 ff d. A.). Am 03.09.2010 erklärte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat, man wolle die Tätigkeit von circa 33 Staplerfahrern aus den drei genannten Hallen fremd vergeben. Dem Betriebsrat wurde eine Liste der betroffenen Arbeitnehmer überreicht (Anlage 6, Blatt 40 ff d. A.). Mit Datum vom 27.09.2010 lud die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu einer Beratung „projektinterne Logistik“ ein. Sie legte dem Betriebsrat unter dem Begriff „Supply-Chain“, der in der Konzernsprache die Bezeichnung für den gesamten Materialfluss vom Einkauf, Einlagerung bis Produktion und schließlich Versand beinhaltet, eine Organigramm-Folie vor, die eine Logistikorganisation unter Einplanung einer Drittfirma mit Vorgesetztem und Staplerfahrern sowie 14 „indirect workers“ in der Logistikorganisation vorsieht. Nach den Planungen der Projekte der Arbeitgeberin soll u. a. der von circa 13 Staplerfahrern durchgeführte Transport in die Logistikorganisation gehen (Anlage 9, Blatt 49 d. A.). Dem Betriebsrat wurde mitgeteilt, die am 03.09.2010 erwähnten 33 Arbeitnehmer von der Liste Anlage 6 würden erst später von einer Fremdvergabe betroffen. Diese Verhandlungen sind nicht abgeschlossen.

Parallel dazu erfolgt im Betrieb unter Beteiligung des Betriebsrates eine Umorganisation der Fertigungsmethoden (Linien-Konzept, Einführung von Kanban und räumliche Umorganisation (Anlage 9, Bl. 49 d.A.). Auch die „Allgemeine Instandhaltung“ und alle „Indirekten“, das heißt alle nicht an Wertschöpfung beteiligten Bereiche stehen im Focus (Bl. 12 d.A.), wie dem Betriebsrat in einem Gespräch am 22.07.2010 mitgeteilt wurde. Die Arbeitgeberin verfolgt ein Konzept des Outsourcing.

Anfang Oktober erfuhr der Betriebsrat von Arbeitnehmern, dass in Halle 7 und Halle 8 ab 18.10.2010 Staplerfahrertätigkeiten an die Firma T... fremd vergeben werden sollten und weitere Staplerfahrertätigkeiten aus den Hallen 6 und 26 zwei Wochen später. Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin daraufhin nach vorangegangenem Beschluss mit Schreiben vom 11.10.2010 auf, diese Maßnahme zu unterlassen, da sie Teil des Logistikkonzeptes sei und über die Logistik in den Hallen 6, 7, 8 und 26 bisher der Betriebsrat weder unterrichtet noch mit ihm verhandelt worden sei. Ebenso rügte er einen Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung „Fremdfirmen“ vom 15.10.2009.

In der Halle 8 sind seit Jahren vier Beschäftigte tätig, die praktisch ausschließlich im Umfang je eines Arbeitsplatzes, nämlich zu 92 %, in allen Schichten Transporttätigkeiten verrichten und dabei vor allem Stapler fahren. Es handelt sich um die Arbeitnehmer N..., O... V..., P... und R.... Diese Arbeitnehmer werden in Urlaubs-, Krankheits- und Fortbildungszeiten von anderen vertreten. Sie werden auf Arbeitsplätzen als „Maschinenführer“ geführt, verrichten jedoch – das ist zweitinstanzlich unstrittig geworden – seit Jahren gebündelt zu 92 % ihrer Arbeitszeit Staplerfahrertätigkeiten. Gleiches geschieht in der Halle 7 durch die Arbeitnehmer K..., H... und F.... In den Hallen 6 und 26 fallen diese Staplerfahrertätigkeiten auch in dem genannten Umfang an, werden jedoch nicht gebündelt von einigen Wenigen verrichtet. Viele Arbeitnehmer verrichten diese Tätigkeit neben ihrer eigentlichen Tätigkeit als Maschinenführer in der Produktion.

Nachdem die Arbeitgeberin dem Betriebsrat am 13.10.2010 mitgeteilt hatte, ungeachtet der derzeit geführten Verhandlungen über die geplante Betriebsänderung „Relayout Halle 61 inklusive Logistikkonzept“ würden die Staplerfahrertätigkeiten u.a.

in den Hallen 7 und 8 per Werkvertrag an die Firma T... mit Wirkung ab 19.10.2010 vergeben, leitete der Betriebsrat mit Antragschrift vom 15.10.2010 das vorliegende Verfahren ein.

Der Betriebsrat hat stets die Ansicht vertreten, diese Fremdvergabe sei Teil einer grundlegenden Veränderung der Betriebsorganisation, die ausgehend von einer Umorganisation der Halle 61 neben der Neu-/ Umorganisation diverser Hallen unter anderem die werksweite Verkehrsplanung in Form eines Logistik-Konzeptes enthalte.

Der Antrag des Betriebsrats auf vorläufige Untersagung der nicht näher eingegrenzten Fremdvergabe von Staplerfahrertätigkeiten wurde mit Beschluss vom 27.10.2010 zurückgewiesen, da er zu diesem Zeitpunkt – noch – nicht die betroffenen Hallen und die Arbeitnehmer, deren Tätigkeit fremd vergeben werden sollte, namentlich benennen konnte. Ebenso wenig den Umfang ihrer Staplerfahrertätigkeiten. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.10.2010 verwiesen.

Gegen diesen dem Betriebsrat am 01.11.2010 zugestellten Beschluss hat er am 24.11.2010 Beschwerde eingelegt, die sofort begründet wurde. Die Beklagte hat letztendlich bis zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung über diese Beschwerde die Umsetzung der angedachten Maßnahme zurückgestellt und auch den Werkvertrag mit der Firma T... noch nicht unterschrieben.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Arbeitgeberin mit der Fremdvergabe beginnt, ein einheitliches Konzept, bestehend aus den Änderungen nach dem Relayout-Konzept für die Halle 61, Herbeiführung eines neuen Logistikkonzeptes und damit einhergehend den Fremdvergaben der unproduktiven Bereiche, unter anderem der Tätigkeiten der Staplerfahrer in den Hallen 7 und 8 an die Firma T... umzusetzen. Die Einheitlichkeit des Konzepts ergebe sich bereits daraus, dass stets zusätzlich zum „Relayout-Konzept Halle 61“ ausdrücklich Planungen für ein neues Logistik-Konzept seitens der Arbeitgeberin vorgelegt und erörtert wurden. Bestandteil dieses Logistik-Konzepts sei auch die Logistik in anderen Hallen, u. a. in den Hallen 7 und 8. Da die Arbeitgeberin bisher noch keine Verhandlungen mit dem Betriebsrat über

die Logistik in den Hallen 7 und 8 begonnen habe, bestehe ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bis zum Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen zur Betriebsänderung „Relayout-Konzept Halle 61“ inklusive eines umfassenden Logistik-Konzepts.

Der Betriebsrat beantragt,

in Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.10.2010 - 6 BVGa 110/10 – der Beteiligten zu 2. zu untersagen, Tätigkeiten der Staplerfahrer in den Hallen 7 (Beschäftigte K..., F..., H...) und 8 (Beschäftigte N..., O... V..., C. P..., F... R...) an andere Firmen fremd zu vergeben, solange nicht das Verfahren um den Interessenausgleich zur Betriebsänderung „Relayout Halle 61 inklusive Logistik-Konzept“ einvernehmlich beendet oder aber in einem Verfahren mit einer Einigungsstelle gescheitert ist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, bei ihren organisatorischen Veränderungen in den Hallen 7 und 8 handele es sich um eine von den Änderungen in der Halle 61 getrennte, nicht interessenausgleichspflichtige Maßnahme. Die Betriebsänderung „Relayout Halle 61“ beziehe sich nur auf die PKW-Produktion. Während die Änderungen in der Halle 61 eine grundlegende und längerfristige sei, wolle man mit der Fremdvergabe der reinen Staplertätigkeiten in den anderen Hallen lediglich erreichen, dass wegen aktueller Auftragsspitzen die vorhandenen Arbeitnehmer in ihrer Haupttätigkeit als Maschinenbediener u. a. tätig werden können. Durch die Fremdvergabe werde nicht das Relayout-Konzept durchgesetzt. Vielmehr beziehe sich die Vorgehensweise auf die Arbeitskraft von 13 Vollzeitbeschäftigten in der Lkw-Produktion. Diese habe mit den geplanten logistischen Veränderungen in der Pkw-Produktion nichts zu tun.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

II.

Die zulässige Beschwerde hat in der Sache Erfolg.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und sofort begründet worden.

2. In der Sache ist die Beschwerde auch begründet.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.10.2010 – 6 BVGa 110/10 – war unter Berücksichtigung des ergänzenden Vorbringens des Betriebsrats in zweiter Instanz und seines spezifizierten Antrags abzuändern. Der Betriebsrat kann von der Beteiligten zu 2., der Arbeitgeberin, die Unterlassung der Fremdvergabe von Staplerfahretätigkeiten der im einzelnen namentlich benannten Arbeitnehmer in den Hallen 7 und 8 verlangen, solange kein Interessenausgleich unter den Betriebspartnern über diesen Gegenstand als Bestandteil des Logistik-Konzepts zustande gekommen ist oder eine Einigungsstellenverhandlung über diesen Gegenstand abgeschlossen wurde. Denn bei den zugrunde liegenden Maßnahmen handelt es sich bei summarischer Betrachtung um eine einheitliche Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 2 Ziffer 4 BetrVG in Form einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation oder der Betriebsanlagen. Der Betriebsrat hat somit einen Verhandlungsanspruch nach §§ 111, 112 BetrVG über einen Interessenausgleich, den er durch den vorliegenden Unterlassungsanspruch sichern kann.

a) Ein Verfügungsanspruch ist gegeben.

Der Betriebsrat hat einen Unterlassungsanspruch gegen eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG, solange unter den Betriebspartnern kein Interessenausgleich abgeschlossen wurde bzw. solange die Interessenausgleichsverhandlungen nicht abge-

geschlossen sind. Allein auf diese Weise ist eine effektive Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der ihm durch §§ 111, 112 BetrVG zugewiesenen Aufgaben möglich. Nur so kann er nach erfolgter Information in der nach § 111 Satz 1 BetrVG zwingend vorgesehenen Beratung die von ihm zu vertretenden Arbeitnehmerinteressen argumentativ einführen und deren Berücksichtigung im Entscheidungsfindungsprozess ermöglichen. Eine Verneinung des Unterlassungsanspruches bedeutete dagegen, den Betriebsrat hinsichtlich seiner Informations- und Beratungsrechte, einschließlich der Möglichkeit, den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung zu ersuchen (§§ 111 Satz 1, 112 Abs. 2 BetrVG) und/oder ggf. die Einigungsstelle seinerzeit anzurufen, schutzlos zu stellen (im Ergebnis ebenso z. B. LAG Hamburg vom 20.09.2002 – 6 Sa 95/01; LAG Hamm vom 30.04.2008 – 13 TaBVGa 8/08; LAG Hamm vom 30.07.2007 – 13 TaBVGa 16/07; LAG Hamm vom 30.07.2007 – 10 TaBVGa 17/07, AUR 2008, 117; LAG Schleswig-Holstein vom 20.07.2007 - 3 TaBVGa 1/07, NZA-RR 208, 188; LAG Thüringen vom 18.08.2003 – 1 Ta 104/03 – LAGE BetrVG 2001 § 111 Nr. 1; LAG Thüringen vom 29.06.2000 – 1 TaBV 14/00, LAGE BetrVG 172, § 111 Nr. 17; LAG München vom 22.12.2008 – 6 TaBVGa 6/08; Hessisches LAG vom 19.04.2010 – 4 TaBVGa 3/10; ebenso DKK/Däubler, BetrVG, Rz. 23 zu §§ 112, 112 a).

Der Verweis der Gegenansicht auf die in § 113 BetrVG enthaltene Sanktionsmöglichkeit zu Gunsten der betroffenen Arbeitnehmer ergibt keinen hinreichenden Schutz des Rechtes des Betriebsrats auf Unterrichtung und Beratung. Mit den Rechten aus § 113 Abs. 3 BetrVG entsteht allein ein individualrechtlicher Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer, der jedoch nicht geeignet ist, die kollektiven Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Rahmen der Betriebsverfassung zu sichern (ebenso LAG Hamm vom 30.04.2008, a. a. O.; LAG München vom 22.12.2008, a. a. O.).

Auch die richtlinienkonforme Auslegung der §§ 111 ff BetrVG führt dazu, dass dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch gewährt werden muss. Artikel 8 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.03.2002 (Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft) verlangt effektive Konsultationen der Arbeitnehmervertreter vor grundlegenden Änderungen der Beschäftigungs-

tuation. Der nationale Gesetzgeber hat diese Richtlinie innerhalb der dreijährigen Umsetzungsfrist nicht umgesetzt. Deswegen sind ihre Inhalte im Rahmen richtlinienkonformer Auslegung zu berücksichtigen. Dieses vom Europäischen Recht geforderte Nebeneinander verfahrenssichernder Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gebietet es, dem Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch neben dem individualrechtlichen Nachteilsausgleichsanspruch zu gewähren (LAG Hamm vom 30.04.2008, a. a. O.; LAG München vom 22.12.2008, a. a. O.; LAG Schleswig-Holstein vom 20.07.2007, 3 TaBVGa 1/07, Rz. 45; Kohte, Schulze, Doll, Juris PR-ArbR 14/06 – Anmerkung 3; Riccardi/Annus, BetrVG, 11. Aufl., Rz. 168 zu § 111).

Insoweit ist auch keine zeitliche Beschränkung des Unterlassungsanspruches bis zum Abschluss der nach § 111 Satz 1 BetrVG erforderlichen Beratung gegeben.

b) Vor diesem rechtlichen Hintergrund sind die Voraussetzungen des Unterlassungsanspruches wegen einer beabsichtigten Betriebsänderung vorliegend – bei summarischer Prüfung – gegeben. Die Beteiligte zu 2./die Arbeitgeberin beabsichtigt, im Zusammenhang mit der geplanten Betriebsänderung „Relayout Halle 61“ die Logistik neu zu konzeptionieren. Die Neu-/Umorganisation der Logistik in Halle 7 und 8 des Betriebes und die damit einhergehende Fremdvergabe der Staplerfahrertätigkeiten ist Teil einer grundlegenden Veränderung der Betriebsorganisation. Diese enthält, ausgehend von der Umorganisation der Halle 61 neben der Neu-/ Umorganisation diverser Hallen unter anderem die werksweite Verkehrsplanung nach einem neuen Logistik-Konzept. Die zur Steigerung der Produktivität angedachte Neu-/ Umorganisation der Logistik unter anderem in Halle 7 und 8 des Betriebes ist als untrennbarer Bestandteil des Logistik-Konzepts anzusehen und stellt keine eigenständige Maßnahme dar.

Die gesamten seit dem 06.04.2010 geführten Verhandlungen zwischen den Beteiligten zeigen, dass die von der Arbeitgeberin geplante Umorganisation der Halle 61 nicht losgelöst werden kann von daraus resultierenden und sich daran anschließenden weiteren Umorganisationen. Das gilt sowohl in Bezug auf die geplanten Veränderungen des Bereichs der Verpackungstätigkeiten und deren neue Integration am Ende der Fertigungslinien als auch in Bezug auf die Zielsetzung der Verbesserung

der Effizienz der Bearbeitungszeit der jeweiligen Fertigungsaufträge, auch unter logistischen Gesichtspunkten. Die Arbeitgeberin hat die Logistik von vornherein nicht von der Zielsetzung der Verbesserung der Produktivität in der Pkw-Fertigung getrennt. Sie hat stets zusätzlich zu dem geplanten „Relayout Halle 61“ die Erarbeitung eines Logistik-Konzeptes in die im April 2010 begonnenen Verhandlungen aufgenommen. Es erschließt sich der Kammer nicht, vor welchem tatsächlichen Hintergrund gleichwohl die Verhandlung über ein neues Logistik-Konzept stets nur bezogen sein sollte auf die PKW-Fertigung und das Vorhaben „Relayout Halle 61“. Wäre die Logistik nur als integraler Bestandteil der Pkw-Belagproduktion in Halle 61 gedacht gewesen, hätte es einer besonderen Erwähnung des „Projektes interne Logistik“ nicht bedurft. Gleiches gilt für die Erarbeitung der Präsentation „Logistik just in time (JIT) Projekte“ (Anlage 5). Auch die bereits in der Hausmitteilung an den Betriebsrat vom 06.04.2010 formulierte Zielrichtung der Herbeiführung eines besseren Materialflusses zeigt, dass das Logistik-Konzept insgesamt integraler Bestandteil der geplanten betriebsändernden Maßnahmen ist. Die hallenübergreifende beabsichtigte Verbesserung des Materialflusses im Betrieb der Arbeitgeberin berührt gleichermaßen den Pkw- und den Lkw-Bereich, da es logistisch konzeptionell im Betrieb keine zwei verschiedenen Materialflusswege geben kann und wird. So hat die Arbeitgeberin selbst in der Beschwerdeverhandlung auf Befragung angeführt, dass das Logistik-Konzept nicht nur die Halle 61 berührt, vielmehr umfassender ist, auch Nebenbereiche betrifft und vielfältige Umstellungen erfordert, wenn auch diese führend vom Ausgangspunkt „Halle 61“ ausgehen. Vor diesem Hintergrund ist die Fremdvergabe von Staplertätigkeiten u. a. in der Halle 7 und 8 jedenfalls nach dem Ergebnis des summarischen Verfahrens als ein untrennbarer Teil der Verhandlungen über die geplante Betriebsänderung „Relayout Halle 61“ und des dadurch ausgelösten neuen Logistik-Konzeptes anzusehen. Das zeigt sich zur Überzeugung der Kammer auch daran, dass die Arbeitgeberin in allen Hallen, die im Rahmen des vorliegenden Verfahrens erwähnt wurden, ungeachtet der Frage, ob in diesen Lkw oder Pkw produziert werden, die Staplertätigkeiten in den Fokus genommen und deren Fremdvergabe erwogen hat. Hieraus wird ein übergreifend angedachtes Logistik-Konzept der Arbeitgeberin deutlich, das sie dann auch hallenübergreifend einheitlich mit dem Betriebsrat im Rahmen der bereits begonnenen Interessenausgleichsverhandlungen bis zu einer einvernehmlichen Änderung, notfalls bis zum Scheitern in einer Einigungs-

stelle zu verhandeln hat. Ohne Durchführung derartiger, u. a. auch die Staplerfahrertätigkeiten in den Hallen 7 und 8 erfassenden Verhandlungen des Materialflusses und des damit einhergehenden betrieblichen Logistikkonzeptes ist es der Arbeitgeberin nicht gestattet, in Einzelbereichen ihres Betriebes, in denen Materialfluss z. B. durch Staplerfahrertätigkeiten erfolgt und zu bewältigen ist, Fakten zu schaffen, die Weichen für die logistische Konzeption stellen, das Logistikkonzept insgesamt mithin beeinflussen.

c) Es ist auch ein Verfügungsgrund gegeben.

Die Arbeitgeberin hat bereits mit der Fremdvergabe von Staplertätigkeiten in den Hallen 7 und 8 begonnen. Sie hat Vertragsverhandlungen mit der Firma T... geführt und die vertraglichen Konditionen soweit ausgehandelt, dass sie nur noch in Textform gesetzt und unterschrieben werden mussten. Die Vertragsgestaltung war bereits so konkret, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat bereits die Einsichtsmöglichkeit in das Vertragswerk avisierte. Die Arbeitgeberin hat darüber hinaus bereits betriebsintern unstreitig den Vorarbeitern gegenüber Anweisung erteilt, Mitarbeiter der Firma T... für Staplerfahrertätigkeiten einzuarbeiten. Die zu verrichtende Tätigkeit der mittels Fremdvergabe zu erbringenden Arbeitsleistungen war sowohl in Bezug auf den Zeitpunkt als auch in Bezug auf Inhalt und Umfang der Tätigkeit konkretisiert. In den Hallen 7 und 8 bestand und besteht ausweislich der vorgelegten Arbeitsplatzanforderungen praktischer regelmäßiger Bedarf an Transporttätigkeiten für insgesamt 7 Vollzeitbeschäftigte. Je Schicht ist mindestens 1 Person mit den Tätigkeiten eines Staplerfahrers im Einsatz. Exakt deren Tätigkeit sollte fremd vergeben werden.

Mit der oben dargelegten Vorgehensweise hat die Arbeitgeberin auch bereits das Stadium etwaiger Vorbereitungshandlungen verlassen. Sie war im Begriff, ohne Durchführung von Verhandlungen mit dem Betriebsrat für einen Teilbereich der betrieblichen Logistikorganisation vollendete Tatsachen zu schaffen und die mit den Staplerfahrertätigkeiten ursprünglich betrauten Arbeitnehmer anderweitig einzusetzen. Das war ihr gegenwärtig zu untersagen, da die Arbeitgeberin die Fremdvergabe dieses ersten logistischen Teilbereiches des Logistik-Konzeptes als Teil einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation nicht mit dem Betriebsrat beraten hat.

Dieses darf einseitig ohne Durchlaufen des Interessenausgleichsverfahrens nicht geschehen.

3) Aus den genannten Gründen war vorliegend ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats jedenfalls unter Berücksichtigung des ergänzenden zweitinstanzlichen Vorbringens zu bejahen. Der angefochtene Beschluss war daher abzuändern und dem Untersagungsbegehren des Betriebsrats stattzugeben.

Gegen diese Entscheidung findet keine Rechtsbeschwerde statt (§ 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG).

gez. ...

gez. ...

gez. ...