Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 TaBV 47/16
6 BV 114/16 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.04.2017

Gez. …
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten
pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 26.04.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht … als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter … als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter … als Beisitzer

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

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. (Schwerbehindertenvertretung) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 01.11.2016 – 6 BV 114/16 wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

-.-

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

-.-

I.

Die Beteiligten streiten um die Herausgabe eines bisher von der Schwerbehindertenvertretung genutzten Raumes.

Die Beteiligte zu 1. (Im Folgenden: Arbeitgeberin) beschäftigt in ihrem Betrieb in G... etwa 900 Arbeitnehmer, von denen etwa ca. 180 schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Die Beteiligte zu 2. ist die im Betrieb der Beteiligten zu 1. gewählte Schwerbehindertenvertretung (Im Folgenden: Schwerbehindertenvertretung). Vertrauensperson ist Herr T.... Er hat zwei Stellvertreter. Herr T... war bei Einleitung dieses Verfahrens erstes stellvertretendes Mitglied des Betriebsrats und ist zwischenzeitlich ordentliches Mitglied.

Im Betrieb der Arbeitgeberin werden Teile für die Automobilzulieferung gefertigt. Auf dem Betriebsgelände stehen verschiedene Gebäude, u.a. an zentraler Stelle das Haus 24. Wegen der Verteilung der Gebäude wird auf die Anlage B 1 (Bl. 33 d. A.) verwiesen.

In einer der Hallen (Gebäude Nr. 7) befindet sich im zweiten Stockwerk das Büro des Betriebsrats nebst Sekretariat. Der bisher der Schwerbehindertenvertretung zuge-

wiesene und seit Jahren von ihr genutzte Raum grenzt an das Betriebsratsbüro an und ist mit ihm verbunden.

Im Haus 24 ist im ersten Stock die Personalabteilung untergebracht. Im Erdgeschoss befinden sich die Räume der Werksärzte, des EHS-Managers, der für Umweltmanagement, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zuständig ist, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Büros der Betriebskrankenschwester und der BEM-Beauftragten.

Die Arbeitgeberin will das Büro der Schwerbehindertenvertretung aus dem Gebäude 7 in das Haus 24 verlegen. Im Frühjahr 2016 bot der Personalleiter der Schwerbehindertenvertretung an, mit ihrem Büro in die erste Etage des Hauses 24 umzuziehen. Die Verlegung begründetet der Personalleiter mit der zentralen Lage des Hauses 24, dem Umstand, dass die Wege für alle etwa gleich weit seien und alle mit Gesundheit befassten Institutionen zentralisiert werden sollten. Eine Einigung kam nicht zustande.

Am 23.06.2016 fand ein Gespräch zwischen dem Personalleiter, einem Betriebsratsmitglied sowie der Schwerbehindertenvertretung statt, in dem es abermals um den Umzug ging. Angeboten wurde ein Raum im Erdgeschoss des Hauses 24. Herr T... lehnte einen Umzug ab.

Im Anschluss an dieses Gespräch forderte der Personalleiter die Schwerbehindertenvertretung per Email auf, den Umzug umzusetzen.
Mit weiterer Email vom 06.07.2016 wiederholte der Personalleiter die Aufforderung (Vgl. Seite 5 und 6 der Antragsschrift = Bl. 6 f. d. A.).

Die Arbeitgeberin hat ihre Umzugsanordnung als wirksam angesehen. Die Schwerbehindertenvertretung habe keinen Anspruch, einmal zugewiesene Räume zu behalten. Ihr, der Arbeitgeberin, gehe es um die örtliche Zusammenlegung aller Institutionen, die das Thema Gesundheit beträfen, also des Werksarztes, des Umweltmanagements, der Arbeitssicherheit, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebskrankenschwester, der BEM-Beauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwerbehinderten könnten das neue Büro leichter – nämlich ohne eine Treppe benutzen zu müssen – erreichen. Die zentrale Lage des Hauses 24 bedinge kürzere Wege.

Zuletzt hat die Arbeitgeberin beantragt,

> der Beteiligten zu 2. aufzugeben, den bisherigen Büroraum des Beteiligten zu 2. im 2. Stockwerk des Gebäudes Nr. 7 herauszugeben.

Die Schwerbehindertenvertretung hat beantragt,

> den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, dass es keinen sachlichen Grund für ihren Umzug gebe, ein solcher nur vorgeschoben sei. Im Gespräch am 23.06.2016 sei auf die entsprechende Frage der Schwerbehindertenvertretung vom Personalleiter mitgeteilt worden, dass ein Grund überhaupt nicht genannt werden müsse.
Hinzu komme, dass die Schwerbehinderten nach dem Umzug längere Wege zurücklegen müssten, um ihre Vertretung aufzusuchen. Die Schwerbehindertenvertretung hat im Schriftsatz vom 10.10.2016 (S. 2 ff.) zu den Wegstrecken und der Anzahl der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Personen und den Hallen, in denen sie arbeiten, vorgetragen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Die Arbeitgeberin könne mangels eines entgegenstehenden Rechts von der Schwerbehindertenvertretung Herausgabe des Raumes verlangen. Die Schwerbehindertenvertretung habe zwar Anspruch auf ein Büro. Das angebotene Büro im Haus 24 sei aber nicht ungeeignet. Die räumliche Nähe zur Personalleitung sei unschädlich. Ein Überwachungsdruck gehe damit nicht einher. Selbst wenn der Weg zur Schwerbehindertenvertretung sich verlängere, sei damit keine Zugangsverhinderung verbunden. Die Arbeitgeberin verlange den Bürowechsel auch nicht sachgrundlos oder rechtsmissbräuchlich. Einen allgemeinen Anspruch des Betriebsrates oder der Schwerbehindertenvertretung, einen einmal zur Verfügung gestellten Raum zu be-

halten, gebe es nicht. Die Arbeitgeberin habe Sachgründe für einen Bürowechsel angeführt, etwa den Zentralisierungswunsch. Das reiche aus.

Gegen den ihr am 23.11.2016 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Schwerbehindertenvertretung am 02.12.2016 Beschwerde eingelegt und diese am 20.01.2017 begründet.

Die Schwerbehindertenvertretung ist der Auffassung, die Arbeitgeberin habe keine ausreichenden Sachgründe für die Zuweisung des anderen Raums vorgetragen. Die Nähe zum Arbeitsplatz von Herrn T... sei kein tragfähiger Grund, denn er sei durch seine ehrenamtliche Tätigkeit so beansprucht, dass er im laufenden Jahr nur an einem Tag an seinem Arbeitsplatz gewesen sei. Durch die Verlegung des Büros verlängere sich der Weg zu ihrer Vertretung für 140 Schwerbehinderte (bzw. Gleichgestellte), nur für 40 verkürze er sich. Die Schwerbehindertenvertretung – nicht die Arbeitgeberin – habe zu beurteilen, ob sie die Anbindung an den Betriebsrat oder an die mit dem Thema Gesundheit befassten Stellen für wichtiger halte und wo ihre Aufgaben besser wahrgenommen werden können. Deshalb könne die Arbeitgeberin mit ihrem Zentralisierungswunsch nicht durchdringen. Ein die Interessen der Schwerbehindertenvertretung und der von ihr vertretenen Beschäftigten überwiegendes Interesse an dem Bürowechsel bestehe nicht.

Die Schwerbehindertenvertretung beantragt,

> den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 01.11.2016 (6 BV 114/16) abzuändern und den Antrag der Arbeitgeberin zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

> die Beschwerde der Schwerbehindertenvertretung zurückzuweisen.

Sie bezieht sich auf ihren erstinstanzlichen Vortrag und verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Arbeitgeberin betont, dass es ihr mit dem Umzug um eine Zusammenfassung aller Institutionen geht, die im engeren oder weiteren Sinn das

Thema Gesundheit betreffen. Die Zusammenlegung, unter Einschluss der Schwerbehindertenvertretung, sei sachgerecht. Das Haus 24 sei zentral gelegen, wie der Lageplan zeige. Die fiktiven Modellrechnungen der Schwerbehindertenvertretung überzeugten nicht. Die Schwerbehindertenvertretung entscheide nicht über den Bürostandort.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

II.

1. Die Beschwerde der Schwerbehindertenvertretung ist statthaft und auch im Übrigen zulässig, weil form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 87, 64, 66 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat dem Herausgabeverlangen der Arbeitgeberin hinsichtlich des Raums im 2. Stockwerk des Gebäudes Nr. 7 zu Recht entsprochen. Der Herausgabeanspruch der Arbeitgeberin ergibt sich gemäß § 985 BGB aus ihrem Eigentumsrecht. Die Arbeitgeberin ist Eigentümerin des Betriebsgrundstücks. Das hat sie in der Anhörung erklären lassen. Die Schwerbehindertenvertretung als Besitzerin des Raums kann diesem Herausgabeverlangen nicht ein Besitzrecht aus § 986 Abs. 1 BGB iVm. § 96 Abs. 9 SGB IX entgegenhalten.

a) § 96 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raums ein. Gemäß dieser Vorschrift stehen die Räume, die der Arbeitgeber den genannten Interessenvertretungen zur Verfügung stellt, für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume zur Verfügung gestellt werden. Damit sieht das Gesetz, anders als für Betriebs- und Personalräte, grundsätzlich keinen Rechtsanspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Zurverfügungsstellung eigener Räume und Sachmittel vor (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 19.07.2012 – 10 TaBV 13/12 – Rn. 66 juris; Düwell in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 4. Aufl., § 96 Rn. 98).

Daran hat auch das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016 nichts geändert. Das SGB IX verweist die Schwerbehindertenvertretung vielmehr darauf, die Räume und Sachmittel des Betriebs- oder Personalrats mitzubenutzen.

b) Der Umstand, dass die Arbeitgeberin der Schwerbehindertenvertretung in der Vergangenheit einen eigenen Raum zur Verfügung gestellt hat, führt zu keiner anderen Beurteilung. Die Arbeitgeberin durfte den bisherigen Raum herausverlangen und einen anderen zuweisen.

aa) § 96 Abs. 9 SGB IX eröffnet für den Arbeitgeber das Ermessen, ob er der Schwerbehindertenvertretung, anstelle sie auf die Mitbenutzung der Räume des Betriebsrats zu verweisen, eigene Räume und Sachmittel zur Verfügung stellt (Homan in Wiegard, SGB IX Teil 2, § 96 Rn. 272; Mushoff in Hauck/Noftz, SGB IX § 96 Rn. 112). Die Mitbenutzung ist demnach nicht zwingend. Der Arbeitgeber darf also der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume zur Verfügung stellen, jedenfalls dann, wenn sie – wie hier – damit einverstanden ist.

bb) Die Schwerbehindertenvertretung darf den ihr bislang zugewiesenen Raum im Gebäude nicht deshalb behalten, weil die Arbeitgeberin ihr an seiner Stelle einen ungeeigneten Raum zugewiesen hat. In den Raum im Erdgeschoss des Hauses 24 kann die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgaben ohne weiteres erfüllen. Stellt der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung – wie hier - eigene Räume zur Verfügung, müssen diese – wie die dem Betriebsrat überlassenen Räume – optisch und akustisch abgeschirmt und funktionsgerecht sein. Die Schwerbehindertenvertretung muss dort die ihr übertragenen Aufgaben ungestört erledigen können.
Das ist weder für den bisher überlassenen Raum im 2. Stock des Gebäudes 7, noch für den als Alternative angebotenen Raum im Erdgeschoss des Hauses 24 ernsthaft streitig, wie auch in der Anhörung deutlich geworden ist. Allein der Umstand, dass sich der Raum im Haus 24 im selben Gebäude wie die Personalabteilung befindet, macht ihn für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung nicht ungeeignet. Das Arbeitsgericht hat auf Seite 7 des angegriffenen Beschlusses zutreffend ausgeführt, dass die räumliche Nähe der Personalabteilung nicht ernsthaft die Möglichkeit eröffnet, die Schwerbehindertenvertretung oder den Zugang zu ihr zu überwachen. Dem

ist die Schwerbehindertenvertretung in der Beschwerdeinstanz nicht substantiiert entgegengetreten.

cc) Grundsätzlich ist der Arbeitgeber berechtigt, der Schwerbehindertenvertretung andere Räume als die bisher von ihr genutzten zur Verfügung zu stellen. Darüber besteht zwischen den Beteiligten Einigkeit. Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Raum, auch wenn er ihr einmal zugewiesen worden ist. Das folgt schon daraus, dass dem Arbeitgeber freies Ermessen eingeräumt ist, ob er der Schwerbehindertenvertretung überhaupt eigene Räume zur Verfügung stellt oder sie auf die Nutzung der Räume des Betriebsrats verweist. Das Gesetz enthält keine Beschränkung des Ermessens auf die erstmalige Entscheidung des Arbeitgebers in dieser Raumfrage.

dd) In die von der Schwerbehindertenvertretung geforderte Abwägung der Interessen der Arbeitgeberin und der Schwerbehindertenvertretung musste die Arbeitgeberin vor Zuweisung des neuen Raums nicht eintreten. § 96 Abs. 9 SGB IX stellt die Entscheidung über die Zurverfügungstellung von Räumen in das freie Ermessen des Arbeitgebers. Die Vorschrift verlangt nicht, dass seine Entscheidung billigem Ermessen iSv. § 315 BGB entspricht. Der Arbeitgeber muss daher bei seiner Entscheidung nicht alle wesentlichen Umstände des Falles abwägen und die beiderseitigen Interessen berücksichtigen.

ee) Das Verlangen der Arbeitgeberin hält schließlich einer Missbrauchskontrolle stand.

(1) Der Arbeitgeber darf der Schwerbehindertenvertretung (ebenso wenig wie dem Betriebsrat) nicht in rechtsmissbräuchlicher Weise den in der Vergangenheit genutzten Raum entziehen und einen anderen Raum zuweisen, selbst wenn letzterer ebenfalls den Erfordernissen der Schwerbehindertenvertretung genügt. Die Ausübung des Herausgabeverlangens unterliegt einer Rechtsmissbrauchskontrolle nach § 242 BGB. Das Verlangen darf insbesondere nicht zur Erreichung unzulässiger Zwecke eingesetzt werden. Es erweist sich als rechtsmissbräuchlich, wenn es eine Maßregelung der Schwerbehindertenvertretung und damit eine unzulässige Behinderung im

Sinne von § 96 Abs. 2 SGB IX darstellt oder sich als willkürlich erweist. Willkürlich ist das Verlangen, wenn es für die Maßnahme keinen sachlichen Grund gibt. Der Sachgrund darf nicht vorgeschoben sein. Darauf, ob der angeführte Grund aus Sicht des Gerichts vernünftig oder überzeugend ist, kommt es dagegen nicht an, da anderenfalls Eingriffe in die unternehmerische Freiheit oder die Verfügungsbefugnis über das Eigentum drohten.

(2) Die Arbeitgeberin hat die Maßnahme im Kern damit begründet, im Haus 24 sollten alle mit dem Thema „Gesundheit“ befassten Institutionen zentralisiert werden. Dort befänden sich bereits die Werksärzte, der EHS-Manager, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebskrankenschwester und die BEM-Beauftragte. Hinzukommen solle nun auch die Schwerbehindertenvertretung.
Diesen Grund hat die Arbeitgeberin in diesem Verfahren, aber auch schon im Rahmen des Gesprächs im Frühjahr 2016 angeführt, in dem der Personalleiter die Verlegung des Büros erstmals angesprochen hat. Ob die Maßnahme sinnvoll ist und zu den erhofften Synergien führt, hat die Beschwerdekammer nicht zu beurteilen. Jedenfalls lassen sich keine Anhaltspunkte für eine nur vorgeschobene Begründung feststellen. Dagegen spricht auch nicht, dass die Arbeitgeberin im Laufe des Verfahrens weitere Gründe angeführt hat, etwa die bessere Erreichbarkeit der Schwerbehindertenvertretung und die Nähe zum Arbeitsplatz der Vertrauensperson (was sich wegen der nunmehrigen Freistellung erledigt hat). Dass es ihr um die Zentralisierung geht, hat die Arbeitgeberin stets betont.

3. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben (§§ 72, 92 ArbGG). Die Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalls, insbesondere zur Missbrauchskontrolle.

gez. … gez. … gez. …