

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 5 TaBV 53/15

4 BV 16 b/15 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 07.07.2016

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 07.07.2016 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

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

1. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 03.09.2015, Az. 4 BV 16 b/15, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

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

.....

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Beteiligten zu 1) und 2) verpflichtet sind, Versetzungen von fünf Arbeitnehmern gemäß § 101 BetrVG aufzuheben.

Der Beteiligte zu 1) (= Betriebsrat) ist der Betriebsrat der Beteiligten zu 3). Die Beteiligten zu 2) und 3) sind die Rechtsnachfolgerinnen der L. R. Services GmbH (= LRS). Die LRS war ein reines Dienstleistungsunternehmen und eine Tochtergesellschaft des L.konzerns. Die Konzernmutter war die Hauptauftraggeberin der LRS, welche Produkte und Lösungen im Bereich Revenue Accounting anbot. Der Betrieb der LRS war auf Verfahren und Prozesse zur systematischen Analyse von Daten in elektronischer Form im Bereich der Abrechnungen im Luftverkehr spezialisiert. Sie entwickelte Software zur Aufbereitung und Berichterstattung der gesamten Erlös- und Leistungsdaten aus dem Passagiergeschäft des L.konzerns. Die gewonnenen Fluginformationen werden zur Verrechnung mit anderen Fluggesellschaften analysiert und den Buchhaltungs- und Management-Informationssystemen termingerecht zur Verfügung gestellt.

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns gewährleisten zu können, beschloss der Vorstand der Muttergesellschaft im Rahmen eines konzernweiten Programms zur Restrukturierung und Kostensenkung nach einer Begutachtung der LRS, die bisherigen von der LRS durchgeführten Aufträge künftig an Dritte, d. h. teils an konzernangehörige, aber auch konzernfremde Gesellschaften im Ausland und teils an eine konzernangehörige Gesellschaft im Inland zu vergeben.

Aufgrund des zukünftigen Auftragsverlustes beschloss die Gesellschafterversammlung der LRS, das Unternehmen LRS auf die neu zu gründenden Beteiligten zu 2) und 3) aufzuspalten. Parallel hierzu beschloss die Geschäftsführung der LRS, ihren einheitlichen Betrieb in N. entsprechend diesem Spaltungsplan aufzuspalten. Zu diesem Zweck verteilte die LRS alle anfallenden Aufgaben und Prozesse des N. Betriebs auf zwei Betriebe, die „LGBS“ mit Standort H. und die „LRS neu“ mit Standort N. mit der Zielsetzung, dass diese neu geschaffenen Betriebe hernach auf die neu zu

gründenden Gesellschaften L. G. B. Service GmbH (Beteiligte zu 2) und die L. J. Service GmbH (Beteiligte zu 3) aufgespalten werden sollten. Im Rahmen der Betriebsspaltung übertrug die LRS diejenigen Aufgaben, die weiterhin in Deutschland ausgeführt werden sollten, nebst entsprechenden Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern auf die „LGBS H.“ und solche, die mittelfristig ins Ausland verlagert werden sollten und damit in Deutschland wegfallen würden, auf die „LRS neu“, d. h. die künftige Beklagte.

Im Hinblick auf die mit der Spaltung des N. Betriebs verbundene Betriebsänderung schloss die LRS mit ihrem Betriebsrat, dem Rechtsvorgänger des hiesigen Betriebsrates, zunächst am 08.10.2013 und am 06.03.2014 einen neuen aktuellen Interessenausgleich mit Namensliste sowie am 18.07.2014 im Hinblick auf Mitarbeiterfluktuationen eine Ergänzungsvereinbarung mit aktualisierter Namensliste. Die Mitarbeiter in den Namenslisten sind nach Aufgaben und Prozessen erfasst. Die zuletzt gültige Namensliste Anlage 3 erfasst die Mitarbeiter, die nach der Spaltung dem Betrieb „LGBS H.“ (künftige Beteiligte zu 2) zugeordnet wurden, die Namensliste Anlage 4 erfasst die Mitarbeiter, deren Tätigkeiten ins Ausland migriert werden sollten und die nach der Spaltung somit dem Betrieb „LRS neu“ (künftige Beteiligte zu 3) zugeordnet wurden. Die in diesem Beschlussverfahren streitgegenständlichen fünf Mitarbeiter sind namentlich in der Namensliste Anlage 4 erfasst und wurden damit von den Betriebsparteien dem Betrieb „LRS neu“ zugeordnet. Nach der Zielsetzung des Interessenausgleichs (C Abs. 8) hatte der auf die Beteiligte zu 3) aufgespaltene Betrieb „LRS neu“ die Aufgabe, die übernommenen Mitarbeiter im Rahmen eines Weiterbildungs- und Schulungskonzeptes für den internen und externen Arbeitsmarkt weiterzubilden und letztendlich an konzernangehörige externe Firmen zu vermitteln. Spätestens seit November 2014 werden die fünf Mitarbeiter nicht mehr mit Tätigkeiten aus dem Bereich Revenue Accounting betraut.

Entsprechend dieser Betriebsspaltung wurde die Unternehmensspaltung der LRS vollzogen und der Betrieb „LGBS H.“ auf die zwischenzeitlich neu gegründete Beteiligte zu 1) und der Betrieb „LRS neu“ auf die Beteiligte zu 3) übertragen. Die Aufspaltung der LRS auf die Beteiligten zu 2) und 3) sowie die LCH Grundstücksgesellschaft B. mbH wurde am 27.05.2015 in die Handelsregister der jeweils zuständigen Amts-

gerichte eingetragen. Durch die Unternehmensspaltung erlosch die LRS und die Arbeitsverhältnisse der fünf Arbeitnehmer gingen kraft Gesetzes auf die Beteiligte zu 3) über. Die Beteiligte zu 3) zahlt seitdem die vertraglichen Vergütungen an die fünf Arbeitnehmer. Bei der Beteiligten zu 3) handelt es sich um eine reine Qualifizierungs- und Vermittlungsgesellschaft. Sie betreibt mithin kein Revenue Accounting. Die Arbeitnehmer nehmen ausschließlich an allgemeinen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, um ihre Vermittlungschancen auf dem konzerninternen und externen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Der Betriebsrat hat am 29.04.2015 das vorliegende Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Neumünster rechtshängig gemacht und beantragt,

die Beteiligten zu 2) und 3) zu verpflichten, die Versetzungen der Mitarbeiter K. A., T. B., B. H., S. P., D. S. aufzuheben.

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Beteiligten in erster Instanz wird auf Ziff. I. der Gründe des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 03.09.2016 den Antrag zurückgewiesen. Eine mitbestimmungspflichtige Versetzung liege nicht vor. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG sei die tatsächliche Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, mithin ein Realakt. Mit der Migration wesentlicher Aufgaben auf Dritte seien die Tätigkeiten der Arbeitnehmer entfallen. Insofern liege bereits denklogisch keine Versetzung vor, weil tatsächlich den Arbeitnehmern kein anderes Aufgabengebiet zugewiesen worden sei. Vielmehr seien die bisherigen Aufgabenspaltungs- und folglich betriebsbedingt entfallen.

Gegen den ihm am 16.09.2015 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 12.10.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese am 16.11.2015 begründet.

Der Betriebsrat trägt vor,
die LRS habe die in Rede stehenden Arbeitnehmer zunächst gedanklich, dann tatsächlich und später auch rechtlich einer neuen betrieblichen Einheit zugeführt. Dem Wegfall der ursprünglichen Tätigkeiten entsprechend habe sie diese Arbeitnehmer einer Einheit zugewiesen, aus der später die Beteiligte zu 3) entstanden sei. Die Arbeitnehmer säßen bei der Beteiligten zu 3) entweder den ganzen Tag rum oder ihnen werde aufgetragen, sich auf bestimmte Posten im Konzern zu bewerben, an Bewerbungstrainings und sonstigen Maßnahmen zur Qualifizierung teilzunehmen. Die tatsächlichen Tätigkeiten hätten sich mithin erheblich verändert. Ihnen sei mithin i. S. d. § 95 Abs. 3 BetrVG ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden, selbst wenn die Arbeitnehmer die Tätigkeiten teilweise am selben Arbeitsplatz wie zuvor die eigentlich vertraglich geschuldete Arbeit erbringen sollten. Die Zuweisung eines gänzlich neuen Arbeitsplatzes sei dauerhaft, sodass auch die zweite Voraussetzung des § 95 Abs. 3 BetrVG erfüllt sei.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 03.09.2015, Az. 4 BV 16b/15 abzuändern und die Beteiligte zu 2) und 3) zu verpflichten, die Versetzungen der Mitarbeiter K. A., T. B., B. H., S. P., D. S. aufzuheben.

Die Beteiligten zu 2) und 3) beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2) und 3) verteidigen

den angefochtenen Beschluss. Es gebe keine mitbestimmungspflichtige Versetzung der betreffenden Arbeitnehmer. Der Betriebsrat lege nicht einmal dar, wann eine solche stattgefunden haben soll. Die Mitarbeiter hätten ihre vertraglichen geschuldeten Tätigkeiten verloren, weil die Hauptauftraggeberin, die Deutsche L. AG, der ehemaligen LRS diese Tätigkeiten im Wesentlichen auf ausländische Dritte migriert habe. Eine Versetzung liege hierin nicht. Die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die infolge des Wegfalls der Aufgaben notwendig geworden seien, gehörten als vertragliche Nebenpflicht zu dem arbeitsvertraglichen Aufgabenbereich.

Sowohl der Wegfall der Aufgaben (Migration) als auch die Aufsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Einbeziehung in das Konzernclearing wie auch die Identifizierung der betroffenen Personengruppen seien mit dem Betriebsrat und der ehemaligen LRS detailliert und verbindlich vereinbart worden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf den Inhalt der in der Beschwerdeinstanz gewechselten Schriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift vom 07.07.2016 verwiesen.

II.

Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

Die Beschwerde ist indessen unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zu Recht zurückgewiesen. Der Betriebsrat hat gegenüber den Beteiligten keinen Anspruch auf Aufhebung einer Versetzung gemäß § 101 Satz 1 BetrVG. Die Beteiligten zu 2) und 3) haben als Rechtsnachfolgerinnen der durch Unternehmensaufspaltung erloschenen LRS nicht gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG verstoßen. Die im Antrag genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht versetzt worden.

A. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

Der Antrag ist auslegungsbedürftig. Unter Bezugnahme auf die Antragsbegründung ergibt sich, dass der Betriebsrat begehrt, die spätestens zum 01.11.2014 erfolgten Versetzungen der im Antrag genannten Arbeitnehmer in den durch Betriebsspaltung entstandenen Betrieb „LRS neu“ der ehemaligen LRS aufzuheben. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt i. S. d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

B. Der Aufhebungsantrag ist jedoch unbegründet.

1. Gemäß § 101 Satz 1 Alt. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn er sie ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt hat. Der Betriebsrat kann demgegenüber die Aufhebung einer Maßnahme nicht verlangen, wenn die strittige Maßnahme nicht der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG bedurfte.

2. Hieran gemessen steht dem Betriebsrat kein Aufhebungsanspruch nach § 101 BetrVG zu.

a) Die Beteiligten zu 2) und 3) sind nicht verpflichtet, die Zuordnung der betreffenden fünf Arbeitnehmer zum ehemaligen Betrieb „LRS neu“ der Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 2) und 3) rückgängig zu machen. Vorliegend sind die betreffenden fünf Arbeitnehmer nicht ohne deren Willen in einen anderen bereits bestehenden Betrieb der LRS versetzt worden. Vielmehr hat eine Spaltung des einheitlichen N. Betriebs der LRS unter Mitwirkung des Betriebsrats stattgefunden. Das Mitbestimmungsrecht des Rechtsvorgängers des Betriebsrats in Bezug auf die von der LRS getroffenen Zuordnungsentscheidung richtete sich mithin nach § 111 BetrVG und nicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Die Zuordnung erfolgte unstrittig zum Zwecke der Betriebsspaltung. Das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf diese Betriebsänderung hat die LRS unstrittig gewahrt. Der Rechtsvorgänger des antragstellenden Betriebsrats schloss mit der damaligen LRS einen dahingehenden Interessenausgleich mit Namensliste.

b) Der Betriebsrat kann aber auch nicht damit gehört werden, dass den betreffenden Arbeitnehmern infolge dieser Zuordnungsentscheidung gleichsam ihr alter Arbeitsbereich entzogen und ein neuer Arbeitsbereich zugeordnet worden sei. Dabei wird nicht verkannt, dass sich die (Arbeits-)Umstände der betreffenden Arbeitnehmer erheblich verändert haben. Dies beruht indessen nicht auf einer Versetzungsmaßnahme der Beteiligten zu 2) und 3) bzw. deren Rechtsvorgängerin, der LRS.

aa) Nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 S. 1 ist eine Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss. Der „Arbeitsbereich“ im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 S. 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes umschrieben. Welche Arbeitsbereiche vorhanden sind, ergibt sich aus der jeweils geltenden Organisation des Betriebes. Der Begriff ist demnach räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben dem Ort der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt vor, wenn sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsortes oder der Art der Tätigkeit, das heißt 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 (vgl. BAG, Beschl. v. 17.06. 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 21, juris; BAG, Beschl. v. 23.06.2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 28, juris). Allerdings macht nicht jede noch so geringe Veränderung der beschriebenen Art den bisherigen Arbeitsbereich zu einem anderen. Jede einem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit ist laufenden Veränderungen unterworfen, die in der technischen Gestaltung des Arbeitsablaufes, neuen Hilfsmitteln und Maschinen oder einer Umorganisation des Arbeitsablaufes ihre Ursache haben können. Erforderlich ist, dass die eingetretene Änderung über solche im üblichen Schwankungsbereich liegenden Veränderungen hinausgeht und zur Folge hat, dass die Arbeitsaufgabe oder die Tätigkeit eine „andere“ wird (vgl. BAG, Beschl. v. 17.06. 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 22, juris). In diesem Fall kommt es für die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht darauf an, worin die neue Tätigkeit besteht, ob sie von den betroffenen Arbeitnehmern als angenehm oder unangenehm empfunden wird, ob sie für sie mit Vor- oder Nachteilen verbunden ist und wie lange die Zuweisung dauert (vgl. BAG 28. August 2007 - 1

ABR 70/06 - Rn. 16, zitiert nach juris; Hessisches LAG, Beschl. v. 23.08.2012 - 5 TaBV 27/12 -, Rn. 19, juris).

bb) Hieran gemessen sind die betreffenden fünf Arbeitnehmer gerade nicht versetzt worden. Die LRS als Rechtsvorgängerin der Beteiligten zu 1) und 2) hat den Arbeitnehmern keinen anderen Arbeitsbereich in Form eines tatsächlichen Realaktes zugewiesen. Sie hat die Arbeitnehmer nicht aus ihrer alten Tätigkeit „herausgerissen“ und ihnen stattdessen einen anderen Arbeitsbereich zugewiesen. Vielmehr ist der ehemalige Arbeitsbereich der Arbeitnehmer infolge des Auftragsverlustes bzw. der Migration der Aufgaben auf ausländische Firmen unstreitig weggefallen. Weder die LRS noch deren Rechtsnachfolgerinnen, die Beteiligten zu 2) und 3), konnten bzw. können die Arbeitnehmer noch vertragsgerecht beschäftigen. Die nicht vertragsgerechte Beschäftigung infolge eines Auftragsverlustes bzw. des Wegfalls des Arbeitsplatzes ist ebenso wenig eine Versetzung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wie die schlichte Freistellung eines Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung (vgl. Hessisches LAG, Beschl. v. 19.08.2014 - 15 TaBV 155/13 -, Rn. 39, juris; LAG Hamm, Beschl. v. 20.09.2002 - 10 TaBV 95/02 -, Rn. 36, juris; Fitting, BetrVG, 28. Aufl., § 99, Rn. 134). Eine mitbestimmungspflichtige Versetzung liegt erst dann vor, wenn neben dem Entzug des bisherigen Arbeitsbereichs dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird. Dies ist vorliegend indessen nicht der Fall und wird vom Betriebsrat auch nicht einmal behauptet. Vielmehr trägt er in der Antragsschrift selbst vor, dass die betreffenden Arbeitnehmer ihre ursprünglichen Tätigkeiten „verloren“ hätten und den ganzen Tag „schlichtweg rumsitzen“ würden. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs hat mithin nach dem eigenen Vortrag des Betriebsrats gerade nicht stattgefunden.

Etwas anderes folgt auch nicht aus der Tatsache, dass es sich bei der Beteiligten zu 3), d. h. der jetzigen Arbeitgeberin der fünf Arbeitnehmer, um einen reinen Qualifizierungs- und Vermittlungsbetrieb handelt. Entsprechend ihrem Unternehmenszweck weist die Beteiligte zu 3) den Arbeitnehmern keinen anderen Arbeitsbereich, sondern lediglich Schulungsmaßnahmen zu. Die Zuweisung von allgemeinen Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen erweist sich nicht als Versetzung im oben genannten Sinne. Bei der Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen handelt es sich nicht um

einen anderen Arbeitsbereich. Der „Arbeitsbereich“ im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 S. 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes umschrieben. Durch die Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen üben die Arbeitnehmer weder eine betriebliche Tätigkeit aus noch sind sie in einen bestimmten Betriebsablauf integriert. In Bezug auf die Freistellung und Teilnahme der Arbeitnehmer an betrieblichen Bildungsmaßnahmen steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG, sondern allenfalls nach § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG.

C. Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde lag nicht vor, §§ 92 Abs. 2 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...