

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 25. April 2018
- 7 ABR 30/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:250418.B.7ABR30.16.0

I. Arbeitsgericht Essen

Beschluss vom 23. April 2015
- 1 BV 87/14 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 10. Februar 2016
- 7 TaBV 63/15 -

Entscheidungsstichwort:

Aufhebung von Einstellungen

BUNDEARBEITSGERICHT



7 ABR 30/16
7 TaBV 63/15
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. April 2018

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 25. April 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtliche Richterin Holzhausen und den ehrenamtlichen Richter Strippelmann für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Februar 2016 - 7 TaBV 63/15 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 23. April 2015 - 1 BV 87/14 - in Bezug auf die Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko zurückgewiesen hat.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der genannte Beschluss des Arbeitsgerichts Essen teilweise abgeändert, soweit das Arbeitsgericht den Anträgen des Betriebsrats, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung der Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko aufzuheben, stattgegeben hat.

Die Anträge des Betriebsrats, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung der Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko aufzuheben, werden zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Aufhebung von Einstellungen. 1
- Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist eine deutsche Gesellschaft des A-Konzerns, eines internationalen Anbieters von IT-Dienstleistungen. Die Arbeitgeberin unterhält mehrere Betriebe in Deutschland, ua. einen Betrieb in E, in dem etwa 600 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Der Antragsteller ist der im Betrieb E gebildete Betriebsrat. 2
- Die Arbeitgeberin war mit ihrer deutschen Konzernschwwestergesellschaft A I S GmbH (AIS GmbH) eng verzahnt. Führungskräfte der obersten Führungsebenen der Gesellschaften sowie des Managements nahmen Aufgaben für beide Gesellschaften wahr. In den Dienstleistungszweigen „Service Line System Integration“ (SI) und „Service Line Managed Services“ (MS) arbeiteten Arbeitnehmer beider Unternehmen von verschiedenen Standorten aus in „virtu- 3

ellen Teams“ mittels Internet, E-Mail und Telefon an gemeinsamen, standortübergreifenden Projekten zusammen.

Mit Hausmitteilungen vom 13. Mai 2014 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, dass ua. die Führungskräfte der AIS GmbH K, Ka, W, Kac, S und Ko als leitende Angestellte im Rahmen von Zweitverträgen AIS/AIT für den Standort E eingesetzt würden. Ab dem 14. Mai 2014 nahmen diese Führungskräfte als Leiter standortübergreifender Teams Führungs- und Leitungsfunktionen hinsichtlich der zu ihrem jeweiligen Team gehörenden Arbeitnehmer ua. des Betriebs E wahr. Herr K führte als Leiter des Bereichs Application Management Deutschland unmittelbar neun und mittelbar weitere 50 Arbeitnehmer des Betriebs E. Herr Ka leitete den Bereich Application Hosting Service und war aufgrund dieser Leitungsfunktion fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter von drei im Betrieb E beschäftigten Arbeitnehmern, die wiederum weitere 50 Arbeitnehmer führten. W vertrat als Technical Service Line Manager die Atos-Unternehmen gegenüber Kunden. Er leitete das Team, das die Outsourcing-Kunden der Branche „Manufacturing, Retail and Transportation“ betreute. Im Betrieb E war ihm ein Mitarbeiter unmittelbar unterstellt, der wiederum vier Mitarbeiter führte. Herr Kac war als Technical Service Line Manager eingesetzt. Herrn S waren in seiner Funktion als Leiter des Bereichs Service Management Center im Betrieb E ein Mitarbeiter unmittelbar und weitere zehn Mitarbeiter mittelbar unterstellt. Herr Ko war als Leiter eines Management-Teams für die Leistungen und Geschäftsvorfälle im Bereich „Network Datacenter & Communication Services“ verantwortlich. Zwei der zehn ihm unterstellten Arbeitnehmer des Management-Teams waren im Betrieb E tätig. Die Führungskräfte K, Ka, W, Kac, S und Ko waren in der Regel nicht im Betrieb in E tätig, sondern übten ihre Leitungsfunktionen von ihren jeweiligen Standorten mittels elektronischer Kommunikationsmittel aus. Sie wurden von der Geschäftsleitung an ihrem jeweiligen Standort geführt und berichteten unmittelbar und ausschließlich an die Geschäftsführer der Arbeitgeberin sowie an die Geschäftsführung der AIS GmbH.

4

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die Arbeitgeberin habe die Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko unter Missachtung seines Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG in den Betrieb E eingestellt. Diese Arbeitnehmer seien aufgrund der Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen in Bezug auf Arbeitnehmer des Betriebs E in diesen Betrieb eingegliedert. 5

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt, 6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Herrn Ka aufzuheben,
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Herrn W aufzuheben,
3. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Herrn Ko aufzuheben,
4. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Herrn S aufzuheben,
5. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Herrn K aufzuheben,
6. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Herrn Kac aufzuheben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Führung einzelner Arbeitnehmer des Betriebs E durch die Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko im Rahmen von standortübergreifenden Teams könne deren Eingliederung nicht begründen. Andernfalls wären diese Arbeitnehmer in nahezu jeden Betrieb der Arbeitgeberin und deren Schwestergesellschaft eingegliedert. Im Übrigen handele es sich bei diesen Arbeitnehmern um leitende Angestellte. 7

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Hiergegen hat die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt. Die Beschwerdebeurteilung enthält den Antrag, den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 23. April 2015 - 1 BV 87/14 - abzuändern und die Anträge zurückzuweisen, soweit ihnen stattgegeben wurde. Im Sitzungsprotokoll des ersten Anhörungstermins in der Beschwerdeinstanz vom 4. November 2015 ist eine Antragstellung 8

nicht festgestellt. In der Sitzungsniederschrift des zweiten Anhörungstermins vom 10. Februar 2016 heißt es, die Verfahrensbeteiligten verhandelten „mit den Anträgen wie zu Protokoll vom 4. November 2015“. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Im tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses sind die in der Beschwerdebegründung der Arbeitgeberin angekündigten Anträge wiedergegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Im Laufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens wurde die AIS GmbH auf die Arbeitgeberin als aufnehmenden Rechtsträger verschmolzen. Die Beschäftigten K, Ka, W, Kac, S und Ko führen keine Arbeitnehmer im Betrieb E mehr. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass zumindest W noch im Betrieb E eingegliedert sei, da er nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht nur Vorgesetztenfunktion wahrgenommen habe, sondern auch Teil des bei der Arbeitgeberin bestehenden Teams sei, das in der Branche MRT die Kunden betreue und für Zielvorgaben und eine Budgeterstellung verantwortlich sei. Da die Arbeitgeberin an der Matrixstruktur festhalte, sei davon auszugehen, dass auch künftig Beschäftigte am Standort E als Vorgesetzte für Arbeitnehmer standortübergreifender Teams ohne Beteiligung des Betriebsrats eingesetzt würden. 9

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts sowie zur teilweisen Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts, soweit die Vorinstanzen den Anträgen des Betriebsrats auf Aufhebung der Einstellungen der Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko entsprochen haben, und zur Abweisung dieser Anträge. 10

I. Der angefochtene Beschluss unterliegt nicht bereits deshalb der Aufhebung, weil das Landesarbeitsgericht unter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO in der Sache entschieden hätte. Das ist nicht der Fall. 11

1. Nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 528, 308 ZPO unterliegen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nur die Beschwerdeanträge der Prüfung und Entscheidung des Beschwerdegerichts. Der Beschluss des ersten Rechtszugs darf nur insoweit abgeändert werden, wie eine Abänderung beantragt ist (vgl. BAG 7. Juni 2016 - 1 ABR 26/14 - Rn. 8). Das Gericht ist nach dem auch im Beschlussverfahren geltenden § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht befugt, dem Antragsteller etwas zu- oder abzusprechen, was nicht beantragt ist (vgl. BAG 7. Juni 2016 - 1 ABR 26/14 - Rn. 8; 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 29, BAGE 154, 64; 17. März 2015 - 1 ABR 49/13 - Rn. 9). Das Antragsersfordernis trägt der Notwendigkeit Rechnung, den Gegenstand des Verfahrens konkret zu bestimmen. Diesem Erfordernis ist nicht durch eine bloße streitige Erörterung der Sach- und Rechtslage genügt. Ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO ist auch ohne eine hierauf gestützte Verfahrensrüge von Amts wegen zu berücksichtigen (BAG 7. Juni 2016 - 1 ABR 26/14 - Rn. 6). 12
2. Gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 525, 137 Abs. 1 ZPO wird die mündliche Anhörung der Beteiligten vor der Beschwerdekammer mit dem Stellen der Anträge eingeleitet. Für die Form des Antrags gilt § 297 ZPO. Formmängel bei der Antragstellung sind gemäß § 295 ZPO heilbar, nicht jedoch der Mangel der Erhebung des Antrags „an sich“ (BAG 7. Juni 2016 - 1 ABR 26/14 - Rn. 9). Ausnahmsweise kann die Annahme einer konkludenten Antragstellung in Betracht kommen (dazu BAG 28. August 2008 - 2 AZR 63/07 - Rn. 20 f., BAGE 127, 329). Sind die Voraussetzungen des § 83 Abs. 4 Satz 2 ArbGG erfüllt, kann über den in der Antragschrift - in der Beschwerdeinstanz nach § 90 Abs. 2, § 83 Abs. 4 Satz 2 ArbGG über den in der Rechtsmittelschrift - verfassten Antrag verhandelt und entschieden werden (BAG 7. Juni 2016 - 1 ABR 26/14 - Rn. 9). 13
3. Das Landesarbeitsgericht hat nicht gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Zwar ist die Stellung der Beschwerdeanträge nicht in den Sitzungsniederschriften vom 4. November 2015 und vom 10. Februar 2016 festgestellt. Es steht aber nach § 314 Satz 1 ZPO fest, dass die im tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses wiedergegebenen Anträge gestellt worden sind. 14

- a) Nach § 314 Satz 1 ZPO liefert der Tatbestand eines Urteils den Beweis für das mündliche Parteivorbringen vor dem erkennenden Gericht. Dies schließt die Abgabe von Prozesserkklärungen in der mündlichen Verhandlung ein (*BAG 24. Oktober 2017 - 1 AZR 166/16 - Rn. 18; BGH 19. März 2013 - VIII ZB 45/12 - Rn. 11 [Erledigungserklärung]; BVerwG 3. Juli 1987 - 4 C 12.84 - [Zustimmung zur Klageänderung]; OLG Düsseldorf 15. März 1990 - 6 U 215/89 - [Anerkenntnis; Verzicht; Vergleich; Erklärungen zur Zuständigkeit]*). § 314 ZPO gilt auch für die Antragstellung in der mündlichen Verhandlung (*BAG 24. Oktober 2017 - 1 AZR 166/16 - Rn. 18; BGH 18. Juli 2013 - III ZR 208/12 - Rn. 8; BVerwG 3. Juli 1987 - 4 C 12.84 -*). Dabei kann hier dahinstehen, ob sich die Beweiskraft des Tatbestands bei in ihm wiedergegebenen Anträgen nur auf die Tatsache ihrer Verlesung bezieht (*so BVerwG 3. Juli 1987 - 4 C 12.84 -; Thomas/Putzo/Reichold ZPO 39. Aufl. § 314 Rn. 1; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 76. Aufl. § 314 Rn. 5 Stichwort „Antragsinhalt“*) oder auch auf ihren Inhalt (*so BGH 18. Juli 2013 - III ZR 208/12 - Rn. 8; offengelassen in BAG 24. Oktober 2017 - 1 AZR 166/16 - Rn. 18*). Vorliegend geht es nur um die Frage, ob die Arbeitgeberin die schriftsätzlich angekündigten Anträge gestellt hat. 15
- b) Das Landesarbeitsgericht hat im tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses festgestellt, dass die Arbeitgeberin im Beschwerdeverfahren beantragt hat, den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 23. April 2015 - 1 BV 87/14 - abzuändern und die Anträge zurückzuweisen, soweit ihnen stattgegeben wurde, und dass der Betriebsrat die Zurückweisung der Beschwerde beantragt hat. Diese Feststellungen liefern nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 314 Satz 1 ZPO Beweis dafür, dass die Anträge gestellt worden sind. Der Beweis wird nicht durch das Sitzungsprotokoll entkräftet. 16
- aa) Nach § 314 Satz 2 ZPO kann der durch die tatbestandlichen Feststellungen geführte Beweis nur durch das Sitzungsprotokoll, das seinerseits Beweiswirkung entfaltet, entkräftet werden. Nach § 165 Satz 1 ZPO kann die Beachtung der für die Verhandlung vorgeschriebenen Förmlichkeiten, zu denen 17

nach § 160 Abs. 3 Nr. 2 ZPO auch die Anträge gehören, nur durch das Protokoll bewiesen werden. Die positive Feststellung im Protokoll beweist, dass die Förmlichkeit gewahrt ist; das Schweigen des Protokolls beweist, dass sie nicht gewahrt ist (*Thomas/Putzo/Reichold ZPO 39. Aufl. § 314 Rn. 1*). Die Beweiskraft des Sitzungsprotokolls kann nach § 165 Satz 2 ZPO nur durch den Nachweis der Fälschung entkräftet werden. Allerdings kommt dem Sitzungsprotokoll keine Beweiskraft zu, wenn die Protokollierung eines wesentlichen Prozessvorgangs offensichtlich lückenhaft oder widersprüchlich ist (*BGH 26. April 1989 - I ZR 220/87 - zu II 2 a der Gründe*).

bb) Danach beweisen die Sitzungsniederschriften vom 4. November 2015 und vom 10. Februar 2016 nicht, dass die Antragstellung unterblieben ist. Im Protokoll vom 4. November 2015 ist eine Antragstellung nicht festgestellt. Das spricht dafür, dass eine Antragstellung nicht erfolgt ist. In der Sitzungsniederschrift vom 10. Februar 2016 heißt es, die Verfahrensbeteiligten verhandelten „mit den Anträgen wie zu Protokoll vom 4. November 2015“. Das deutet darauf hin, dass die Anträge im Anhörungstermin vom 4. November 2015 gestellt wurden. Die Protokollierung wäre in diesem Fall lückenhaft. Sollte die Antragstellung unterblieben sein, wäre die Protokollierung zwar nicht lückenhaft, aber widersprüchlich. 18

cc) Im vorliegenden Fall muss nicht darüber befunden werden, ob die Beweiskraft des tatbestandlichen Teils des Beschlusses entfällt, wenn der Beschluss nicht binnen drei Monaten seit der Verkündung zugestellt wird und deshalb dessen Berichtigung nach § 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO von vorneherein ausgeschlossen ist. Der am 10. Februar 2016 verkündete Beschluss des Landesarbeitsgerichts wurde der Arbeitgeberin binnen drei Monaten nach Verkündung am 18. April 2016 zugestellt. 19

II. Der angefochtene Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist hinsichtlich der noch anhängigen Aufhebungsanträge aufzuheben. Die Anträge sind inzwischen deshalb unbegründet, weil die ihnen zugrunde liegenden personellen Maßnahmen beendet sind. 20

1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme ohne seine Zustimmung durchführt (*BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 15, BAGE 149, 182*). Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 Satz 1 BetrVG ist die Frage, ob eine konkrete personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Der Aufhebungsantrag dient der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustands, der dadurch eingetreten ist, dass der Arbeitgeber eine konkrete personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder aufrechterhält. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme zu beseitigen. Entscheidungen im Aufhebungsverfahren haben nur Wirkung für die Zukunft; es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Der Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG wird daher unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme - etwa durch Zeitablauf - geendet hat (*BAG 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 21, BAGE 151, 212; 11. September 2013 - 7 ABR 29/12 - Rn. 24; 14. Mai 2013 - 1 ABR 10/12 - Rn. 33; 9. November 2010 - 1 ABR 76/09 - Rn. 22*). 21
2. Die den Anträgen des Betriebsrats auf Aufhebung der Einstellungen der Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko zugrunde liegenden personellen Maßnahmen sind beendet. 22
- a) Gegenstand der Aufhebungsanträge war der Einsatz dieser Arbeitnehmer für den Betrieb E ab dem 14. Mai 2014. Dieser Einsatz bestand in der Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen hinsichtlich der zu ihrem jeweiligen Team gehörenden Mitarbeiter des Betriebs E. 23
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei davon auszugehen, dass bei unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen allein die organisatorische Maßnahme der Bestellung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten zur Ein- 24

gliederung des Vorgesetzten in den Betrieb führe, dem die Mitarbeiter zugeordnet sind, die dieser Vorgesetzte zu führen hat. Dies gelte jedenfalls dann, wenn dem Vorgesetzten im Konzern eine Arbeitsaufgabe zugewiesen sei, die zumindest teilweise dem arbeitstechnischen Zweck, der in diesem Betrieb verfolgt wird, zu dienen bestimmt sei. Diese Voraussetzungen hat es für den Einsatz der Arbeitnehmer K, Ka, W, Kac, S und Ko bejaht und jeweils darauf abgestellt, dass sie als Leiter eines Teams bzw. Bereichs Vorgesetzte der dem Team oder Bereich angehörenden Arbeitnehmer des Betriebs E waren.

bb) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht mit dem Satz, W sei Teil des bei der Arbeitgeberin bestehenden Teams, das in der Branche MRT die Kunden betreut, und er sei verantwortlich für Zielvorgaben und für eine Budgeterstellung, kein von der Vorgesetztenstellung unabhängiges Eingliederungsmerkmal festgestellt. Mit diesem Satz hat das Landesarbeitsgericht vielmehr - ausgehend von seiner Prämisse zu den Anforderungen einer Eingliederung in Fällen der vorliegenden Art - begründet, dass die Tätigkeit von W dem im Betrieb E verfolgten arbeitstechnischen Zweck dienen sollte. 25

b) Es ist zwischen den Beteiligten unstreitig, dass die Beschäftigten K, Ka, W, Kac, S und Ko keine Arbeitnehmer im Betrieb Essen mehr führen. Damit sind die personellen Maßnahmen, die Gegenstand der Aufhebungsanträge sind, beendet. Das gilt unabhängig davon, ob W - wie die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 24. April 2018 vorgetragen hat - seit dem 1. März 2017 die Abteilung bzw. die Sparte U, inzwischen A U, leitet. Daher war dem Betriebsrat kein Schriftsatznachlass zur Stellungnahme zu dieser Behauptung zu gewähren. 26

3. Der Betriebsrat macht ohne Erfolg geltend, es sei wegen des Fortbestands der Matrixstruktur damit zu rechnen, dass auch künftig ohne seine Zustimmung Beschäftigte am Standort E als Vorgesetzte eingesetzt würden. Das 27

ist für die Aufhebungsanträge nach § 101 BetrVG, die sich auf konkrete personelle Maßnahmen beziehen, ohne Bedeutung.

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Holzhausen

Strippelmann