LArbG München, Beschluss v. 09.01.2020 – 3 TaBV 30/19

Titel:

Versetzung eines Betriebsratsmitglieds

Normenketten:

BetrVG § 21a, § 95 Abs. 3 S. 1, § 99 Abs. 1 S. 1, § 101, § 103 Abs. 3, § 111
BGB § 612a, § 613a

Leitsätze:

1. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG iVm § 81 Abs. 2, Abs. 1 S. 1 BetrVG kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, aus einer Änderung 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. Da jede einem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit laufenden Veränderungen unterworfen ist, die in der technischen Gestaltung des Arbeitsablaufs, neuen Hilfsmitteln und Maschinen oder einer Umorganisation des Arbeitsablaufs ihre Ursache haben können, ist es erforderlich, dass die eingetretene Änderung über solche im üblichen Schwankungsbereich hinausliegenden Veränderungen hinausgeht. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)
2. Es liegt keine Versetzung iSd §§ 95 Abs. 3, 103 Abs. 3 BetrVG vor, wenn ein (freigestelltes) Betriebsratsmitglied im Rahmen einer Betriebsabspaltung unter Beibehaltung seines konkreten Arbeitsplatzes organisatorisch einem (neu gegründeten) Betrieb zugeordnet wird. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)
3. Im Fall einer Betriebsabspaltung geht es nicht wie sonst bei personellen Einzelmaßnahmen iSd §§ 99 ff BetrVG um eine vom Betriebsrat zu kontrollierende Auswahl zwischen verschiedenen, in Betracht kommenden Arbeitnehmern. Vielmehr sind von der Abspaltung sämtliche Arbeitnehmer des Betriebsteils betroffen. Die Individualinteressen der von einer Betriebsabspaltung betroffenen Arbeitnehmer werden durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen, §§ 111 - 113 BetrVG, hinreichend gewahrt. Eine Betriebsabspaltung gilt nach § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG als Betriebsänderung. Über sie ist zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat ein Interessenausgleich und ein Sozialplan abzuschließen, §§ 111 S. 1, 112 Abs. 1 BetrVG. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebsratsmitglied, Versetzung, Betriebsabspaltung, Arbeitnehmer, Aufhebung, Betriebsrat, freigestelltes Betriebsratsmitglied, Interessenausgleich, Mitbestimmungsrecht

Vorinstanz:

ArbG München, Beschluss vom 07.03.2019 – 27 BV 314/18

Fundstelle:

BeckRS 2020, 15493

Tenor

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1) und 3) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 07.03.2019 - 27 BV 314/18 - wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, eine zwischen ihnen streitige Versetzung eines Betriebsratsmitglieds aufzuheben.

2
Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin betreibt den Betrieb A-Stadt P mit mehr als 4.700 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Er besteht aus unterschiedlichen Zentraleinheiten und sog. Divisionen. Der Antragsteller ist der in diesem Betrieb gebildete Betriebsrat. Die Beteiligte zu 3) ist seit dem 19.03.2008 freigestelltes Betriebsratsmitglied im antragstellenden Betriebsrat. Sie war seit 1989 bei der Arbeitgeberin beschäftigt, und zwar seit 01.10.2008 als Z. im Y.-Sector in der Division X. des Betriebs A-Stadt-P.

3
Die Arbeitgeberin beschloss, ihr X-Geschäft einschließlich des W. mit dem französischen Unternehmen V., in einem Unternehmen zusammenzuschließen. Hierzu vereinbarte sie mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat den Interessenausgleich und die Gesamtbetriebsvereinbarung im Zusammenhang mit der Ausgliederung des X.-Geschäfts einschließlich des U.-Geschäfts zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat vom 18.05.2018 (Anlage AST1 = Bl. 21 ff. d. A.; im Folgenden: Interessenausgleich). Nach Ziffer 2 des Interessenausgleichs sollten die Division X. und die Service- und Vertriebsorganisation X., die der X. zuzuordnenden Einheiten des Geschäfts mit X. einschließlich dazugehörender Serviceeinheiten sowie die Supportfunktionen vor der geplanten Ausgliederung organisatorisch zusammengeführt und unter die einheitliche Leitung der Division X. (abgekürzt Division MO) gestellt werden. Zu diesem Zweck sollten verschiedene Einheiten in die Division(en) X. (abgekürzt Divisionen MO) überführt werden (Ziff. 2.1 - 2.3 des Interessenausgleichs). Zudem sollten für die zukünftig benötigten Support-Funktionen eigene Organisationseinheiten innerhalb der Division(en) MO gebildet und die zuzuordnenden Mitarbeiter aus ihren bisherigen Abteilungen in diese neuen Einheiten transferiert werden (Ziff. 2.4 des Interessenausgleichs). Hinzukommen sollten weitere, den neuen Organisationseinheiten (Supportfunktionen) zuzuordnenden Mitarbeiter aus Abteilungen außerhalb der Division MO und anderer betrieblicher Einheiten im Wege einvernehmlicher Versetzungen (Ziff. 2.5 des Interessenausgleichs).

4
Aufgrund dieser Umorganisationen ergaben sich nach Auffassung der Betriebspartner zum 01.06.2018 sog. konsolidierten Geschäftseinheiten X. (Ziffer 2 Abs. 2 S. 1 des Interessenausgleichs), für die Ziff. 3.1.1 des Interessenausgleichs bestimmte:

„3.1.1 Abspaltung der Geschäftseinheit X.

Im Zusammenhang mit der geplanten Ausgliederung zum 01.08.2018 werden die der konsolidierten Geschäftseinheit X. (entsprechend Ziffer 2) betroffenen Betriebe zum 01.06.2018 abgespalten werden, um übertragungsfähige Einheiten zu schaffen. Diese bilden dann jeweils einen eigenständigen Betrieb, mit entsprechender Leitung.

Bei folgenden Betrieben werden die konsolidierten X. Geschäftseinheiten (entsprechend Ziffer 2) abgespalten:

Betrieb	Anzahl MO-Mitarbeiter	Zukünftiger MO-Betrieb
…	…	…
…	…	…
A-Stadt P	318	MO-A-Stadt P

5
Die Anzahl MO-Mitarbeiter ergab sich aus den 200 Arbeitnehmern der Division X. des Betriebs A-Stadt P und den 118 zugeordneten Supportmitarbeitern. Wegen der übrigen organisatorischen Änderungen wird auf den Interessenausgleich Bezug genommen.

6
Die Betriebsräte der ursprünglichen Betriebe hatten gemäß Ziff. 3.3.1 des Interessenausgleichs ab dem Zeitpunkt der Spaltung (01.06.2018) für die abgespaltenen MO-Betriebe jeweils ein Übergangsmandat gemäß § 21 a BetrVG inne, das um weitere sechs Monate verlängert wurde. Nach Ziff. 3.3.1 des Interessenausgleichs endete das Übergangsmandat, sobald in den Betrieben der T. ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben werden würde, spätestens jedoch zwölf Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Am 15.05.2019 hat sich für den Betrieb MO-A-Stadt P ein Betriebsrat konstituiert.

7

Am 07.05.2018 übersandte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat eine Wanderliste, nach die Beteiligte zu 3) ab dem 01.06.2018 dem neuen MO-Betrieb A-Stadt P zugeordnet war. Diese Zuordnung war nicht als Versetzung gekennzeichnet. Zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin kam es zum Streit darüber, ob eine zustimmungspflichtige Versetzung vorliege (vgl. im Einzelnen S. 4 des erstinstanzlichen Beschlusses).

8
Mit Schreiben vom 15.06.2018 unterrichtete die Arbeitgeberin die Beteiligte zu 3) über den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zur T. im Wege des Betriebsübergangs zum 01.08.2018 (Anlage AG4 = Bl. 80 d. A.). Die Beteiligte zu 3) erklärte mit Schreiben vom 16.07.2018, als freigestelltes Betriebsratsmitglied nicht vom Betriebsübergang betroffen zu sein, und widersprach hilfsweise dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die T. (Anlage AG5 = Bl. 95 d. A.).

9
Mit Antrag vom 03.08.2018 hat der Betriebsrat das vorliegende Verfahren zur Aufhebung der Versetzung der Beteiligten zu 3) eingeleitet. Bei der von der Arbeitgeberin durchgeführten Zuordnung der Beteiligten zu 3) zum Betrieb MO-A-Stadt P handele es sich um eine Versetzung, die gemäß § 103 Abs. 3 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe und - da eine solche Zustimmung nicht erfolgt sei - aufgehoben werden müsse. Es liege mit der Zuordnung zu einem neuen, unter eine eigene Leitung gesetzten und vom Ausgangsbetrieb abgekoppelten Betrieb auch bei gleichbleibender Tätigkeit eine Versetzung vor. Der Arbeitgeberin sei für jeden Tag der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung ein Zwangsgeld anzudrohen.

10
Die Arbeitgeberin hat für ihren Zurückweisungsantrag bestritten, dass eine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens vorliege. Darüber hinaus hat sie die Auffassung vertreten, dass die mitgeteilte Zuordnung keine Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts darstelle, weil sich weder inhaltlichfunktional noch örtlich oder organisatorisch der ursprüngliche Arbeitsbereich der Beteiligten zu 3) verändert habe. Die Ausgliederung eines Betriebsteils stelle keine Versetzung dar, da der individuelle Arbeitsplatz unberührt bleibe.

11
Am 01.03.2019 fand die Anhörung vor dem Arbeitsgerichts München statt, in der der Termin zur Verkündung einer Entscheidung auf Donnerstag, den 07.03.2019 anberaumt wurde. Am 05.03.2019 lud der Betriebsrat die Mitglieder und Ersatzmitglieder zur außerordentlichen Betriebsratssitzung am 06.03.2019 um 10:00 Uhr ein (vgl. AST10 - AST14 = Bl. 266 ff. d. A.). Am 06.03.2019 stellte der Betriebsrat durch Beschluss fest, dass von dem Beauftragungsbeschluss vom 27.06.2018 auch die Einleitung des Hauptsacheverfahrens umfasst gewesen sei. Gleichzeitig bestätigte er die Einleitung des hiesigen Hauptsacheverfahrens unter dem Az. 27 BV 314/18 und beschloss zur Wahrung seiner Rechte weiterhin seine Verfahrensbevollmächtigten mit der gerichtlichen Vertretung zu beauftragen (vgl. AST8 = Bl. 189 d. A.).

12
Am 07.03.2019 verkündete das Arbeitsgericht München den Beschluss, dass die Anträge zurückgewiesen werden (27 BV 314/18). Die Anträge seien bereits unzulässig, da es an einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des Verfahrens fehle. Darüber hinaus seien die Anträge auch unbegründet, da die Voraussetzungen des § 101 BetrVG nicht vorlägen. Der Betriebsrat könne die Aufhebung der im Antrag beschriebenen Maßnahme nicht verlangen, weil mit dem Vorgang der Abspaltung mangels Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches keine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorläge, die nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einer Zustimmung des Betriebsrats bedürfe. Die Beteiligte zu 3) werde durch die Neuzuordnung der Geschäftseinheit nicht versetzt. Nach der insoweit zugrunde zu legenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 17.06.2008 (1 ABR 38/07 - Rn. 21 und 22) setze eine Versetzung voraus, dass es eine auf die einzelne Person bezogene Entscheidung gebe. Nur wenn der Arbeitgeber eine Alternative habe, mache eine Mitbestimmung Sinn. Sei die Änderung des Arbeitsbereichs hingegen die automatische Folge einer nicht unter § 99 BetrVG fallenden Maßnahme, so läge keine Zuweisung im Sinne dieser Norm vor. Nicht von § 99 BetrVG erfasst würden deshalb Änderungen hinsichtlich der Betriebsstruktur. Diese würden, sofern die Schwelle zur Betriebsänderung überschritten werde, von den Beteiligungsrechten der §§ 111 ff. BetrVG abgedeckt werden. Auch werde die Stellung der Arbeitnehmerin innerhalb der betrieblichen Organisation durch die

Änderung der organisatorischen Umgebung nicht geändert. Der Beteiligten zu 3) werde kein neuer Arbeitsplatz zugewiesen. Hierzu habe der Betriebsrat nichts vorgetragen. Es fehle an der entsprechenden Darstellung eines Lebenssachverhaltes. Der Wechsel des Arbeitsbereichs sei allein eine automatische Folge der unternehmerischen Entscheidung, die Geschäftseinheit X. zunächst organisatorisch zusammenzuführen und unter eine einheitliche Leitung zu stellen, diese dann abzuspalten und zukünftig dem Betrieb T. zuzuordnen. Eine Versetzung, die aufgehoben werden könnte, gäbe es nicht. Da der Betriebsrat mit seinem Aufhebungsantrag unterlegen sei, scheide die Androhung eines Zwangsgeldes aus.

13
Gegen diesen, seinen Verfahrensbevollmächtigten am 14.03.2019 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 29.03.2019 Beschwerde beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese am 14.05.2019 begründet.

14
Die Anträge seien zulässig, nachdem der Betriebsrat den entsprechenden klarstellenden und bestätigenden Beschluss in Bezug auf das hiesige Hauptsachverfahren am 06.03.2019 gefasst habe.

15
Der Antrag auf Aufhebung der Versetzung der Beteiligten zu 3) in den Betrieb MO-A-Stadt P sei begründet. Es liege auch in Bezug auf die Zuordnung der Beteiligten zu 3) eine Zuordnung zu der neu gebildeten Einheit X. vor. Nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen sei die Zuordnung zu einem neuen, unter eine eigene Leitung gesetzten und vom Ausgangsbetrieb abgekoppelten Betrieb auch bei gleichbleibender Tätigkeit eine Versetzung. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall erfüllt. Die Division X. sei nicht aus dem ursprünglichen Betrieb herausgetrennt und weitergeführt worden, sondern es sei der neue Betrieb X. aus vielen einzelnen „Bausteinen“ neu gebildet und die Mitarbeiter diesem sodann zugeordnet worden. Der Interessenausgleich beschreibe die Zusammenführung der Division X., der Service- und Vertriebsorganisation X. und den zuzuordnenden Einheiten und dazu gehörenden Support- und Servicefunktionen (Ziff. 2 des Interessenausgleichs). Erst danach erfolge laut Interessenausgleich (siehe bspw. Ziff. 3.1) eine „betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung“ der Mitarbeiter zum 01.06.2018 zu den X.-Betrieben. Auf die spätere Ausgliederung in die T. komme es deshalb nicht an. Die Änderung des Arbeitsbereiches der Beteiligten zu 3) ergebe sich folglich aus der Änderung der Betriebsstruktur und der zusätzlichen Anordnung der Arbeitgeberin, die Beteiligte zu 3) der neu geschaffenen Einheit zuzuordnen. Für die Annahme, dass eine Versetzung vorläge, spreche auch der Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts aus § 99 BetrVG, der auch die individuellen Interessen der von einer Versetzung betroffenen Arbeitnehmer wahren solle. Ein Arbeitnehmer, der im ursprünglichen Betrieb beschäftigt gewesen sei und dem Übergang auf die T. widersprochen habe, falle nicht in den ursprünglichen Betrieb, sondern in den von der Arbeitgeberin unterhaltenen sog. Restbetrieb zurück, bei dem eine Weiterbeschäftigung de facto ausgeschlossen sei und eine Sozialauswahl nur zwischen den zurückgefallenden Arbeitnehmern stattfinde. Dies stelle eine Schlechterstellung der Beschäftigten dar; das Widerspruchsrecht nach § 613a BGB werde entwertet. Demgegenüber sei ein nachvollziehbarer unternehmerischer Grund für die Vorgehensweise der Bildung eines eigenen Betriebs für den bereits ausgesonderten Betriebsteil nicht erkennbar. Gleichzeitig werde dem Betriebsrat mit Möglichkeit genommen, seine Kontrollfunktion nach § 99 BetrVG auszuüben, die er andernfalls wahrnehmen könnte, nämlich dann, wenn eine solche Zuordnung einzelner Mitarbeiter nicht im Rahmen eines Interessenausgleichs erfolgt wäre. Eine solche Vereinbarung durch den Interessenausgleich verstoße gegen das Maßregelungsverbot aus § 612 a BGB.

16
Der Betriebsrat beantragt,

I. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 07.03.2019, Az. 27 BV 314/18, wird abgeändert.

II. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die Versetzung des Betriebsratsmitglieds C. vom 01.06.2018 in den Betrieb „Division X.“ aufzuheben.

III. Der Beteiligten zu 2) wird für jeden Tag der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtungen aus dem Antrag zu II. ein Zwangsgeld angedroht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch den Betrag von 250,00 € nicht unterschreiten sollte.

17
Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

18
Die Beschwerde sei nicht zulässig, weil es an einer ausreichenden Beschwerdebegründung fehle. Die Beschwerdebegründung müsse auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten der angefochtenen Entscheidung befassen, wenn sie diese bekämpfen wolle. Diesen Anforderungen genüge der Vortrag des Betriebsrats nicht, wie die Ausführungen zur Unbegründetheit der Beschwerde zeigten.

19
Die Beschwerde sei auch unbegründet. Die Voraussetzungen des § 101 BetrVG lägen nicht vor, weil die von der Arbeitgeberin durchgeführte Zuordnung der Beteiligten zu 3) zum neu gegründeten Betrieb MO-A-Stadt P keine zustimmungspflichtige Versetzung im Sinne der §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG darstelle. Es fehle an der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, der mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden sei, unter denen die Arbeit zu leisten sei. Hierfür müsse sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändern, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen sei. Dies könne sich u.a. mit einer Änderung der Stellung des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit ergeben. Indessen lägen diese Voraussetzungen nicht vor. Der Betriebsrat habe nicht substanziiert vorgetragen, dass die in Rede stehende Maßnahme zu einem „spürbaren anderen Arbeitsregime“ für die Beteiligte zu 3) geführt habe. Der Betriebsrat beschränke sich auf allgemeine rechtliche Ausführungen und angebliche Automatismen im Zusammenhang mit der Abspaltung. Demgegenüber würde die Beteiligte zu 3) am bisherigen Arbeitsort mit den funktional gleichen Kollegen und den gleichen Vorgesetzten unverändert ihre ursprüngliche Tätigkeit erbringen. Ihre Verantwortlichkeiten würden sich nicht ändern, und zwar weder qualitativ noch quantitativ. Schließlich sei auch die Arbeitsorganisation identisch geblieben. Zudem habe die Arbeitgeberin keine Anweisung gegenüber der Beteiligten zu 3) erlassen, die eine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs darstellen könne. Die Übernahme der bestehenden Zuordnung der Beteiligten zu 3) zur (neuen) Geschäftseinheit X. stelle sich als bloßer Reflex der im Interessenausgleich vereinbarten Maßnahmen dar. Einer zusätzlichen Anordnung, Anweisung oder sonstigen Initiative der Arbeitgeberin habe es nicht bedurft und sie fehle folgerichtig. Eine andere Sichtweise begründe sich nicht aus dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Es diene bei einer Versetzung dem Ausgleich kollidierender Individualinteressen innerhalb der Arbeitnehmerschaft eines Betriebs, solle aber dem Betriebsrat nicht ein Instrument eröffnen, um jegliche inhaltliche Veränderung der Tätigkeit der Arbeitnehmer zu kontrollieren oder ggf. zu verhindern. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG müsse deshalb ausscheiden, wenn die im Interessenausgleich nach § 111 BetrVG vereinbarten Maßnahmen bereits durch den Interessenausgleich selbst umgesetzt würden und ein gesonderter Ausführungsakt im Gegensatz zu Personalabbaumaßnahmen, bei denen die unternehmerischen Maßnahmen erst durch Ausspruch von Kündigungen etc. umgesetzt würden, nicht mehr erforderlich sei. Deshalb sei die Feststellung des Arbeitsgerichts zutreffend, dass § 99 BetrVG keine Änderungen hinsichtlich der Betriebsstruktur erfasse, sondern diese - sofern sie die Schwelle zur Betriebsänderung überschritten - von den Beteiligungsrechten nach §§ 111 f. BetrVG abgedeckt würden. Andernfalls könnte der Betriebsrat sogar Maßnahmen, denen er im Rahmen von Interessenausgleichsverhandlungen zugestimmt habe, über eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 BetrVG im Nachhinein torpedieren und damit ggf. sogar zu Nichte machen.

20
Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze des Betriebsrats vom 14.05.2019 (Bl. 175 - 190 d. A.) und 06.11.2019 (Bl. 261 - 285 d. A.), die Schriftsätze der Arbeitgeberin vom 23.07.2019 (Bl. 232 - 246 d. A.) und vom 16.12.2019 (Bl. 295 - 300 d. A.) sowie auf die Protokolle der Anhörungstermine vom 17.10.2019 (Bl. 247 - 249 d. A.) und vom 09.01.2020 (Bl. 301 - 304 d. A.) Bezug genommen.

II.

21
Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet.

22

1. Die nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 2, 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519 Abs. 2, 520 Abs. 3 ZPO, und damit zulässig. Insbesondere genügt die Begründung des Betriebsrats den Anforderungen an eine Beschwerdebegründung (vgl. BAG, Beschluss vom 30.10.2012 - 1 ABR 64/11 - Rn. 11). Der Betriebsrat sieht die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs gegenüber der Beteiligten zu 3) bereits dadurch als erfüllt an, dass sie dem neuen als MO-A-Stadt P bezeichneten Betrieb zugeordnet sei, der unter eine neue, eigene Leitung gestellt worden sei (vgl. Beschwerdebegründung vom 14.05.2019, Seite 10 und 13 f.). Es kommt für die ausreichende Beschwerdebegründung im Sinne des § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG und § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis 4 ZPO nicht darauf an, ob sie inhaltlich ausreicht, eine Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses zu bewirken.

23
2. Die Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg.

24
a) Die Anträge sind zwar zulässig. Ein etwaiger Mangel des ursprünglichen Verfahrenseinleitungs- und Beauftragungsbeschlusses ist durch die Genehmigung des Betriebsrats durch Beschluss vom 06.03.2019 geheilt.

25
Die Genehmigung durch eine nachträgliche Beschlussfassung ist bis zum Ergehen einer Prozessentscheidung, durch die der Antrag als unzulässig abgewiesen wird, möglich (vgl. BAG, Beschluss vom 06.11.2013 - 7 ABR 84/11 - Rn. 50 m.w.N.).

26
Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Die Arbeitgeberin hat nicht bestritten, dass der Betriebsrat am 06.03.2019 einen ordnungsgemäßen Beschluss zur Einleitung des hiesigen Beschlussverfahrens und zur Beauftragung des für ihn auftretenden Verfahrensbevollmächtigten gefasst hat. Dieser Beschluss war auch rechtzeitig, weil der die Anträge des Betriebsrats als unzulässig abweisende Beschluss des Arbeitsgerichts erst am 07.03.2019 verkündet worden ist.

27
b) Die Anträge sind aber unbegründet. Dies hat das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffenden Erwägungen entschieden. Der Arbeitgeberin war nicht nach § 101 Satz 1 BetrVG analog aufzugeben, die Versetzung der Beteiligten zu 3) zum 01.06.2018 in den Betrieb „Division X.“ (Betrieb MO-A-Stadt P) aufzuheben. Es fehlt in Bezug auf die Person der Beteiligten zu 3) an einer Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, die der erforderlichen und hier unstreitig nicht vorliegenden Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 3 S. 1 BetrVG bedurft hätte. Folglich bedurfte es schon deshalb nicht der Androhung eines Zwangsgeldes.

28
(aa) Versetzung ist nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 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.

29
Der Arbeitsbereich im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs umschrieben. 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 Verhältnisses 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 sich aus einer Änderung der Art der Tätigkeit, d.h. 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. Da jede einem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit laufenden Veränderungen unterworfen ist, die in der technischen Gestaltung des Arbeitsablaufs, neuen Hilfsmitteln und Maschinen

oder einer Umorganisation des Arbeitsablaufs ihre Ursache haben können, ist erforderlich, dass die eingetretene Änderung über solche im üblichen Schwankungsbereich hinausliegenden Veränderungen hinausgeht (vgl. BAG, Beschluss vom 17.06.2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 20 - 22 m.w.N.). Demzufolge ist die auf Dauer angelegte Versetzung von einem Betrieb eines Unternehmens in einen anderen Betrieb nach der Rechtsprechung als eine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs angesehen worden, weil der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und in eine andere Einheit eingegliedert wird (vgl. BAG, Beschluss vom 08.12.2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 18 m.w.N.).

30
(bb) Nach diesen Grundsätzen, denen sich die erkennende Kammer anschließt, liegt mit der Zuordnung der Beteiligten zu 3. vom 01.06.2018 in den Betrieb „Divison X.“ - genauer Betrieb MO-A-Stadt P - keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vor.

31
(1) Es fehlt bereits an einer Zuweisung gegenüber der Beteiligten zu 3), wie sie die Versetzung als personelle Einzelmaßnahme gem. der Überschrift des § 99 BetrVG erfordert. Die Beteiligte zu 3) wurde als Arbeitnehmerin der konsolidierten Geschäftseinheit X., in die bis zum 31.05.2018 andere betriebliche Einheiten (Ziff. 2.1 bis 2.3 des Interessenausgleichs) sowie einzelne Mitarbeiter aus anderen Abteilungen für die zukünftig benötigten Supportfunktionen (Ziff. 2.4 und Ziff. 2.5 des Interessenausgleichs) organisatorisch überführt wurden, nach Ziff. 3.3.1 des Interessenausgleichs im Wege der Abspaltung in den neuen Betrieb MO-A-Stadt P eingegliedert. Diese Veränderung fand nicht auf der individuellen personellen Ebene statt, vielmehr wurde die konsolidierte Geschäftseinheit X. des Betriebs A-Stadt P als Ganzes von diesem abgespalten und in den neuen Betrieb MO-AStadt P eingebracht. Demensprechend nennt die graphische Darstellung in Ziffer 3.3.1 des Interessenausgleichs als „Anzahl MO-Mitarbeiter inkl. zugeordneter Supportfunktionen“ 318 Arbeitnehmer. Zudem sieht der Interessenausgleich in Ziffer 2.4 und 2.5. individuelle Zuweisungen nur bei denjenigen Mitarbeitern vor, die „aus ihren bisherigen Abteilungen“ bzw. „aus Abteilungen außerhalb der Division MO“ in die neuen Organisationseinheiten (Supportfunktionen) überführt werden (und zwar zum Zwecke der Bildung der konsolidierten Geschäftseinheit X. und damit sogar vor der Abspaltung dieser Einheit vom Betrieb A- Stadt P zum Betrieb MO-X. P). Die Beteiligte zu 3) gehört nicht zu diesem Arbeitnehmerkreis. Eine individuelle Zuordnung ist auch nicht der am 07.06.2018 dem Betriebsrat zugeleiteten Wanderliste zu entnehmen, die die Beteiligte zu 3) namentlich unter Zuordnung zum X. Betrieb (MO-A-Stadt P) aufführt. Nach Ziffer 4 des Interessenausgleichs geben die sog. Wanderlisten die detaillierte Zuordnung der Arbeitnehmer gem. den im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen wieder. Hierzu gehört auch die in Ziffer 3.3.1 des Interessenausgleichs geregelte Betriebsabspaltung.

32
bb) Der Sinn und Zweck der §§ 99 Abs. 1 Satz 1, 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gebietet im Fall der Abspaltung ebenfalls nicht die Mitbestimmung des Betriebsrats.

33
Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach §§ 99 Abs. 1 Satz 1, 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dient vorrangig dem Schutz der vorhandenen Belegschaft. Deren Interessen können im Fall einer betriebsübergreifenden Versetzung, wie sie der Betriebsrat vorliegend annimmt, deswegen berührt sein, weil die verbleibenden Arbeitnehmer einer Arbeitsverdichtung ausgesetzt sind, die jedenfalls eine Zustimmungsverweigerung als möglich erscheinen lässt. Zudem hat der Betriebsrat die Interessen derjenigen Beschäftigten wahrzunehmen, die bei der Auswahlentscheidung des Arbeitgebers unberücksichtigt geblieben sind (vgl. BAG, Beschluss vom 08.12.2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 21). Darüber hinaus soll das Beteiligungsrecht auch die individuellen Interessen des von einer solchen Versetzung betroffenen Arbeitnehmers wahren, demgegenüber der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Zustimmungsverweigerungsgrundes von der beabsichtigten Maßnahme absehen müsste. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer in seinem bisherigen Arbeitsbereich zu belassen oder ihn dort wiedereinzusetzen (vgl. erneut BAG, Beschluss vom 08.12.2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 22 und 20).

34
Im Fall einer Betriebsabspaltung geht es nicht wie sonst bei personellen Einzelmaßnahmen, die Gegenstand der §§ 99 ff. BetrVG sind, um eine vom Betriebsrat zu kontrollierende Auswahl zwischen verschiedenen, in Betracht kommenden Arbeitnehmern. Vielmehr sind von der Abspaltung sämtliche

Arbeitnehmer des Betriebsteils, hier der konsolidierten Geschäftseinheit X., betroffen (vgl. BAG, Beschluss vom 27.06.2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 13 für die vergleichbare Interessenlage im Fall der Verlagerung von Betriebsabteilungen innerhalb einer Gemeinde). Die Individualinteressen der von einer Betriebsabspaltung betroffenen Arbeitnehmer werden durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen, §§ 111 - 113 BetrVG, hinreichend gewahrt. Eine Betriebsabspaltung gilt nach § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG als Betriebsänderung. Über sie ist zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat ein Interessenausgleich und ein Sozialplan abzuschließen, §§ 111 Satz 1, 112 Abs. 1 BetrVG. Es ist Aufgabe der Betriebsparteien, die wechselseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Belegschaft zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen (vgl. BAG, Beschluss vom 08.12.2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 26 für die vergleichbare Konstellation, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nach vollständiger Stilllegung des Betriebs eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens zuweist). Andernfalls würde zudem die Wertscheidung des Gesetzgebers in § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG, der dem Betriebsrat hinsichtlich des „Ob“ der Durchführung einer Betriebsabspaltung ein Mitbestimmungsrecht versagt, über den Umweg der §§ 95 Abs. 3, 103 Abs. 3 BetrVG ausgehöhlt werden (vgl. GK-BetrVG/Raab, 11.Aufl. 2018, § 103 Rn. 40).

35
cc) Darüber hinaus fehlt es an einem Vortrag des Betriebsrats dazu, dass das mit der Ausgliederung des X.-Bereichs ein anderer Arbeitsbereich im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zugewiesen worden ist. Nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Arbeitgeberin behält die Beteiligte zu 3) ihren konkreten Arbeitsplatz. Auch deshalb liegt keine Versetzung vor (hierauf abstellend Fitting, BetrVG, 29. Aufl. 2018, § 103 Rn. 67; Anuß, NZA 2001, 307, 369).

36
dd) Schließlich ist nicht deshalb eine Versetzung der Beteiligten zu 3) anzunehmen, weil sie aufgrund der Abspaltung der konsolidierten Geschäftseinheit X. zum Betrieb MO-AStadt P ihr Betriebsratsamt verliert (so aber KR-Etzel/Rinck, 12. Aufl. 2019, § 103 Rn. 172). Diese Folge ist nach dem Wortlaut des § 103 Abs. 3 BetrVG - „Die Versetzung …, die zu einem Verlust des Amtes … führen würde, …“ - weitere Voraussetzung für die Anwendung der Vorschrift (deutlich auch Bachner in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 16. Aufl. 2017, § 103 Rn. 73: „außerdem“). Maßgeblich für den Versetzungsbegriff des § 103 Abs. 3 BetrVG ist - wie in § 99 Abs. 1 BetrVG - die Legaldefinition des § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG (vgl. (vgl. Fitting, BetrVG, 29. Aufl. 2018, § 103 Rn. 65). Im Übrigen führt die Betriebsänderung an sich zum Amtsverlust (vgl. Ricken in Henssler/Willemsen/Kalb, AR Kommentar, 8. Aufl. 2019, § 103 Rn. 27, unter Verneinung eines ursächlichen Zusammenhangs zwischen Versetzung und Amtsverlust in diesen Fällen; ebenso Wutschka, BB 2010, 825, 829).

37
ee) Ergänzend stützt die Kammer ihre Entscheidung darauf, dass in Bezug auf die Beteiligte zu 3) eine Versetzung auch nicht im Hinblick auf die Bildung der konsolidierten Geschäftseinheit X. im Betrieb A-Stadt P bis zum 31.05.2018 vorliegt. Nicht die Beteiligte zu 3) als Arbeitnehmern der Division X., sondern die in Ziff. 2.1 - 2.3 genannten Einheiten sowie die in Ziff. 2.4 und 2.5 genannten Supportmitarbeiter wurden organisatorisch in die Division X. überführt, die dadurch zur konsolidierten Geschäftseinheit X. wurde. Auch insoweit fehlt jeder Vortrag des Betriebsrats dazu, inwieweit sich in dieser Phase der Arbeitsbereich der Beteiligten zu 3) geändert haben soll.

III.

38
Eine Kostenentscheidung war nicht veranlasst, § 2 Abs. 2 GKG.

IV.

39
Es bestand kein Grund, die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.