



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der B. Information Technology GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Q.-N. T., M. Str. 3, F.,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. Collegen
O. & I., B. str. 58 - 64, F.,

2. der B. Information Technology GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer X. I., M. Str. 3, F.,

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte C., C.
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
X. platz 1, G.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 10.02.2016
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsit-
zende sowie den ehrenamtlichen Richter Stricker und den ehrenamtlichen Rich-
ter Alaeddin

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

- I. **Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 23.04.2015, 1 BV 87/14, wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe

I.

Mit seinem Antrag begehrt der Antragsteller, der Antragsgegnerin nach § 101 BetrVG aufzugeben, mehrere Einstellungen aufzuheben.

Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin bestehende Betriebsrat.

Die Antragsgegnerin ist ein international führender Anbieter von IT-Dienstleistungen. Sie bietet das gesamte Spektrum an Beratung und Dienstleistung der Informationstechnologie an. Schwerpunktbereiche sind das Consulting, die Systemintegration und das Outsourcing. Sie ist eine deutsche Gesellschaft des B.-Konzerns, deren Hauptanteilseignerin die französische B. SE ist. Der B.-Konzern beschäftigt weltweit über 76.000 Mitarbeiter, davon etwa 10.000 Mitarbeiter an 15 Standorten in Deutschland. Im F. Betrieb beschäftigt die Antragsgegnerin etwa 600 Mitarbeiter.

Neben der Antragsgegnerin existiert als zweite große Konzerngesellschaft die im Jahr 2011 übernommene und aus der vormaligen T. IT Solutions and Services GmbH entstandene B. IT Solutions and Services GmbH (im Folgenden: B. GmbH). In beiden Unternehmen ist jeweils ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Zudem besteht ein Konzernbetriebsrat. Es ist beabsichtigt, beide Unternehmen miteinander zu verschmelzen, was bisher aus steuerlichen Gründen unterblieben ist. Gegenüber den Kunden treten die beiden Unternehmen bereits unter der einheitlichen Marke B. auf.

Die beiden obersten Führungsebenen der beiden Unternehmen, die nach dem internen Sprachgebrauch als Führungsebene N-1 und N-2 bezeichnet werden, sind bereits insoweit verzahnt, als Managementaufgaben für beide Unternehmen von den gemeinsamen Geschäftsführern Herrn X. I. und Herrn V. M. sowie von fünf für beide Gesellschaften eingetragenen Prokuristen wahrgenommen werden. Auch weitere Mitarbeiter des oberen und mittleren Managements sowie Führungskräfte des unteren und mittleren Managements nehmen Aufgaben für beide Gesellschaften wahr. Das gemeinsame Auftreten erfolgt über eine „Group Business Unit“ (im Folgenden: H.) genannte virtuelle Organisationseinheit, die jedoch die gesellschaftsrechtlichen Strukturen der beiden Unternehmen unverändert lässt. Innerhalb dieser H. wurden für die einzelnen Dienstleistungszweige diverse, ebenfalls virtuelle sogenannte Service Lines gebildet. Die beiden wichtigsten Service Lines sind die Service Line System Interaction (SI) und die Service Line Managed Services (MS). Über diese übernehmensübergreifenden Service

Lines sind zirka 6.500 Mitarbeiter aus beiden Unternehmen an verschiedenen Standorten in Deutschland in virtuellen Teams an gemeinsamen Projekten über Internet, Telefon und E-Mail tätig. Dabei bleiben die Mitarbeiter ihrem jeweiligen Betrieb zugehörig.

Die Mitarbeiter I. L., Dr. C. D. X., V. B., G. L., B. L., M. T., D. L. und C. L., die arbeitsvertraglich mit der B. GmbH verbunden sind, sind seit dem 14.05.2014 auch für den Betrieb der Antragsgegnerin tätig. Darüber informierte die Antragsgegnerin den Antragsteller im Rahmen eines sogenannten Jour-fix am 14.05.2014. Sie teilte dem Antragsteller darüber hinaus mit, dass die benannten Mitarbeiter bei der B. GmbH leitende Angestellte seien und dies auch für die Tätigkeit bei der Antragsgegnerin gelte.

Wegen der unstreitigen Tätigkeiten und der jeweiligen Verantwortung der benannten Mitarbeiter wird auf S. 4 bis 6 des Urteils des Arbeitsgerichts (Bl. 217 bis 219 der Akte) Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 19.05.2014 forderte der Antragsteller die Antragsgegnerin auf, Unterlagen zur Verfügung zu stellen, aus denen hervorgeht, warum die benannten Mitarbeiter auch bei der Antragsgegnerin als leitende Angestellte anzusehen seien sollen.

Mit E-Mail vom 02.06.2014 (Bl. 28 der Akte) übermittelte die Antragsgegnerin dem Antragsteller eine Darstellung der Kriterien, nach denen sie bewertet, ob ein Mitarbeiter leitender Angestellter ist.

Mit E-Mail vom 12.06.2014 wies der Antragsteller darauf hin, dass es sich bei der Antwort der Antragsgegnerin lediglich um eine allgemeine Auflistung von Kriterien handele, die eigentliche Fragestellung jedoch nicht beantwortet werde. Mit E-Mail vom 16.07.2014 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller sodann mit, warum sie davon ausgehe, dass die Eigenschaft der benannten Mitarbeiter als leitende Angestellte bei der B. GmbH auf die Antragsgegnerin zu übertragen sei. Wegen des Inhalts dieser E-Mail wird auf Bl. 32 bis 33 der Akte Bezug genommen.

Der Antragsteller begehrt mit seinem Antrag die Aufhebung der Einstellung der acht Mitarbeiter gemäß § 101 BetrVG, weil diese seiner Auffassung nach ohne die erforderliche vorherige Anhörung und Zustimmung des Antragstellers eingestellt worden sind. Er hat die Auffassung vertreten, bei den benannten Mitarbeitern handele es sich nicht um leitende Angestellte, so dass die Antragsgegnerin

verpflichtet gewesen sei, den Antragsteller gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Einstellung zu beteiligen. Selbst wenn die benannten Mitarbeiter bei der B. GmbH leitende Angestellte seien sollten, wirke sich dies nicht auf den Status dieser Mitarbeiter im Betrieb der Antragstellerin aus, denn die Frage, ob ein Mitarbeiter leitender Angestellter sei, müsse nicht unternehmensübergreifend und konzernbezogen einheitlich betrachtet werden. Gerade in Konzernstrukturen sei es möglich, dass ein Arbeitnehmer in einem Konzernunternehmen leitender Angestellter sei und in einem anderen nicht. Es sei strikt nach den Unternehmen getrennt zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer in dem jeweiligen Unternehmen Aufgaben eines leitenden Angestellten ausübe. Den Status der benannten Mitarbeiter als leitende Angestellte habe die Antragsgegnerin nicht darzulegen vermocht. Vielmehr seien die benannten Mitarbeiter sämtlich solche der Hierarchieebene N-3 bzw. darunter. Die für die Entwicklung des Unternehmens eigentlich bedeutsamen Entscheidungen würden jedoch auf den Ebenen N-1 und N-2 getroffen. Ob Handlungsvollmacht bestehe, sei für die Frage, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter sei, irrelevant. Der Antragsteller hat die Befugnis der benannten Mitarbeiter zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern bestritten. Die Mitarbeiter seien auch in den Betrieb eingegliedert. Es dürfe unstreitig sein, dass für die Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen eine Eingliederung in den Betrieb erforderlich sei.

Der Antragsteller hat beantragt,

- 1. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn I. L. aufzuheben.**
- 2. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn Dr. C. D. X. aufzuheben.**
- 3. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn V. B. aufzuheben.**
- 4. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn G. L. aufzuheben.**
- 5. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn B. L. aufzuheben.**
- 6. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn M. T. aufzuheben.**

7. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn D. L. aufzuheben.

8. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung von Herrn C. L. aufzuheben.

**Die Antragsgegnerin hat beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.**

Sie hat die Auffassung vertreten, einer Anhörung bzw. Zustimmung des Antragstellers habe es nicht bedurft, weil es sich bei den benannten Mitarbeitern um leitende Angestellte handele. Da sie bei der B. GmbH als leitende Angestellte tätig seien, müsse dieser Status auch in den übrigen Konzerngesellschaften gelten, weil die Antragsgegnerin in Deutschland als „H.“ gesellschaftsübergreifend geführt werde. Die benannten Mitarbeiter seien zudem nicht in den Betrieb in F. eingegliedert. Allein der Umstand, dass die benannten Mitarbeiter im Betrieb F. andere Mitarbeiter führten, reiche nicht aus, um eine Eingliederung zu begründen. Die im Antrag benannten Mitarbeiter träten im Betrieb in F. in keinem bemerkenswerten Umfang in Erscheinung und seien dort auch nicht in die tatsächliche Arbeitsorganisation eingebunden. Die Führung des Betriebes erfolge in sogenannten Matrix Führungsstrukturen, das heiÙe im Wege eines „direct reports“ der Mitarbeiter des F. Betriebes. Bei einer anderen Sichtweise wären die benannten Mitarbeiter in nahezu jeder Schwestergesellschaft eingegliedert mit der Folge, dass nahezu jeder Betriebsrat der beteiligten Unternehmen bei der Einstellung hätten beteiligt werden müssen. Dies würde einen immensen Beteiligungsaufwand hervorrufen. Es würde eine Einstellung nahezu unmöglich machen. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass Herr B. und Herr L. unmittelbar keine Mitarbeiter im . Betrieb führen würden. Die Stellung als leitende Angestellte ergebe sich auch aus der Führungsposition und der Verantwortlichkeit der benannten Mitarbeiter. Dazu hat die Beklagte im Einzelnen auf S. 4 bis 17 und S. 19 bis 22 ihres Schriftsatzes vom 26.11.2014 vorgetragen. Insoweit wird auf Blatt 109 bis 122 und Blatt 124 bis 127 der Akte Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag – bis auf den Antrag bezogen auf den Mitarbeiter B. - stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die

übrigen Mitarbeiter seien bei der Antragsgegnerin eingestellt worden. Da die Antragsgegnerin nicht substantiiert dargelegt habe, dass die betreffenden Mitarbeiter leitende Angestellte seien, sei die Beteiligung des Antragstellers erforderlich gewesen. Die benannten Mitarbeiter seien in den Betrieb der Antragsgegnerin eingegliedert, weil sie innerhalb der betrieblichen Organisation Aufgaben wahrnehmen, um den arbeitstechnischen Zweck zu erfüllen. Sie seien als Vorgesetzte in fachlicher und disziplinarischer Weise auch gegenüber Arbeitnehmern der Antragsgegnerin eingesetzt worden. Dass die benannten Mitarbeiter in der Regel nicht vor Ort in F. agierten, sondern ihre Tätigkeit von einem anderen Standort aus unter Zuhilfenahme elektronischer Kommunikationsmittel bei der Antragsgegnerin ausübten, sei irrelevant. Herr L. sei zur Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks der Antragsgegnerin insofern organisatorisch eingeplant, als er auch für diese den Bereich AHS leite. Eine anderweitige Leitung bestehe bei der Antragsgegnerin nicht. Infolge seiner Leitungsposition sei er fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter der dem Management Team zugehörigen Mitarbeiter. Die Antragsgegnerin habe Herrn L. gerade die Leitung des von ihm bei der B. GmbH geleiteten Bereichs auch für die Antragsgegnerin übertragen, damit er das Direktionsrecht auch gegenüber den dortigen Mitarbeitern wahrnehme. In Übereinstimmung mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28.05.2014, 4 TaBV 7/13, zitiert nach juris, gehe die Kammer davon aus, dass bei unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen allein die organisatorische Maßnahme der Bestellung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten zur Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb führe, dem der zu führende Mitarbeiter zugeordnet sei. Gleiches hinsichtlich der Eingliederung gelte für die weiteren im Antrag benannten Mitarbeiter. Dies führt das Arbeitsgericht im Einzelnen auf S. 14 bis 16 des Urteils aus. Insoweit wird auf Bl. 227 bis 229 der Akte Bezug genommen. Ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ent falle auch nicht deshalb, weil die benannten Mitarbeiter leitende Angestellte seien. Entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin sei die Frage, ob ein Arbeitnehmer leitender Angestellter sei, nicht unternehmensbezogen oder konzernübergreifend einheitlich zu entscheiden. § 5 Abs. 3 BetrVG führe ausdrücklich die Stellung „im Unternehmen oder im Betrieb“ auf, nicht jedoch im Konzern. Es sei demnach für jedes Unternehmen getrennt zu prüfen, ob der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Unternehmen Aufgaben eines leitenden Angestellten ausübe oder nicht. Die Antragsgegnerin habe den Status der in Streit stehenden eingestellten Mitarbeiter als leitende Angestellte in ihrem Unternehmen nicht substantiiert darlegen können. Keiner der Betroffenen gehöre den beiden höchsten Hierarchieebenen N-1 oder N-2 an. Dass in der Hierarchieebene N-3 oder darunter für die Entwicklung des Unternehmens bedeutsame Entscheidungen getroffen würden, sei nicht erkennbar. Im Gegenteil ergebe sich aus der von der Antragsgegnerin dem Antragsteller über-

mittelten Bestimmung der leitenden Angestellten, dass auch aus Sicht der Antragsgegnerin zu der Einstufung in der Ebene N-3 eine disziplinarische und fachliche Personalverantwortung sowie konkrete Aufgabenerfüllungen bzw. Umsatzverantwortungen hinzukommen müssten. Dies hat das Arbeitsgericht für die benannten Mitarbeiter im Einzelnen auf den Seiten 18 bis 23 des Urteils dargelegt. Insoweit wird auf Bl. 231 bis 236 der Akte Bezug genommen.

Gegen den ihm am 05.06.2015 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts Essen hat der Antragsgegner mit einem am 28.05.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 07.09.2015 mit einem am 07.09.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Antragsgegnerin rügt unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die benannten Mitarbeiter in den Betrieb eingegliedert seien. Keiner von ihnen nutze die betrieblichen Einrichtungen des Betriebs in F., da diese Mitarbeiter fast ausschließlich an anderen Standorten tätig seien. Aus diesem Grund sei ihnen auch kein fester Arbeitsplatz im Betrieb in F. zugewiesen. Die standortübergreifende Zusammenarbeit verschiedener Mitarbeiter unter jeweiliger Leitung der benannten Mitarbeiter führe nicht dazu, dass die benannten Mitarbeiter in den Betrieb in F. eingegliedert seien. Vielmehr liege der Schwerpunkt der Tätigkeit für die Herren L., X., L., L. und L. im Betrieb in N., für Herrn T. im Betrieb in E. und für Herrn L. im Betrieb in G.. Mit dem F. Betrieb gebe es fast überhaupt keine Berührungspunkte. Während Herr L. den Betrieb in F. einmal im Jahr besuche, suchten die Herren L. und L. diesen zweimal im Jahr auf, die Herren L. und Dr. X. maximal viermal im Jahr. Herr T. halte sich im Durchschnitt einmal wöchentlich im Betrieb in F. auf. Die benannten Mitarbeiter seien auch nicht in die tatsächliche Arbeitsorganisation eingebunden. Sie führten nur einzelne Mitarbeiter des F. Betriebs im Rahmen von Matrix-Führungsstrukturen. Bei einer anderen Sichtweise hätte nahezu jeder der 72 Betriebsräte der beteiligten Unternehmen nach § 99 BetrVG beteiligt werden müssen. Dies würde jedoch einen derart immensen Beteiligungsaufwand begründen, dass eine Führungskraft kaum noch eingestellt, befördert oder versetzt werden könnte und würde auch Sinn und Zweck der Betriebsverfassung vollkommen sprengen. Es könne auch kein valides Interesse des jeweiligen örtlichen Betriebsrates erkannt werden, für Mitarbeiter, die kaum jemals das Betriebsgelände überhaupt auch nur betreten, zuständig zu sein. Das Arbeitsgericht habe darüber hinaus übersehen, dass die benannten Mitarbeiter unmittelbar und

ausschließlich den Geschäftsführer der Antragsgegnerin sowie der Geschäftsführung der B. GmbH berichteten und nur diesen Gremien unterstünden. Sinn und Zweck der betrieblichen Mitbestimmung sei dementsprechend nur dann sinnvoll umgesetzt, wenn die benannten Mitarbeiter an ihrem jeweiligen Standort durch den dortigen Betriebsrat bzw. den zuständigen Sprecherausschuss repräsentiert würden. Eine Vertretung durch den Antragsteller sei dagegen weder sinnvoll noch erforderlich. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts erweise sich auch deshalb als fehlerhaft, weil die benannten Mitarbeiter leitende Angestellte seien. Funktion und Tätigkeit der benannten Mitarbeiter seien für das Unternehmen von zentraler strategischer Bedeutung. Jedenfalls die Anwendung des § 5 Abs. 4 BetrVG führe zu dieser rechtlichen Bewertung. Den maßgeblichen Betrag überschreite das Einkommen der benannten Mitarbeiter bei weitem. Zudem habe das Arbeitsgericht verkannt, dass die benannten Mitarbeiter innerhalb des B.-Konzerns wegen ihrer einheitlichen Leitungsposition in der Matrixstruktur nur einheitlich als leitende Angestellte bzw. als Arbeitnehmer beurteilt werden könnten. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach über den betriebsverfassungsrechtlichen Status eines Angestellten nur einheitlich entschieden werden könne, wenn dieser mehreren Betrieben eines Unternehmens angehöre, sei auf Fälle der vorliegenden Art zu übertragen. Hintergrund sei die vom Bundesarbeitsgericht zutreffend dargestellte Überlegung, dass andernfalls ein Arbeitnehmer in einem Betrieb einer Gesamtbetriebsvereinbarung unterfalle, gleichzeitig in einem anderen Betrieb dieser aber nicht unterfallen würde. Dies könne offensichtlich nicht richtig sein. Hinzu komme, dass bei einem einheitlichen Arbeitsverhältnis innerhalb einer Matrix-Struktur die betreffenden Mitarbeiter jeweils insgesamt der Belegschaft entrückt und dem Arbeitgeberlager zuzuordnen seien. Dies werde auch im vorliegenden Verfahren deutlich. Die benannten Mitarbeiter verfügten über eine einzige Managementfunktion, die sie übernehmensübergreifend in einer Matrixstruktur ausübten. Wollte man die benannten Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens der Antragsgegnerin als Arbeitnehmer und gleichzeitig innerhalb der B. GmbH als leitende Angestellte behandeln, so hätte dies die absurde Folge, dass sie innerhalb des Unternehmens der Antragsgegnerin sämtlichen Konzernbetriebsvereinbarungen unterfallen würden. Gleichzeitig dürften eben diese Konzernvereinbarungen innerhalb der B. GmbH aber nicht angewendet werden, weil zwischen den Beteiligten unstrittig sei, dass sie bei der B. GmbH leitende Angestellte seien. Dies wäre angesichts des nicht teilbaren Aufgabengebiets praktisch nicht durchführbar.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 23.04.2015, 1 BV 87/14, abzuändern und die Anträge zurückzuweisen, soweit ihnen stattgegeben wurde.

Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens. Aus dem Vorbringen der Antragsgegnerin sei nicht mehr zu erkennen, von welchem Beschäftigtenstatus sie nunmehr selbst ausgehe.

Wegen des weiteren Beschwerdevorbringens der Beteiligten wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 87 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 66 Abs. 1 S. 1, 89 Abs.1 S. 2 ArbGG).

Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen, die Einstellung der benannten Mitarbeiter aufzuheben, mit zutreffender Begründung, die die Beschwerdekammer sich – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu eigen macht, stattgegeben. Der Anspruch des Antragstellers ergibt sich aus § 101 S. 1 BetrVG. Das Beschwerdevorbringen ist nicht geeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern.

Der Betriebsrat kann nach § 101 BetrVG verlangen, dass der Arbeitgeber die ohne seine Zustimmung durchgeführte personelle Maßnahme wieder aufhebt. Für den Fall der Einstellung kann der Betriebsrat darauf bestehen, dass der betreffende Arbeitnehmer nicht im Betrieb beschäftigt wird. Eine etwa aufgenommene tatsächliche Beschäftigung muss der Arbeitgeber rückgängig machen (vgl. BAG, Beschluss vom 20.02.2001, 1 ABR 30/00, zitiert nach juris).

Wie das Arbeitsgericht geht auch die Beschwerdekammer in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.05.2014,

4 TaBV 7/ und 13, zitiert nach juris, und dem Landesarbeitsgericht Berlin, Beschluss vom 17.06.2015, 17 TaBV 277/15, zitiert nach juris, davon aus, dass die im Antrag benannten Mitarbeiter in den Betrieb der Antragsgegnerin eingestellt worden sind.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Maßgeblich ist deren Eingliederung in den vom Arbeitgeber organisierten arbeitstechnischen Zweck des Betriebes (vgl. BAG, Beschluss vom 20.02.2001, 1 ABR 30/00, zitiert nach juris). Hierzu ist nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit auf dem Betriebsgelände verrichtet. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck seines Betriebs verfolgt (vgl. BAG, Beschluss vom 22.03.2000, 7 ABR 34/98; Beschluss vom 05.12.2012, 7 ABR 48/11, jeweils zitiert nach juris). Eine Eingliederung in einen Betrieb setzt auch keine Mindestanwesenheitszeiten in diesem Betrieb voraus. Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer zum Beispiel zwei Betrieben zugehörig ist (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 22.10.2013, 12 TaBV 64/13, zitiert nach juris).

Unter Berücksichtigung vorstehender Grundsätze ist in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht Baden Württemberg (a.a.O.) davon auszugehen, dass bei unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen allein die organisatorische Maßnahme der Bestellung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten zur Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb führt, dem die Mitarbeiter zugeordnet sind, die dieser Vorgesetzte zu führen hat. Dies gilt jedenfalls dann, wenn – wie vorliegend – dem Vorgesetzten im Konzern eine Arbeitsaufgabe zugewiesen ist, die zumindest teilweise dem arbeitstechnischen Zweck, der in diesem Betrieb verfolgt wird, zu dienen bestimmt ist.

Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass der Mitarbeiter Herr L. zur Verwirklichung des arbeitstechnischen Zweckes der Antragsgegnerin insofern organisatorisch eingeplant ist, als er auch für die Antragsgegnerin den Bereich AHS leitet, für den bei der Antragsgegnerin keine anderweitige Leitung besteht. Aufgrund dieser Leitungsposition ist er fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter der dem Team angehörenden Mitarbeiter. Wie bereits ausgeführt ist eine Anwesenheit vor Ort nicht erforderlich.

Der Mitarbeiter Herr Dr. X. vertritt als Technical Service Manager die B.-Unternehmen und damit auch die Antragsgegnerin gegenüber Kunden. Ihm ist die Verantwortung für einen Mitarbeiter der Antragsgegnerin, der wiederum vier Mitarbeiter führt, übertragen worden. Er ist Teil des bei der Antragsgegnerin bestehenden Teams, das in der Branche MRT die Kunden betreut, und verantwortlich für Zielvorgaben und für eine Budgeterstellung. Damit wirkt er innerhalb des arbeitstechnischen Zwecks, die Outsourcing Kunden im Bereich MRT möglichst profitabel zu betreuen, mit.

Der Mitarbeiter Herr L. ist als Director für den Bereich Consultin & Systems Integration Vorgesetzter von mindestens sechs Arbeitnehmern der Antragsgegnerin und führt mittelbar weitere sechs Mitarbeiter. Als fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter kann er den Arbeitseinsatz der im Bereich Consultin & Systems Integration tätigen Mitarbeiter der Antragsgegnerin steuern.

Der Mitarbeiter Herr L. ist verantwortlich für sämtliche Leistungen und Geschäftsvorfälle im Bereich Network Datacenter & Communications Services. Ihm sind bei der Antragsgegnerin zwei Mitarbeiter unterstellt und er steuert gemeinsam mit diesen Mitarbeitern den Arbeitseinsatz.

Der Mitarbeiter Herr T. leitet den Bereich Service Management Center und ist hier Vorgesetzter von insgesamt 150 Mitarbeitern, dabei aber auch von einem Mitarbeiter im Betrieb in F., der seinerseits 10 Mitarbeiter führt.

Der Mitarbeiter Herr L. hat als Verantwortlicher des Bereichs Application Management Deutschland gegenüber den in diesem Bereich bei der Antragsgegnerin beschäftigten Mitarbeitern eine Weisungsbefugnis. Ihm sind unmittelbar neun Mitarbeiter und mittelbar weitere 50 Arbeitnehmer unterstellt.

Von einer Eingliederung des Mitarbeiters L. geht die Antragsgegnerin nach den nicht angegriffenen Ausführungen des Arbeitsgerichts selbst aus, wenn sie in ihrer Hausmitteilung vom 13.05.2014 ausführt, dieser solle im Rahmen der Zweitverträge B./AIT für den Standort F. als Technical Service Line Manager eingesetzt werden.

Damit sind den vorstehend benannten Mitarbeitern im Konzern Arbeitsaufgaben zugewiesen, die zumindest teilweise dem arbeitstechnischen Zweck, der im Betrieb der Antragsgegnerin verfolgt wird, zu dienen bestimmt sind. Dass die benannten Mitarbeiter selbst nach Vortrag der Antragsgegnerin ausschließlich von der Geschäftsleitung an ihrem jeweiligen Standort geführt werden, ändert an vor-

stehender Beurteilung nach Auffassung der Beschwerdekammer nichts, weil dieser Umstand nichts an ihrer Eingliederung im Betrieb der Antragsgegnerin ändert.

Die Antragsgegnerin kann sich nicht darauf berufen, die vorstehend dargelegte Sichtweise würde dazu führen, dass eine Vielzahl von Betriebsräten zu beteiligen wären, was zu einem unverhältnismäßigen Aufwand führen würde. Wählt die Antragsgegnerin eine Struktur wie die vorliegende, so ist ihr dies unbenommen. Sie hat jedoch auch in diesem Fall die betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten, die durch reine „Zweckmäßigkeitserwägungen“ nicht außer Kraft gesetzt werden.

Die Arbeitgeberin hat somit die im Antrag benannten Mitarbeiter ohne die Zustimmung des Betriebsrats in dem Betrieb in F. eingestellt. Sie ist deshalb nach § 101 S. 1 BetrVG verpflichtet, die Einstellung aufzuheben. Dass es sich bei diesen Mitarbeitern nicht um leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG handelt, was dem Aufhebungsantrag des Betriebsrats entgegenstehen würde, hat bereits das Arbeitsgericht für jeden einzelnen Mitarbeiter in überzeugender Weise dargelegt und begründet. Die diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts macht die Beschwerdekammer sich ausdrücklich zu eigen. Mit diesen Ausführungen des Arbeitsgerichts hat die Antragsgegnerin sich im Beschwerdeverfahren nicht weiter auseinandergesetzt, sondern insoweit lediglich pauschal behauptet, Funktion und Tätigkeit der im Antrag benannten Mitarbeiter seien für das Unternehmen von zentraler strategischer Bedeutung, denn sie nähmen Aufgaben wahr, die für die Entwicklung des Unternehmens von enormer Bedeutung seien. Diesbezüglich hat sie sich sodann auf ihren erstinstanzlichen Vortrag auf den Seiten 4 bis 17 und 19 bis 22 des Schriftsatzes vom 26.11.2014 bezogen, den das Arbeitsgericht bereits mit zutreffender Begründung als nicht ausreichend angesehen hat. Da die Antragsgegnerin sich mit den zutreffenden Argumenten des Arbeitsgerichts nicht weiter auseinandergesetzt hat, bedarf es insoweit auch im Beschwerdeverfahren keiner weiteren Darlegungen seitens der Beschwerdekammer.

Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin muss die Frage, ob die benannten Mitarbeiter leitende Angestellte sind, nicht übernehmensübergreifend und konzern einheitlich beurteilt werden. Gerade in Konzernstrukturen ist es möglich, dass ein Arbeitnehmer in einem Konzernunternehmen leitender Angestellter ist und im anderen Unternehmen nicht (vgl. BAG, Beschluss vom 20.04.2005, 7 ABR 20/04, zitiert nach juris). Es ist strikt nach den Unternehmen getrennt zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer in den jeweiligen Unternehmen Aufgaben eines leitenden Angestellten ausübt (vgl. LAG Baden-Württemberg a.a.O.).

Die Zweifelsregelung des § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG greift vorliegend nicht ein, da bei der Zuordnung keine Zweifel bestehen.

Die Beschwerde war damit zurückzuweisen.

III.

Da der Rechtssache grundsätzliche Bedeutung zukommt, war die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zuzulassen (vgl. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 1 S. 2 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Antragsgegnerin

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände

oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Paßlick

Stricker

Alaeddin

Beglaubigt

Kohnke
Regierungsbeschäftigte

