
Datum: 15.10.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 536/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:1015.7SA536.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 7 Ca 636/14
Schlagworte: Kundendienst-Stützpunktmonteur; Versetzung; Direktionsrecht; billiges Ermessen; Mietvertrag
Normen: Art. 3 GG; §§ 95 Abs.3, 99 BetrVG; § 106 GewO; § 48 Abs.1 a ArbGG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Ein Kundendienstmonteur, der seine Arbeit täglich an einem bestimmten „Stützpunkt“ aufnimmt und beendet und dort auch seine administrativen Tätigkeiten verrichtet, wird im Sinne von §§ 95 Abs.3, 99 BetrVG versetzt, wenn der „Stützpunkt“ in eine von dem bisherigen Ort 60 km entfernte Gemeinde verlegt wird.

Tenor:

Die Berufungen des Klägers und der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 30.04.2015 in Sachen 7 Ca 636/14 werden einschließlich des Hilfsantrags des Klägers vom 06.08.2015 zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je zur Hälfte.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit als Kundendienst-Stützpunktmonteur arbeitstäglich von dem in M -K angesiedelten Verkaufsbüro K der Beklagten aus anzutreten und dort auch den administrativen Teil seiner Tätigkeiten zu verrichten hat, oder ob dies wie in der Zeit bis zum 31.03.2013 von dem privaten Wohnhaus des Klägers in R W aus zu erfolgen hat.

Wegen des Sach- und Streitstandes in erster Instanz und wegen der erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträge wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils des Arbeitsgerichts Bonn vom 30.04.2015 Bezug genommen. Klarzustellen ist, dass sich das in § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 13.06.1989 festgelegte Einsatzgebiet des Klägers nach den dort aufgeführten Postleitzahlengebieten des Jahres 1989 richtet und somit aus den Gebieten K (50), A (51), S (52), B (53), K (54) und T (55) besteht.

Wegen der Überlegungen, die das Arbeitsgericht Bonn dazu bewogen haben, dem Feststellungsantrag zu 1. des Klägers stattzugeben, den Antrag zu 2. hingegen abzuweisen, wird auf die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils vom 30.04.2015 Bezug genommen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn wurde beiden Parteien am 06.05.2015 zugestellt. Die Beklagte hat gegen das Urteil am 21.05.2015, der Kläger am 01.06.2015 Berufung eingelegt. Die Berufungsbegründung der Beklagten ist am 04.08.2015, diejenige des Klägers am 06.08.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangen, nachdem für beide Parteien die Begründungsfrist bis zum 06.08.2015 verlängert worden war.

Die Beklagte und Berufungsklägerin zu 1) vertritt die Ansicht, dass das Arbeitsgericht auch den Feststellungsantrag zu 1. habe abweisen müssen. Die Beklagte begründet ihre Auffassung damit, dass ihre Weisung an den Kläger, seine Arbeit nicht mehr, wie in der Vergangenheit, von seinem privaten Wohnhaus in R W aus aufzunehmen, sondern von dem Verkaufsbüro K der Beklagten, keine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG darstelle. Der Kläger habe die gleichen Aufgaben wie bisher zu verrichten. Auch sein arbeitsvertraglich definiertes geographisches Einsatzgebiet habe sich grundsätzlich nicht verändert, wenn auch der Schwerpunkt seiner Arbeitseinsätze aufgrund verschiedener betrieblicher Umstände sich mehr nach Süden in den Raum K verlagert habe. Auch das Verkaufsbüro K liege innerhalb des arbeitsvertraglich definierten Einsatzbereichs.

Der Umstand, dass der Kläger jetzt einen 60 km weiteren Anfahrtsweg zum Verkaufsbüro K zu bewältigen habe, falle in seine Privatsphäre und begründe nicht den Versetzungscharakter der Maßnahme. Der Kläger habe sich die Maßnahme auch selbst zuzuschreiben, da er im Gegensatz zu fast allen anderen Kundendienst-Stützpunktmonteuren es abgelehnt habe, den Arbeits- und Lagerplatz in seinem Privathaus zu den von ihr, der Beklagten, zuletzt angebotenen Mietvertragsbedingungen zur Verfügung zu stellen. Die Weisung entspreche auch billigem Ermessen gemäß § 106 GewO. Dies folge schon daraus, dass ihr nach Beendigung des Mietvertragsverhältnisses mit dem Kläger in R W kein Büro- und Lagerplatz mehr zur Verfügung stehe.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte zu 2) beantragt nunmehr, das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 30.04.2015, 7 Ca 636/14, in Ziffer 1. aufzuheben und die Klage auch insoweit abzuweisen.

Der Kläger und Berufungskläger zu 2) beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass das Arbeitsgericht Bonn die streitige Maßnahme zu Recht als Versetzung gewürdigt habe, zu der – unstreitig – der Betriebsrat nach § 99 BetrVG nicht beteiligt worden sei. Darüber hinaus entspreche die Weisung auch nicht billigem Ermessen; denn sie sei nicht einmal durch die eigenen wohl verstandenen Interessen der Beklagten gedeckt, da sich seine dienstlichen Einsatzfahrten nunmehr verlängert hätten und demnach auch für die Beklagte mit einem größeren Aufwand als bisher verbunden seien. In Wirklichkeit stelle die Versetzung nur eine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung und Trotzreaktion dafür dar, dass es der Beklagten zuvor nicht gelungen sei, das Arbeitsverhältnis durch eine Vielzahl außerordentlicher Kündigungen zu beenden. 12

Die eigene Berufung begründet der Kläger mit der Behauptung, dass die Parteien bei Vertragsschluss den Wohnsitz als Arbeitsort festgelegt hätten, soweit hierdurch nicht die Außendiensttätigkeiten betroffen gewesen seien. Dies ergebe sich schon aus dem Begriff „*Stützpunktmonteur*“. Stützpunkt sei seit jeher seine, des Klägers, Wohnung gewesen, zunächst für kurze Zeit in B , dann in R W . Diese Regelung sei zwischen den Parteien seit 1989 praktiziert worden und entspreche der allgemeinen Praxis der Beklagten auch gegenüber den anderen Kundendienst-Stützpunktmonteuren mit einer Ausnahme eines Kollegen, der wie er, der Kläger, sich geweigert habe, die drastische Reduzierung der Mietzahlungen der Beklagten für den im Privathaus eingeräumten Arbeitsplatz hinzunehmen. 13

Im Rahmen der eigenen Berufung beantragt der Kläger und Berufungskläger zu 2) nunmehr, 14

die Beklagte unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bonn vom 30.04.2015, Aktenzeichen 7 Ca 636/14, zu verurteilen, den Kläger seine Tätigkeit an dem bisherigen Stützpunkt (K 50 in 5 R W) beginnen und beenden zu lassen und dort auch seine administrativen Aufgaben erledigen zu lassen. 15

Hilfsweise hierzu beantragt der Kläger und Berufungskläger zu 2) nunmehr, 16
festzustellen, dass der Kläger seit Januar 2014 nicht dazu verpflichtet war, seine Tätigkeit im Verkaufsbüro K aufzunehmen und dort zu beenden sowie dort seine administrativen Aufgaben zu erledigen. 17

Die Beklagte und Berufungsbeklagte zu 2) beantragt, 18
die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 19

Die Beklagte bestreitet, dass eine arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien existiere, wonach jeweils der Wohnort des Klägers der Ort sei, wo er seine administrativen Tätigkeiten zu verrichten und seine Arbeit zu beginnen habe. Der Arbeitsvertrag enthalte eine Vereinbarung dieses Inhalts nicht. Im Gegenteil beweiße der neben dem Arbeitsvertrag und unabhängig von diesem abgeschlossene Mietvertrag, dass es eine entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht gegeben habe. Nach der Kündigung des Mietvertrages, die nach der Entscheidung des LAG Köln in Sachen 11 Sa 120/13 rechtskräftig für wirksam erklärt worden sei, sei der Beschäftigungsantrag des Klägers auf etwas Unmögliches gerichtet. 20

Entsprechend den Ausführungen zur Begründung der eigenen Berufung könne auch der Hilfsantrag des Klägers keinen Erfolg haben. 21

Auf den vollständigen Inhalt der beiderseitigen Berufungsbegründungs- und Erwidierungsschriften sowie die Schriftsätze des Klägers vom 08.10.2015 und der Beklagten vom 07.10.2015 wird ergänzend Bezug genommen.	22
<u>Entscheidungsgründe</u>	23
I. Die Berufungen beider Parteien sind zulässig. Sie sind gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft und wurden nach Maßgabe des § 66 Abs. 1 ArbGG form- und fristgerecht eingelegt und begründet.	24
II. Die Berufungen beider Parteien konnten jedoch keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht Bonn hat den Rechtsstreit im Ergebnis zutreffend entschieden und seine Entscheidung im Einklang mit Recht und Gesetz und der höchstrichterlichen Rechtsprechung begründet. Das Vorbringen der Parteien in der Berufungsinstanz bietet keinen Anlass, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern.	25
A. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 30.04.2015 ist unbegründet.	26
1. Die dem Kläger mit Schreiben vom 13.10.2014 erteilte Weisung, dass die tägliche Arbeit am Verkaufsbüro K aufzunehmen und zu beenden ist, stellt eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG dar, welche sich als rechtswidrig erweist und daher unwirksam ist; denn gemäß § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG bedarf die Versetzung der Zustimmung des Betriebsrats. Eine Zustimmung des zuständigen Betriebsrats zur Versetzung des Klägers an den Arbeitsort K liegt nicht vor. Sie wurde von der Beklagten in Verkennung der Rechtslage vor der Maßnahme vom 13.01.2014 nicht beantragt.	27
a. Nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG stellt eine Versetzung u.a. die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs dar, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet.	28
aa. Die Weisung der Beklagten vom 13.01.2014 wurde auf unbestimmte Zeit getroffen. Sie ist für eine längere Zeit als lediglich einen Monat angelegt. Die zeitliche Voraussetzung der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, ist damit erfüllt.	29
bb. Der Begriff des Arbeitsbereichs im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG ist nach allgemeiner Meinung räumlich und funktional bestimmt (BAG vom 27.06.2006, AP Nr. 47 zu § 95 BetrVG m.w.N.; Fitting u.a., BetrVG, 25. Auflage, Rdnr. 124, 143 f.). Die Entsendung eines Arbeitnehmers zu einem anderen Arbeitsort bedeutet demnach die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs (Fitting u.a. Rdnr. 143), auch wenn sich die Arbeitsleistung nicht verändert und eine Eingliederung in eine andere Organisationseinheit nicht stattfindet (BAG vom 18.02.1986, AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG; BAG vom 18.10.1988, AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG; BAG vom 01.08.1989, AP Nr. 17 zu § 95 BetrVG; BAG vom 08.08.1989, AP Nr. 18 zu § 95 BetrVG; BAG vom 19.02.1991, AP Nr. 26 zu § 95 BetrVG; Fitting u. a., a.a.O., Rdnr. 145). Nach allgemeiner Rechtsanschauung stellt der Ortswechsel das geradezu klassische Beispiel einer Versetzung dar, es sei denn, es handelte sich um eine nur marginale Entfernung vom bisherigen bis zum neuen Arbeitsort (Fitting u. a., a.a.O. Rdnr. 143). Um eine Versetzung anzunehmen, genügt es dabei in jedem Fall, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen in einer anderen geographischen Gemeinde erbringen soll (Fitting u.a., a.a.O., Rdnr. 143).	30
	31

- b. Nach bisheriger Weisungslage hatte der Kläger seine tägliche Arbeit an seinem Wohnort in R W aufzunehmen und zu beenden und dort seine administrativen Tätigkeiten auszuüben. Nach der Weisung vom 13.01.2014 sollte dies künftig an dem unstreitig ca. 60 km von R W entfernt gelegenen Verkaufsbüro K der Beklagten in der Gemeinde M K der Fall sein. Dass eine räumliche Veränderung dieses Ausmaßes eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG darstellt, unterliegt zur Überzeugung der Berufungskammer keinerlei Zweifel.
- c. Dem steht auch nicht entgegen, dass der Kläger ungeachtet der Weisung vom 13.01.2014 weiterhin für dasselbe arbeitsvertraglich durch die Postleitzahlenbereiche K A , S , B , K und T definierte Einsatzgebiet zuständig sein sollte und auch M -K , wo das Verkaufsbüro K angesiedelt ist, ebenso wie R W innerhalb dieses Einsatzgebietes liegt. 32
- aa. Maßgeblich ist allein, wo der Arbeitsplatz des Klägers gegenüber seiner Arbeitgeberin räumlich verankert ist, d. h. wo er seine Arbeit aufzunehmen und zu beenden hat und die regelmäßig, wenn auch in vergleichsweise geringem Umfang, anfallenden administrativen Tätigkeiten auszuführen hat, und wo er für seine Arbeitgeberin außerhalb seiner eigentlichen Reisetätigkeit regelmäßig erreichbar ist. Dieser Ankerplatz des Arbeitsverhältnisses war für den Kläger vor der Weisung vom 13.01.2014 nach einvernehmlicher Festlegung der Parteien das Büro, das der Klägerin in seinem Wohnhaus in R W eingerichtet hatte. Infolge der Weisung vom 13.01.2014 sollte es dagegen künftig das 60 km entfernt gelegene Verkaufsbüro der Beklagten in M -K sein. 33
- bb. Die räumliche Bedeutung eines solchen Ankerplatzes für ein Arbeitsverhältnis wird gesetzlich auch in § 48 Abs. 1 a S. 2 ArbGG verdeutlicht. In dieser Gesetzesvorschrift hat der Gesetzgeber bestimmt, dass eine arbeitsgerichtliche Zuständigkeit auch durch den Ort begründet werden kann, von dem aus der Kläger seine tägliche Arbeit aufnimmt. Wäre im vorliegenden Rechtsstreit nicht gerade die Versetzung selber streitgegenständlich, sondern hätte der Kläger die Versetzung klaglos hingenommen und hätten sich die Parteien in der Folgezeit aus einem anderen Grunde arbeitsgerichtlich gestritten, wäre nach § 48 Abs. 1 a S. 2 ArbGG nicht mehr das Arbeitsgericht Bonn, sondern das Arbeitsgericht Koblenz zuständig gewesen. Auch dies verdeutlicht, dass die streitgegenständliche Maßnahme der Beklagten vom 13.01.2014 zweifelsfrei eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG darstellt. 34
- cc. Die Auffassung der Beklagten, dass der Kläger aufgrund der streitigen Weisung von seinem Wohnsitz zum Ort der Arbeitsaufnahme nunmehr einen Anfahrtsweg von 60 km Länge zurücklegen müsse, falle in seine Privatsphäre und beeinflusse nicht den Versetzungsbegriff, widerspricht der allgemeinen Rechtsmeinung. Als Faustregel gilt, dass die Verlegung des Arbeitsortes in eine andere geographische Gemeinde stets als Versetzung anzusehen ist (Fitting, a.a.O., Rdnr. 143). Aber selbst ein Ortswechsel innerhalb einer Gemeinde kann den Versetzungsbegriff gerade dann erfüllen, wenn er mit einem nicht unerheblich veränderten Anfahrtsweg bzw. einer nicht unerheblich schlechteren Verkehrsanbindung verbunden ist (Fitting, a.a.O., Rdnr.; Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock/Nicolai, BetrVG, 7.Aufl., § 99 Rdnr.51). 35
- d. Der Kläger fällt auch nicht unter den Personenkreis des § 95 Abs.3 S.2 BetrVG. 36
- aa. Unter § 95 Abs.3 S.2 BetrVG fallen Arbeitnehmer, bei denen die Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses eine ständige Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz üblicherweise nicht zulässt und der ständige Wechsel des Beschäftigungsortes für das Arbeitsverhältnis typisch ist (BAG vom 08.08.1989, AP Nr.18 zu § 95 BetrVG; BAG vom 18.02.1986, AP Nr.33 zu § 99 BetrVG; Fitting, BetrVG, § 99 Rdnr. 156 f.). 37

- bb. Zwar hat der Kläger als Kundendienstmonteur ständig Einsätze an unterschiedlichen Kundenstandorten innerhalb seines festgelegten Zuständigkeitsgebietes zu absolvieren. Er kehrt aber arbeitstäglich stets an ein und denselben so genannten „*Stützpunkt*“ zurück, von dem aus er auch die Arbeit aufgenommen hat, und wo er seinen Bürostandort hat, an dem er seine regelmäßigen administrativen Tätigkeiten verrichtet. Dieser Stützpunkt, oben auch als ‚Ankerplatz‘ für das Arbeitsverhältnis bezeichnet, unterliegt keineswegs typischerweise einem ständigen Wechsel. Er ist zuletzt von 1989 bis 2014 gleich geblieben. Dies verdeutlicht anschaulich, dass eine arbeitsvertragliche Weisung, die zur dauerhaften räumlichen Veränderung dieses Stützpunktes führen soll, nicht unter § 95 Abs.3 S.2 BetrVG fällt. Dagegen geht es vorliegend nicht etwa um die Frage, ob die z.B. in einem Einsatzplan enthaltene Weisung an den Kläger, einen Kunden aufzusuchen, der an einem anderen Ort ansässig ist als der vorherige Kunde, eine Versetzung darstellen würde, was naturgemäß nicht ernsthaft in Frage kommt. Der Anwendungsbereich des § 95 Abs.3 S.2 BetrVG umfasst vielmehr solche Arbeitsverhältnisse, bei denen ein wie im Falle des Klägers als Ankerplatz dienender Stützpunkt nicht existiert. 38
- e. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen nach § 99 Abs. 1 BetrVG dient u. a. dem Schutz des von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmers. Eine ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts ausgesprochene Versetzung erweist sich daher als rechtswidrig und unwirksam. 39
2. Erweist sich die Versetzungsmaßnahme vom 30.01.2014 bereits aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen als rechtsunwirksam, so bedarf es vorliegend keiner abschließenden Entscheidung, ob die Versetzung auch billigem Ermessen im Sinne von § 106 GewO entsprochen hat. 40
- a. Die vermeintlichen betriebsbedingten Gründe, die die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung für die Sinnhaftigkeit der Versetzungsmaßnahme anführt, mag sie zunächst im Rahmen eines Verfahrens nach § 99 BetrVG mit ihrem Betriebsrat erörtern. 41
- b. In Anbetracht des Umstands, dass die Beklagte jedoch nach eigenem Bekunden mit allen anderen Kundendienst-Stützpunktmonteuren mit Ausnahme des Klägers und eines weiteren Mitarbeiters, der ebenfalls die geänderten Mietbedingungen nicht hinnehmen wollte, weiterhin vereinbart hat, dass diese ihre Tätigkeit an ihrem Wohnort aufnehmen und beenden, scheint es auf der Hand zu liegen, dass die Versetzungsmaßnahme in erster Linie durch das Interesse der Beklagten bedingt ist, im Falle des Klägers keine Ausnahme von den ansonsten einheitlich gehandhabten Mietvertragsbedingungen machen zu wollen. 42
- c. Bedenklich erscheint in diesem Zusammenhang allerdings, dass die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht zum Ausdruck gebracht hat, dem Kläger in Zukunft die Aufnahme und Beendigung der Tätigkeit an seinem Wohnort auch dann nicht gestatten zu wollen, wenn dieser sich auf die zur Zeit gültigen einheitlichen Mietvertragsbedingungen einlassen würde. 43
- B. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 30.04.2015 ist ebenfalls unbegründet. Der Kläger hat derzeit keinen Rechtsanspruch darauf, seine Tätigkeit an dem bisherigen Stützpunkt, seinem Wohnsitz in R W , beginnen und enden zu lassen und dort auch seine administrativen Aufgaben zu erledigen. 44
1. Entgegen der Darstellung des Klägers lässt sich dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 13.06.1989 eine Vereinbarung dahingehend, dass Arbeitsort der Wohnsitz des Klägers sein soll, nicht entnehmen. 45

a.	Die Verwendung des Begriffes „Kundendienst-Stützpunktmonteur“ erscheint diesbezüglich nichtssagend. Sie besagt nämlich nur, dass der Kläger seine Außendiensttätigkeit stets von einem bestimmten Stützpunkt aus verrichten soll. Sie lässt aber mit keinem Wort erkennen, wo dieser Stützpunkt angesiedelt ist.	46
b.	Aus § 7 des Arbeitsvertrages geht auch hervor, dass außerhalb des schriftlichen Arbeitsvertrages weitergehende arbeitsvertragliche Abreden nicht getroffen worden sind.	47
c.	Zutreffend ist, dass die Parteien in der Zeit von 1989 bis zum 31.03.2013 einvernehmlich den jeweiligen Wohnsitz des Klägers als Kundendienststützpunkt und Arbeitsort praktiziert haben. Dem lag jedoch ein neben dem Arbeitsvertrag der Parteien und unabhängig von diesem abgeschlossener Mietvertrag über Räumlichkeiten zugrunde, die der Kläger der Beklagten in seinem Wohnhaus gegen Zahlung einer bestimmten Miete zur Verfügung gestellt hat. Infolge der Entscheidung des LAG Köln vom 23.08.2013 in Sachen 11 Sa 120/13 steht rechtskräftig fest, dass die Beklagte den Mietvertrag – unbeschadet des Schicksals des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages – wirksam zum 31.03.2013 gekündigt hat. Die Rechtsgrundlage für die von den Parteien über lange Jahre hinweg praktizierte Handhabung, dass Arbeitsort des Klägers im Sinne desjenigen Ankerplatzes, wo er seine Arbeit täglich zu beginnen und zu beenden hat, der Wohnsitz des Klägers in Rheinbach-Wormersdorf sein soll, ist damit entfallen.	48
2.	Eine andere Anspruchsgrundlage dafür, dass die Beklagte verpflichtet sein sollte, den Kläger seine tägliche Arbeit in R W beginnen und enden zu lassen, ist nicht ersichtlich.	49
	Sie ergibt sich insbesondere derzeit nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Zwar trifft es unstreitig zu, dass die Beklagte alle anderen Kundendienst-Stützpunktmonteur mit Ausnahme des Klägers und eines anderen Mitarbeiters, der wie er die neuen Mietvertragsbedingungen nicht akzeptieren wollte, von ihrem jeweiligen Wohnsitz aus arbeiten lässt. Die Vergleichsgruppe dieser anderen Kundendienst-Stützpunktmonteur unterscheidet sich aber maßgeblich von dem Kläger dadurch, dass diese weiterhin mit der Beklagten eine einvernehmliche Miet- bzw. Nutzungsentschädigungsvereinbarung praktiziert. Da der Kläger dies für seinen Fall aber verweigert hat und der Mietvertrag der Parteien ausweislich der Entscheidung des LAG Köln in Sachen 11 Sa 120/13 wirksam gekündigt wurde, kann er sich derzeit auf eine Gleichbehandlung mit jenen anderen Kundendienst-Stützpunktmonteur nicht berufen.	50
3.	Der in der Berufungsinstanz gestellte Hilfsantrag des Klägers erweist sich bereits als unzulässig. Es fehlt insoweit an einem aner kennenswerten Rechtsschutzbedürfnis des Klägers.	51
	Bei einem vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag ist ein Rechtsschutzbedürfnis nur anzuerkennen, wenn der Gegenstand der vergangenheitsbezogenen Feststellung noch aktuelle oder zukunftsbezogene Rechtswirkungen nach sich zieht, die nicht durch eine Leistungsklage geltend gemacht werden können. Solche potentiellen Rechtswirkungen hat der Kläger nicht dargelegt. Sie sind auch sonst nicht erkennbar. Die Bescheidung des Hilfsantrages liefe auf die Erstattung eines reinen Rechtsgutachtens hinaus. Dafür sind die staatlichen Gerichte nicht zuständig.	52
III.	Die Kostenentscheidung folgt gemäß § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO nach dem Verhältnis des beiderseitigen Obsiegens und Unterliegens.	53
	Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision ist nicht gegeben.	54

Gegen diese Entscheidung ist ein weiteres Rechtsmittel nicht statthaft. Auf § 72 a ArbGG wird vorsorglich hingewiesen.