

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 9. April 2019
- 1 ABR 33/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:090419.B.1ABR33.17.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 12. Januar 2016
- 8 BV 551/15 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 17. Januar 2017
- 4 TaBV 59/16 -

Entscheidungsstichworte:

Versetzung - Ersetzung der Zustimmung

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 33/17
4 TaBV 59/16
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2019

BESCHLUSS

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 9. April 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Züfle für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. Januar 2017 - 4 TaBV 59/16 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. Januar 2016 - 8 BV 551/15 - abgeändert.

Der Antrag der Arbeitgeberin wird abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme der Arbeitgeberin. 1

Die Arbeitgeberin erbringt bundesweit Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnik und der Telekommunikation. Der beteiligte Betriebsrat war bei Einleitung des Beschlussverfahrens aufgrund eines Zuordnungstarifvertrags für die Region Frankfurt gebildet. Aufgrund eines nachfolgenden Zuordnungstarifvertrags vom 1. Dezember 2017 (ZuordnungsTV 2017) wurde für den regionalen Betrieb Mittel- und Nordhessen ein Betriebsrat gewählt. 2

Die Arbeitgeberin schloss mit dem Gesamtbetriebsrat im April 2014 eine „Rahmenvereinbarung zu den Transformationsprogrammen T-Systems 2015+“ (RV) ab. § 7 Abs. 3 RV bestimmt, dass die Festlegung der Beschäftigten, die aufgrund eines Interessenausgleichs von einem Arbeitsplatzwegfall betroffen sind, nach einem bestimmten Verfahren zu erfolgen hat. Nimmt ein Arbeitnehmer nur zum Teil wegfallende Aufgaben wahr und ist damit „teilbetroffen“, ist die Auswahl unter allen Arbeitnehmern, die mit diesen Aufgaben beschäftigt sind, nach einem in § 8 RV geregelten Verfahren durchzuführen. § 8 RV lautet auszugsweise: 3

„§ 8

Auswahlverfahren bei Teil-Betroffenheit

- (1) Ziel des Auswahlverfahrens unter den teilbetroffenen Beschäftigten ... ist eine Festlegung, bei welchen Beschäftigten der Arbeitsplatz bestehen bleibt und bei welchen Beschäftigten der Arbeitsplatz wegfällt.

Bei der Auswahl der Beschäftigten für die verbleibenden Arbeitsplätze sollen die Businessanforderungen und die betrieblichen Belange berücksichtigt aber auch die sozialen Aspekte der Beschäftigten mit beachtet werden. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage ... folgender Merkmale:

- fachliche Eignung in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsplätze und ggf. erforderliche Qualifizierung,
 - soziale Gesichtspunkte durch freiwillige Angabe des Beschäftigten (Geburtsdatum, Eintrittsdatum, Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder, Familienstand, Schwerbehinderung sowie besondere soziale Gesichtspunkte).
- (2) Zur Koordinierung der Umsetzung des Auswahlverfahrens für die im Interessenausgleich (§ 5) festgelegte betriebsändernde Maßnahme wird jeweils ein Umsetzungsteam gebildet. In das Umsetzungsteam entsenden die IA-schließenden Parteien jeweils bis zu drei Vertreter. ... Jede Partei hat eine Stimme.
- (3) Auf der Basis des in Absatz (1) genannten Auswahlprinzips und der dort genannten Merkmale erstellt der Arbeitgeber einen Vorschlag für eine Auswahlentscheidung und stellt diese einschließlich der weiteren erforderlichen Unterlagen dem Umsetzungsteam rechtzeitig vor der Sitzung zur Verfügung. Das Umsetzungsteam trifft innerhalb von in der Regel 7 bis 14 Kalendertagen eine abschließende Auswahlentscheidung. Ist eine einvernehmliche Auswahlentscheidung im Umsetzungsteam im Einzelfall nicht möglich, erfolgt innerhalb von 5 Arbeitstagen eine Abstimmung zwischen dem Vorsitzenden/Sprecher des IA-schließenden Betriebsratsgremiums und einem Vertreter des betroffenen Geschäftsbereichs. Kommt es auch hier zu keiner einvernehmlichen Lösung, wird der strittige Fall zwischen dem GF HR und dem GBR-Vorsitzenden mit dem Ziel einer einvernehmlichen Entscheidung behandelt. Kann auch hier keine einvernehmliche Lösung erzielt werden, liegt das Letztentscheidungsrecht beim Arbeitgeber.
- (4) Aus den Ergebnissen des Verfahrens ... wird eine namentliche Liste erstellt ... Diese Umsetzungsliste wird Grundlage zur Einleitung der erforderlichen personellen Einzelmaßnahmen.“

Die nach § 8 RV ausgewählten Arbeitnehmer gehen - sofern sie nicht gegen Zahlung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden - mit tatsächlicher Umsetzung der im Interessenausgleich vorgesehenen Maßnahme in die Betreuung von Job Service und Placement (JSP) über (§ 7 Abs. 6 Satz 2 RV). Hierbei handelt es sich um eine Einheit, die die Arbeitnehmer bis zur Weitervermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz betreut, sie bei der Suche nach anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Arbeitgeberin unterstützt und ihnen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten vermittelt (§ 9 Abs. 1 Satz 2 RV). Die betroffenen Arbeitnehmer werden aus den bisherigen operativen Betriebsprozessen herausgenommen; gleichzeitig übernimmt ein Placement-Verantwortlicher ihre Betreuung und unterbreitet Beschäftigungsangebote. § 9 Abs. 3 Satz 2 RV sieht vor, dass sich die Arbeitnehmer „aktiv an der Arbeitsplatz-Vermittlung“ „beteiligen“. Bei einem gleichwertigen Arbeitsplatzangebot haben sie die Pflicht, sich hierauf zu bewerben und unter bestimmten Voraussetzungen dieses anzunehmen (§ 9 Abs. 3 Satz 3 RV). Bis zur Weitervermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz sind die Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 4 RV verpflichtet, auf Anforderung auch temporäre Projekteinsätze wahrzunehmen sowie zur Weitervermittlung erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen; dabei können auch einsatzfreie Zeiten auftreten. Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 4 RV bleiben die „beiderseitigen arbeitsvertraglichen Pflichten unberührt“. Nach den „Mitarbeiterbezogenen Durchführungsregelungen“ zum JSP entscheidet der jeweilige Placement-Verantwortliche über die Durchführung von temporären Projekteinsätzen und Qualifizierungsmaßnahmen. Die betroffenen Arbeitnehmer sollen weiterhin ihre täglichen Beschäftigungszeiten, mindestens aber die für den jeweiligen Tag maßgebende individuelle Sollarbeitszeit zuzüglich Pausen erfassen. Sie erhalten - sofern sie hierüber nicht bereits verfügen - zu Bewerbungszwecken einen Laptop, dessen Software sie regelmäßig aktualisieren müssen.

4

Die Arbeitgeberin vereinbarte in der Folgezeit mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan zum Transformationsprogramm Merket Unit 2015 (IA/SP). Nach dessen § 6 Abs. 1 gelten für die Durchführung der dort vorgesehenen personalreduzierenden Maßnahmen ua. die §§ 6 bis 11 RV. Die Anlage 1 zum IA/SP weist für das Team, dem die Arbeitnehmerin

5

K angehört, einen Personalüberhang aus. Das Umsetzungsteam entschied in der Folgezeit einvernehmlich, dass deren Arbeitsplatz wegfällt. Hierüber wurde die Arbeitnehmerin in einem Gespräch am 13. Mai 2015 unterrichtet

Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat am 29. Mai 2015 um Zustimmung zum beabsichtigten Wechsel der Arbeitnehmerin K in die Betreuung durch JSP. Dem Antrag waren ua. die mitarbeiterbezogenen Durchführungsregelungen zum JSP und eine Dokumentation über das Gespräch mit der betroffenen Arbeitnehmerin beigelegt. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit E-Mail vom 9. Juni 2015. 6

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet zu haben. Die vom Betriebsrat geltend gemachten Gründe rechtfertigten die Zustimmungsverweigerung nicht. 7

Die Arbeitgeberin hat zuletzt beantragt, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Versetzung von Frau K aus dem Geschäftsbereich Sales, ICT Solution Sales & Portfolio Management, TC Offering & Realization Management, Unified Communications & Collaboration Services, Team Unified Communications „C-ISPTP0202“ in die Einheit „Job Service und Placement“ zum 1. Juni 2015 zu ersetzen. 8

Der Betriebsrat hat Antragsabweisung begehrt. 9

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antrag mit der Begründung abgewiesen, der Übergang der Arbeitnehmerin in die Betreuung von JSP sei keine mitbestimmungspflichtige Versetzung. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren auf Abweisung des Antrags weiter. 10

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. 11

I. Der Betriebsrat T ist als Funktionsnachfolger des für den früheren Betrieb Region Frankfurt errichteten Betriebsrats nunmehr als Rechtsbeschwerdeführer am Verfahren beteiligt. 12

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG richtet sich die Beteiligung an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person, der Stelle oder des Gerichts bedarf. Für das Verfahrensrechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Geht im Laufe eines Beschlussverfahrens die Zuständigkeit zur Wahrnehmung der verfahrensgegenständlichen Rechte auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium über, wird dieses Beteiligter des anhängigen Beschlussverfahrens. Endet aufgrund einer Neuwahl das Amt eines Betriebsrats, wird nach dem Prinzip der Funktionsnachfolge und dem Grundgedanken der Kontinuität betriebsverfassungsrechtlicher Interessenvertretungen der neu gewählte Betriebsrat Funktionsnachfolger seines Vorgängers und tritt in dessen Beteiligtenstellung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ein. Dies gilt sowohl im Falle der gesetzlichen als auch bei einer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG gewillkürten Betriebsverfassungsstruktur. Die nach Abschluss, Änderung oder Ende eines solchen Tarifvertrags neu gewählten Betriebsräte treten jeweils die Funktionsnachfolge der Betriebsräte an, die diese Einheiten zuvor repräsentiert haben. Voraussetzung für eine Funktionsnachfolge ist allerdings, dass die vor und nach der Änderung von den Betriebsräten jeweils repräsentierten organisatorischen Einheiten zuverlässig voneinander abgegrenzt werden können (*BAG 22. August 2017 - 1 ABR 52/14 - Rn. 13, BAGE 160, 41*).

13

2. Hiernach ist aufgrund der Regelungen im ZuordnungsTV 2017 der Betriebsrat T Funktionsnachfolger des bisher am Verfahren beteiligten Betriebsrats. Er ist in dessen Rechtsposition als Beteiligter und damit als Rechtsbeschwerdeführer eingetreten. Nach § 3 Abs. 1 ZuordnungsTV 2017 werden mit Ausnahme des Organisationsbereichs „Telekom Security“ die Betriebe und Betriebsteile aller übrigen Organisationsbereiche entsprechend der Anlage 1 zum ZuordnungsTV 2017 regionalen Betrieben zugeordnet. Die Region Frankfurt gehört nunmehr zum regionalen Betrieb Mittel- und Nordhessen. Für diesen Betrieb iSv. § 3 Abs. 5 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist der Betriebsrat T errichtet.

14

3. Der Beteiligtenwechsel trat ohne Weiteres und allein aufgrund materiellen Rechts ein; der Vornahme von Prozesshandlungen bedurfte es dazu nicht (*BAG 22. August 2017 - 1 ABR 52/14 - Rn. 17 mwN, BAGE 160, 41*). 15
- II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig. 16
1. Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und mit seinem Rechtsmittel gerade die Beseitigung dieser Beschwer begehrt (*BAG 26. September 2018 - 7 ABR 77/16 - Rn. 11*). 17
2. Diese Voraussetzungen sind gegeben. 18
- a) Der Betriebsrat wird durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beschwert. Zwar hat das Landesarbeitsgericht die Anträge der Arbeitgeberin abgewiesen. Dementsprechend ist die Arbeitgeberin und nicht der Betriebsrat durch seine Entscheidung formell beschwert. Allerdings hat es den Anträgen der Arbeitgeberin deswegen nicht entsprochen, weil es die verfahrensgegenständliche Maßnahme nicht für zustimmungsbedürftig gehalten hat. Damit hat es der Arbeitgeberin im Ergebnis etwas zugesprochen, was der Betriebsrat mit seinem Abweisungsantrag verhindern wollte. Hieraus folgt dessen materielle Beschwer (*vgl. auch BAG 17. März 2015 - 1 ABR 59/13 - Rn. 16*). 19
- b) Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zielt - wie deren Begründung zeigt - auch auf die Beseitigung dieser Beschwer. Ob der Senat bei einer Zustimmungspflicht für die streitbefangene Maßnahme abschließend in der Sache entscheiden kann, ist entgegen der Annahme der Arbeitgeberin für die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats unerheblich. 20
- III. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat das Zustimmungsersetzungsbegehren der Arbeitgeberin zu Unrecht mit der Begründung abgewiesen, die streitbefangene personelle Maßnahme bedürfe keiner Zustimmung des Betriebsrats. Der Antrag ist vielmehr deshalb unbegründet, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterrichtet hat. 21

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist zulässig. Die Arbeitgeberin verfügt über das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Der Übergang der Arbeitnehmerin K in die Betreuung von JSP stellt eine Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG dar. 22
- a) Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der vom Arbeitgeber noch beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und dieser daher dessen Zustimmung bedarf (*BAG 14. April 2015 - 1 ABR 58/13 - Rn. 14 mwN*). 23
- b) Diese Voraussetzungen liegen vor. Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschäftigt. Die Arbeitnehmerin K soll auf unabsehbare Zeit und damit länger als einen Monat durch den Bereich JSP betreut werden und dabei den besonderen Bedingungen der RV unterliegen. Diese Maßnahme der Arbeitgeberin stellt eine Versetzung dar. 24
- aa) Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. „Arbeitsbereich“ sind die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist (*BAG 8. November 2016 - 1 ABR 56/14 - Rn. 13 mwN*). Keine zustimmungspflichtige Versetzung liegt dagegen vor, wenn dem Arbeitnehmer nur sein bisheriger Arbeitsbereich entzogen und kein neuer zugewiesen wird. Bestimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu einer anderen Tätigkeit, ist für eine Beteiligung 25

des Betriebsrats nach § 99 BetrVG kein Raum (vgl. BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 28 mwN, BAGE 151, 27).

bb) Demgemäß stellt der Übergang der Arbeitnehmerin K in die Betreuung durch JSP eine Versetzung dar. Die Durchführung des in § 6 Abs. 1 IA/SP iVm. § 8 Abs. 1 bis Abs. 3 RV vorgesehenen Auswahlverfahrens führt nicht nur dazu, dass die Arbeitnehmerin infolge des Wegfalls ihres Arbeitsplatzes nach § 9 Abs. 2 Satz 4 Buchst. c Satz 1 RV ihre bisher wahrgenommenen Aufgaben beenden muss und aus dem darauf bezogenen operativen Betriebsprozess herausgenommen wird. Vielmehr hat der damit nach § 7 Abs. 6 Satz 2 iVm. § 9 Abs. 2 Satz 4 Buchst. c Satz 2 RV gleichzeitig verbundene Übergang in die Betreuung durch JSP zur Folge, dass sich die ihr obliegenden Aufgaben derart ändern, dass sie als „andere“ anzusehen sind. 26

(1) Die in die Betreuung durch JSP übergegangenen Arbeitnehmer sind nach den Regelungen der RV gehalten, sich aktiv an der Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz zu beteiligen. Nach § 6 Abs. 1 IA/SP iVm. § 9 Abs. 3 Satz 3 RV sind sie verpflichtet, sich auf gleichwertige Beschäftigungsangebote der Arbeitgeberin zu bewerben und diese bei Erfolg auch anzunehmen. Darüber hinaus haben sie nach § 6 Abs. 1 IA/SP iVm. § 9 Abs. 4 Satz 2 RV bis zur Weitervermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz die Pflicht, auf Anforderung seitens ihres zuständigen Placement-Verantwortlichen temporäre Projekteinsätze und die zu ihrer Weitervermittlung erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Im Gegensatz zu einer nicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmungspflichtigen Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht während der Kündigungsfrist (BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 28, BAGE 151, 27) wird damit die Pflicht der in die Betreuung durch JSP gewechselten Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistungen nicht dauerhaft suspendiert. Dies zeigt auch die Regelung in § 9 Abs. 4 Satz 4 RV, wonach die beiderseitigen arbeitsvertraglichen Pflichten während der Betreuung durch JSP „unberührt“ bleiben sollen. Durch den Wechsel zum JSP soll lediglich der Inhalt der von den Arbeitnehmern erwarteten Leistungen umgestaltet werden. Operative Tätigkeiten müssen sie nur noch auf Abruf und vorübergehend erbringen. Im Übrigen besteht ihre Aufgabe darin, an einer Weitervermittlung auf einen anderweitigen 27

Arbeitsplatz - ggfs. durch Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen - entweder bei der Arbeitgeberin oder bei anderen Arbeitgebern mitzuarbeiten. Damit ändert sich nicht nur die Einbindung der betroffenen Arbeitnehmer in die betriebliche Organisation, sondern ihnen wird auch eine andere Aufgabe und Art von Tätigkeit zugewiesen.

(2) Entgegen der Annahme der Arbeitgeberin führt nicht erst der temporäre Projekteinsatz des der Betreuung durch JSP unterstellten Arbeitnehmers zu einer zustimmungspflichtigen Versetzung. Da die Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 1 IA/SP iVm. § 9 Abs. 4 Satz 2 RV jederzeit auf Anforderung derartige Einsätze wahrzunehmen haben, zeichnet sich ihr Arbeitsverhältnis nach der Konzeption der Rahmenvereinbarung während der Zeit der Betreuung durch JSP dadurch aus, dass sie nicht mehr ständig an einem Arbeitsplatz beschäftigt werden. Die Zuweisung der einzelnen Projekteinsätze bedarf damit nach § 95 Abs. 3 Satz 2 iVm. § 99 Abs. 1 BetrVG keiner Zustimmung des Betriebsrats. 28

(3) Unerheblich ist, inwieweit die Regelungen in § 6 Abs. 1 IA/SP iVm. § 9 Abs. 3 und Abs. 4 RV über die Pflichten der in die Betreuung durch JSP übergangenen Arbeitnehmer wirksam sind. Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung bei einer Versetzung knüpft an die tatsächliche Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs als Realakt an (*BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 28, BAGE 151, 27*). Ob ein solcher zugewiesen wurde, bestimmt sich ausschließlich nach den tatsächlichen Verhältnissen im Betrieb (*vgl. BAG 28. März 2000 - 1 ABR 17/99 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 94, 163*). Damit kommt es nicht darauf an, ob das arbeitsvertragliche Pflichtenprogramm von den Betriebsparteien wirksam umgestaltet worden ist. 29

cc) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Zuordnung zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) des Landes Berlin keine Versetzung iSv. § 12 Abs. 1 BAT darstellt (*BAG 15. August 2006 - 9 AZR 571/05 - Rn. 23 f., BAGE 119, 181; 13. März 2007 - 9 AZR 417/06 - Rn. 26 ff.*), steht dem vorliegenden Ergebnis schon deswegen nicht entgegen, weil der Begriff der Versetzung iSv. § 12 Abs. 1 BAT nicht dem nach § 95 Abs. 3 BetrVG entspricht. Soweit nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts 30

die Zuordnung von Beschäftigten zum genannten Stellenpool nicht der Mitbestimmung des Personalrats nach § 86 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BlnPersVG unterliegt (*BVerwG 2. August 2005 - 6 P 11/04 - Rn. 13 ff.*), beruht dies tragend darauf, dass es sich hierbei nicht um eine Versetzung iSd. Beamten- und Tarifrechts handelt, weil die betroffenen Arbeitnehmer - anders als vorliegend - nicht aktiv an der Erfüllung der dem Stellenpool gestellten Aufgaben mitwirken.

2. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist unbegründet, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet hat. 31

a) Voraussetzung für die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Dazu hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu unterrichten. Der Betriebsrat muss aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 31 f. mwN*). Die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 34 mwN*). Das gilt auch, wenn der Betriebsrat zum Zustimmungersuchen in der Sache Stellung nimmt und seine Zustimmung mit Bezug auf Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG verweigert (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - Rn. 48, BAGE 113, 109*). Durfte der Arbeitgeber allerdings davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 34 mwN*). 32

b) Die Arbeitgeberin durfte vorliegend nicht davon ausgehen, ihre Pflicht zur Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vollständig erfüllt zu haben. Die Unterrichtung war ersichtlich nicht ausreichend. Daher 33

kommt es nicht darauf an, ob der Betriebsrat hierauf fristgemäß hingewiesen hat.

aa) Der Betriebsrat muss aufgrund der von der Arbeitgeberin mitgeteilten Tatsachen prüfen können, ob das in § 6 Abs. 1 IA/SP iVm. § 8 Abs. 1 bis Abs. 3 RV vorgesehene Auswahlverfahren eingehalten wurde. Die genannten Regelungen stellen eine Richtlinie iSv. § 95 Abs. 1 iVm. § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG dar. Zwar ist Ziel des dort vereinbarten Auswahlverfahrens lediglich die Festlegung, bei welchen Beschäftigten der Arbeitsplatz bestehen bleibt und bei welchen er wegfällt (vgl. § 8 Abs. 1 Satz 1 RV). Wird ein teilbetroffener Arbeitnehmer ausgewählt, so hat dies allerdings zur Folge, dass er nach dem in § 9 Abs. 2 Satz 4 Buchst. a bis c RV vorgesehenen Überleitungsprozess in die Betreuung durch JSP übergeht, sofern er nicht zuvor einen Aufhebungsvertrag nach § 10 Abs. 2 RV schließt oder von sich aus eine anderweitige Entscheidung „zur Neuorientierung“ trifft. Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin nicht beenden, werden damit bei einer Auswahl zwangsläufig in die Betreuung durch JSP übergeleitet und damit in diese - unter Zuweisung anderer Aufgaben - versetzt iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG.

34

bb) Für die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer sieht § 8 Abs. 1 bis Abs. 3 RV ein bestimmtes Verfahren vor. Danach ist die Auswahlentscheidung - vorrangig - einvernehmlich durch ein stimmenmäßig paritätisches Gremium auf der Grundlage der in § 8 Abs. 1 Satz 3 RV festgelegten Merkmale unter Berücksichtigung der in § 8 Abs. 1 Satz 2 RV genannten Auswahlprinzipien zu treffen. Trifft das - auf der ersten Stufe zuständige - Umsetzungsteam eine einvernehmliche Entscheidung, bei welchen der teilbetroffenen Arbeitnehmern der Arbeitsplatz wegfällt, ist diese nach § 8 Abs. 3 Satz 2 RV „abschließend“ und damit für die Arbeitgeberin auch für die weitere Durchführung der hieraus resultierenden personellen Einzelmaßnahmen nach § 8 Abs. 4 Satz 2 RV bindend. Dies hat zur Folge, dass auch der gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Versetzung des betroffenen Arbeitnehmers in die Betreuung durch JSP zu beteiligende Betriebsrat der Auswahl nicht erfolgreich nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG mit der Begründung widersprechen kann, das Auswahlergebnis sei angesichts der Vorgaben in § 8 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 RV unzutreffend. Infolge der beson-

35

deren Ausgestaltung des Auswahlverfahrens beschränkt sich der dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zustehende Zustimmungsverweigerungsgrund vielmehr nur auf die Prüfung, ob das in § 8 Abs. 1 bis Abs. 3 RV vorgesehene Auswahlverfahren eingehalten wurde.

cc) Damit der Betriebsrat die Möglichkeit hat, die Einhaltung dieses Verfahrens zu überprüfen, hat die Arbeitgeberin ihn über den Kreis der in die Auswahl einbezogenen (teilbetroffenen) Arbeitnehmer zu informieren und ihm die Merkmale mitzuteilen, auf Grundlage derer nach § 8 Abs. 1 Satz 3 RV die Auswahl durch das Umsetzungsteam erfolgt ist. Die Arbeitgeberin muss den Betriebsrat darüber unterrichten, von welchen sozialen Gesichtspunkten der in den Kreis einbezogenen Arbeitnehmer und von welchen fachlichen Qualifikationen der Beschäftigten in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsplätze das Umsetzungsteam ausgegangen ist. Zudem hat die Arbeitgeberin dem Betriebsrat etwaige Unterlagen vorzulegen, die sie nach § 8 Abs. 3 Satz 1 RV dem Umsetzungsteam für die Durchführung des Auswahlverfahrens zur Verfügung gestellt hat. Über die Gründe für die getroffene Auswahl hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat hingegen nicht in Kenntnis zu setzen.

36

dd) Da sich das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG nur auf die Einhaltung des Auswahlverfahrens erstreckt, kann der Betriebsrat allerdings nicht schon dann die Zustimmung verweigern, wenn das Umsetzungsteam bei seiner Entscheidung von einzelnen unzutreffenden sozialen Gesichtspunkten ausgegangen ist oder wenn es nicht alle Umstände seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, die - aus Sicht des Betriebsrats - für die Bewertung der fachlichen Eignung betroffener Arbeitnehmer von Bedeutung sein sollten. Bei der Bewertung der fachlichen Eignung der teilbetroffenen Arbeitnehmer in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsplätze kommt dem Arbeitgeber - ebenso wie dem stimmenmäßig paritätisch besetzten Umsetzungsteam - ein vom Betriebsrat zu beachtender Beurteilungsspielraum zu. Nur dann, wenn die tatsächlichen Grundlagen zur Bewertung der fachlichen Eignung der Arbeitnehmer und die sozialen Gesichtspunkte iSv. § 8 Abs. 1 Satz 3 RV, die Grundlage der vom Umsetzungsteam getroffenen Auswahlentscheidung waren, insgesamt derart fehlerhaft sind, dass im Rahmen einer Ge-

37

samtschau nicht mehr davon gesprochen werden kann, dass das durchgeführte Auswahlverfahren den Vorgaben des § 8 Abs. 1 bis Abs. 3 RV entspricht, ist der Betriebsrat berechtigt, die Zustimmung zur Versetzung der ausgewählten Arbeitnehmer in die Betreuung durch JSP nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zu verweigern.

ee) Danach war die in der E-Mail vom 29. Mai 2015 erfolgte Unterrichtung der Arbeitgeberin erkennbar unzureichend. Es fehlen Angaben zum auswahlrelevanten Personenkreis und zu den Merkmalen iSv. § 8 Abs. 1 Satz 3 RV, auf Grundlage derer die Auswahl erfolgt ist.

38

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

Olaf Kunz

Rigo Züfle