

**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 6 TaBV 8/15**

5 BV 30 e/14 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.07.2015

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Beschluss**

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten**

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 15.07.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter... als Beisitzer

**beschlossen:**

Die Beschwerde des Beteiligten zu 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.12.2014 - 5 BV 30 e/14 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Zustimmung des Beteiligten zu 2. zu der Versetzung des Herrn R. N., geboren am ....1955, als Planungsingenieur/in in den Organisationsbereich Stromnetz 1/Betrieb des Betriebs der Antragstellerin (Beteiligte zu 1.) in R. zum 01.09.2014 als erteilt gilt.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

### **Gründe**

I.

In der Beschwerdeinstanz streiten die Beteiligten zuletzt noch über eine Versetzung.

Die antragstellende Arbeitgeberin ist Energielieferantin in der Region R. und Umgebung. Bei ihr ist der zu 2. beteiligte Betriebsrat gewählt.

Die Arbeitgeberin unterrichtete den Betriebsrat mit Schreiben vom 20.06.2014 über ihre Absicht, den Arbeitnehmer N. von seiner bisherigen Position bei unveränderter Vergütung auf die neu geschaffene Stelle eines Planungsingenieurs zu versetzen. Die Stelle ist direkt der Abteilungsleitung des Stromnetzes 1 unterstellt. Wegen des weiteren Inhalts des Schreibens wird auf die Anlage K6 (Bl. 16 d. A.) Bezug genommen.

Die Beteiligten kamen überein, dass der Geschäftsführer der Arbeitgeberin dem Betriebsrat die Maßnahme näher erläutert und dass bis zum Abschluss der Erläuterung

die Frist zur Stellungnahme gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG ausgesetzt wird. Als Erläuterungstermin vereinbarten die Beteiligten den 11.07.2014.

Der Betriebsrat nahm sodann mit zwei Schreiben vom 16.07.2014, bei der Arbeitgeberin eingegangen am 18.07.2014, Stellung. In dem einen Schreiben mit dem Betreff **„Zuweisung neuer Aufgaben R. N. und K. J. Personalvorlagen vom 20.06.2014“** heißt es auszugsweise:

„Der geplanten Umverteilung der Aufgaben und Zuweisung neuer Tätigkeiten stimmen wir gemäß § 99 Abs. 2, 4 nicht zu.

Wir sehen die Notwendigkeit, die Aufgaben des Abteilungsleiters Stromnetz I auf einen anderen Mitarbeiter zu übertragen, nicht.“

In einem weiteren Schreiben vom selben Tag heißt es auszugsweise:

„Der geplanten Umverteilung der Aufgaben können wir in dieser Form nicht zustimmen.

Es ist aus organisatorischen und menschlichen Gründen nicht vertretbar, zwei gleichwertige Stellen so anzuordnen, dass einer der beiden Ingenieure zukünftig der Vorgesetzte des anderen werden soll. Hinzu kommt, dass es in unserem Unternehmen üblich ist, dass die Ingenieure in den jeweiligen Bereichen eigenverantwortlich tätig sind.

Wir sehen hier eine unzumutbare Situation, die nachhaltig den Betriebsfrieden stören wird.

Insofern hat der Betriebsrat in der Sitzung von 14.07.2014 den Beschluss gefasst, der geplanten Umstrukturierung im Stromnetz I und der daraus resultierenden Versetzung des aktuellen Abteilungsleiters R. N., nicht zuzustimmen.“

Daraufhin leitete die Arbeitgeberin das vorliegende Zustimmungsersetzungsverfahren ein.

Wegen des Vortrags der Beteiligten im ersten Rechtszug und ihrer dort gestellten Anträge wird auf den tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses Bezug genommen (Bl. 77-82 d. A.).

Das Arbeitsgericht hat, soweit für das Beschwerdeverfahren von Interesse, die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Herrn N. ersetzt. Der Betriebsrat könne sich nicht auf den Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG berufen, denn die Arbeitgeberin habe ausreichend betriebliche Gründe vorgebracht, die die Versetzungsmaßnahme rechtfertigten. Wegen der weiteren Begründung wird auf die Ausführungen unter II. des angefochtenen Beschlusses Bezug genommen.

Gegen den ihm am 08.01.2015 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Betriebsrat am 03.02.2015 Beschwerde eingelegt und diese am 09.03.2015 (Montag) begründet. Der Betriebsrat vertritt weiter die Ansicht, Herr N. werde durch die Versetzung benachteiligt.

Der Betriebsrat wendet sich, nachdem er die Beschwerde hinsichtlich der Zustimmungsersetzung zur Versetzung eines weiteren Mitarbeiters (J.) zurückgenommen hat, nur noch gegen die Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung des Herrn N..

Er beantragt:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 06.01.2015, Az. 5 BV 30 e/14, wird abgeändert und der Antrag der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberin beantragt,  
die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

## II.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte und innerhalb der Fristen der §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1 ArbGG eingelegte und begründete Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet. Allerdings ist nicht die Zustimmung zu ersetzen, sondern es ist festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zu der Versetzung des Herrn N. auf die Position des Planungsingenieurs in dem Organisationsbereich Stromnetz 1 als erteilt gilt.

1. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 20.06.2014 gemäß den Anforderungen von § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG unterrichtet. Das zweifelt der Betriebsrat zu Recht nicht an.

2. Die Zustimmung des Betriebsrats zu der Versetzung gilt gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt, da der Betriebsrat der Versetzung nicht im Sinne von § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG binnen einer Woche nach der Unterrichtung unter hinreichender Angabe von Gründen widersprochen hat.

a. Ob der Betriebsrat mit dem Schreiben vom 16.07.2014, das der Arbeitgeberin zwei Tage später zuging, die Stellungnahmefrist von einer Woche gewahrt hat, kann zu seinen Gunsten unterstellt werden. Das Unterrichtungsschreiben datiert vom 20.06.2014. Die Beteiligten haben übereinstimmend erklärt, dass die Stellungnahmefrist bis zur weiteren Erläuterung der Maßnahme durch den Geschäftsführer ausgesetzt werden sollte. Als Termin für die Erläuterung war der 11.07.2014 vereinbart. Der Vereinbarung lässt sich zwar nicht entnehmen, wie lange der Betriebsrat danach Zeit zur Stellungnahme haben sollte. Da Seitens der Arbeitgeberin keine Rüge erhoben worden ist, kann angenommen werden, dass der Betriebsrat nach dieser Erläuterung (nochmals) eine Stellungnahmefrist von einer Woche beanspruchen konnte.

b. Selbst wenn die Stellungnahmefrist gewahrt sein sollte, entspricht die Begründung des Widerspruchs nicht den gesetzlichen Anforderungen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genügt ein Betriebsrat seiner Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit der von ihm

gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird; nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich (BAG 10.03.2009 - 1 ABR 93/07 - zu B I 2 b mwN). Dies bedeutet nicht, dass es ausreicht, wenn es als möglich erscheint, dass nach der Begründung irgendein Widerspruch Grund des § 99 Abs. 2 BetrVG geltend gemacht wird (Hess. LAG 15.05.2012 - 4 TaBV 219/11 -). Vielmehr muss ein Bezug zu mindestens einem bestimmten Widerspruch Grund möglich sein. Denn der Betriebsrat bestimmt mit seiner innerhalb der Frist von § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schriftlich erklärten Widerspruchsbegründung den Gegenstand eines sich anschließenden Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG. In diesem Verfahren sind nur die innerhalb der Frist geltend gemachten Widerspruch Gründe zu prüfen. Weitere Widerspruch Gründe können nicht nachgeschoben werden (vgl. BAG 18.08.2009 - 1 ABR 49/08 - zu B II b bb (2) mwN). Daher muss sich aus der Begründung des Widerspruchs hinreichend klar ergeben, auf welchen gesetzlichen Widerspruch Grund dieser gestützt werden soll.

bb. Der Betriebsrat hat mit Datum 16.07.2014 zwei Stellungnahmen gefertigt. Aus keiner der beiden Stellungnahmen wird hinreichend deutlich, auf welchen gesetzlichen Widerspruch Grund sich der Widerspruch stützt.

In dem mit „**Zuweisung neuer Aufgaben R. N. und K. J.** Personalvorlagen vom 20.06.2014“ überschriebenen Schreiben findet sich gar kein Bezug zu einem Widerspruch Grund. Der Betriebsrat formuliert nur, dass er der geplanten Umverteilung der Aufgaben und der Zuweisung neuer Tätigkeiten nicht zustimmt. Einen Grund hierfür nennt er nicht. Der Betriebsrat führt zwar eine Vorschrift an, nämlich § 99 Abs. 2, 4. Während es noch nahe liegt, dass er damit § 99 BetrVG meint, ist schon nicht mehr eindeutig, ob mit „Abs. 2, 4“ Abs. 2 und 4 gemeint sind oder Abs. 2 Nr. 4. Unabhängig davon ist die bloße Benennung einer gesetzlichen Vorschrift weder erforderlich noch ausreichend für eine formell ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung. Die weitere Formulierung in dem Schreiben, wonach der Betriebsrat die Notwendigkeit, die Aufgaben des Abteilungsleiters Stromnetz I auf einen anderen Mitarbeiter zu übertragen, nicht sieht, lässt sich gleichfalls keinem Zustimmungsverweigerungs-

grund zuordnen. Keiner der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG eröffnet die Widerspruchsmöglichkeit, wenn der Betriebsrat eine Aufgabenumverteilung für nicht erforderlich hält. Hinzu kommt, dass dieser Aspekt eher den Mitarbeiter J. betrifft, der künftig die Aufgaben des Abteilungsleiters Stromnetz 1 wahrnehmen soll, und nicht Herrn N..

Dem weiteren Schreiben vom selben Tag lässt sich gleichfalls kein im Katalog des § 99 Abs. 2 BetrVG genannter Widerspruchsgrund hinreichend sicher entnehmen. Zunächst erklärt der Betriebsrat, dass er der geplanten Umverteilung der Aufgaben in dieser Form nicht zustimmen könne. Es sei aus organisatorischen und menschlichen Gründen nicht vertretbar, zwei gleichwertige Stellen so anzuordnen, dass einer der beiden Ingenieure zukünftig der Vorgesetzte des anderen werden soll. Hinzu komme, dass es im Unternehmen üblich sei, dass die Ingenieure in den jeweiligen Bereichen eigenverantwortlich tätig sind.

Diese Ausführungen beziehen sich im Kern auf die Anordnung gleichwertiger Ingenieurstellen. Er wendet sich damit gegen eine arbeitsorganisatorische Maßnahme, konkret die Anordnung von Ingenieurstellen einschließlich der Regelung des Vorgesetzten/Untergebenenverhältnisses. Für diese Interpretation spricht auch, dass der Betriebsrat das Argument anführt, eine solche Anordnung wäre im Hause unüblich, da Ingenieure eigenverantwortlich tätig würden. Diese Begründung nimmt auf keinen der gesetzlichen Widerspruchsgünde Bezug.

Ob sich der Betriebsrat mit diesen Ausführungen überhaupt gegen die Versetzung des Herrn N. wendet, ist äußerst zweifelhaft. Auch wenn auf „menschliche“ Gründe abgestellt wird, fehlt ein klarer Bezug zu dem nunmehr geltend gemachten Widerspruchsgrund aus § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Worin die Benachteiligung des Herrn N. liegen soll, sagt der Betriebsrat nicht. Wenn der Betriebsrat in seiner Stellungnahme auf eine unzumutbare Situation, die nachhaltig den Betriebsfrieden stören wird, abstellt, lässt dies eher an den Widerspruchsgrund aus § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG denken. Dort ist die Störung des Betriebsfriedens ausdrücklich genannt. Somit bleibt unklar, auf welchen Zustimmungsverweigerungsgrund sich der Betriebsrat berufen will.

3. Der Eintritt der Zustimmungsfunktion ist auch ohne ausdrücklichen entsprechenden Antrag der Arbeitgeberin im Tenor auszusprechen. Nach der Rechtsprechung

des Bundesarbeitsgerichts wird ein solches Begehren vom Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG umfasst (BAG 18.10.1988 - 1 ABR 33/87 -).

4. Anlass, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, besteht nicht, §§ 77 Abs. 2, 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG