

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 27. Juli 2016
- 7 ABR 55/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:270716.B.7ABR55.14.0

I. Arbeitsgericht Bochum

Beschluss vom 11. September 2013
- 3 BV 18/13 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Beschluss vom 18. Februar 2014
- 7 TaBV 103/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Zustimmungsersetzung - Versetzung eines Mandatsträgers

Bestimmungen:

BetrVG § 103 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3

Leitsatz:

Die betriebsübergreifende Versetzung eines Mandatsträgers iSv. § 103 Abs. 1 BetrVG bedarf nach § 103 Abs. 3 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Das Beteiligungsverfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG geht demjenigen zur Versetzung nach § 99 Abs. 1 und Abs. 4 BetrVG im abgebenden Betrieb als das speziellere vor. Der Betriebsrat kann die Zustimmung nach § 103 Abs. 3 BetrVG auch unter Berufung auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe verweigern.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 55/14
7 TaBV 103/13
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2016

BESCHLUSS

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. Juli 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Februar 2014 - 7 TaBV 103/13 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Versetzung des Beteiligten zu 3. 1

Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin bietet Dienstleistungen im Bereich des technischen Gebäudemanagements sowie Energiedienstleistungen an und hat ihren Sitz in K. In ihrem dortigen Betrieb ist kein Betriebsrat gewählt. Sie unterhält daneben ua. eine Niederlassung in B, bei der der zu 2. beteiligte Betriebsrat gebildet ist. 2

Der Beteiligte zu 3. ist bei der Arbeitgeberin und ihren Rechtsvorgängerinnen seit dem 1. Juli 1998 als technischer Angestellter beschäftigt und in der IT-Abteilung der Niederlassung B tätig. Er ist mit einem Grad der Behinderung von 70 als schwerbehinderter Mensch anerkannt und wurde im April 2012 in der Niederlassung B zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gewählt. Bei Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens war der Beteiligte zu 3. Ersatzmitglied des in B gebildeten Betriebsrats, im Jahr 2014 wurde er als Mitglied in den Betriebsrat gewählt. 3

Im Arbeitsvertrag des Beteiligten zu 3. ist unter § 1 Abs. 5 geregelt: 4

„Die regelmäßige Arbeitsstätte befindet sich in unserem Verwaltungsgebäude in B; jedoch kann dem Mitarbeiter grundsätzlich auch eine andere Arbeitsstätte im Tätigkeitsbereich unseres Unternehmens bzw. von anderen Unternehmen des Konzerns V AG zugewiesen werden.“

In der Zeit vom 31. März 2011 bis zum 29. Februar 2012 war der Beteiligte zu 3. durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Am 21. Juli 2011 schlossen die Arbeitgeberin und der Betriebsrat der Niederlassung B eine/n „Interessenausgleich und Vereinbarung über den Ausgleich möglicher wirtschaftlicher Nachteile“. Darin heißt es auszugsweise:

5

„I. Interessenausgleich

Präambel

Ausgangslage

...

Der Geschäftsbereich Business Support, bestehend aus den Fachbereichen Finanz- und Rechnungswesen, Personal und IT, soll als Folge der Verschmelzung reorganisiert werden. Dem Geschäftsbereich gehören 20 Arbeitnehmer an.

...

§ 1 Maßnahmen

...

Damit verbunden ist es notwendig, neue Aufgabenfelder, Zuständigkeiten und Organisationsstrukturen zu schaffen. Im Einzelnen bedeutet dies:

- Verlagerung der Aktivitäten der Bereiche IT, Finanz- und Rechnungswesen und Personal ab dem 01.06.2011 von B nach K

...

Von diesen Maßnahmen sind die 20 Mitarbeiter am Standort B in unterschiedlicher Weise betroffen:

- Insgesamt sollen 12 Arbeitnehmer aus den Geschäftsbereichen Finanz- und Rechnungswesen (11 Arbeitnehmer) und IT (1 Arbeitnehmer) in die Unternehmenszentrale der C nach K versetzt werden.

...

§ 2 Umsetzung

Die betrieblichen Veränderungen werden mit den nachfolgenden Instrumenten personeller Einzelmaßnahmen umgesetzt:

...

- Versetzungen nach K

...

§ 3 Betroffene Arbeitnehmer und Beteiligungsrechte des Betriebsrats

1. Die von den vorgeschilderten Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer ergeben sich aus der als Anlage 3 beigefügten Namensliste, die Bestandteil dieses Interessenausgleichs ist.

...“

Auf der in § 3 Nr. 1 des Interessenausgleichs erwähnten Namensliste mit Stand 4. Juli 2011 ist unter der laufenden Nummer 13 der Beteiligte zu 3. aufgeführt. In der fünften Spalte dieser Namensliste ist für den Beteiligten zu 3. vermerkt „Klärung nach Krankheit“.

Bei Abschluss des Interessenausgleichs waren in der IT-Abteilung im Betrieb in B neben dem Beteiligten zu 3. der Betriebsratsvorsitzende und ein weiterer Arbeitnehmer tätig. Im Zuge der Organisationsänderung wurde der Betriebsratsvorsitzende innerhalb der Niederlassung B in eine andere Abteilung versetzt; das Arbeitsverhältnis mit dem weiteren Arbeitnehmer der IT-Abteilung wurde beendet.

Am 24./31. Januar 2012 schlossen die Arbeitgeberin und der Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung zur Zuordnung der Mitarbeiter zum Betrieb B“ (BV Zuordnung). Darin heißt es auszugsweise:

- „1. C und der Betriebsrat stimmen darin überein und bestätigen, dass die sich aus der beigefügten Mitarbeiterliste per Stand 21. Oktober 2011 ergebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Betrieb B zugeordnet sind, unabhängig von dem geografischen Standort des jeweiligen Vorgesetzten.

...

3. Die Parteien stellen weiterhin vorsorglich klar, dass mit dieser Betriebsvereinbarung die zulässige Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts nicht eingeschränkt werden soll.“

In der in Bezug genommenen Mitarbeiterliste ist der Beteiligte zu 3. unter der laufenden Nummer 58 aufgeführt.

Nachdem der Beteiligte zu 3. seine Arbeitsfähigkeit zum 1. März 2012 wiedererlangt hatte, verhandelte die Arbeitgeberin mit ihm im Ergebnis erfolglos über die Fortsetzung seiner Beschäftigung im IT-Bereich am Standort K oder eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In dieser Zeit wurde der Beteiligte zu 3. zunächst nicht beschäftigt. Nachdem er seinen Beschäftigungsanspruch geltend gemacht hatte, versetzte die Arbeitgeberin den Beteiligten zu 3. befristet für die Zeit vom 6. Dezember 2012 bis zum 30. Juni 2013 in ihren Betrieb in K. Zuvor hatte die Arbeitgeberin den Betriebsrat der Niederlassung B mit Schreiben vom 3. Dezember 2012 gemäß §§ 99, 100 BetrVG um Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Versetzung gebeten und auf die ihrer Ansicht nach bestehende besondere Dringlichkeit der personellen Maßnahme hingewiesen. Die nach der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats von der Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Bochum nach § 99 Abs. 4, § 100 BetrVG gestellten Anträge wurden erstinstanzlich abgewiesen. Die Sache erledigte sich in zweiter Instanz durch Zeitablauf. 10

Mit Schreiben vom 30. April 2013 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat darüber, dass der Beteiligte zu 3. ab dem 1. Juli 2013 unbefristet auf der Position eines IT-Sachbearbeiters in der Abteilung IT am Standort in K beschäftigt werden solle und bat um „Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung, §§ 99, 100, 103 BetrVG“. Im gleichen Schreiben teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige, die Maßnahme ab dem 1. Juli 2013 zu vollziehen, weil dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Der Betriebsrat bestritt mit Schreiben vom 2. Mai 2013, dass die Versetzung des Beteiligten zu 3. aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei und wies darauf hin, die Regelung des § 100 BetrVG finde iVm. § 103 BetrVG keine Anwendung. Mit Schreiben vom 6. Mai 2013 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung des Beteiligten zu 3. ua. unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 BetrVG. 11

In dem von ihr daraufhin eingeleiteten vorliegenden Beschlussverfahren hat die Arbeitgeberin geltend gemacht, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur unbefristeten Versetzung des Beteiligten zu 3. sei zu ersetzen. Sie habe im Jahr 2011 die unternehmerische Organisationsentscheidung ge- 12

troffen, die IT-Abteilung vollständig an ihrem Sitz in K zu zentralisieren. Bedingt durch die damit einhergehende Schließung der IT-Abteilung im Betrieb B sei dort jegliche Beschäftigungsmöglichkeit für den Beteiligten zu 3. entfallen, wie sich aus dessen namentlicher Benennung im Interessenausgleich ergebe. Damit liege auch unter Berücksichtigung von § 1 Abs. 2 iVm. Abs. 5 KSchG ein dringender betrieblicher Grund für die Versetzung des Beteiligten zu 3. iSv. § 103 Abs. 3 BetrVG vor. Allein aufgrund der Möglichkeit des Zugriffs auf das Rechnersystem vom Standort B aus sei es ihr nicht zuzumuten, den Beteiligten zu 3. dort weiterzubeschäftigen. Die Erforderlichkeit der Einbindung in das in K ansässige Team, die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit anderen Fachabteilungen in K, die Unerlässlichkeit persönlicher Gespräche und die Tatsache, dass nicht digitalisierte Unterlagen und Dokumentationen ausschließlich in K vorrätig seien, machten eine Tätigkeit für die IT-Abteilung in B unmöglich. Es sei auch zu berücksichtigen, dass ihre Geschäftsführung und die zweite Führungsebene in K auf eine unmittelbare Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung angewiesen sei. Gerade Arbeitsausfälle in diesen sensiblen Bereichen seien auf ein Minimum zu reduzieren, was eine jederzeitige persönliche Betreuung durch Mitarbeiter der IT vor Ort erfordere. Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für den Beteiligten zu 3. in B bestünden nicht. Soweit dort noch IT-Tätigkeiten anfielen, würden diese im Rahmen von Projekteinsätzen erledigt. Ein Einsatz des Beteiligten zu 3. im Zählermanagement sei nicht möglich, da dies eine besondere Berufsausbildung voraussetze. Die Versetzung sei arbeitsvertraglich zulässig.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

13

die versagte Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Versetzung des Beteiligten zu 3. von B nach K zu ersetzen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3. haben beantragt, den Antrag abzuweisen. Der Betriebsrat hat den Standpunkt eingenommen, die versagte Zustimmung zur Versetzung sei nicht zu ersetzen. Aus dem Interessenausgleich ergebe sich nicht, dass der Beteiligte zu 3. nach K zu versetzen sei. Die Fortsetzung der Tätigkeit des Beteiligten zu 3. als Mitarbeiter der IT-Abteilung

14

sei aufgrund der unternehmensweiten Vernetzung auch in B problemlos möglich. Zu einzelnen Besprechungen könne er nach K reisen, eine vollschichtige Tätigkeit dort sei nicht geboten. Im Übrigen ergebe sich aus der Organisation der IT-Abteilung, dass ohnehin nicht sämtliche Mitarbeiter der IT-Abteilung ständig vor Ort seien. Aufgrund seiner Ausbildung zum Datenverarbeitungskaufmann sei der Beteiligte zu 3. auch im Bereich des Zählermanagements in B einsetzbar. Auch die BV Zuordnung spreche für die Zugehörigkeit des Beteiligten zu 3. zum Ber Betrieb. Das Interesse des Beteiligten zu 3. an der Weiterbeschäftigung in B überwiege das Interesse der Arbeitgeberin an seiner Versetzung nach K. Dies gelte insbesondere deshalb, weil der Beteiligte zu 3. auch Gesamtschwerbehindertenvertreter sei.

Das Arbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsantrag abgewiesen. 15
Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin den Zustimmungsersetzungsantrag weiter. Die Beteiligten zu 2. und 3. beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag nicht abgewiesen werden. Zur Beurteilung, ob die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Beteiligten zu 3. zu ersetzen ist, bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen. 16

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag ist zulässig. 17

a) Der Antrag bezeichnet die beabsichtigte personelle Maßnahme und den betroffenen Beschäftigten und ist damit hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 18

b) Die Arbeitgeberin besitzt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis für den Zustimmungsersetzungsantrag. Die beabsichtigte Versetzung des Beteiligten zu 3. von B nach K bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. 19

- aa) Nach § 103 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bedarf die Versetzung der in § 103 Abs. 1 BetrVG genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Gemäß § 103 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann das Arbeitsgericht unter den dort genannten Voraussetzungen die Zustimmung des Betriebsrats auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn dieser die Zustimmung verweigert. 20
- bb) Bei dem beabsichtigten unbefristeten Wechsel des Beteiligten zu 3. vom bisherigen Arbeitsplatz im Betrieb in B in den Betrieb der Arbeitgeberin in K handelt es sich um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet und damit um eine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3, § 103 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Beteiligte zu 3. fällt als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gemäß § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX und seit dem Jahr 2014 als Mitglied des Betriebsrats unter den persönlichen Anwendungsbereich von § 103 Abs. 3 Satz 1, Abs. 1 BetrVG. Er verlöre sein Mandat als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei unbefristeter Versetzung gemäß § 94 Abs. 7 Satz 3 iVm. Abs. 3 Satz 1 SGB IX. Im Hinblick auf das Betriebsratsmandat ergäbe sich die gleiche Rechtsfolge aus § 24 Nr. 4 BetrVG. Der Beteiligte zu 3. ist mit der Versetzung auch nicht einverstanden. 21
2. Am vorliegenden Verfahren beteiligt ist neben der antragstellenden Arbeitgeberin und dem Betriebsrat gemäß § 103 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 2 BetrVG, § 83 Abs. 3 ArbGG auch der von der Versetzung und dem drohenden Mandatsverlust betroffene Beteiligte zu 3. 22
3. Der Senat kann auf Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entscheiden, ob der Zustimmungsersetzungsantrag begründet ist. 23
- a) Die für die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Versetzung nach § 103 Abs. 3 BetrVG erforderliche Einleitung des Zustimmungsverfahrens beim Betriebsrat durch die Arbeitgeberin ist ordnungsgemäß 24

erfolgt, insbesondere wurde der Betriebsrat über die geplante Versetzung im gebotenen Umfang unterrichtet.

aa) § 103 Abs. 3 BetrVG ordnet nicht ausdrücklich an, mit welchem Inhalt der Arbeitgeber den Betriebsrat von der beabsichtigten Versetzung eines Amtsträgers zu unterrichten hat. Damit der Betriebsrat über die Zustimmung zu der Versetzung des Amtsträgers entscheiden kann, bedarf er aber der Kenntnis der Gründe, die für die Maßnahme ursächlich sind. Art und Umfang der Unterrichtung richtet sich daher auch bei Versetzungen von Amtsträgern nach § 99 Abs. 1 BetrVG (*ebenso APS/Linck 4. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 43d; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 56, 66*). Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplante Versetzung unter Vorlage der erforderlichen Urkunden zu unterrichten. Erforderlich und ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund gegeben ist (*vgl. BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 33; 10. Oktober 2012 - 7 ABR 42/11 - Rn. 45*). Die vom Betriebsrat nach § 103 Abs. 3 BetrVG verweigerte Zustimmung darf - unabhängig von den dafür vorgebrachten Gründen - von den Gerichten nur ersetzt werden, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor ordnungsgemäß unterrichtet hat. 25

bb) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat über die beabsichtigte Versetzung des Beteiligten zu 3. ordnungsgemäß informiert. Sie hat den Betriebsrat mit dem Anhörungsschreiben vom 30. April 2013 unter Mitteilung der Personalien des Beteiligten zu 3. umfassend darüber unterrichtet, ab wann der Beteiligte zu 3. auf welcher Stelle eingesetzt werden soll und ausführlich dargelegt, auf welchen Umständen die beabsichtigte Versetzung beruht und welche Auswirkungen die geplante Maßnahme hat. Der Betriebsrat hat insoweit auch keinerlei weiter gehende Informationen verlangt. 26

b) Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin sei unbegründet, weil die Voraussetzungen des § 103 Abs. 3 BetrVG nicht vorliegen, hält einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. 27

aa) Gemäß § 103 Abs. 3 Satz 2 iVm. Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann das Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats zu der Versetzung eines Mandatsträgers auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist. 28

(1) Die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung setzt zunächst voraus, dass diese „aus dringenden betrieblichen Gründen“ notwendig ist. „Dringende betriebliche Gründe“ iSv. § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG sind „dringenden betrieblichen Erfordernissen“ iSv. § 1 Abs. 2 KSchG vergleichbar (vgl. *Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 74; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 80; Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 103 Rn. 34*). Ein „dringender betrieblicher Grund“, der einer Weiterbeschäftigung im Ausgangsbetrieb entgegensteht, ist gegeben, wenn die Arbeitskraft des Mandatsträgers im Beschäftigungsbetrieb nicht mehr gefordert ist (vgl. *DKKW/Bachner 15. Aufl. § 103 Rn. 81; KR/Etzel/Rinck 11. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 204; Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 74; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 79*). Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht gehalten, nicht mehr benötigte Arbeitsplätze weiterhin zu besetzen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die dem Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zugrunde liegende unternehmerische (Organisations-)Entscheidung ihrerseits - etwa aus wirtschaftlichen Gründen - „dringend“ war oder die Existenz des Unternehmens auch ohne sie nicht gefährdet gewesen wäre (vgl. zu § 1 Abs. 2 KSchG: *BAG 20. November 2014 - 2 AZR 512/13 - Rn. 15; 20. Juni 2013 - 2 AZR 379/12 - Rn. 20, BAGE 145, 265*). In diesem Sinne ist die unternehmerische Entscheidung zur Umorganisation bis zur Grenze der offensichtlichen Unsachlichkeit, Unvernunft oder Willkür frei. Für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung spricht dabei die Vermutung, dass sie aus sachlichen - nicht zuletzt wirtschaftlichen - Gründen getroffen wurde und nicht auf Rechtsmissbrauch beruht (vgl. *BAG 20. November 2014 - 2 AZR 512/13 - Rn. 15; 31. Juli 2014 - 2 AZR 422/13 - Rn. 31, BAGE 149, 18*). 29

(2) Da die Versetzung nach § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG aus dringenden betrieblichen Gründen „notwendig“ sein muss, dürfen keine gleich geeigneten und für die Kontinuität der Mandatsführung weniger einschneidende Maßnah- 30

men in Betracht kommen (vgl. *KR/Etzel/Rinck 11. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 204; Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 74; Löwisch/Kaiser BetrVG 6. Aufl. § 103 Rn. 34; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 79*). Der Arbeitgeber ist aufgrund der Schutzfunktion des § 103 Abs. 3 BetrVG in besonderem Maße verpflichtet, die Versetzung nach Möglichkeit durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden. Besteht eine zumutbare Möglichkeit, den Mandatsträger im Ursprungsbetrieb sinnvoll zu beschäftigen, wird er diesen in der Regel weiter entsprechend einzusetzen haben. Erst wenn sämtliche denkbaren Alternativen ausscheiden, kann die Versetzung aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig sein (vgl. *zur außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung: BAG 24. September 2015 - 2 AZR 563/14 - Rn. 29; 18. Juni 2015 - 2 AZR 480/14 - Rn. 30, BAGE 152, 47*). Der Arbeitgeber muss aber grundsätzlich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten neu schaffen, um eine Versetzung zu vermeiden. Es kommt allein darauf an, ob andere Beschäftigungsmöglichkeiten tatsächlich bestehen. Das beurteilt sich - sofern nicht ein Fall des Rechtsmissbrauchs vorliegt - anhand der nach einer unternehmerischen Entscheidung bestehenden Strukturen. Weder stellt der Verzicht auf die beschlossene Organisationsmaßnahme eine „geeignete andere Maßnahme“ zur Vermeidung der Versetzung dar (*ebenso zur außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung BAG 18. Juni 2015 - 2 AZR 480/14 - Rn. 21, aaO*) noch ist der Arbeitgeber gezwungen, eine Organisationsentscheidung mit dem Ziel zu „modifizieren“, dass jedenfalls die Arbeitsplätze von Mandatsträgern im Betrieb erhalten bleiben. Durch eine solche gerichtliche Grenzziehung würde die unternehmerische Entscheidung nicht nur kontrolliert, sondern ihr ggf. eine andere Gestalt gegeben. Wenn sie aber wegen Art. 12 Abs. 1 GG grundsätzlich hinzunehmen ist und ihre Vorgaben nicht verändert werden sollen, kann dem Arbeitgeber nicht vorgegeben werden, welche und wie viele Arbeitsplätze er in dem Betrieb weiter vorzuhalten hat. Vielmehr kann es nur darum gehen, ob auch auf der Basis der von ihm - nicht missbräuchlich - getroffenen unternehmerischen Entscheidung noch eine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer in dem Betrieb sinnvoll weiterzubeschäftigen (vgl. *zur außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung: BAG 24. September 2015 - 2 AZR 563/14 - Rn. 34; 20. Juni 2013 - 2 AZR 379/12 - Rn. 19 ff., BAGE 145, 265*).

(3) Die Versetzung muss nach § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG „auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers“ notwendig sein. Dies gebietet es, die kollektiven Interessen der Belegschaft an der Kontinuität der Amtsführung gegenüber dem betrieblichen Interesse des Arbeitgebers abzuwägen (*ebenso DKKW/Bachner 15. Aufl. § 103 Rn. 80; Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 72; WPK/Preis BetrVG 4. Aufl. § 103 Rn. 42; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 78; Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 103 Rn. 34*). Aus der Verwendung des Wortes „auch“ und dem Verweis in § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG auf Abs. 2 Satz 1, wonach „alle Umstände“ zu berücksichtigen sind, ergibt sich, dass auch die individuellen Interessen des betroffenen Mandatsträgers in die Abwägung einzubeziehen sind (*vgl. DKKW/Bachner 15. Aufl. § 103 Rn. 79; Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 72; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 77; aA WPK/Preis BetrVG 4. Aufl. § 103 Rn. 41*). Ist die Versetzung schon individual-rechtlich unzulässig oder aus anderen Gründen unwirksam, wird daher regelmäßig ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Versetzung nicht vorliegen. 31

bb) Die Regelung in § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG enthält mit dem Erfordernis der dringenden betrieblichen Gründe einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht vom Rechtsbeschwerdegericht nur darauf zu überprüfen ist, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist (*vgl. zu § 626 Abs. 1 BGB BAG 26. März 2009 - 2 AZR 879/07 - Rn. 26; zu § 1 Abs. 2 KSchG BAG 21. Mai 2015 - 8 AZR 409/13 - Rn. 31*). 32

cc) Diesen Anforderungen hält der angefochtene Beschluss nicht stand. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts berücksichtigt nicht alle maßgeblichen Umstände und ist nicht frei von Widersprüchen. 33

(1) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe iSv. § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nicht 34

gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG wegen der namentlichen Benennung des Beteiligten zu 3. im Interessenausgleich vom 21. Juli 2011 zu vermuten ist.

(a) Gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG wird das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG vermutet, wenn bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die zu kündigenden Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind. Diese Vermutungswirkung ist nach Wortlaut und Anwendungsbereich der Regelung auf Kündigungen beschränkt und findet auf Versetzungen keine Anwendung. 35

(b) Eine analoge Anwendung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG auf zum Mandatsverlust führende Versetzungen nach § 103 Abs. 3 BetrVG kommt nicht in Betracht. Es fehlt an einer dafür notwendigen planwidrigen Regelungslücke. Dies ergibt sich aus der Gesetzessystematik und der Gesetzgebungsgeschichte. 36

Der besondere Versetzungsschutz für Mandatsträger durch § 103 Abs. 3 BetrVG war bereits durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001 (*BGBI. I S. 1852*) geschaffen worden und seit mehr als zwei Jahren geltendes Recht, als § 1 Abs. 5 KSchG durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 (*BGBI. I S. 3002*) erneut - nachdem die erstmals 1996 eingefügte Regelung ab dem 1. Januar 1999 wieder gestrichen worden war (*BGBI. I 1998 S. 3843, 3849*) - in Kraft gesetzt wurde. Wenn beabsichtigt gewesen wäre, die auf das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse bezogene Vermutungswirkung bei Kündigungen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen auf die unter § 103 Abs. 3 BetrVG fallenden Versetzungen von Mandatsträgern zu erstrecken, hätte es nahegelegen, eine entsprechende Regelung in § 103 Abs. 3 BetrVG bzw. § 1 Abs. 5 KSchG aufzunehmen. Da dies unterblieben ist, ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber von einer solchen Erstreckung der Vermutungswirkung bewusst abgesehen hat. 37

Die entsprechende Anwendung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG auf Versetzungen iSv. § 103 Abs. 3 BetrVG ist auch nicht zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen angezeigt. Ziel des § 1 Abs. 5 KSchG ist es, bei betriebsbedingten Kündigungen gegenüber einer größeren Zahl von Arbeitnehmern die 38

Sozialauswahl für alle Beteiligten rechtssicherer zu gestalten (vgl. *BT-Drs. 15/1204 S. 11*). Ein solches Bedürfnis besteht bei der Versetzung eines Mandatsträgers nach § 103 Abs. 3 BetrVG nicht. Die Vorschrift erfordert vielmehr eine Beurteilung der die Versetzung bedingenden betrieblichen Gründe und deren Abwägung gegen kollektive und individuelle Interessen im Einzelfall.

(c) Zudem ist der Beteiligte zu 3. in der Namensliste zu dem Interessenausgleich vom 21. Juli 2011 auch nicht als „zu versetzender“ Arbeitnehmer benannt. In Bezug auf seine Person ist lediglich vermerkt „Klärung nach Krankheit“. Damit haben die Betriebsparteien keine konkrete personelle Maßnahme für ihn festgelegt. 39

(2) Das Landesarbeitsgericht ist mit einer rechtsfehlerhaften Begründung zu dem Ergebnis gelangt, die beabsichtigte Versetzung des Beteiligten zu 3. sei auch unter Berücksichtigung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung nicht aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig. 40

(a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, eine missbräuchliche Organisationsentscheidung der Arbeitgeberin liege nicht vor. Aus ihrer Entscheidung, die IT-Abteilung in K zu zentralisieren, ergebe sich jedoch nicht, dass dies einen vollschichtigen Einsatz des Beteiligten zu 3. in K erzwingt. Es sei zwar nachvollziehbar, dass ein vollschichtiger Einsatz des Beteiligten zu 3. in K wünschenswert sei. Daraus folge allerdings noch keine Unzumutbarkeit des Einsatzes von B aus, zumal der Beteiligte zu 3. eingeräumt habe, auch kurzfristig zu notwendigen Besprechungen am Sitz der Arbeitgeberin in K tätig zu werden. Es sei auch zu bedenken, dass der Beteiligte zu 3. allein aufgrund der Wahrnehmung seiner Ämter jedenfalls nicht ständig am Standort K zur Verfügung stehen könne. Da nach dem Vorbringen des Betriebsrats vieles dafür spreche, dass der Beteiligte zu 3. auch wirksam zum Gesamtschwerbehindertenvorteiler bestellt worden sei, seien aufgrund der regionalen Streuung der Betriebsstätten weitere Abwesenheiten durch die Arbeitgeberin zu tolerieren. 41

(b) Diese Ausführungen sind nicht frei von Widersprüchen. Die Annahme, der Beteiligte zu 3. könne aufgrund der Wahrnehmung seiner Ämter ohnehin am Standort K nicht ständig zur Verfügung stehen, ist bereits deswegen nicht 42

tragfähig, weil der Beteiligte zu 3. durch die Versetzung vom Betrieb in B nach K seine Mandate als Betriebsratsmitglied und als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen verlöre. Schließlich tragen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht die Annahme, es fielen weitere überregionale Tätigkeiten des Beteiligten zu 3. als Gesamtschwerbehindertenvertreter an. Die Arbeitgeberin hat in den Tatsacheninstanzen bestritten, dass der Beteiligte zu 3. Gesamtschwerbehindertenvertreter im Unternehmen der Arbeitgeberin ist. Tatbestandliche Feststellungen dazu hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung wird gemäß § 97 Abs. 1 Satz 1 SGB IX durch die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe eines Unternehmens gewählt, wenn ein Gesamtbetriebsrat besteht. Ob dies erfolgt ist, ist zwischen den Beteiligten streitig. Die Mandatsträgerschaft des Beteiligten zu 3. erklärt auch nicht, ob bei Zugrundelegung der behaupteten Organisationsentscheidung Beschäftigungsbedarf für den Beteiligten zu 3. in B verbleibt und weshalb die Ausübung von Tätigkeiten in der IT-Abteilung in K in Zeiten, in denen keine Mandatsträgertätigkeit anfällt, nicht im betrieblichen Interesse der Arbeitgeberin liegt.

(c) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung zudem nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. 43

(aa) Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, für den Beteiligten zu 3. gebe es aufgrund der unternehmerischen Entscheidung zur Zentralisierung der IT-Abteilung in K keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr in B. Die Tätigkeit in der IT-Abteilung könne nicht von B aus, sondern nur in K erbracht werden. Bei den für den Beteiligten zu 3. allein in Frage kommenden Aufgaben des IT-Servicemanagements gehe es um Service, Projektentwicklung und Dienstleistungssteuerung. Diese regelmäßig im Team zu erbringende Arbeit sei kaum planbar, weil sie von äußeren Umständen wie Störungen in der IT-Struktur abhängig sei. Die Störungsanalyse, die einen sofortigen Einsatz erfordere, werde im Team in K vorgenommen. Sei ein Dienstleister betroffen, müsse bei der Erörterung des Problems mit ihm regelmäßig auf die jeweiligen Vertrags-/Projektunterlagen zurückgegriffen werden, die nur in K verfügbar seien. Lügen keine Störungen vor, fänden für die Projektentwicklung im Team häufig Spont-

anmeetings statt. Dabei bedürfe es häufig der Hinzuziehung von Unterlagen vorausgegangener Projekte, die sich ausschließlich in K befänden.

(bb) Die angefochtene Entscheidung lässt nicht erkennen, dass das Landesarbeitsgericht diesen zentralen Vortrag der Arbeitgeberin zur Erforderlichkeit der Beschäftigung des Beteiligten zu 3. in K in seine Würdigung einbezogen hat. Eine Berücksichtigung des Vorbringens folgt nicht aus dem Hinweis auf die in B bestehenden vernetzten Computerarbeitsplätze. Darin liegt keine Befassung mit dem Vortrag der Arbeitgeberin zur Art der Tätigkeit in der IT-Abteilung und ihren Bedingungen. Auch die formelhafte Wendung, die Beschwerdekammer habe den Ausführungen der Arbeitgeberin hinsichtlich der an die Tätigkeit in einer zentralisierten IT-Abteilung zu stellenden Anforderungen nicht zu folgen vermocht, lässt nicht auf eine Berücksichtigung des ausführlichen Vortrags der Arbeitgeberin schließen. Soweit das Landesarbeitsgericht ausführt, der Bereich des IT-Servicemanagements sei in K vollständig vorhanden, stellt dies keine Auseinandersetzung mit dem Vorbringen der Arbeitgeberin dazu dar, die Tätigkeit in der IT-Abteilung könne nicht von B aus ausgeübt werden. Gleiches gilt für die Ausführungen zu voraussichtlichen Abwesenheitszeiten des Beteiligten zu 3. aufgrund seiner Funktionsträgereigenschaft und zur Abwesenheit von IT-Mitarbeitern aufgrund von Projekten. Aus der Argumentation, der Beteiligte zu 3. sei zur Teilnahme an - auch kurzfristig - notwendig werdenden Besprechungen bereit, geht nicht hervor, dass das Landesarbeitsgericht den Vortrag zur fehlenden Planbarkeit der Arbeit und zur Notwendigkeit, bei der Projektentwicklung und der Zusammenarbeit mit Dienstleistern auf nur in K verfügbare Unterlagen zurückzugreifen, berücksichtigt hat.

45

(d) Das Landesarbeitsgericht hat zudem die Anforderungen an eine Zustimmungsersetzung nach § 103 Abs. 3 BetrVG bei Vorliegen einer arbeitgeberseitigen Organisationsentscheidung zum Arbeitsplatzwegfall überspannt, indem es angenommen hat, der durch die Zentralisierungsentscheidung bedingte Arbeitsplatzwegfall treffe keine Aussage zu einer tatsächlichen Einsatzmöglichkeit des Beteiligten zu 3. von B aus, der Beteiligte zu 3. könne auch unter Zugrundelegung der unternehmerischen Entscheidung von B aus an seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig werden. Für das Vorliegen dringender betrieblicher

46

Gründe für die Versetzung kommt es allein darauf an, ob Beschäftigungsmöglichkeiten im Ursprungsbetrieb tatsächlich noch bestehen, was sich anhand der nach einer unternehmerischen Entscheidung bestehenden Strukturen beurteilt. Da der Arbeitgeber nicht gezwungen ist, eine Organisationsentscheidung mit dem Ziel zu „modifizieren“, dass jedenfalls die Arbeitsplätze von Mandatsträgern im Betrieb erhalten bleiben, kann es nur darum gehen, ob auch auf der Basis der von ihm - nicht missbräuchlich - getroffenen unternehmerischen Entscheidung noch eine Möglichkeit besteht, den betroffenen Mandatsträger im bisherigen Betrieb sinnvoll weiterzubeschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat nicht näher erläutert, wie sich die Arbeitstätigkeit des Beteiligten zu 3. in B auch unter Zugrundelegung der von der Arbeitgeberin vorgetragenen Organisationsentscheidung gestalten soll, ohne dass dieses Konzept modifiziert wird.

4. Die angefochtene Entscheidung stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). 47

a) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nicht deshalb im Ergebnis zutreffend, weil die Voraussetzungen für eine Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung nach § 99 BetrVG nicht erfüllt wären. Dies ist bei der Versetzung eines Mandatsträgers iSv. § 103 Abs. 3 BetrVG nicht gesondert zu prüfen. Bei einer in den Anwendungsbereich von § 103 Abs. 3 Satz 1 BetrVG fallenden Versetzung eines Mandatsträgers geht das Verfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG dem Beteiligungsverfahren nach § 99 Abs. 1, Abs. 4 BetrVG als das speziellere vor (*ebenso Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 71; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 51, 63; Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 103 Rn. 37; aA DKKW/Bachner 15. Aufl. § 103 Rn. 82; HWK/Ricken 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 32*). In diesem Fall ist im abgebenden Betrieb lediglich das Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG, nicht aber (ggf. gesondert) ein Beteiligungs- bzw. Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen. Vielmehr kann der Betriebsrat im Verfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG seine Zustimmung auch unter Berufung auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe verweigern. Das ergibt die Auslegung der Regelungen. 48

aa) Bereits die Gesetzeshistorie spricht dafür, bei einer betriebsübergreifenden Versetzung eines Mandatsträgers das Beteiligungsverfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG als das speziellere anzusehen. Der besondere Versetzungsschutz für Mandatsträger durch § 103 Abs. 3 BetrVG ist durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001 (*BGBI. I S. 1852*) in das Gesetz eingefügt worden. Dem lag die Erwägung zugrunde, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger eines „besonderen“ bzw. „stärkeren“ Schutzes gegen betriebsübergreifende Versetzungen bedürfen (*BT-Drs. 14/5741 S. 50 f.*). Damit sollte der allgemeine Versetzungsschutz nach § 99 BetrVG im Interesse der Amtskontinuität verbessert werden. Gesetzessystematisch erfolgte dies nicht durch eine Ausweitung des bereits in § 99 BetrVG vorgesehenen Beteiligungsverfahrens, sondern durch Ergänzung des § 103 BetrVG. Diese Vorschrift regelt nach der Überschrift die außerordentliche Kündigung und Versetzung „in besonderen Fällen“. Hätte der Gesetzgeber beabsichtigt, auch bei einer in den Anwendungsbereich dieses besonderen Beteiligungsverfahrens nach § 103 Abs. 3 BetrVG fallenden betriebsübergreifenden Versetzung eines Mandatsträgers die Notwendigkeit der Durchführung des Beteiligungsverfahrens nach § 99 BetrVG beizubehalten, hätte es nahegelegen, dies klarzustellen.

49

bb) Systematische Erwägungen bestätigen diese Sichtweise. Die Ausgestaltung beider Beteiligungsverfahren weist Unterschiede auf, die bei einer betriebsübergreifenden Versetzung eines Mandatsträgers für einen Vorrang des Verfahrens nach § 103 Abs. 3 BetrVG sprechen. Der gesetzgeberischen Absicht der Ausweitung des Versetzungsschutzes entsprechend ist dieser in § 103 Abs. 3 BetrVG weiter ausgestaltet als im Verfahren nach § 99 BetrVG. Während der Betriebsrat im Verfahren nach § 99 BetrVG die Zustimmung zur Versetzung nur aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG geregelten Gründen verweigern kann, ist die Verweigerung der nach § 103 Abs. 3 BetrVG erforderlichen Zustimmung an keinen besonderen Grund gebunden. Bei Vorliegen eines der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Zustimmungsverweigerungsgründe werden - soweit sie im abgebenden Betrieb überhaupt einschlägig sein können - regelmäßig die Voraussetzungen einer gerichtlichen Zustimmungsersetzung nach § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zu verneinen sein. Eines zusätzlichen Versetzungsschutzes

50

nach § 99 BetrVG bedarf es daher nicht. Gegen das Erfordernis eines zusätzlichen Beteiligungsverfahrens nach § 99 BetrVG spricht auch die nur im Rahmen dieses Verfahrens gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der vorläufigen Durchführung der Versetzung nach § 100 BetrVG. Eine vorläufige Versetzung stünde im Widerspruch zu der mit dem besonderen Versetzungsschutz in § 103 Abs. 3 BetrVG bezweckten Sicherung der Amtskontinuität.

cc) Die teilweise unterschiedlichen Schutzrichtungen der Beteiligungsverfahren stehen dem Vorrang des Verfahrens nach § 103 Abs. 3 BetrVG nicht entgegen (*aA HWK/Ricken 7. Aufl. § 103 BetrVG Rn. 32*). Während durch § 103 Abs. 3 BetrVG vor allem verhindert werden soll, dass der Arbeitgeber durch betriebsübergreifende Versetzungen auf die betriebsverfassungsrechtliche Stellung Einfluss nehmen oder die Unabhängigkeit der Amtsführung beeinflussen kann (*BT-Drs. 14/5741 S. 50 f.*), dient das Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 BetrVG dem Schutz der kollektiven Interessen der vom Betriebsrat repräsentierten Belegschaft sowie dem Individualinteresse der von einer solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer (*vgl. BAG 8. Dezember 2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 19, 21 f., BAGE 132, 324*). Das bedingt nicht, dass bei betriebsübergreifender Versetzung eines Mandatsträgers beide Beteiligungsverfahren nebeneinander zu betreiben sind. Da der Versetzungsschutz im Verfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG nach Sinn und Zweck der Regelung nicht hinter dem allgemeinen Schutz des § 99 BetrVG zurückbleiben soll, kann der Betriebsrat die in § 99 Abs. 2 BetrVG gesondert geregelten Zustimmungsverweigerungsgründe im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 103 Abs. 3 BetrVG einwenden (*vgl. Fitting 28. Aufl. § 103 Rn. 71; Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 103 Rn. 51, 77; WPK/Preis BetrVG 4. Aufl. § 103 Rn. 40*).

51

b) Der Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Versetzung nach § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG steht nicht entgegen, dass sich die Arbeitsstätte des Beteiligten zu 3. nach § 1 Abs. 5 des Arbeitsvertrags in dem Betrieb in B befindet. Die Arbeitgeberin ist auch nicht nach der BV Zuordnung daran gehindert, den Beteiligten zu 3. in den Betrieb nach K zu versetzen.

52

- aa) Das vertragliche Weisungsrecht der Arbeitgeberin umfasst nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Befugnis, dem Beteiligten zu 3. nach Maßgabe des § 106 GewO einen anderen Arbeitsort als den bisherigen zuzuweisen. 53
- (1) Bei den Regelungen des Arbeitsvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu zwar keine Feststellungen getroffen. Für das Vorliegen Allgemeiner Geschäftsbedingungen begründet jedoch das äußere Erscheinungsbild des Vertrags eine tatsächliche Vermutung (*vgl. BAG 23. September 2015 - 5 AZR 146/14 - Rn. 31, BAGE 152, 327; 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82*). 54
- (2) Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung, die auf Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB beruht, ist zunächst durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln (*BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 18; 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 17 ff., BAGE 135, 239*). Festzustellen ist, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat (*BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 18; 26. September 2012 - 10 AZR 311/11 - Rn. 16; 19. Januar 2011 - 10 AZR 738/09 - Rn. 12*). 55
- (a) Die Bestimmung eines Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen verhindert regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung (*BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 19; 26. September 2012 - 10 AZR 311/11 - Rn. 18*). Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Orts der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Orts vereinbart wird. In diesem Fall 56

wird lediglich klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll.

(b) Fehlt es an einer Festlegung des Inhalts oder des Orts der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106 GewO. Auf die Zulässigkeit eines darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehalts kommt es dann nicht an. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zu, so unterliegt dies der Ausübungskontrolle gemäß § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 BGB (*BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 20; 26. September 2012 - 10 AZR 311/11 - Rn. 19*). 57

(3) Die Auslegung des Arbeitsvertrags des Beteiligten zu 3. ergibt danach, dass sein Einsatzort nicht vertraglich festgelegt ist. 58

(a) Zwar hat das Landesarbeitsgericht eine Vertragsauslegung nicht vorgenommen. Der Senat kann den Vertrag jedoch selbst auslegen, da der erforderliche Sachverhalt vollständig festgestellt und weiteres tatsächliches Vorbringen über die Umstände der Vereinbarung nicht zu erwarten ist (*vgl. BAG 9. November 1999 - 9 AZR 76/99 - zu II 4 der Gründe*). 59

(b) Aus § 1 Abs. 5 Halbs. 1 des Arbeitsvertrags ergibt sich zwar zunächst eine Festlegung der regelmäßigen Arbeitsstätte im Verwaltungsgebäude in B. Die Parteien haben aber im Halbs. 2 dieser Regelung vereinbart, dass dem Beteiligten zu 3. grundsätzlich auch eine andere Arbeitsstätte im Tätigkeitsbereich des Unternehmens bzw. bei anderen Unternehmen des Konzerns zugewiesen werden kann. Damit haben die Parteien klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an einen anderen Arbeitsort bestehen soll. 60

bb) Das Weisungsrecht der Arbeitgeberin ist im Hinblick auf die beabsichtigte Versetzung in den Betrieb nach K auch nicht dadurch eingeschränkt, dass der Beteiligte zu 3. nach Nr. 1 BV Zuordnung dem Betrieb B zugeordnet ist. In Nr. 3 BV Zuordnung ist geregelt, dass mit ihr die zulässige Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts nicht eingeschränkt werden soll. 61

5. Der angefochtene Beschluss ist daher aufzuheben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). Der Senat kann nicht entscheiden, ob die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Beteiligten zu 3. zu ersetzen ist. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen. Das Landesarbeitsgericht wird unter Beachtung der dargestellten rechtlichen Grundsätze und unter Berücksichtigung des bislang übergangenen Vorbringens der Arbeitgeberin erneut zu prüfen haben, ob die Versetzung des Beteiligten zu 3. gemäß § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG auch unter Berücksichtigung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist. 62

a) Eine eigene Prüfung ist dem Senat verwehrt, weil das Landesarbeitsgericht keine hinreichenden tatsächlichen Feststellungen zum Vorliegen und der Umsetzung der von der Arbeitgeberin behaupteten Organisationsentscheidung und zu den Einzelheiten des von ihr behaupteten organisatorischen Konzepts, aus dem sich die behauptete Notwendigkeit der Erbringung aller Tätigkeiten der IT-Abteilung im Betrieb in K ergibt, getroffen hat. Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Dabei wird das Landesarbeitsgericht ggf. aufzuklären haben, ob das behauptete unternehmerische Konzept tatsächlich durchgeführt wird und ob es aus sich heraus einen Wegfall des Arbeitsplatzes des Beteiligten zu 3. innerhalb der IT-Abteilung in B mit sich bringt. Soweit die Arbeitsplätze innerhalb der IT-Abteilung in B entfallen sein sollten, wird das Landesarbeitsgericht eine Abwägung der betrieblichen Belange und der Belegschaftsinteressen an der Amtskontinuität vorzunehmen haben. Ggf. sind anderweitige zumutbare vergleichbare Beschäftigungsmöglichkeiten auf bestehenden Arbeitsplätzen zu berücksichtigen. 63

b) Ggf. wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die beabsichtigte Versetzung auch unter Berücksichtigung der Verpflichtungen nach § 81 Abs. 4 SGB IX und den berechtigten persönlichen Belangen des Beteiligten zu 3. der gebotenen Ausübungskontrolle am Maßstab von § 106 GewO, § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB standhält. Auch dies kann der Senat nicht entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - eine solche Kontrolle nicht vorgenommen. Es hat auch die wechselseitigen Interessen der Arbeitge- 64

berin und des Beteiligten zu 3. nicht gegeneinander abgewogen. Dies wird ggf. nachzuholen sein.

Gräfl

Kiel

Waskow

Busch

Rose