

Aktenzeichen: 1 ABR 16/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 16. Januar 2007
- 1 ABR 16/06 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 11. Januar 2005
- 12 BV 150/04 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 11. Oktober 2005
- 4/18 TaBV 49/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Versetzung - Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens

Gesetze:

ZPO §§ 147, 148, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 261 Abs. 3 Nr. 1; BetrVG § 95
Abs. 3, § 99, § 100 Abs. 2; ArbGG § 81 Abs. 2, § 83a Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Das Verfahren wurde vom Senat verbunden mit dem Verfahren - 1 ABR
12/06 - (Vorinstanzen: Arbeitsgericht Frankfurt am Main 22. Februar 2005
- 12 BV 878/04 -; Hessisches Landesarbeitsgericht 11. Oktober 2005
- 4/18 TaBV 60/05 -)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 16/06 u. 12/06
4/18 TaBV 49/05 u. 60/05
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Januar 2007

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom 16. Januar 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Frischholz und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

1. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Oktober 2005 - 4/18 TaBV 49/05 - wird insoweit zurückgewiesen, wie sie sich gegen die Entscheidung über den Hauptantrag zu 1. und den Antrag zu 2. richtet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Im Übrigen wird das Verfahren eingestellt.
3. Der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. Oktober 2005 - 4/18 TaBV 60/05 - ist gegenstandslos.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung von 28 Arbeitnehmern. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Luftfahrtunternehmen. Sie führt in Deutschland mehrere Bodenbetriebe, ua. in F und K. In F beschäftigt sie etwa 7.000 Mitarbeiter. Der beteiligte Betriebsrat ist die von diesen gewählte Arbeitnehmervertretung. 2

Im Jahr 2002 beschloss die Arbeitgeberin, ihr bislang auf unterschiedliche Standorte verteiltes Rechnungswesen im Betrieb der Hauptverwaltung in K zu zentralisieren. Zu Beginn des Jahres 2003 unterrichtete sie den Gesamtbetriebsrat und die örtlichen Betriebsräte über die dazu geplanten Maßnahmen und kündigte sie im Lauf des Jahres auch den betroffenen Mitarbeitern an. Im Rechnungswesen des Betriebs F waren seinerzeit etwas mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt. 3

Am 16. Januar 2004 schlossen die Arbeitgeberin und der beteiligte Betriebsrat einen „Interessenausgleich“. Darin heißt es, es werde 4

„in Ausgestaltung des Interessenausgleichs/Sozialplans vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 im Rahmen des Projektes Redesign Rechnungswesen und Informationsprozesse bezüglich der Teilmaßnahme Verlagerung von FRA RE nach CGN folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Interessenausgleich gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung FRA RE.

§ 2 Verlagerung der Abteilung FRA RE

Im Rahmen des o. g. Projektes werden die Aufgaben und Arbeitsplätze der Abteilung FRA RE zum 01.04.2004 von F nach K verlagert. Dies hat Auswirkungen für diejenigen Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt in der Abteilung FRA RE beschäftigt sind.



§ 3 Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern

Mit dem Verschieben der Verlagerung von dem angedachten Termin 01.11.2003 auf den 01.04.2004 soll den betroffenen Mitarbeitern Gelegenheit gegeben werden, sich hinsichtlich anderer freier Stellen zu orientieren. ...

§ 4 Sonderurlaub

§ 5 Bordverkaufsabrechnung

Der Bereich Bordverkaufsabrechnung (sieben BJ) *[„BJ“ steht für „Beschäftigungsjahre“; gemeint sind damit nach dem Sprachgebrauch der Beteiligten sieben Vollzeitstellen]* verbleibt unter der bisherigen Gruppenleiterin in FRA. Die Auswahl der übrigen Mitarbeiter für die in FRA verbleibenden Arbeitsplätze erfolgt nach den Gesichtspunkten der Sozialauswahl.

§ 6 Umzugsregelung und Unterstützung von Pendlern

§ 7 Schlußvorschriften

Die Betriebsvereinbarungen Stellenausschreibung und Auswahlrichtlinien bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.“

Der von den Betriebsparteien in der Präambel erwähnte „Interessenausgleich/Sozialplan vom 20.11.1992 idF vom 01.01.2001“ ist eine ursprünglich von der Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung, deren Geltung auf die Zeit bis zum 31. Dezember 1994 befristet war. Durch Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem Konzernbetriebsrat vom 26. Juli 2000 wurde sie mit Wirkung vom 1. Januar 2001 auf unbestimmte Zeit wieder in Kraft gesetzt. Die Vereinbarung (KBV) lautet auszugsweise wie folgt:

5

„Interessenausgleich

§ 1 Präambel

Zwischen GBR und Geschäftsleitung besteht Einvernehmen, daß die Auswirkungen der geplanten Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen auf die einzelnen Betriebe noch nicht abschließend feststellbar sind, so daß der vorliegende Interessenausgleich nur eine Rahmenvereinbarung darstellt. Sobald detaillierte Konzepte über Art und Ausmaß der Betriebsänderungen vorliegen, wird auf Wunsch des örtlichen Betriebsrates ein örtlicher Interessenausgleich ergänzend verhandelt. ...

§ 2 Ziele/Maßnahmen

Die Betriebspartner sind sich einig, dass der Interessenausgleich das Ziel hat, betriebsbedingte Kündigungen zu vermei-



den und der angestrebte Personalabbau vorrangig von folgende Maßnahmen zu bewirken ist:

- (1) Fluktuation...
- (2) Altersgrenze/Frühpensionierung ...
- (3) Aufhebungsverträge ...
- (4) Teilzeitarbeit ...
- (5) Unbezahlter Urlaub ...
- (6) Kurzarbeit ...
- (7) Verlängerung Erziehungsurlaub

§ 3 Neubesetzung freier Arbeitsplätze

Die durch eine der o.g. Maßnahmen freiwerdenden Stellen werden in Bereichen, die vom Personalabbau betroffen sind, nur dann neu besetzt, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen *[zu ergänzen wohl: Geschäftsbetriebs]* unerlässlich ist.

§ 4 Vermittlung freier Arbeitsplätze

Gemäß § 3 zu besetzende, freie Arbeitsplätze werden auf der Grundlage der BetrVbgen „Stellenausschreibung“ und „Auswahlrichtlinien“ ausgeschrieben, sofern sie nicht durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter besetzt werden können, deren Arbeitsplatz entfallen ist. Vorrangig sollen Arbeitsplätze am gleichen Ort, im selben Betrieb, einem anderen Unternehmensbetrieb oder bei anderen Konzerngesellschaften, nachrangig überörtlich im Unternehmens- und Konzernbereich angeboten und vermittelt werden.

Die Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern, die örtlich zu vermitteln wären, erfolgt unter Beachtung ihrer sozialen Schutzwürdigkeit ...

Die Mitbestimmungsrechte der örtlichen Betriebsräte bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß §§ 99 BetrVerfG im Zusammenhang mit diesem Interessenausgleich bleiben unberührt.

...

§ 8 Betriebsbedingte Kündigung

Falls betriebsbedingte Kündigungen trotz der eingeleiteten Maßnahmen erforderlich sind, weil für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze entfallen sind, keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen, so richtet sich die Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der BetrVbg Soziale Auswahlrichtlinien ...

Sozialplan

...



§ 2 Geltungsbereich

- (1) ... Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ... Bodenpersonals, deren Arbeitsplatz bzw. Stelle/Funktion infolge des Personalabbaus entfallen wird
...
- (2) Auf Grund dieses Sozialplanes ergeben sich Ansprüche für Mitarbeiter,
 - die aus betriebsbedingten Gründen ordentlich oder außerordentlich gekündigt werden;
 - die umgesetzt, versetzt oder umgeschult werden;
 - deren Arbeitsbedingungen in sonstiger Weise wesentlich verändert werden.

§ 3 Arbeitsplatzangebot

- (1) *[Die Arbeitgeberin]* bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit in Qualität und/oder Quantität ganz oder teilweise entfällt, die Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz an. ...
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsplätze entfallen, werden geeignete und zumutbare freie Arbeitsplätze angeboten. ...

§ 4 Zumutbare Arbeitsplätze

- (1) *[Die Arbeitgeberin]* wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nur Arbeitsplätze anbieten, die in funktioneller, regionaler, zeitlicher und sozialer Hinsicht zumutbar sind.
...
- (3) Bei Beurteilung der regionalen Zumutbarkeit sind insbesondere die Dauer der bisherigen Beschäftigung am selben Ort, die familiären Bindungen sowie das Mobilitätsanfordernis des bisherigen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen. Bis zu einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren wird ein anderer Arbeitsplatz in Deutschland in der Regel als regional zumutbar angesehen.
...
- (5) Bei Beurteilung der regionalen Zumutbarkeit werden insbesondere soziale Härten berücksichtigt. Ein besonderer Härtefall liegt insbesondere vor, wenn die Versetzung ...
- (6) Lehnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zumutbaren Arbeitsplatz ab, so entfallen alle Ansprüche aus diesem Sozialplan.
...

§ 6 Abfindung

- (1) Anspruch auf eine Abfindung nach diesem Sozialplan haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden.



...

Mit Schreiben vom 20. Februar 2004 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zu ihrer Absicht, zwanzig Mitarbeiter des Rechnungswesens mit Wirkung zum 1. April 2004 in die Hauptverwaltung K und weitere acht Mitarbeiter innerhalb des Betriebs F in den Bereich „Rechnungswesen Bordverkauf“ zu versetzen. Das Schreiben hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

6

„... der mit Ihnen geschlossene Interessenausgleich ... vom 16.01.04 sieht vor, daß der Bereich Bordverkaufsabrechnung unter der bisherigen Gruppenleiterin Frau S mit insgesamt sieben BJ [Beschäftigungsjahren] (inkl. Frau S) in FRA verbleibt. Die Auswahl der übrigen Mitarbeiter erfolgt nach den Gesichtspunkten der Sozialauswahl.
...

Basis für die Auswahl war die Betriebsvereinbarung „Soziale Auswahlrichtlinien“. Dort ist in § 3 ein Punkteschema vorgegeben, nach dem die soziale Schutzbedürftigkeit ermittelt wird. ... Dieses Punkteschema war die Grundlage für die Ermittlung der sozialen Schutzbedürftigkeit. Sie erhalten das Punkteschema in der Anlage.

§ 2 Abs. 2 sieht weiter vor, dass neben dem ermittelten Punkteschema im Rahmen einer abschließenden Prüfung und zur Vermeidung unbilliger Härten weitere soziale Kriterien angemessen berücksichtigt werden sollen. Dazu haben wir die einzelnen RE/A-Mitarbeiter angeschrieben und um Mitteilung zu berücksichtigender Kriterien ... gebeten.

Eine erneute abschließende Betrachtung unter Berücksichtigung dieser Rückmeldungen ergab allerdings nach unserer Beurteilung keine abweichende Reihenfolge vom bereits ermittelten Punkteschema. Wir haben in unseren Einzelversetzungsvorlagen neben den bekannten Sozialplandaten auch die an uns gemeldeten individuellen sozialen Härten gewertet. ...

Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass Frau S als Gruppenleiterin - wie mit Ihnen vereinbart - unter Beibehaltung der derzeitigen Aufgabenstellung den Bereich Bordverkauf führen wird. Frau K, Frau N und Frau P werden ihre derzeitigen Aufgaben für die Station FRA, nämlich Kassenführung Basis und Anlagenbuchhaltung, ebenfalls weiter fortführen.“

Dem Schreiben waren jeweils begründete Einzelanträge und eine Tabelle mit den „Sozialplandaten“ der Mitarbeiter der Abteilung Rechnungswesen im Betrieb F beigelegt. Die Unterlagen gingen dem Betriebsrat am 26. Februar 2004 zu.

7

Mit nahezu gleich lautenden Schreiben vom 4. März 2004 widersprach der Betriebsrat sowohl den Versetzungen nach K als auch den Veränderungen innerhalb des

8



Betriebs F. Hinsichtlich der Versetzungen nach K machte er geltend, sie verstießen gegen die KBV vom 20. November 1992 in ihrer Fassung vom 1. Januar 2001, insbesondere gegen den jeweiligen § 4 ihrer beiden Teile. Die Versetzungen verstießen ferner gegen die Betriebsvereinbarung „Soziale Auswahlrichtlinien“ vom 20. November 1992. Auch stellten sie wegen der damit einhergehenden Verlängerungen der Anfahrtszeiten und finanziellen Beeinträchtigungen für die betroffenen Mitarbeiter Nachteile iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dar. Gegen die innerhalb des F Betriebs vorgesehenen Maßnahmen brachte der Betriebsrat vor, die Fehlerhaftigkeit der Auswahl der zwanzig nach K zu versetzenden Mitarbeiter wirke sich auch auf diese acht Maßnahmen aus. Zudem hätten die Stellen zweier für den Verbleib in F vorgesehener Mitarbeiter zusätzlich besetzt werden und deshalb zwei weitere Mitarbeiter in F bleiben können: Eine Kollegin - Frau F - werde zum 1. August 2004 in Altersrente gehen und ein lang erkrankter Kollege - Herr B - kehre aller Voraussicht nach nicht mehr auf seinen Arbeitsplatz zurück.

Mit Schreiben vom 11. März 2004 erläuterte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat nochmals die von ihr getroffene Personenauswahl, wiederholte ihre Bitte um Zustimmung und kündigte an, dass sie die geplanten Maßnahmen andernfalls gem. § 100 BetrVG vorläufig durchführen werde. Mit Schreiben vom 12. März 2004 lehnte der Betriebsrat eine Zustimmung abermals ab und widersprach zugleich der Erforderlichkeit vorläufiger Durchführungen.

Mit einem am 15. März 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat die Arbeitgeberin das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Sie hat die Ansicht vertreten, Gründe für einen Widerspruch des Betriebsrats gegen die geplanten Versetzungen seien nicht gegeben. Ein Verstoß gegen die KBV und die Betriebsvereinbarung „Soziale Auswahlrichtlinien“ liege nicht vor. Nachteile für die einzelnen Mitglieder iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG entstünden nicht. Die Maßnahmen seien jedenfalls aus Kostengründen dringend erforderlich.

Während der Dauer des erstinstanzlichen Verfahrens erwirkten dreizehn der zwanzig für die Versetzung nach K vorgesehenen Mitarbeiter eine einstweilige Verfügung, mit welcher der Arbeitgeberin eine Versetzung untersagt wurde. Die Betroffenen wurden daraufhin mit anderen Tätigkeiten in F beschäftigt. Die Arbeitgeberin sprach ihnen gegenüber im Laufe des Jahres 2004 Änderungskündigungen mit dem Ziel der Versetzung nach K zum 1. Januar 2005 und 1. April 2005 aus. Mit Schreiben vom 10. Dezember 2004 bat sie den Betriebsrat erneut um Zustimmung zur Versetzung.



Nachdem dieser sie aus den gleichen Gründen wie im März 2004 verweigert hatte, beantragte die Arbeitgeberin in einem eigenständigen Verfahren ein weiteres Mal, die verweigte Zustimmung zu ersetzen. Der Senat hat die von den Vorinstanzen getrennt geführten Verfahren gemäß § 147 ZPO miteinander verbunden.

Die Arbeitgeberin hat im einheitlichen Verfahren zuletzt beantragt,

12

1. die bislang nicht erfolgte Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung von G S, S B, B G, M G, T G, D H, A H, E H, G B, N Ö, M M, E M, R M, C M, B K, K K, T K, J K auf die Position „Sachbearbeiter Rechnungswesen“ sowie B S auf die Position „Kordinatorin Passageverkauf“, U G auf die Position „Kordinator EDV-Abläufe“ in die Hauptverwaltung K zum 01.04.2004 auf der Grundlage ihres Zustimmungersuchens vom 20. Februar 2004 zu ersetzen;

hilfsweise,

- die bislang nicht erfolgte Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung von G S, M G, T G, A H, E H, G B, N Ö, M M, E M, R M, B K, T K und J K auf die Position „Sachbearbeiter Rechnungswesen“ in die Hauptverwaltung K zum 01.01.2005 bzw. im Falle von Frau Ö zum 01.04.2005 auf der Grundlage ihres Zustimmungersuchens vom 10. Dezember 2004 zu ersetzen;
2. die bislang nicht erfolgte Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung von C M auf die Position „Teamleiter Rechnungswesen Bordverkauf“ sowie M K, P B, R M, M F, A D, M D, J B auf die Position „Sachbearbeiter Rechnungswesen Bordverkauf“ bei FRA RE/A in F zu ersetzen;
3. festzustellen, dass die Versetzung der im Antrag zu 1. und 2. genannten Mitarbeiter auf die jeweiligen Positionen als vorläufige Maßnahme dringend erforderlich ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat sich dazu auf die Gründe aus seinen Verweigerungsschreiben berufen.

13

Die Vorinstanzen haben in dem ursprünglich eigenständigen Verfahren über den Hauptantrag zu 1. und die Anträge zu 2. und 3. dem Begehren der Arbeitgeberin entsprochen. Im zweiten zunächst eigenständigen Verfahren über den Hilfsantrag zu 1. hat das Arbeitsgericht diesem stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat den Antrag wegen doppelter Rechtshängigkeit als unzulässig abgewiesen. Gegen die Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts haben das eine Mal der Betriebsrat, das andere Mal die Arbeitgeberin die jeweils zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt. Nach Verbindung der Verfahren erstrebt der Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde weiterhin die Abweisung des Hauptantrags zu 1. und der Anträge zu 2. und 3.; die Arbeitgeberin

14



bittet um die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, hilfsweise - im Rahmen ihrer eigenen Rechtsbeschwerde - um die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung über den Hilfsantrag zu 1.; für den Fall einer Entscheidung über die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin beantragt der Betriebsrat deren Zurückweisung.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Zu Recht 15
haben die Vorinstanzen schon dem Hauptantrag zu 1. und dem Antrag zu 2. entsprochen. Der im Rahmen ihrer ebenfalls zulässigen Rechtsbeschwerde gestellte Hilfsantrag der Arbeitgeberin ist dem Senat damit nicht zur Entscheidung angefallen; der über diesen Antrag ergangene Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 11. Oktober 2005 - 4/18 TaBV 60/05 - ist unbeachtlich. Wegen des Antrags zu 3. war das Verfahren einzustellen; mit Rechtskraft der Entscheidung über die Berechtigung zur endgültigen Durchführung einer personellen Maßnahme ist der Antrag auf Feststellung der Erforderlichkeit ihrer vorläufigen Durchführung gegenstandslos geworden.

I. Nach § 147 ZPO war die Verbindung der über die Hauptanträge und den 16
Hilfsantrag zunächst getrennt geführten Verfahren geboten. Auf diese Weise konnten die prozessuale Rechtslage und das objektive Rechtsschutzziel der Beteiligten angemessen berücksichtigt werden. Andernfalls hätte eines der Verfahren noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz nach § 148 ZPO ausgesetzt werden müssen.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegt eine doppelte 17
Rechtshängigkeit nach der Vorschrift des § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO - die auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gilt (*BAG 13. März 2001 - 1 ABR 8/00 -, zu B der Gründe*) - nicht vor. Der am 28. Dezember 2004 bei Gericht eingegangene Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin war nicht bereits rechtshängig. Hat der Arbeitgeber wegen einer geplanten Versetzung ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren gem. § 99 Abs. 4 BetrVG eingeleitet, hat er während dessen Dauer vergeblich ein neues Ersuchen um Zustimmung zur Versetzung an den Betriebsrat gerichtet und leitet er daraufhin ein weiteres Zustimmungsersetzungsverfahren bei Gericht ein, so hat das zweite Verfahren regelmäßig einen anderen Gegenstand als das erste.

a) Allerdings ist nach der Rechtsprechung des Senats Gegenstand eines Verfah- 18
rens auf Ersetzung der Zustimmung zu einer Einstellung oder Versetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG die Frage, ob die beabsichtigte personelle Maßnahme auf Grund eines



konkreten, an den Betriebsrat gerichteten Zustimmungersuchens des Arbeitgebers angesichts der vom Betriebsrat vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Verfahrensgegenstand ist nicht, ob die Maßnahme im Zeitpunkt der Antragstellung durch den Arbeitgeber zulässig war (28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 51 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 10, auch zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen, zu B II 2 b aa der Gründe; 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - BAGE 113, 218, zu B I 1 der Gründe; 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - BAGE 113, 109, zu B III 3 der Gründe). Diese gegenwarts- und zukunftsbezogene Frage ist nach Maßgabe der Rechtslage im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung zu beantworten (25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - aaO; 12. November 2002 - 1 ABR 1/02 - BAGE 103, 304, zu B I 2 der Gründe). Auch Veränderungen tatsächlicher Art sind dementsprechend jedenfalls bis zum Schluss der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen.

b) Daraus folgt indessen nicht, dass nacheinander eingeleitete Zustimmungsersetzungsverfahren, auch wenn sie die Versetzung desselben Arbeitnehmers auf denselben Arbeitsplatz betreffen, stets denselben Verfahrensgegenstand hätten. 19

aa) Für die geplante Einstellung eines Arbeitnehmers hat der Senat entschieden, dass es sich bei einem weiteren Antrag des Arbeitgebers auf gerichtliche Ersetzung der vom Betriebsrat nach erneutem Ersuchen abermals verweigerten Zustimmung trotz der Identität des Stellenbewerbers um einen prozessual eigenständigen Verfahrensgegenstand handelt (BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 51 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 10, auch zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen, zu B II 2 b bb (1) der Gründe). Zwar verfolgt der Arbeitgeber in einem solchen Fall mit dem zweiten Zustimmungsersetzungsantrag das gleiche Rechtsschutzziel, nämlich die betreffende Stelle mit demselben Bewerber besetzen zu können. Dennoch betrifft der Antrag nicht denselben Vorgang und Lebenssachverhalt, sondern ein neues Zustimmungersuchen an den Betriebsrat (BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - aaO). Dieses war die Grundlage für eine neuerliche und eigenständige Entscheidung des Betriebsrats, die Zustimmung zur geplanten Maßnahme, sei es mit gleichen, sei es mit anderen Gründen, zu verweigern. Das auf der Basis dieses Ersuchens mit dem Ziel der Ersetzung der Zustimmung geführte gerichtliche Verfahren hat selbst bei gleichen Verweigerungsgründen des Betriebsrats einen anderen Gegenstand als das schon rechtshängige. Andernfalls stünde die Rechtskraft einer den Antrag auf Zustimmungsersetzung abweisenden gerichtlichen Entscheidung einem anschließend erneut in 20



Gang gesetzten Zustimmungsersetzungsverfahren entgegen. Dem Arbeitgeber ist es jedoch grundsätzlich unbenommen, nach rechtskräftigem Unterliegen im Zustimmungsersetzungsverfahren die auf das gleiche Ziel gerichtete personelle Maßnahme erneut nach Maßgabe von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einzuleiten und ggf. den Weg des § 99 Abs. 4, § 100 Abs. 2 BetrVG zu beschreiten (*BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - aaO, zu B II 2 b bb (2) der Gründe*).

bb) Hinsichtlich einer geplanten Versetzung iSv. § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG gilt nichts anderes. Auch hier betreffen mehrere, auf unterschiedlichen Zustimmungsersuchen gegenüber dem Betriebsrat beruhende Anträge des Arbeitgebers auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung trotz des gleichen Rechtsschutzziels nicht denselben Vorgang und Lebenssachverhalt. Die Unterschiedlichkeit der Verfahrensgegenstände ist nicht davon abhängig, dass der Arbeitgeber sein Ziel einer Versetzung des Arbeitnehmers individualrechtlich auf verschiedenen Wegen erreichen will. Wenn der Arbeitgeber nach rechtlich erfolgloser Ausübung des Direktionsrechts zum Mittel der Änderungskündigung greift, um die Versetzung zu erreichen, so ist dies auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene ohne Bedeutung. Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen, den Betriebsrat aus diesem Grund erneut um Zustimmung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu bitten. Die Unterschiedlichkeit der Verfahrensgegenstände beruht vielmehr auch in einem solchen Fall auf der Unterbreitung eines neuen Zustimmungsersuchens an den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Mit diesem gehen erneute Informationspflichten auf Seiten des Arbeitgebers, uU Veränderungen der Sachlage und regelmäßig eine erneute Beschlussfassung durch den Betriebsrat - und sei es auf der Grundlage gleicher Erwägungen - einher.

21

2. Folge der Verschiedenheit der Lebenssachverhalte und Verfahrensgegenstände und damit des Fehlens doppelter Rechtshängigkeit ist es, dass der Arbeitgeber sein Ziel einer Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung oder Versetzung desselben Arbeitnehmers auf denselben Arbeitsplatz in mehreren getrennten Verfahren verfolgen kann. Eine mehrfache Antragsstattgabe ist gleichwohl ausgeschlossen. Ihr steht die Identität des Rechtsschutzziels entgegen. Die Gerichte dürfen mehreren auf dasselbe Ziel gerichteten Begehren nur einmal entsprechen. Bei Leistungsanträgen ist dies zwingend. Bei Anträgen auf Abgabe einer (Willens-)Erklärung oder auf eine gerichtliche Feststellung gilt trotz der wirtschaftlichen Unschädlichkeit eines mehrfachen Obsiegens das Gleiche.

22



- a) Für den Fall, dass ein Kläger sein auf verschiedenen Lebenssachverhalten beruhendes, einheitliches Begehren nicht in mehreren Verfahren, sondern im Wege der objektiven Klagehäufung in einem einzigen Prozess geltend macht, wird die Doppel-Stattgabe dadurch vermieden, dass er das Verhältnis der verschiedenen Klagegründe zueinander bestimmen muss. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs kann er dazu ein alternatives Verhältnis wählen. Dabei werden die Klagegründe nebeneinander und ohne Rangverhältnis, im Ergebnis aber nur einer von ihnen geltend gemacht. Dem Gericht steht es frei, aus welchem vorgetragenen Grund es dem Begehren stattgibt, es muss dies wegen der Rechtskraftwirkung seiner Entscheidung lediglich klarstellen (*BGH 4. Juli 1997 - V ZR 48/96 - NJW-RR 1997, 1374, zu III der Gründe; so auch Thomas/Putzo ZPO 27. Aufl. § 260 Rn. 3 mwN; aA Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 260 Rn. 5*). Ob dem angesichts des Bestimmtheitserfordernisses des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu folgen ist, kann dahinstehen. In jedem Fall ist eine Bestimmung des Verhältnisses der Klagegründe als Eventualverhältnis möglich. Dabei wird der Antrag in erster Linie auf einen der beiden Sachverhalte/Klagegründe, in zweiter Linie auf den weiteren Sachverhalt/Klagegrund gestützt (vgl. *Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 65. Aufl. § 260 Rn. 9, 13; Zöller/Greger ZPO 26. Aufl. § 260 Rn. 4*). Auf diese Weise ist sichergestellt, dass dem Antrag, wenn überhaupt, nur einmal stattgegeben wird. 23
- b) Macht ein Kläger ein einheitliches Begehren in getrennten Verfahren geltend, kann vom Gericht die Überführung in ein einziges Verfahren durch entsprechende Prozesshandlungen des Klägers/Antragstellers nicht erzwungen werden. Gleichwohl ist die Vermeidung doppelter Antragsstattgabe zu gewährleisten. Dazu kommt die Aussetzung eines Verfahrens - ggf. mehrerer Verfahren - gem. § 148 ZPO oder - falls die Prozesse bei demselben Gericht anhängig sind und dies nach dem Geschäftsverteilungsplan ohne Verletzung des Anspruchs auf den gesetzlichen Richter nach Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG möglich ist - deren Verbindung gem. § 147 ZPO durch prozessleitenden Beschluss des Gerichts in Betracht. Im ersten Fall wird über den Antrag im ausgesetzten Verfahren erst im Lichte des Ausgangs des fortgesetzten Verfahrens entschieden, im anderen Fall kann der Kläger nach einer Verbindung angehalten werden, das Rangverhältnis der Klagegründe im nunmehr einzigen Verfahren zu bestimmen. 24
- c) Da hier beide Ursprungsverfahren getrennt bis in die Rechtsbeschwerdeinstanz geführt worden sind, war eine Verbindung gem. § 147 ZPO durch den für beide Verfahren zuständigen Senat um ihrer gemeinsamen abschließenden Erledigung willen näherliegend. Die dazu erforderliche Zulässigkeit beider Rechtsbeschwerden ist gege- 25



ben. Auch war keines der Verfahren für sich allein entscheidungsreif, weil ohne ihre Verbindung in beiden das Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses nicht feststeht.

II. Der Hauptantrag zu 1. ist zulässig und begründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung von zwanzig Mitarbeitern nach K ersetzt. 26

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin hat im Hinblick auf den Verbindungsbeschluss des Senats das Rangverhältnis ihrer bis dahin in getrennten Verfahren verfolgten Ersetzungsanträge als Eventualverhältnis klargestellt. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ist gegeben. Für den auf das Zustimmungersuchen vom 20. Februar 2004 bezogenen Hauptantrag fehlt es nicht deshalb, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat mit Schreiben vom 10. Dezember 2004 erneut um Zustimmung zur Versetzung von dreizehn vom Antrag erfassten Mitarbeitern ersucht hat. Bei einem Leistungsantrag - wie hier - ist ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig gegeben. Für den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu einer beabsichtigten Versetzung besteht es jedenfalls solange, wie der Arbeitgeber an seiner Versetzungsabsicht und an dem betreffenden Zustimmungersuchen gegenüber dem Betriebsrat festhält (*BAG 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - BAGE 112, 329, zu B II 1 der Gründe; 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 51 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 10, auch zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen, zu B II 2 b der Gründe*). Die Arbeitgeberin hat ihre Absicht, die fraglichen dreizehn Arbeitnehmer (schon) auf der Grundlage ihres Ersuchens vom 20. Februar 2004 nach K zu versetzen, zu keiner Zeit aufgegeben. 27

2. Der Antrag ist begründet. 28

a) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG ausreichend unterrichtet. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht gem. § 99 Abs. 3 BetrVG als bereits erteilt. Der Betriebsrat hat den zwanzig Ersuchen um Zustimmung zu einer Versetzung nach K form- und fristgerecht widersprochen. Seine Widerspruchsschreiben vom 4. März 2004 enthalten Gründe, die sich einzelnen Tatbeständen des Verweigerungskatalogs des § 99 Abs. 2 BetrVG ohne weiteres zuordnen lassen. 29

b) Bei den geplanten Maßnahmen handelt es sich um Versetzungen iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Verb. mit § 95 Abs. 3 BetrVG, für welche die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich ist. Mit der Verlagerung der Arbeitsplätze in den Betrieb der 30



Hauptverwaltung in K wurde den betroffenen F Mitarbeitern auch bei gleich bleibenden Aufgaben und Tätigkeiten ein anderer Arbeitsbereich iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG zugewiesen. Dafür kommt es nicht darauf an, unter welchen Voraussetzungen mit der bloß geographischen Verlagerung eines im Übrigen in seiner Struktur, Organisation und Belegschaft unverändert bleibenden Betriebs oder Betriebsteils für die betroffenen Arbeitnehmer die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden ist (vgl. dazu BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 47 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 3, zu B I 2 a cc der Gründe). Mit der Verlagerung von zwanzig der insgesamt etwa dreißig Arbeitsplätze der Abteilung Rechnungswesen in F und deren organisatorischer Zusammenlegung mit anderen Arbeitsplätzen zu einer Zentralabteilung in K ging für die betroffenen Mitarbeiter in jedem Fall eine Veränderung des Verhältnisses ihres bisherigen Arbeitsplatzes zu seinem betrieblichen Umfeld und damit die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs einher.

- c) Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG für eine Verweigerung der erbetenen Zustimmung sind nicht gegeben. 31
- aa) Die geplanten Versetzungen verstoßen nicht gegen eine Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat rügt zu Unrecht die Verletzung von Vorschriften der KBV. Dabei kann dahinstehen, ob der Konzernbetriebsrat für die in der KBV geregelten Angelegenheiten - sei es auf Grund zwingender, sei es auf Grund freiwilliger Mitbestimmung - nach Maßgabe von § 58 BetrVG überhaupt zuständig war. Selbst wenn dies anzunehmen und die KBV zumindest als freiwillige Betriebsvereinbarung ein wirksames Regelungswerk sein sollte, hat die Arbeitgeberin gegen die darin enthaltenen Bestimmungen nicht verstoßen. 32
- (1) Durch die geplanten Versetzungen nach K wird nicht § 4 KBV-Interessenausgleich verletzt. Die gegenteilige Auffassung des Betriebsrats verkennt den Gesamtzusammenhang der Vorschrift. Diese verhält sich über die Ausschreibung und Besetzung von solchen freien Arbeitsplätzen, die „gem. § 3 zu besetzen“ sind. § 3 KBV-Interessenausgleich sieht vor, dass Stellen, die durch die in § 2 KBV-Interessenausgleich aufgeführten Maßnahmen in solchen Bereichen frei wurden, die vom Personalabbau betroffen sind, nur dann neu besetzt werden, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebs unerlässlich ist. Die auf diese Weise frei gewordenen und neu zu besetzenden Stellen werden laut § 4 KBV- 33



Interessenausgleich ausgeschrieben, „sofern sie nicht durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter besetzt werden können, deren Arbeitsplatz entfallen ist“.

(a) Der Betriebsrat hat einen Verstoß der Arbeitgeberin gegen § 4 KBV-Interessenausgleich darin erblickt, dass diese - obwohl sie spätestens seit Anfang 2003 gewusst habe, das Rechnungswesen würde nach K verlegt - etliche Stellen in F, die auch für die nach K zu versetzenden Mitarbeiter der Abteilung geeignet gewesen seien, nach den allgemeinen Regeln ausgeschrieben habe, statt sie vorrangig mit diesen Mitarbeitern zu besetzen. Die Rüge des Betriebsrats ist nicht berechtigt. 34

Zum einen ist mangels Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und Vortrags der Beteiligten unklar, ob die vom Betriebsrat erwähnten Stellen solche sind, die zuvor durch Maßnahmen nach § 2 KBV-Interessenausgleich frei geworden und nur zwecks Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebs besetzt worden sind. Dies wiederum ist Voraussetzung für den Verzicht auf die allgemeine Ausschreibung und die Besetzung mit schon eingestellten Mitarbeitern. 35

Zum anderen setzt eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zu einer Vorgehensweise nach § 4 KBV-Interessenausgleich voraus, dass die Arbeitsplätze der nach K zu versetzenden Arbeitnehmer „entfallen“ sind. Daran fehlt es. Dies gilt allemal für die Zeit bis zur tatsächlichen Durchführung von Versetzungen im Jahr 2004. Unabhängig davon setzt das „Entfallen“ eines Arbeitsplatzes voraus, dass dieser künftig in Fortfall gerät und nicht mehr besetzt wird. Auf einen Arbeitsplatz, bei dem die zu einer „Stelle“ gebündelten Arbeitsaufgaben und Funktionen gerade nicht aufgegeben, sondern nur in ein anderes betriebliches Umfeld verlegt werden, und dessen bisheriger Inhaber weiterhin mit diesen Aufgaben betraut bleiben soll, trifft das nicht zu. Ein bloßer Wechsel des betrieblichen Umfeldes führt nicht zum Entfallen, sondern zur Verlagerung von Arbeitsplätzen. Dem entspricht im Übrigen die Wortwahl der Beteiligten in § 2 des örtlichen „Interessenausgleichs“ vom 16. Januar 2004, wo es heißt, die Aufgaben und Arbeitsplätze der Abteilung Rechnungswesen würden zum 1. April 2004 von F nach K „verlagert“. 36

(b) Ein Verstoß gegen § 4 KBV-Interessenausgleich liegt ferner deshalb nicht vor, weil Gegenstand dieser Bestimmung ein Verfahren zur Besetzung bestimmter freier Stellen und nicht zur Durchführung von Versetzungen ist. 37

(2) Die geplanten Versetzungen nach K verstoßen auch nicht gegen § 4 KBV-Sozialplan. Der Betriebsrat rügt zu Unrecht eine Verletzung der Grenzen der „regiona- 38



len Zumutbarkeit“ laut Abs. 3 der Regelung. Diese Vorschrift findet auf die Verlagerung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Versetzungen keine Anwendung. Sie setzt vielmehr den (bevorstehenden) Verlust des Arbeitsplatzes für den betreffenden Mitarbeiter voraus.

- (a) Das folgt schon aus dem Wortlaut von § 4 Abs. 1 KBV-Sozialplan. Dort heißt es, die Arbeitgeberin werde „nur Arbeitsplätze anbieten, die zumutbar sind“. Die Verpflichtung zum Angebot eines Arbeitsplatzes impliziert, dass es sich dabei um einen anderen als den bisherigen Arbeitsplatz handelt. Andernfalls macht auch die in Abs. 2 und Abs. 4 der Regelung vorgesehene Überprüfung des Angebots eines Arbeitsplatzes auf „funktionelle“ und „zeitliche“ Zumutbarkeit keinen Sinn. 39
- (b) Dieses am Wortsinn von § 4 Abs. 1 KBV-Sozialplan orientierte Verständnis wird durch den Gesamtzusammenhang der Vorschrift verstärkt. Die Regelung steht in inhaltlichem Bezug zum vorausgehenden § 3. Dort heißt es, die Arbeitgeberin werde Mitarbeitern, „deren Tätigkeit in Qualität und/oder Quantität ganz oder teilweise entfällt, die Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz“, und Mitarbeitern, „deren Arbeitsplätze entfallen, geeignete und zumutbare freie Arbeitsplätze“ anbieten. Beides setzt den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes und der mit ihm verbundenen Tätigkeitsaufgaben voraus. Das ist bei der bloßen Verlagerung von Arbeitsplätzen und den darauf beruhenden Versetzungen nicht der Fall. Die Erforderlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes folgt ferner aus § 2 KBV-Sozialplan. Danach gilt der Sozialplan für alle Mitarbeiter des Bodenpersonals, „deren Arbeitsplatz bzw. Stelle/Funktion infolge des Personalabbaus entfallen wird“. 40
- (c) Dem widerspricht nicht, dass in § 4 Abs. 5 KBV-Sozialplan davon die Rede ist, es könne ein sozialer Härtefall vorliegen, wenn „die Versetzung“ etwa die Pflege von Familienangehörigen unmöglich mache. Der Ausdruck „Versetzung“ bezeichnet lediglich den Wechsel auf den neuen Arbeitsplatz und ändert nach dem systematischen Zusammenhang der Regelung nichts daran, dass der Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes vorausgesetzt ist. § 4 KBV-Sozialplan dient - wie aus Abs. 6 der Regelung deutlich hervorgeht - der Beschreibung eines Arbeitsplatzangebots, dessen Nichtannahme Abfindungsansprüche der vom Verlust ihres bisherigen Arbeitsplatzes bedrohten Mitarbeiter entfallen lässt. Die Vorschrift verhält sich dagegen nicht über mögliche Grenzen für die Verlegung von Arbeitsplätzen und damit einhergehende Versetzungen der Arbeitsplatzinhaber. 41



bb) Die geplanten Versetzungen verstoßen nicht gegen eine Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 BetrVG. Zwar erfolgt gem. § 5 des örtlichen Interessenausgleichs vom 16. Januar 2004 die Auswahl der Mitarbeiter für die in F verbleibenden Arbeitsplätze im Bereich Bordverkaufsabrechnung „nach den Gesichtspunkten der Sozialauswahl“. Diese wiederum richtet sich nach dem übereinstimmenden Verständnis der Beteiligten nach der Betriebsvereinbarung „Soziale Auswahlrichtlinien“ vom 20. November 1992, die - so kann zugunsten des Betriebsrats unterstellt werden - gemäß der Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Konzernbetriebsrat vom 26. Juli 2000 ebenfalls fortgilt. Ein Verstoß gegen diese Richtlinien liegt jedoch nicht vor.

42

(1) Nach § 2 dieser Betriebsvereinbarung wird die soziale Auswahl in einem ersten Schritt durch ein in § 3 und § 4 ihrer Regelungen näher vorgegebenes Punkteschema ermittelt. Sodann erfolgt im Rahmen einer abschließenden Prüfung eine Begutachtung unter sozialen Gesichtspunkten. Bei dieser werden zur Vermeidung unbilliger Härten „soziale Kriterien, die nicht in § 3 erfaßt sind, in einer angemessenen Gewichtung zusätzlich berücksichtigt“.

43

(2) Die Arbeitgeberin hat eine an §§ 3, 4 der Betriebsvereinbarung ausgerichtete Punkte- und Namensliste erstellt und die in F verbleibenden Arbeitsplätze den Arbeitnehmern mit der höchsten Punktzahl zugewiesen. Dies gilt zwar bezüglich einer Mitarbeiterin nicht. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht aber angenommen, deren Tätigkeit als in F benötigte Sachbearbeiterin „Anlagenbuchhaltung“ führe dazu, dass sie mit den übrigen Arbeitnehmern nicht vergleichbar sei. Den darin enthaltenen Tatsachenfeststellungen ist der Betriebsrat nicht mit einer Rüge nach § 551 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ZPO entgegengetreten.

44

(3) Der Betriebsrat hat gegen die Sozialauswahl vorgebracht, bei deren Vornahme sei absehbar gewesen, dass eine für den Verbleib in F vorgesehene Mitarbeiterin demnächst ausscheiden werde. Dies macht die getroffene Auswahl nicht fehlerhaft. Der Arbeitsplatz dieser im Jahr 2004 ausgeschiedenen Mitarbeiterin ist seit Mitte 2005 nach dem Wegfall eines anderen in F verbliebenen Arbeitsplatzes mit dessen bisheriger Inhaberin wieder besetzt. Diese hat nach der Tabelle die vierthöchste Punktzahl und somit „Anspruch“ auf einen Verbleib in F. Da, wie ausgeführt, Gegenstand eines Zustimmungsersetzungsverfahrens die Frage ist, ob die beabsichtigte personelle Maßnahme angesichts der vom Betriebsrat vorgebrachten Verweigerungsgründe gegen-

45



wärtig und zukünftig zulässig ist, und nicht, ob die Maßnahme bei Einleitung des Verfahrens zulässig war, sind Veränderungen der Sachlage zwischen Antragstellung und Entscheidung des (Tatsachen-) Gerichts grundsätzlich zu berücksichtigen.

(4) Der Betriebsrat hat die Sozialauswahl ferner deshalb für fehlerhaft gehalten, weil ein nach seiner Punktzahl zwar mit Recht für den Verbleib in K vorgesehener Mitarbeiter langfristig erkrankt sei und aller Voraussicht nach nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde. Auch dieser Umstand führt nicht zu einem Verstoß gegen die betrieblichen Auswahlrichtlinien. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitsplatz eines erkrankten, noch nicht ausgeschiedenen Mitarbeiters mit einem Vertreter zu besetzen.

46

cc) Durch die geplanten Versetzungen werden die Arbeitnehmer nicht iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG benachteiligt. Die mit den Versetzungen einhergehenden Nachteile sind auf Grund der unternehmerischen Entscheidung der Arbeitgeberin, die Arbeitsplätze nach K zu verlegen, aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt. Diese Entscheidung selbst ist im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Sie ist als vorgegebener betrieblicher Grund hinzunehmen. Der Betriebsrat kann nicht über einen auf diese Vorschrift gestützten Widerspruch nach § 99 Abs. 3 BetrVG erzwingen, dass die unternehmerische Entscheidung rückgängig gemacht wird (*BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - NZA 1994, 187, zu B II 3 a der Gründe*).

47

III. Der zulässige Antrag zu 2. ist begründet. Mit ihm begehrt die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur „Versetzung“ der acht zum Verbleib in F vorgesehenen Mitarbeiter in den Bereich „Rechnungswesen Bordverkauf“.

48

1. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt auch insoweit nicht als erteilt. Seine Verweigerungsschreiben geben hinreichend zu erkennen, dass er Verstöße der Arbeitgeberin gegen die Betriebsvereinbarung „Soziale Auswahlkriterien“ rügen will, die zu Unrecht zugunsten der betreffenden Mitarbeiter angewendet worden sei.

49

2. Für die Rechtsbeschwerdeinstanz war davon auszugehen, dass es sich bei den in F geplanten Maßnahmen um Versetzungen iSv. § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG handelt. Zwar lässt sich mangels entsprechender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen, ob für die betreffenden Mitarbeiter mit der geplanten Tätigkeit im Bereich Bordverkaufsabrechnung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbe-

50



reichs verbunden war. In den Gründen seiner Entscheidung spricht das Landesarbeitsgericht jedoch von den in F „versetzten“ Arbeitnehmern und weder Arbeitgeberin noch Betriebsrat haben das Vorliegen der Voraussetzungen einer Versetzung in Zweifel gezogen. Unter diesen Umständen bedurfte es zumindest aus prozessökonomischen Gründen keiner näheren Sachaufklärung; ihr Ergebnis hätte auf die Zulässigkeit der Maßnahmen mangels Vorliegens von Verweigerungsgründen des Betriebsrats letztlich keinen Einfluss.

3. Die vom Betriebsrat vorgebrachten Widerspruchsründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1, 2 BetrVG sind nicht gegeben. Der Verbleib der vom Antrag zu 2. erfassten Mitarbeiter in F ist Folge der von der Arbeitgeberin korrekt durchgeführten Sozialauswahl. 51

IV. Wegen des Antrags zu 3. war das Verfahren einzustellen. 52

Streitgegenstand eines Feststellungsantrags nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers, eine personelle Maßnahme solange vorläufig durchzuführen, bis über die Berechtigung zu ihrer dauerhaften Durchführung gerichtlich entschieden ist. Dieser Streit ist objektiv erledigt, sobald eine rechtskräftige Entscheidung über die Befugnis zur endgültigen Durchführung vorliegt (*BAG 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - BAGE 112, 329, zu B III 1 der Gründe*). Aus diesen Gründen kommt eine Entscheidung über den Feststellungsantrag nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht mehr in Frage, wenn rechtskräftig über den Zustimmungsersetzungsantrag entschieden worden ist. Die Ausgestaltung des Verfahrens nach § 100 Abs. 2 BetrVG zeigt, dass der Feststellungsantrag des Arbeitgebers von vornherein nur für die Zeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Zustimmungsersetzungsantrag zu stellen ist. Dementsprechend wird die Auslegung - wie hier - regelmäßig ergeben, dass er auf eine vorübergehende Regelung gerichtet und auf die Dauer des Verfahrens über den Zustimmungsersetzungsantrag befristet ist (*BAG 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - aaO, zu B III 2 der Gründe*). 53

Nach Wegfall der Rechtshängigkeit des Feststellungsantrags ist das ihn betreffende Verfahren durch Beschluss einzustellen. Gem. § 81 Abs. 2 Satz 2, § 83a Abs. 2 Satz 1 ArbGG ist ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einzustellen, wenn entweder der Antragsgegner seinen Antrag in zulässiger Weise zurücknimmt oder die Beteiligten es übereinstimmend für erledigt erklären. Die Vorschriften geben zu erkennen, dass ein Beschlussverfahren mit dem Ende der Rechtshängigkeit eines Antrags nicht von selbst sein Ende findet, sondern es dazu der förmlichen Einstellung durch 54



das Gericht bedarf. Die Einstellung ist deshalb in entsprechender Anwendung des § 81 Abs. 2 Satz 2, § 83a Abs. 2 Satz 1 iVm. § 92 Abs. 2 Satz 3, § 95 Satz 4 ArbGG auch in Fällen wie diesem auszusprechen (vgl. BAG 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - aaO, zu B III 3 der Gründe mwN).

V. Der von der Arbeitgeberin mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgte Hilfsantrag ist dem Senat auf Grund des Erfolgs des Hauptantrags zu 1. nicht zur Entscheidung angefallen. Der ihn betreffende Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist gegenstandslos.

55

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Frischholz

Spoo

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)