

12 TaBV 46/22
6 BV 107/22
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 02.08.2023

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

1. Z. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer D. u. E. P.-straße 15 - 17, V.

Antragstellerin und Beteiligte zu 1

Verfahrensbevollmächtigte

U. e. V., T.-straße 7 - 9, I.

2. Betriebsrat der Z. GmbH vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden F. P.-
straße 15 - 17, V.

Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer

Verfahrensbevollmächtigter

Rechtsanwalt H., R.-straße 22, Q.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

nach Anhörung der Beteiligten am 02.08.2023

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Winter und den ehrenamtlichen Richter Hartwich

für Recht erkennt:

1. **Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsge-
richts Düsseldorf vom 04.10.2022 – 6 BV 107/22 – wird zurückgewiesen.**
2. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

GRÜNDE:

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

Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist eine Gießerei mit Sitz in V. Sie stellt Gussteile aus Kugelgraphitguss (Sphäroguss) für PKW und Nutzfahrzeuge her. Dazu gehören unter anderem Fahrwerksteile wie Schwenklager, Radträger und Querlenker, Hinterachsgehäuse, Kurbelwellen und Pleuel. Bei der Arbeitgeberin sind zurzeit ca. 970 Mitarbeiter beschäftigt. Der Beteiligte zu 2. (im Folgenden: Betriebsrat) ist der bei der Arbeitgeberin gebildete 15-köpfige Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin schrieb die Stelle als Koordinator Elektrotechnik im Zeitraum vom 21.03.2022 bis 04.04.2022 intern aus. Auf die Stellenausschreibung bewarben sich intern vier Mitarbeiter, Herr J., Herr A. (damals Betriebsratsmitglied und inzwischen ausgeschieden), Herr Y. (Betriebsratsmitglied) und Herr G. In der Folgezeit fanden Gespräche mit den vorgenannten Bewerbern statt. Auf der Arbeitgeberseite nahmen an den Bewerbungsgesprächen Herr K. und Frau O. teil. Im Rahmen dieser Bewerbungsgespräche verwendete Frau O. Interviewbögen, in welchen sie sich während der Bewerbungsgespräche handschriftliche Notizen machte. Im Nachgang zu den Bewerbungsgesprächen setzten sich Herr K. und Frau O. zusammen und Herr K. füllte für jedes der Bewerbungsgespräche jeweils einen Interviewbogen in MS-Word aus. Er führte dabei sowohl seine Eindrücke als auch die Eindrücke von Frau O. zu dem jeweiligen Bewerber zusammen. In den Interviewbögen waren Punkte für einzelne Kriterien hinsichtlich der einzelnen Bewerber aufgeführt, die zu einer aufgeführten Gesamtpunktzahl führten. Ebenso befanden sich in den Bögen weitere Erläuterungen zu den einzelnen Bewerbern. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlage AS2 „Vergleich Stellen- / Anforderungsprofil mit Bewerberprofil“ zur Antragschrift Bezug genommen. Herr J. erreichte hierbei die höchste Punktzahl. Eine Zustimmung des Betriebsrats zur Verwendung der Interviewbögen lag nicht vor. Nach diesen Gesprächen entschied sich die Arbeitgeberin für den Mitarbeiter Herrn J. und wollte die Stelle als Koordinator Elektrotechnik mit ihm besetzen.

Mit Schreiben vom 03.05.2022 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung des Mitarbeiters J. auf die Stelle als Koordinator Elektrotechnik. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat unter Angabe der Personalien des Mitarbeiters J. darin mit, dass Herr J. auf die Position als Koordinator Elektrotechnik versetzt werden soll. Sie teilte dem Betriebsrat den Ablauf des Bewerbungsverfahrens sowie die Bewerber mit und fügte die seitens Herrn K. und Frau O. gemeinsam ausgefüllten Interviewbögen bei. Sie führte weiter Folgendes aus: „Nach diesen Gesprächen haben wir uns für Herrn J. entschieden und möchten ihn nunmehr zum 09.05.2022 versetzen“. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat zudem mit, dass keine

Auswirkungen oder Nachteile für andere Beschäftigte entstünden und gegenteilig durch die Versetzung sichergestellt werde, dass der Bereich Betriebstechnik eine geordnete Nachfolge erhalte, so dass es im Bereich des Herrn M. durch die Versetzung zu keiner Arbeitsverdichtung komme. Sie stellte zudem die Qualifikationen und die Eignung von Herrn J. dar. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Mitteilung der Arbeitgeberin vom 03.05.2022 an den Betriebsrat nebst Anlagen (Anlage AS3 zur Antragsschrift) Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 06.05.2022, der Arbeitgeberin am 09.05.2022 zugegangen, verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zur geplanten Versetzung. In dem Schreiben vom 06.05.2022 hieß es u.a. wie folgt:

„Sehr geehrte Damen und Herren,
der Betriebsrat hat sich mit ihrem Antrag zur personellen Maßnahme gem. § 99 BetrVG der oben genannten Person eingehend befasst und beschlossen der personellen Einzelmaßnahme die Zustimmung zu verweigern.

Der Betriebsrat möchte klarstellen, dass wir mit der Zustimmungsverweigerung nicht an den Fähigkeiten des Herrn J. bezogen auf die Stelle des Koordinators zweifeln. ...

Der Betriebsrat hält die Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für unzureichend. ...

Zu den dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG vorzulegenden Unterlagen gehören grundsätzlich auch solche Unterlagen, die der Arbeitgeber anlässlich einer Bewerbung über die Person des Bewerbers gefertigt hat. Dies sind vor allem Schriftstücke, die er allein oder zusammen mit dem jeweiligen Bewerber erstellt hat, um (auch) auf ihrer Grundlage seine Auswahlscheidung zu treffen, wie etwa Personalfragebögen, standardisierte Interview- oder Prüfungsergebnisse oder schriftliche Protokolle über Bewerbungsgespräche (BAG v. 17.08.2008 - 1 ABR 20/07).

Abgesehen davon, dass sie einen Fragebogen verwandt haben, der nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt ist, weiß der Betriebsrat nicht, wie die Arbeitgeberin die Bewertung im Einzelnen durchgeführt hat. Nach welchen Kriterien haben sie die Punkte vergeben. Hier bitten wir um Erklärung.

Die Auswirkungen der Versetzung haben sie unzureichend und falsch erläutert.

Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung nach § 99 (2) 3. und 4. BetrVG.

...“

Dazu führte der Betriebsrat in dem Schreiben vom 06.05.2022 u.a. Folgendes aus: Herr J. arbeite in einem Schichtsystem mit 20 Elektrikern (5 Schichten à 4 Elektriker). Die Anlernzeit dauere pro Fertigungslinie mindestens ein halbes Jahr. Früher sei jemand Neues erst angelernt worden, bevor jemand den Arbeitsplatz intern gewechselt habe. Eine Nachfolge für Herrn J. liege nicht vor. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt stünden nur noch 14 Elektriker zur Verfügung. Dies würde zu einer Leistungsverdichtung führen. Zudem würde Herr J. selbst benachteiligt werden, da der Vorgänger der Stelle, auf die er versetzt werden soll, aufgrund der verweigerten Zustimmung des Betriebsrates noch nicht endgültig versetzt sei. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Betriebsrats vom 06.05.2022 (Anlage AS4 zur Antragsschrift,) Bezug genommen. Im Hinblick auf diese Zustimmungsverweigerung informierte die Arbeitgeberin zunächst den Mitarbeiter J..

Mit Schreiben vom 17.05.2022 - das wegen eines Datumsfehlers als Datum den 03.05.2022 ausweist -, dem Betriebsrat am selben Tag per E-Mail überreicht, teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, dass die Maßnahme ab dem 18.05.2022 bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung vorläufig durchgeführt werde, da dies aus dringenden sachlichen Gründen erforderlich sei, um die Lücke bzgl. der Versetzung von Herrn M. zu schließen. Der Bereich sei dringend auf Unterstützung angewiesen. Ohne klare berufliche Perspektive stehe zudem zu befürchten, dass Herr J. das Unternehmen verlasse. Die Arbeitgeberin ergänzte ihre Anhörung vom 03.05.2022 zudem dahingehend, dass der Ablauf der Beschreibung des Auswahlverfahrens nochmals dargestellt wurde. Zudem teilte sie insbesondere mit, warum aus ihrer Sicht keine Leistungsverdichtung eintreten werde. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf Anlage AS5 zur Antragsschrift Bezug genommen. Erstmals ab dem 18.05.2022 setzte die Arbeitgeberin Herrn J. im Rahmen der vorläufigen Maßnahme als Koordinator ein. Dies war auch noch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am 02.08.2023 der Fall.

Der Betriebsrat bestritt mit Schreiben vom 19.05.2022, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei und forderte die Arbeitgeberin auf, die Maßnahme aufzuheben.

Die streitgegenständliche Stelle als Koordinator nahm zuvor der Mitarbeiter M. wahr, der selbst wiederum zum 01.05.2022 vorläufig versetzt wurde. Auch bzgl. des Mitarbeiters M. verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung. Hierzu leitete die Arbeitgeberin bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein, das - nachdem Möglichkeiten einer gütlichen Einigung gescheitert waren - im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am 02.08.2023 weiter bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf anhängig war. Durch die Versetzung des Mitarbeiters M. war der Mitarbeiter C. zunächst alleine im Bereich der Elektrotechnik tätig, der Bereich, in den der Mitarbeiter J. versetzt werden soll.

Im Betrieb der Arbeitgeberin fand die noch zwischen der B. GmbH & Co KG und dem damaligen Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit und Organisationsoptimierung im Geschäftsleitungsbereich Betriebstechnik vom 23.05.2003 (im Folgenden BV 02/2003) Anwendung. In der BV 02/2003 hieß es u.a.:

„...“

2. Individuelle regelmäßige Arbeitszeit und Schichtpläne

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 152,25 Stunden. Die Verteilung der individuellen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit wird für den Bereich der Form- und Gießanlagen- sowie Schmelzereiarbeit in folgenden Darstellungen abgebildet

- Anlage 1 Ermittlung der tariflichen täglichen Arbeitszeit
- Anlage 2 Ermittlung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit
- Anlage 3 Persönliche Schichtplaneinteilung

Ein Wechsel in eine andere Schichtgruppe (Anlage3) aus betrieblichen oder persönlichen Gründen ist zulässig.

Über 152,25 Stunden im Monat hinaus geleistete Arbeitsstunden stellen grundsätzlich Mehrarbeit dar.

...“

Die Anlage 3 zur BV 02/2003 enthielt den ersten Schichtplan für die Jahre 2003/2004 mit den namentlichen Zuordnungen der einzelnen Beschäftigten zu den Schichtgruppen. Zahlen waren darin nicht festgeschrieben. Dieser Schichtplan wurde nachfolgend bis zum Termin der letzten Anhörung am 02.08.2023 in dem entsprechenden Format so weiterverwandt, wobei die Namen andere waren. Der Plan war jeweils bei dem Betriebsrat als Excel-Datei hinterlegt. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die in Ablichtung zur Akte gereichte BV 02/2003 nebst Anlagen 1, 2 und 3 sowie den 1. Nachtrag vom 07.07.2003, den 2. Nachtrag vom 10.03.2006, den 3. Nachtrag vom 15.09.2006, den 4. Nachtrag vom 21.10.2008 und den 5. Nachtrag vom 16.02.2009 Bezug genommen. Der Betriebsrat war im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am 02.08.2023 zurückgetreten, ohne dass bislang eine Neuwahl erfolgt war.

Die Arbeitgeberin hat die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates zur Zustimmungsverweigerung gerügt. Die Arbeitgeberin hat gemeint, der Betriebsrat sei mit Schreiben vom 03.05.2022 umfassend und unter Beifügung aller relevanten Informationen und Nachweise angehört worden. Der Betriebsrat könne keine Gesprächsnotizen aus den Bewerbungsgesprächen fordern. Er habe alle relevanten Informationen aus dem Bewerbungsgespräch erhalten. Zu den vorzulegenden Bewerbungsunterlagen gehörten handschriftlichen Unterlagen nur, wenn sie der Arbeitgeber bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt habe. Erinnerungstütschen seien ohne Bedeutung. Danach seien die Notizen von Frau O. nicht vorzulegen, da diese jeweils in MS

...

Word übertragen worden seien und nur als Gedächtnisstütze gedient hätten. Die Entscheidung für Herrn J. sei sodann gemeinsam mit Herrn L. auf der Grundlage des Interviewbogens in MS Word getroffen worden.

Es bestehe kein Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Es liege kein Verstoß gegen die BV 02/2003 vor. Diese verpflichte nicht zu einem Schichtsystem mit fünf Schichten und einer Besetzung von jeweils vier Elektrikern und vier Schlossern. Zudem habe sie als Arbeitgeberin keinen Einfluss auf Abgänge.

Es bestehe kein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Durch die Versetzung werde sichergestellt, dass der Bereich Betriebstechnik, gerade vor dem Hintergrund der bevorstehenden Reorganisation, nachhaltig gestärkt und eine geregelte Nachfolge für den zum 01.05.2022 (vorläufig) zum Assistenten Elektrotechnik eingesetzten Mitarbeiter, Herrn M. sichergestellt werde. Durch die (vorläufige) Versetzung des Mitarbeiters M. als Assistenten Elektrotechnik, sei es notwendig, die freigewordene Stelle des Koordinators Elektrotechnik zeitnah nach zu besetzen.

Der Betriebsrat verhalte sich zudem widersprüchlich, da er der Versetzung des Mitarbeiters M. nicht zustimmte mit der Begründung, dass eine Nachbesetzung nicht geplant sei und es somit zu einer Leistungsverdichtung komme. Diese solle jedoch vorliegend mit dem Mitarbeiter J. erfolgen.

Die Arbeitgeberin hat behauptet, durch die Versetzung würden betriebliche Abläufe der Fertigungslinien nicht gestört. Auch bestehe für einen Elektriker keine Anlernzeit von zwei Jahren, sondern in dem Bereich etwa sechs Monate. Neue Mitarbeiter in diesem Bereich arbeiteten stets in Begleitung von erfahrenen Kollegen zusammen. Nach dieser Einarbeitung könnten die Angelernten die Anlage selbstständig und eigenverantwortlich bedienen. Insbesondere hätten die neuen Mitarbeiter auch nach dieser Zeit die Unterstützung durch die erfahrenen Kollegen und könnten sich jederzeit auf Kollegialität untereinander verlassen. Es werde nicht erwartet, dass alle Mitarbeiter alle Anlagen beherrscht betreiben können.

Die Arbeitgeberin hat weiter vorgetragen, durch die Versetzung des Mitarbeiters J. finde keine Leistungsverdichtung in der betreffenden Abteilung statt. Die Arbeitgeberin könne die Lücke bis Anfang nächsten Jahres mit eigenen Mitarbeitern schließen. Eine vorzeitige Entlastung sei bereits seit dem 01.08.2022 eingetreten, da - was zwischen den Beteiligten unstrittig ist - drei Mitarbeiter, die Herren W., S. und KE. ihre Anlernzeit beendet haben und vollumfänglich eingesetzt werden können. Die personelle Situation in dem Bereich sei aufgrund diverser Verluste durch gelungene Abwerbeversuche und des enormen Fachkräftemangels ohnehin belastet. Daher sei sie daran interessiert, eigene Mitarbeiter in dem Bereich einzugliedern und langfristig und perspektivisch zu planen. In der Abteilung seien derzeit 18 Mitarbeiter tätig. Herr LJ. und Herr MX. seien nicht langzeiterkrankt. Herr MX. sei wegen einer Knieoperation 2-3 Monate ausgefallen, arbeite aber wieder. Ein anderer Arbeitnehmer falle aufgrund seines Alters mal aus. Herr QX. könne nicht nur in der Werkstatt eingesetzt werden, er könne lediglich nur in der Frühschicht eingesetzt werden. Dass Herr A. 50 % freigestellt werden müsse, stelle eine pauschale Behauptung dar. Für eine Freistellung bedürfe es einer Erforderlichkeit. Vorrangig hätten freigestellte Betriebsratsmitglieder die Aufgaben zu erledigen.

In den fünf Schichten arbeiten jeweils zwei erfahrene Mitarbeiter mit einem Neuling. Ein Austausch und die Unterstützung untereinander seien immer erforderlich, auch im Falle von externen Einstellungen.

Auch liege kein Zustimmungsverweigerungsgrund nach 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG vor. Es bestehe kein Nachteil für den Mitarbeiter J. dadurch, dass die zu besetzende Stelle nicht endgültig frei sei, da der Betriebsrat der Versetzung des Mitarbeiters M. widersprochen habe. Hierbei handele es sich nicht um einen Zustimmungsverweigerungsgrund.

Die vorläufige Durchführung der Maßnahme sei aus sachlichen Gründen dringend erforderlich.

Die Arbeitgeberin hat mit der am 23.05.2022 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und dem Betriebsrat am 02.06.2022 zugestellten Antragschrift beantragt,

1. **festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Mitarbeiters J. von der Funktion als Elektriker des Nr. 200 EE4 FA Elektrotechnik Stufe 2 in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination als erteilt gilt,**
2. **hilfsweise:**
 - a) **die mit Schreiben vom 06.05.2022 verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Mitarbeiters J. von der Funktion als Elektriker in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination zu ersetzen und**
 - b) **festzustellen, dass die vorläufige Versetzung des Mitarbeiters J. von der Funktion als Elektriker in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.**

Der Betriebsrat hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat folgende Wideranträge gestellt:

1. **es wird festgestellt, dass die vorläufige Versetzung des Arbeitnehmers Herr J. zum 18.05.2022 offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war;**
2. **der Arbeitgeberin wird aufgegeben, die Versetzung des Arbeitnehmers Herr J. auf den Arbeitsplatz Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination aufzuheben;**

- 3. der Arbeitgeberin wird bei Meidung eines Zwangsgeldes in Höhe von bis zu 250,00 Euro für jeden Tag der Zuwiderhandlung aufgegeben, die Versetzung bis spätestens zwei Wochen nach Rechtskraft dieses Beschlusses aufzuheben.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Wideranträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat behauptet, es liege eine wirksame Beschlussfassung über die Zustimmungsverweigerung vor.

Der Betriebsrat ist der Ansicht gewesen, er sei bereits nicht unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen nach § 99 Abs.1 BetrVG unterrichtet worden. Die Zustimmungsverweigerung sei zudem begründet und die Maßnahme sei offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich.

Die Arbeitgeberin habe im Rahmen der Unterrichtung die genauen Personalien, den Zeitpunkt der Maßnahme und alle persönlichen Tatsachen über den oder die Bewerber bzw. betroffenen Arbeitnehmer mitzuteilen, die ihn zur Verweigerung der Zustimmung berechtigen könnten, insbesondere alle Umstände über die fachliche und persönliche Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz, sowie über die betrieblichen Auswirkungen. Die Verwendung der Bögen in dem Bewerbungsgespräch verletze seine Mitbestimmungsrechte nach § 94 BetrVG. Zu den vorzulegenden Bewerbungsunterlagen gehörten alle Unterlagen, die die Arbeitgeberin bei ihrer Auswahlentscheidung berücksichtigt habe, somit auch die Interviewbögen von Frau O.. Die Vorlagepflicht umfasse damit nicht nur die klassischen Bewerbungsunterlagen, sondern auch die von dem Arbeitgeber anlässlich der Bewerbung selbst erstellten Unterlagen. Zweck der Unterrichtungs- und Vorlagepflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei es, dass er den gleichen Informationsstand besitze wie die Arbeitgeberin. Er habe mit Schreiben vom 06.05.2022 die Arbeitgeberin auf die fehlenden Bewerbungsunterlagen hinsichtlich der Interviewbögen von Frau O. aufmerksam gemacht und eine Erklärung verlangt. Nach den vorgelegten Unterlagen habe er nicht nachvollziehen können, wie die Bewertung im Einzelnen durchgeführt und nach welchen Kriterien Punkte vergeben worden seien. Seine fehlende Unterrichtung sei auch nicht mit der ergänzenden Anhörung vom 17.05.2022 nachgeholt worden.

Die Zustimmungsverweigerung sei zudem begründet. Er habe die Verweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 4 BetrVG geltend gemacht.

Die Versetzung verstoße gegen die BV 02/2003. Nach der Betriebsvereinbarung gelte für den Bereich Betriebstechnik (Elektriker und Schlosser) ein Schichtsystem mit fünf Schichten. Jede Schicht sei mit vier Elektrikern und vier Schlossern zu besetzen.

Die Zustimmungsverweigerung sei zudem nach § 99 Abs.2 Nr. 3 BetrVG begründet. Durch die Versetzung würden andere im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer durch eine Leistungsverdichtung Nachteile erleiden. Der bisherige Arbeitsplatz des Mitarbeiters J. werde nicht wiederbesetzt, sondern die Stelle entfalle. Eine Schicht könne daher nur noch mit drei Elektrikern statt mit vier Elektrikern besetzt werden. In der Abteilung würden lediglich 14 Mitarbeiter arbeiten. Herr MX. und Herr LJ. seien langzeiterkrankt und

Herrn A. müsse als neues Betriebsratsmitglied zu 50 % für Betriebsratsarbeit und Schulungen freigestellt werden. Herr QX. könne aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ausschließlich in der Werkstatt eingesetzt werden, für die Schichtarbeit stehe er nicht mehr zur Verfügung.

Die Arbeitgeberin übersehe betreffend die Anlernzeit, dass der „Warmbereich“ aus vier sehr unterschiedlichen Fertigungslinien und der Schmelzerei bestehe. Richtig sei, dass für eine Fertigungslinie eine Anlernzeit von sechs Monaten erforderlich sei. Der Einsatz der Elektriker für den gesamten Bereich, vier Fertigungslinien und die Schmelzerei, erfordere mindestens eine Einarbeitung von zwei Jahren. Neben ihrer geschuldeten Arbeit müssten die Mitarbeiter ohne Entlastung zusätzlich die Neulinge anlernen und kollegial unterstützen. Aufgrund diverser Verluste durch gelungene Abwerbversuche und des enormen Fachkräftemangels sei die personelle Situation der Abteilung Elektrotechnik äußerst angespannt. Die Leistungsverdichtung sei weder durch betriebliche noch persönliche Gründe gerechtfertigt.

Der Feststellungsantrag nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG sei abzuweisen. Es liege auf der Hand, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag der Arbeitgeberin zurückgewiesen, weil die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung von Herrn J. nicht als erteilt gelte. Das Arbeitsgericht hat dem Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin stattgegeben und festgestellt, dass die vorläufige Versetzung des Mitarbeiters J. offensichtlich nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Der Hilfsantrag der Arbeitgeberin zu 2 b) hatte insoweit keinen Erfolg. Die Wideranträge des Betriebsrats hat das Arbeitsgericht als unzulässig zurückgewiesen. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.10.2022 ist dem Betriebsrat am 26.10.2022 und der Arbeitgeberin am 27.10.2022 zugestellt worden. Der Betriebsrat hat am 24.11.2022 Beschwerde eingelegt und diese - nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 26.01.2023 - am 26.01.2023 begründet. Die Arbeitgeberin hat am Montag, den 28.11.2022 Beschwerde eingelegt und diese - nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 27.01.2023 - am 27.01.2023 begründet.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Versetzung des Mitarbeiters J. zu Unrecht ersetzt habe.

Zunächst fehle es an einer ordnungsgemäßen Einleitung des Zustimmungsverfahrens. Die Auswahlentscheidung beruhe auf einem groben Verstoß der Arbeitgeberin gegen das BetrVG, weil die Arbeitgeberin einen Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze ohne seine Zustimmung verwandt habe. Dieses mitbestimmungswidrige Verhalten habe er im Schreiben vom 06.05.2022 auch gerügt. Es fehlten zudem nach wie vor die handschriftlichen Notizen von Frau O. Ihm sei es nach Lektüre der Unterlagen weder möglich, Anregungen für die Auswahl zu geben, noch das Auswahlverfahren zu überprüfen. Die Auswahlentscheidung sei für ihn nicht nachvollziehbar. Die Bögen seien widersprüchlich, die Kriterien nicht nachvollziehbar und die Punktevergabe willkürlich. Es sei weder nachvollziehbar noch ihm erläutert, nach welchen Kriterien die Einzelpunkte vergeben worden seien. Es sei auch nicht nachvollziehbar, in welchem

Verhältnis die Punkte der Einzelbewertungen in die Gesamtpunktzahl einfließen. Aufgrund der mitbestimmungswidrigen Verwendung der Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze habe er Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung. Die Interviewbögen könnten die Auswahlentscheidung deshalb nicht begründen. Er könne auch nicht prüfen, ob die beiden Betriebsratsmitglieder benachteiligt worden seien.

Ihm stehe zudem der Zustimmungsverweigerungsgrund aus § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu. Es bestehe Streit über die Dauer der Anlernzeit im Warmbereich. Erforderlich sei eine Einarbeitungszeit von zwei Jahren wegen der vorhandenen vier Fertigungslinien. Die Arbeitnehmer in dem Warmbereich würden eine erhebliche Mehrarbeit und Leistungsverdichtung erfahren. Eine Entspannung der personellen Situation durch die drei Arbeitnehmer, die Anfang 2022 ihre Facharbeiterprüfung bestanden, sei nicht eingetreten. Vielmehr müssten die erfahrenen Facharbeiter neben ihrer geschuldeten Arbeit zusätzlich die „Neulinge“ anlernen und kollegial unterstützen. Für ihre zusätzlichen Aufgaben erhielten sie keine Entlastung und keinen Ausgleich.

Es treffe nicht zu, dass ein Mitarbeiter im Bereich Betriebstechnik, dem die hier streitige Stelle zugeordnet sei, die Arbeit für zwei weitere alleine verrichten müsse.

Die Versetzung verstoße auch gegen die BV 02/2003. Diese regele ein Schichtsystem mit fünf Schichten. Nach der Vereinbarung in Anlage 3 sei jede Schicht mit vier Elektrikern und vier Schlossern zu besetzen. Aus dem ersten Schichtplan und mit den dort aufgeführten Namen habe man ja gewusst, wie die entsprechenden Schichten besetzt seien, nämlich jeweils 4+4 in den Gruppen 1-5. Er habe sich auf diesen Zustimmungsverweigerungsgrund auch im Schreiben vom 06.05.2022 ausreichend berufen, als er auf das Schichtsystem mit den 20 Elektrikern (5 Schichten zu je 4 Elektrikern) hingewiesen habe sowie darauf, dass dieses durch die Versetzung von Herrn J. geschwächt werde.

Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin habe er einen Verstoß gegen § 94 BetrVG in der Zustimmungsverweigerung vom 06.05.2023 gerügt. Es liege auch ein Personalfragebogen vor, weil es um formularmäßig zusammengefasste zu beantwortende Fragen gehe. Es sei unerheblich, dass ein Befragter den Bogen ausfülle. Die Fragen seien standardisiert, wie der Fragebogen in dem Verfahren betreffend die Stelle des Assistenten der Elektrotechnik zeige. So seien die Fragen zum Profilelement der Stelle identisch. Es sei davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin diese standardisierten Fragen in allen Bewerbungsgesprächen verwende.

§ 94 BetrVG sei auch eine Verbotsnorm i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Der Schutzzweck des § 94 BetrVG könne nur erreicht werden, wenn die Versetzung jedenfalls zunächst unterbleibt.

Der Betriebsrat beantragt,

- 1. den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.10.2022 - 6 BV 107/22 -, abzuändern und den Antrag auf seine Zustimmung zur Versetzung des Herrn J. zurückzuweisen;**

Der Betriebsrat hat beantragt,

2. **der Arbeitgeberin aufzugeben, die Versetzung des Arbeitnehmers Herr J. auf den Arbeitsplatz Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination aufzuheben;**
3. **der Arbeitgeberin bei Meldung eines Zwangsgeldes in Höhe von bis zu 250,00 Euro für jeden Tag der Zuwiderhandlung aufzugeben, die Versetzung bis spätestens zwei Wochen nach Rechtskraft dieses Beschlusses aufzuheben;**
4. **die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückzuweisen.**

Die Arbeitgeberin beantragt,

1. **die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen;**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

2. **den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.10.2022, Aktenzeichen - 6 BV 107/22 - wie folgt abzuändern:**

Es wird festgestellt, dass die vorläufige Versetzung des Mitarbeiters J. von der Funktion als Elektriker in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nummer 199 EE 4 Anlagenkoordination aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass der Betriebsrat spätestens mit Kenntnis des Beschlusses des Arbeitsgerichts alle Tatsachen und Informationen hätte würdigen können. Er hätte bei Bedarf einen neuen Beschluss fassen müssen, so dass die Zustimmung nunmehr als erteilt gelte und die Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen sei.

Im Übrigen habe der Betriebsrat sich nicht mit den Gründen des Beschlusses befasst. Es fehle deshalb an einer ordnungsgemäßen Beschwerdebeurteilung. Diese sei unzulässig. Der Betriebsrat wiederhole lediglich seinen erstinstanzlichen Vortrag. Dem Betriebsrat sei gar nicht aufgefallen, dass das Arbeitsgericht in seinen Beschlussgründen keine Ausführungen zum Thema „Fragebögen“ gemacht habe. Im Übrigen sei das Vorbringen zum Thema „Fragebögen“ gemäß § 67 Abs. 4 ArbGG unzulässig. Schließlich verwende der Betriebsrat identische Textbausteine in nahezu sämtlichen gerichtsanhängigen Verfahren. Gerade der Hinweis auf die fehlenden Bewerbungsunterlagen sei eine Blaupause aus anderen Verfahren. Das Verfahren sei zudem höchst widersprüchlich und schikanös, weil der Betriebsrat Qualifikation und Eigenschaften von Herrn J. nie in Abrede gestellt habe. Der Betriebsrat widerspreche sich selbst, wenn er jetzt die Qualifikation des Herrn J. in Abrede stelle. Im Hinblick auf § 9 ArbGG seien gerade im Arbeitsrecht hohe Anforderungen an die Beschwerdebeurteilung zu stellen.

Diesen sei nicht genügt. Schließlich betreibe der Betriebsrat keinen eigenen Begründungsaufwand, was zeige, dass die Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen sei. Das Arbeitsgericht habe jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrats zu Recht ersetzt. Er habe den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats habe sie keinen mitbestimmungspflichtigen Personalfragebogen oder Beurteilungsgrundsätze verwendet. Herr K. und Frau O. hätten lediglich für sich Punkte nach den Bewerbungsgesprächen notiert, die lediglich als Erinnerungsstütze für die Besprechung mit ihrem Vorgesetzten, Herrn L., und für die Abfassung des an den Betriebsrat gerichteten Unterrichtungsschreibens dienten. Daher seien die im Nachgang erstellten Punkte auch nicht relevant für die später erfolgte Entscheidung für Herrn J., die durch Herrn L. getroffen worden sei.

Es handele sich bei den Interviewbögen nicht um Beurteilungsgrundsätze i.S.v. § 94 BetrVG. Der Interviewbogen sei alleine für die Stelle Koordinator Elektrotechnik zugeschnitten worden. Soweit sie einen Interviewbogen für die Stelle des Assistenten der Elektrotechnik (Anlage AS 9 zum Schriftsatz vom 07.07.2023) verwandt habe, verweise sie auf den sachlichen Zusammenhang der Stelle, sowie darauf, dass andere Anforderungen vorlagen und unterschiedliche Fragen verwandt worden seien, die lediglich teilweise Überschneidungen beinhalteten. Die Interviewbögen betreffend die Stellen Meister, Messtechnik, Werkzeugmaschine (Anlagenkonvolut AS 10 zum Schriftsatz vom 07.07.2023) seien, wie auch die beiden anderen Interviewbögen, nur einmal verwandt worden und spezifisch. Es seien dort keine allgemeinen Grundsätze aufgestellt worden.

Anhand der übermittelten Unterlagen habe der Betriebsrat sich in ausreichender Weise ein eigenes Bild machen können. Auf die Punktevergabe des Herrn K. und der Frau O. in den Interviewbögen komme es letztendlich gar nicht an. Nach den beiden vorbezeichneten Mitarbeitern folge die Profileinschätzung vor allem auf subjektiven Kriterien in Verbindung mit den geführten Gesprächen mit den Bewerbern sowie den Bewerbungsunterlagen der einzelnen Mitarbeiter. Auf diesen subjektiven Eindrücken beruhten auch die Notizen und Punkte von Frau O. und Herrn K. In Verbindung mit den übersandten Bewerbungsunterlagen habe der Betriebsrat die Gründe der Auswahlentscheidung erkennen können. Die Auswahl selbst sei im Übrigen alleine ihre Sache.

Da der Betriebsrat selbst den Mitarbeiter J. für qualifiziert halte, sei die Zustimmungsverweigerung zur Versetzung widersprüchlich und zeige die aktuelle Blockadehaltung des Betriebsrats.

Die angebliche Benachteiligung der Mitarbeiter Y. und A. sei präkludiert und unzutreffend. Dem Betriebsrat sei außerdem bekannt, dass sie Herrn A. habe halten wollen und ihm ein entsprechendes Angebot unterbreitet habe. Dies habe sein Ausscheiden nicht verhindern können. Im Übrigen dürfe der Betriebsrat eigene Mitglieder nicht bevorzugen.

Es komme entgegen der Ansicht des Betriebsrats durch die Versetzung von Herrn J. nicht zu einer erheblichen Leistungsverdichtung in der Abteilung Elektrotechnik.

Auf die Anlernzeit von drei Arbeitnehmern komme es mit dem Arbeitsgericht schon nicht an, weil die Versetzung des Mitarbeiters J. durch einen betrieblichen Grund gerechtfertigt sei. Das Arbeitsgericht habe richtigerweise festgestellt, dass sie durch die

Versetzung gerade auch eine Leistungsverdichtung anderer Mitarbeiter verhindern möchte. Es sei gerade um den Ersatz von Herrn M. gegangen. Die Nichtbesetzung der durch dessen Versetzung freiwerdende Stelle führe an dieser Stelle zu einer erheblichen Leistungsverdichtung. Im Übrigen sei die Schwelle der Erheblichkeit nicht überschritten, wenn in einer Abteilung - sei sie mit 18 oder 14 Personen besetzt - eine Person durch Versetzung weg falle.

Es sei außerdem rechtsmissbräuchlich, wenn der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung des Herrn M. verweigere, weil dadurch eine Leistungsverdichtung eintrete, er zugleich aber in diesem Verfahren die Zustimmung zur Versetzung des Herrn J. als Maßnahme zur Behebung der monierten Leistungsverdichtung verweigere.

Soweit - unstreitig - drei Mitarbeiter ihre Anlernzeit beendet hatten, führe dies zu einer Entspannung der Situation, da derzeit 19 Arbeitnehmer in der Abteilung beschäftigt würden. Selbstverständlich müssten neue Kollegen eingearbeitet werden und kollegial unterstützt werden. Dies führe jedoch nicht zu einer unverhältnismäßigen Überlastung der anderen Arbeitnehmer, so wie der Betriebsrat dies ohne detaillierte Schilderung behauptete. Zudem sei dem Betriebsrat die Personalsituation aus eigener Anschauung bekannt. Sie beabsichtige zudem weiteres Personal zu rekrutieren, was aber angesichts des Fachkräftemangels schwierig sei.

Es liege kein Verstoß gegen die BV 02/2003 vor. Die diesbezügliche Rüge sei zu spät erfolgt und lasse sich der Zustimmungsverweigerung vom 06.05.2022 nicht entnehmen. Aus der vom Betriebsrat zitierten Formulierung aus dem Schreiben vom 06.05.2022 ergebe sich nicht, dass er meine, dass die BV 02/2003 eine entsprechende Besetzung vorschreibe, gegen die verstoßen werde. Unabhängig davon liege ein Verstoß gegen die BV 02/2003 nicht vor. Diese sehe für das Schichtsystem keine Mindestbesetzung vor.

Es liege auch kein Verstoß gegen § 94 BetrVG vor. Ohnehin habe der Betriebsrat sich in dem Schreiben vom 06.05.2022 darauf nicht berufen und könne diesen Grund im Verfahren nicht nachschieben. Er habe dies zwar angesprochen, aber nicht auf einen Zustimmungsverweigerungsgrund bezogen. Unabhängig davon begründe ein - unterstellter - Verstoß gegen § 94 BetrVG kein Zustimmungsverweigerungsrecht gemäß § 94 BetrVG. Hierbei sei zunächst zu berücksichtigen, dass Auswahl und Durchführung des Bewerbungsprozesses der unternehmerischen Freiheit unterlägen. § 94 BetrVG sei kein Gesetz i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Dies werde schon daran deutlich, dass § 99 BetrVG die Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG und die Ausschreibung nenne, nicht aber § 94 BetrVG. Vielmehr sei § 94 BetrVG durch einen Unterlassungsanspruch sanktioniert. Die Einbeziehung in § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG führe zu einer unzulässigen Doppelbestrafung der Arbeitgeberseite.

Die Kammer hat über die Beschwerde der Arbeitgeberin betreffend die vorläufige Beschäftigung des Mitarbeiters J. durch Teilbeschluss vom 10.05.2023 entschieden. Der Betriebsrat hat seine Beschwerde teilweise mit den Beschwerdeanträgen zu 2. und 3. aus dem Schriftsatz vom 26.01.2023 zurückgenommen. Insoweit hat das Gericht das Verfahren mit Teilbeschluss vom 02.08.2023 eingestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

B. Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.

I. Die form- und fristgerecht eingelegte Beschwerde des Betriebsrats betreffend den vom Arbeitsgericht auf den Antrag der Arbeitgeberin zugesprochenen Zustimmungsersetzungsantrag zur Versetzung des Mitarbeiters J. in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination, der zuletzt alleine noch Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist, ist zulässig. Insbesondere ist die Beschwerde des Betriebsrats ordnungsgemäß begründet.

1. Nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO verlangt eine ordnungsgemäße Beschwerdebegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Begründung muss sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen. Allgemeine, formelhafte Wendungen genügen hierfür nicht. Auch darf sich der Beschwerdeführer nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Beschwerdeführer die angefochtene Entscheidung im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt (BAG 23.02.2021 - 1 ABR 33/19, juris Rn. 11).

2. Diesen Anforderungen wird die Beschwerdebegründung des Betriebsrats betreffend den alleine noch maßgeblichen Beschwerdeantrag zu 1. aus dem Schriftsatz vom 26.01.2023 auf Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts und Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrags gerecht. Der Betriebsrat hat sich in genügender Weise mit der Begründung des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt. So führt er zu 1.4. auf Seite 7 der Beschwerdebegründung aus, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass die Arbeitgeberin mitbestimmungswidrig Beurteilungsgrundsätze und einen Personalfragebogen verwandt habe. Hierin liege ein grober Verstoß gegen das BetrVG. Er habe einen Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung. Die mitbestimmungswidrig aufgestellten Interviewbögen könnten die Auswahlentscheidung nicht begründen. Letztlich entspreche seine Unterrichtung nicht den gesetzlichen Anforderungen, weshalb das Arbeitsgerichts die Zustimmung nicht hätte ersetzen dürfen. Mit dieser Argumentation setzt sich der Betriebsrat in genügender Weise mit der Be-

gründung des Arbeitsgerichts auseinander. Dieses hat auf Seite 13 der Entscheidungsgründe zu II.2.b.(2)(c) im dritten Absatz ausgeführt, dass die Frage, ob mitbestimmungswidrige Auswahlrichtlinien verwendet wurden, für die Frage der vollständigen Unterrichtung unerheblich sei. Diese Begründung bringt der Betriebsrat mit der Beschwerdebegründung zu Fall. Er führt aus, dass das Arbeitsgericht diesen Aspekt aus seiner Sicht verkannt habe und begründet - wie dargestellt - im Einzelnen -, warum deshalb seine Unterrichtung aufgrund des groben Verstoßes gegen das BetrVG und des ihm zustehenden Anspruchs auf Unterlassung und Beseitigung nicht ordnungsgemäß sei und die Zustimmung nicht hätte ersetzt werden dürfen. Dies genügt für eine ordnungsgemäße Beschwerdebegründung. Ob diese von dem Betriebsrat ausgeführte Argumentation zutreffend ist, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Beschwerde.

Die übrigen von der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Zulässigkeit der Beschwerde angesprochenen Fragen, begründen nicht deren Unzulässigkeit. Insbesondere ist es dem Betriebsrat nicht verwehrt das Beschwerdeverfahren durchzuführen, auch wenn er Herrn J. ebenfalls für einen geeigneten Bewerber hält.

II. Die Beschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Mitarbeiters J. in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination auf deren zulässigen Antrag hin zu Recht ersetzt.

1. Der Arbeitgeberin steht das gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG für den Zustimmungsersetzungsantrag erforderliche Rechtsschutzbedürfnis zur Seite.

a) Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der vom Arbeitgeber noch beabsichtigten endgültigen personellen Einzelmaßnahme hat und der Arbeitgeber daher der Zustimmung des Betriebsrats bedarf (BAG 19.04.2012 - 7 ABR 52/10, juris Rn. 26; BAG 10.10.2012 - 7 ABR 42/11, juris Rn. 18). Dies ist der Fall.

b) Es handelt sich bei der hier streitigen Maßnahme um eine Versetzung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Herr J. soll dauerhaft in einen anderen Arbeitsbereich i.S.v. § 95 Abs. 3 BetrVG zugewiesen werden. Es ändert sich bereits das Bild der Tätigkeit von einem Elektriker zu einem Koordinator, weil eine wesentlich andere Arbeitsaufgabe wahrgenommen werden soll. Es geht nicht mehr um die Tätigkeit als Elektriker an den Maschinen, sondern um den Einsatz als Koordinator der Elektrotechnik. Hinzu kommt der Wechsel der Abteilung, sowie der Umstand, dass Herr J. mit der Versetzung auf eine höherwertige Stelle (EG 12 anstelle von bislang EG 10) befördert werden soll. Über das Vorliegen einer Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 BetrVG besteht zwischen den Beteiligten kein Streit. Die Arbeitgeberin hält an der beabsichtigten Versetzung auch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am

02.08.2023 fest. Die Arbeitgeberin bedarf der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung gemäß § 99 BetrVG, weil sie mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschäftigt.

2. Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsersetzungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet.

a) Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme 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 einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG 10.10.2012 - 7 ABR 42/11, juris Rn. 45). Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung darf - unabhängig von den dafür vorgebrachten Gründen - von den Gerichten nur ersetzt werden, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Dazu muss der Arbeitgeber die Anforderungen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sowie bei Einstellungen und Versetzungen auch diejenigen des § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erfüllt haben (BAG 17.06.2008 - 1 ABR 20/07, juris Rn. 13). Die Unterrichtung soll dem Betriebsrat eine verantwortliche (Mit-)Entscheidung bei der personellen Maßnahme ermöglichen (BAG 17.06.2008 - 1 ABR 20/07, juris Rn. 15).

b) Diese Voraussetzungen sind in Bezug auf die Versetzung des Mitarbeiters J. in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination erfüllt. Der Betriebsrat wurde mit dem Schreiben vom 03.05.2022 vollständig unterrichtet. Ihm wurden die über das gemeinsame Laufwerk eingereichten Bewerbungsunterlagen aller vier Bewerber zur Verfügung gestellt. Er wurde so über die Personen der Bewerber unterrichtet. Das Schreiben vom 03.05.2022 unterrichtete den Betriebsrat zudem über den in Aussicht gestellten Arbeitsplatz, auf den die Versetzung beabsichtigt ist und teilt die vorgesehene Eingruppierung mit. In dem Schreiben vom 03.05.2022 selbst wird die vorgenommene Auswahlentscheidung aus Sicht der Arbeitgeberin im Einzelnen begründet. Die Arbeitgeberin hat weiterhin die für alle vier Bewerber ausgefüllten Interviewbögen der Anhörung beigefügt, aus denen ersichtlich ist, wie zu den Fragen zu den einzelnen Profilelementen der Stelle Punkte vergeben wurden. Hinzu kommen jeweils die in den Tabellen aufgeführten Anmerkungen sowie das jeweils notierte Fazit. Dem Betriebsrat wurde so eine verantwortliche Mitentscheidung bei der Auswahlentscheidung zur Versetzung ermöglicht. Die handschriftlichen Notizen von Frau FV. mussten dem Betriebsrat nicht zur Verfügung gestellt werden.

aa) Dem Betriebsrat sind nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zwar nicht nur die Unterlagen der nicht berücksichtigten Bewerber vorzulegen, sondern auch solche Schriftstücke, die der Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens über die Bewerber erstellt hat. Dies gibt der Normzweck des § 99 Abs. 1 BetrVG vor. Der Betriebsrat kann sein Recht, für die zu treffende Auswahl Anregungen zu geben, sachangemessen nur ausüben, wenn er die vom Arbeitgeber ermittelten und von diesem für auswahlrelevant

gehaltenen Daten und Unterlagen kennt. Zu den danach vorzulegenden Bewerbungsunterlagen gehören Unterlagen, die der Arbeitgeber allein oder zusammen mit dem jeweiligen Bewerber anlässlich einer Bewerbung erstellt hat, aber nur, wenn der Arbeitgeber diese Schriftstücke bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt. Aufzeichnungen, die hierfür ohne jegliche Bedeutung sind, muss der Arbeitgeber nicht vorlegen (BAG 14.04.2015 - 1 ABR 58/13, juris Rn. 18 m.w.N.). Nicht mitzuteilen sind dabei z.B. während der Bewerbungsgespräche gefertigte Gesprächsnotizen, die nur als Erinnerungsstütze für die Besprechung mit dem Vorgesetzten und für die Abfassung des an den Betriebsrat gerichteten Unterrichtungsschreibens erstellt werden (BAG 14.04.2015 - 1 ABR 58/13 juris Rn. 19).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze gehörten die Gesprächsnotizen von Frau FV. nicht zu denjenigen Unterlagen, welche dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen waren. Diese waren im Sinne der oben dargestellten Grundsätze für die Auswahlentscheidung ohne Bedeutung. Es handelte sich lediglich um Erinnerungsstützen. Frau O. hatte sich während der Bewerbungsgespräche handschriftliche Notizen auf den Interviewbögen gemacht. Diese Notizen sind aber letztlich nichts Anderes als eine Erinnerungsstütze. Im Nachgang zu den Bewerbungsgesprächen setzten sich Herr K. und Frau O. zusammen und Herr K. füllte für jedes der Bewerbungsgespräche jeweils einen Interviewbogen in MS-Word aus. Er führte dabei sowohl seine Eindrücke als auch die Eindrücke von Frau FV. zu dem jeweiligen Bewerber zusammen. Die so ausgefüllten und dem Betriebsrat auch übergebenen Interviewbögen geben mithin die Grundlage der Auswahlentscheidung wieder, zumal dem Betriebsrat mit den Interviewbögen auch die Bemerkungen in der Tabelle und unten aufgebrachten Fazits mitgeteilt werden. Die handschriftlichen Notizen von Frau O. hatten mithin für die Auswahlentscheidung keine abschließende Bedeutung.

cc) Dieses Ergebnis wird dadurch gestützt, dass das BetrVG dem Betriebsrat kein Teilnahmerecht an den mit Bewerbern geführten Personalgesprächen gewährt. Sein hierdurch bewirktes Informationsdefizit muss der Arbeitgeber nicht durch eine Wiedergabe der mit den Bewerbern geführten Gespräche oder ihrer wesentlichen Inhalte ausgleichen. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verlangt vom Arbeitgeber auch keine Rechtfertigung seiner Auswahl. Gegenstand der Unterrichtung sind nur die wesentlichen Tatsachen und Einschätzungen des Arbeitgebers, die ihn zu der getroffenen Entscheidung bestimmt haben (BAG 14.04.2015 - 1 ABR 58/13, juris Rn. 21). Diese kennt der Betriebsrat entgegen der von ihm eingenommenen Position auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung.

Soweit der Betriebsrat rügt, das die Arbeitgeberin mit den Interviewbögen unter Verstoß gegen § 94 BetrVG einen Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze angewandt habe, ist dies an dieser Stelle rechtlich unerheblich. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, d.h. ein Mitbestimmungsverstoß vorliegt, ändert dies nichts daran, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die tatsächlich von ihr zu Grunde gelegten Daten und Unterlagen der Auswahlentscheidung zu unterrichten hat. Ein etwaiger Verstoß

gegen § 94 BetrVG ist zur Überzeugung der Kammer eine Frage eines Zustimmungsverweigerungsgrunds gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Aus der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 27.02.2018 (- 1 TaBV 25/17, juris Rn. 41 ff.) zu § 94 BetrVG folgt nichts Anderes. Dort hatte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat eine Bewertungsmatrix nicht vorgelegt. Hier hat der Betriebsrat die ausgefüllten Interviewbögen nebst der verschriftlichen Auswahlentscheidung im Schreiben vom 03.05.2022 erhalten. Soweit der Betriebsrat rügt, dass er die Punktevergabe nicht nachvollziehen kann, ist auszuführen, dass diese zum einen eben lediglich auf den tatsächlichen Einschätzungen von Frau O. und Herrn K. beruhen. Dies mag rein subjektiv sein, ist dann aber eben die Auswahlentscheidung, die zudem jedenfalls teilweise durch die Bemerkungen erläutert wird. Nichts Anderes gilt für die Bildung der Gesamtpunktzahl. Die tatsächlichen Grundlagen der Auswahlentscheidung kennt der Betriebsrat. Er kann auf dieser Grundlage prüfen, ob ihm Zustimmungsverweigerungsgründe zustehen und auf die Auswahlentscheidung Einfluss nehmen. Mehr kann der Betriebsrat an dieser Stelle zur ordnungsgemäßen Unterrichtung nicht verlangen, denn die Arbeitgeberin muss ihre Auswahlentscheidung nicht rechtfertigen. Zwar genügt sie der Mitteilungspflicht nicht mit einer pauschalierenden Gesamtbewertung, sondern sie muss den Betriebsrat über die seiner Bewertung zugrundeliegenden Tatsachen unterrichten. Hierzu muss sie ggf. auch vergleichend darstellen, warum der ausgewählte Bewerber nach seiner Einschätzung besser war als die anderen. Es ist wiederum nicht erforderlich, dass die Arbeitgeberin ihre Auswahlentscheidung im Hinblick auf sämtliche Bewerber eigens und im Einzelnen begründet (BAG 28.06.2005 - 1 ABR 26/04, juris Rn. 30). All diese Anforderungen hat die Arbeitgeberin mit dem Unterrichtungsschreiben vom 03.05.2022 und der Überlassung der Interviewbögen für alle Bewerber getan.

3. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

a) Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin auf die entsprechende Feststellung rechtskräftig abgewiesen (vgl. auch BAG 14.04.2015 - 1 ABR 58/13, juris Rn. 13). Die Arbeitgeberin hat kein eigenes Rechtsmittel gegen die Zurückweisung ihres ursprünglichen Hauptantrags zu 1. eingelegt. Daran ändern die Ausführungen zu I. in der Beschwerdeerwiderung vom 10.03.2023, die innerhalb der bis zu diesem Tag verlängerten Beschwerdeerwiderungsfrist bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen ist, nichts. In diesen liegt keine konkludente Anschlussbeschwerde. Dies wird schon daran deutlich, dass ausdrücklich der gestellte Zurückweisungsantrag begründet wird. Letztlich wird auch nicht etwa der Beschluss des Arbeitsgerichts im Hinblick auf die Abweisung des Feststellungsantrags zu 1. durch die Arbeitgeberin angegriffen. Es wird lediglich „darauf hingewiesen“, dass der Betriebsrat mit dem Beschluss des Arbeitsgerichts vollständig unterrichtet sei und deshalb einen neuen Widerspruch hätte fassen müssen. Dies führe zur Unzulässigkeit seiner Beschwerde. Eine hinreichend klare Äußerung, um dies als Anschlussbeschwerde zu verstehen, liegt darin nicht. Im ersten Anhörungstermin hat die Kammer den Beteiligten mitgeteilt, dass sie von der Rechtskraft des Feststellungsantrags ausgehe. Weiterer Vortrag ist dazu nicht erfolgt.

b) Und selbst wenn man dies anders sehen wollte und die Frage der als erteilt geltenden Zustimmung weiterhin Prüfprogramm wäre, ändert das nichts. Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Zustimmung nicht als erteilt gilt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung fristgerecht und ordnungsgemäß innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG verweigert. Der Zustimmungsverweigerung liegt ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss zu Grunde. Davon war nach Vorlage der entsprechenden Unterlagen durch den Betriebsrat mit Schriftsatz vom 03.08.2022 (Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung vom 03.05.2022, Anwesenheitsliste und Niederschrift der Betriebsratssitzung vom 04.05.2022 - Anlagen AG1, 2 und 3) auszugehen. Dies ist von der Arbeitgeberin nachfolgend auch nicht mehr in Abrede gestellt worden. Das Schreiben vom 06.05.2022 enthielt konkrete Widerspruchsgründe, welche sich ohne Weiteres § 99 Abs. 2 Nrn. 3 und 4 BetrVG zuordnen lassen. Eines erneuten Widerspruchs nach der ergänzten Information vom 17.05.2022 bedurfte es nicht, weil bereits die erste Information vom 03.05.2022 nicht offenkundig unvollständig, sondern - wie ausgeführt - vollständig war, die Arbeitgeberin von der bisherigen Maßnahme keinen Abstand genommen und keine eigenständige neue personelle Maßnahme eingeleitet hat (vgl. BAG 29.01.2020 - 4 ABR 8/18, juris Rn. 12). Soweit die Arbeitgeberin der Ansicht ist, dass der Betriebsrat durch den Beschluss des Arbeitsgerichts vollständig informiert sei und deshalb nach dessen Kenntnis einen neuen Widerspruch hätte beschließen und erklären müssen, trifft dies aus den gleichen Gründen nicht zu. Unabhängig davon liegt in dem Beschluss des Arbeitsgerichts keine Erklärung der Arbeitgeberseite, welche eine neue Wochenfrist auslösen könnte.

4. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Mitarbeiters J. in die Position als Koordinator Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination war zu ersetzen, weil dem Betriebsrat keine Zustimmungsverweigerungsgründe gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG zur Seite stehen. Diese bestehen weder gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, noch gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG und auch nicht gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

a) Es liegt kein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor. Zwar hat sich der Betriebsrat in dem Schreiben vom 06.05.2022 in genügender Weise auf einen Verstoß gegen § 94 BetrVG bezogen. Ein solcher Verstoß begründet aber keinen Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Den angeblichen Verstoß gegen die BV 02/2003 hat der Betriebsrat in dem Schreiben vom 06.05.2022 schon nicht geltend gemacht. Er liegt im Übrigen auch nicht vor.

aa) Mit auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gestützte Einwendungen, die der Betriebsrat nicht innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gegenüber der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht hat, ist er ausgeschlossen. Die Vorschriften über Form und Frist in § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dienen der alsbaldigen Klarheit und der Rechtssicherheit. Der Arbeitgeber und der von der personellen Einzelmaßnahme betroffene Arbeitnehmer haben ein berechtigtes Interesse daran, innerhalb der Wochenfrist zu erfahren, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme verweigert und auf welche Gründe er sich hierauf stützt. Denn nur so können

sie die Erfolgsaussichten eines Zustimmungsersetzungsverfahrens abschätzen (BAG 14.04.2015 - 1 ABR 58/13, juris Rn. 24; BAG 17.11.2010 - 7 ABR 120/09, juris Rn. 34).

Der Betriebsrat genügt seiner gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit einer schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist dagegen unbeachtlich. Konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für eine auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden. Soweit sich der Betriebsrat auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen will, muss er diese nicht ausdrücklich benennen. Es reicht, wenn er darauf mit hinreichender Deutlichkeit Bezug nimmt. Der Inhalt der Rechtsvorschriften, gegen die der Arbeitgeber nach Ansicht des Betriebsrats bei der personellen Einzelmaßnahme verstoßen soll, muss zumindest angedeutet werden (BAG 09.10.2013 - 7 ABR 1/12, juris Rn. 37; BAG 30.09.2014 - 1 ABR 32/13, juris Rn. 32).

bb) Diesen Anforderungen genügt das Schreiben des Betriebsrats vom 06.05.2022 betreffend den geltend gemachten Verstoß gegen § 94 BetrVG. Der Betriebsrat hat ausdrücklich ausgeführt, dass die Arbeitgeberin einen Fragebogen verwandt habe, den sie nicht mit ihm abgestimmt hatte. Daraus wird hinreichend deutlich, dass der darin liegende Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte gerügt wird. Die Nennung von § 94 BetrVG ist nicht erforderlich. Richtig ist, dass der Betriebsrat die Verwendung des Fragebogens im Zusammenhang mit der von ihm nicht für ausreichend erachteten Unterrichtung anspricht. Erst danach folgt die Ausführung, dass der Betriebsrat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrVG verweigert, was nachfolgend ausgeführt wird. Ein Verstoß gegen § 94 BetrVG wird in diesem Zusammenhang ebenso nicht erwähnt wie die Fragebogen. Dem ist gegenüberzustellen, dass der Betriebsrat sein Schreiben vom 06.05.2022 damit beginnt, dass er seine Zustimmung zu der in Rede stehenden personellen Einzelmaßnahme verweigert. Er stützt dies ausweislich des Schreibens letztlich auf zwei Aspekte. Dies ist zum einen die aus seiner Sicht unzureichende Unterrichtung und zum anderen die - so der Text - unzureichend und falsch erläuterte Auswirkung der Versetzung. Letztere wird dann nachfolgend auf die Zustimmungsverweigerungsgründe gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrVG gestützt. Die angeführten Gründe für die nicht ausreichende Unterrichtung sollen daneben genauso Grund für die Zustimmungsverweigerung sein. Wenn in diesem Zusammenhang die Verwendung eines mitbestimmungswidrig verwandten Fragebogens angesprochen wird, ist für die Arbeitgeberin und den betroffenen Arbeitnehmer klar, dass die Zustimmung des Betriebsrats auch aus diesem Grund verweigert wird. Auf den gerügten Gesetzesverstoß wird mit hinreichender Deutlichkeit hingewiesen.

cc) Dies führt indes nicht zur Annahme eines Verweigerungsgrundes gemäß § 99 Abs. 2 Nr.1 BetrVG. § 94 BetrVG ist kein Verbotsgesetz im Sinne dieser Vorschrift.

(1) In tatsächlicher Hinsicht ist zunächst davon auszugehen, dass die Interviewbögen zunächst in diesem Auswahlverfahren betreffend die Position des Koordinators Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination viermal verwandt worden sind, nämlich gegenüber jedem Bewerber inhaltsgleich. Es ergibt sich zudem eine Teilüberschneidung mit dem Interviewbogen betreffend die Assistenz der Elektrotechnik. So ist zunächst der Aufbau des Interviewbogens gleich. In der Spalte „Profilelemente der Stelle“ werden identisch folgende wie folgt bezeichnete Felder verwandt: (1) Gesprächseröffnung, (2) Selbstpräsentation, (3) Motivation des Bewerbers, (4) Charakter Stärken und Schwächen, (5) Fachliche Fragen, (6) Gesprächsabschluss. In allen Feldern - ausgenommen den Gesprächsabschluss - ist in der Spalte „Rating, Soll“ der Punktwert zehn angegeben. Als Summe ist insoweit „50“ angegeben. Die Spalte Gesprächsabschluss enthält keinen Punktwert. Es folgen Spalten zur Profileinschätzung durch drei Personen und eine Spalte für Bemerkungen. Die Fragen in den verschiedenen Feldern sind nicht vollständig inhaltsgleich aber teilidentisch. Tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass die hier in Rede stehenden Interviewbögen auch an anderer Stelle im Betrieb verwandt worden sind, bestehen nicht. Die Arbeitgeberin hat vielmehr für den Bereich der „Messtechnik Roh- und Fertigteile komplex“ eine vom Aufbau und Inhalt andere Potenzialmatrix zur Akte gereicht. Nichts Anderes gilt für den Bereich „Werkzeugmaschine“ und „Meister“. Auch im Übrigen sind keine Anhaltspunkte für eine weitere Verwendung der hier in Rede stehenden Interviewbögen aufgezeigt. Dies ändert aber nichts daran, dass diese im hier streitigen Auswahlverfahren viermal und im Aufbau gleich sowie im Inhalt teilidentisch, worauf der Betriebsrat zutreffend hingewiesen hat, bei der Stelle Assistenz Elektrotechnik verwandt worden sind.

(2) Auf dieser Tatsachengrundlage ist jedenfalls von der Verwendung eines Personalfragebogens i.S.v. § 94 Abs. 1 BetrVG auszugehen. Ob zugleich auch Beurteilungsgrundsätze i.S.v. § 94 BetrVG anzunehmen sind, bleibt offen.

(2.1) Unter Personalfragebogen ist die formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, insbesondere Eignung, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person zu verstehen (BAG 21.09.1993 - 1 ABR 28/93, juris Rn. 26; BAG 02.12.1999 - 2 AZR 724/98, juris Rn. 21). Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 94 BetrVG soll sicherstellen, dass die Fragen auf die Gegenstände und den Umfang beschränkt bleiben, für die ein berechtigtes Auskunftsbedürfnis des Arbeitgebers besteht (BT-Drs. VI/1786 S. 50). Um einen Personalfragebogen handelt es sich deshalb auch dann, wenn Bewerber oder Arbeitnehmer standardisierte Fragen zu beantworten haben, insbesondere wenn es sich um eine schriftliche formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönliche Eignung handelt. § 94 Abs. 1 BetrVG ist zudem anwendbar, wenn die Fragen an Bewerber oder Arbeitnehmer anhand

eines standardisierten Fragenkatalogs vom Arbeitgeber mündlich gestellt und die Antworten vom Fragenden schriftlich festgehalten werden (BAG 21.09.1993 - 1 ABR 28/93, juris Rn. 27).

(2.2.) So liegt es hier. Es wurden in dem Auswahlverfahren betreffend die Position des Koordinators Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination standardisierte Fragen zu Eignung im Sinne von Motivation und Schwächen und Stärken sowie zu Kenntnissen verwandt. Es ist zwar so, dass die gegebenen Antworten, wie aus den Bemerkungsspalten ersichtlich, nicht eins zu eins aufgeschrieben wurden. Sie wurden indes zusammengefasst in den Bemerkungen notiert und zudem mit Punktwerten versehen. Dies genügt. Standardisierte Tests zur Feststellung des Potentials von Arbeitnehmern für bestimmte Aufgaben sowie die hierbei angewandten Verfahren unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, weil die Äußerungen der Testpersonen - hier der Bewerber - festgehalten und ausgewertet werden (Fitting et al., BetrVG 31.Aufl. 2022, § 94 Rn. 26; vgl. a. auch abgeleitet aus der Allzuständigkeit des Personalrats BVerwG 29.01.2003 - 6 P 16/01, juris Rn. 18 ff. zum MitbestG Schleswig-Holstein für Assessmentcenter). Dies entspricht dem Sinn und Zweck der Vorschrift, denn es geht gerade darum, dass sichergestellt wird, dass Fragen gestellt werden, die für die im Wege der Versetzung in Aussicht genommene Stelle relevant sind.

(2.3) Allgemeine Beurteilungsgrundsätze i.S.v. § 94 Abs. 2 BetrVG sind Regelungen, die eine Bewertung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer verobjektivieren oder vereinheitlichen und an Kriterien ausrichten sollen, die für die Beurteilung jeweils erheblich sind. Beurteilungsgrundsätze sind stets auf die Person eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bezogen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist danach die Frage, nach welchen Gesichtspunkten Arbeitnehmer insgesamt oder in Teilen ihrer Leistung oder ihres Verhaltens beurteilt werden sollen. Mit solchen allgemeinen Grundsätzen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, dass die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind (BAG 17.03.2015 - 1 ABR 48/13, juris Rn. 25). Dem Mitbestimmungsrecht unterliegen die Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale und die Grundlagen der Beurteilung. Es erstreckt sich auch auf die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Vollzieht sich dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, werden diese vom Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 BetrVG erfasst (BAG 17.03.2015 - 1 ABR 48/13, juris Rn. 26). Es bleibt offen, ob die Verwendung der Interviewbögen für die hier in Rede stehende Stelle bereits „allgemeine“ Beurteilungsgrundsätze enthält oder dies dann nicht anzunehmen ist, wenn sie nur für eine Stelle verwandt worden sind (vgl. dazu LAG Schleswig-Holstein 27.02.2018 - 1 TaBV 25/17, juris Rn. 43). Es bleibt auch offen, was daraus abzuleiten ist, dass die Interviewbögen vom Aufbau her gleich und inhaltlich teildentisch für die Stelle der Assistenz Elektrotechnik verwandt worden sind.

(3) Ein Verstoß gegen § 94 BetrVG berechtigt den Betriebsrat nicht zur Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

(3.1.) Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist bei Einstellungen und Versetzungen nur gegeben, wenn das Ziel der Norm allein dadurch erreicht werden kann, dass die personelle Maßnahme insgesamt unterbleibt (BAG 10.07.2013 - 7 ABR 91/11, juris Rn. 49). Dazu bedarf es zwar keiner Verbotsnorm im technischen Sinne, die unmittelbar die Unwirksamkeit der Maßnahme herbeiführt. Der Zweck der betreffenden Norm, die Versetzung selbst zu verhindern, muss aber hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist bei Versetzungen lediglich dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Versetzung insgesamt unterbleibt (BAG 17.06.2008 - 1 ABR 20/07, juris Rn. 23 und für Einstellungen BAG 10.07.2013 - 7 ABR 91/11, juris Rn. 25; BAG 30.09.2014 - 1 ABR 79/12, juris Rn. 14). Dementsprechend kommt das Zustimmungsverweigerungsrecht insbesondere dann in Betracht, wenn mit der betreffenden Rechtsnorm auch die kollektiven Interessen der betroffenen Belegschaft gewahrt werden sollen (BAG 10.07.2013 - 7 ABR 91/11, juris Rn. 49).

(3.2.) Eine Vorschrift, welche darauf abzielt, dass bei ihrer Verletzung die Versetzung unterbleibt, enthält weder § 94 Abs. 1 BetrVG noch § 94 Abs. 2 BetrVG. Beide Aspekte betreffen die Auswahlentscheidungen der Arbeitgeberin. So hat das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden, dass Verstöße gegen § 95 Abs. 1 BetrVG kein Gesetz betreffen, das die Einstellung an sich verhindern will. Im konkreten Fall hatte der Betriebsrat gerügt, dass die Arbeitgeberin einseitig entgegen § 95 BetrVG entschieden habe, die personelle Auswahl für freiwerdende Stellen auf Leiharbeitnehmer zu beschränken. Das Mitbestimmungsrecht nach § 95 Abs. 1 BetrVG bei der Gestaltung von Auswahlrichtlinien hat aber - so das Bundesarbeitsgericht - nicht den Zweck, die Einstellung von bestimmten Arbeitnehmern zu verhindern, sondern dem Betriebsrat bei deren Auswahl Rechte zu gewähren. Es betrifft deshalb nicht die Einstellung von Arbeitnehmern an sich (BAG 10.07.2013 - 7 ABR 91/11, juris Rn. 27). Für die Versetzung und § 94 BetrVG gilt nichts Anderes. Die Vorschriften bezwecken Aspekte der personellen Auswahl und des Bewerbungsverfahrens. Mit dem Mitbestimmungsrecht betreffend die Personalfragebögen soll sichergestellt werden, dass lediglich Fragen gestellt werden, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Mit dem Auswahlprozess sind zwar auch die kollektiven Interessen der Belegschaft betroffen. Daraus folgt indes nicht, dass ein Verstoß gegen § 94 BetrVG dazu führt, dass die Versetzung unterbleiben muss, mag der Betriebsrat bei einem Verstoß gegen § 94 BetrVG auch einen Unterlassungsanspruch haben (so z.B. LAG Niedersachsen 06.03.2007 - 11 TaBV 101/06, juris Rn. 58). Dies bedeutet nicht, dass bei einem Verstoß gegen § 94 BetrVG, die Versetzung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 94 BetrVG zu unterbleiben hat. Dafür spricht auch die gesetzliche Systematik unter Heranziehung der Entstehungsgeschichte. Der Gesetzgeber hat die §§ 93 ff. BetrVG im Zusammenhang mit § 99 BetrVG ausdrücklich in den Blick genommen. So hat er den Verstoß gegen eine abgeschlossene Auswahlrichtlinie in § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG sanktioniert, nicht aber schon einen Verstoß gegen § 95 BetrVG im Vorfeld einer noch nicht abgeschlossenen Auswahlrichtlinie (vgl. auch BAG 17.11.2010 - 7 ABR 120/09, juris Rn. 36 ff.). Ein Verstoß gegen § 93 BetrVG begründet gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG

einen Zustimmungsverweigerungsgrund. Diese Systematik spricht zur Überzeugung der Kammer dafür, dass der Gesetzgeber bei einem Verstoß gegen § 94 BetrVG gerade keinen Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG statuieren wollte. So findet sich in der Gesetzesbegründung zu § 95 BetrVG folgender ausdrücklicher Hinweis: „Wegen der Auswirkungen einer Verletzung der Richtlinien nach den Absätzen 1 und 2 auf die Wirksamkeit der personellen Einzelmaßnahmen wird auf § 99 Abs. 2 Nr. 2 verwiesen.“ Ein solcher Hinweis findet sich in der unmittelbar davorstehenden Gesetzesbegründung zu § 94 BetrVG nicht (BT-Drs. VI/1786, Seite 50 rechte Spalte „zu § 94“ und „zu § 95“). Auch inhaltlich bedeutet ein Verstoß gegen § 94 BetrVG entgegen der vom Betriebsrat in der Anhörung geäußerten Ansicht nicht automatisch einen Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht der Bewerber. Dieser läge nur dann vor, wenn unzulässige Fragen gestellt werden. Alleine der Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht begründet keinen Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch Verwendung des Fragebogens bzw. allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (vgl. für den Fragebogen BAG 02.12.1999 - 2 AZR 724/98, juris rn. 24 a.E.). Soweit der Betriebsrat darauf hinweist, dass die Prüfpflichten aus § 164 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB IX bezogen auf eine Einstellung Verbotsgesetze i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sind, trifft dies zu (BAG 23.06.2010 - 7 ABR 3/09, juris Rn. 29). Richtig ist, dass dabei auch das Auswahlverfahren betroffen ist. Gleichwohl lässt sich dies auf § 94 BetrVG nicht übertragen. Entscheidend für die Annahme eines Verbotsgesetzes ist, dass schwerbehinderte Menschen so nicht mit anderen nicht schwerbehinderten Menschen konkurrieren können, sondern von der Stellenbesetzung von vornherein ausgeschlossen sind. Es wird dem Arbeitsmarkt ein an sich zur Verfügung stehender Arbeitsplatz zu Lasten der Gruppe der schwerbehinderten Menschen „entzogen“ (BAG 23.06.2010 - 7 ABR 3/09, juris Rn. 29). Darum geht es bei § 94 BetrVG nicht. Hinzu kommt, dass hier ohnehin nur eine betriebsinterne Versetzung in Rede steht (vgl. insoweit BAG 17.06.2008 - 1 ABR 20/07, juris Rn. 27).

cc) Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Betriebsrat einen Verstoß gegen die BV 02/2003 in dem Schreiben vom 06.05.2022 nicht gerügt hat. Diese Vorschrift wird weder genannt noch mit hinreichender Deutlichkeit angesprochen. Es wird zwar mitgeteilt, dass Herr J. in einem Schichtsystem mit 20 Elektrikern arbeite, wobei der Klammerzusatz die Angabe „5 Schichten a 4 Elektriker“ enthält. Daraus wird aber nicht deutlich, dass der Betriebsrat davon ausgeht, dass sich aus der dem Schichtsystem zu Grunde liegenden BV 02/2003 eine Mindestbesetzung ergebe, gegen welche die Arbeitgeberin durch die Versetzung verstoßen würde. Dagegen spricht im Übrigen, dass der Betriebsrat im weiteren Text des Schreibens vom 06.05.2022 davon ausgeht, dass bei einer Versetzung von Herrn J. nur noch 14 Elektriker zur Verfügung stünden. Dies sind deutlich weniger als 20. Ein Hinweis darauf, dass bereits vorher seitens der Arbeitgeberin gegen die angebliche Mindestbesetzung aus der BV 02/2003 verstoßen wurde, findet sich nicht und ist auch aus dem Schreiben sonst nicht erkennbar.

dd) Unabhängig davon liegt - unterstellt der Verstoß gegen die BV 02/2003 sei gerügt - kein Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung vor. Die BV 02/2003 schreibt keine Mindestbesetzung der fünf Schichten mit jeweils vier Elektrikern vor. Die BV 02/2003 enthält keine Regelung zu einer Mindestbesetzung der Schichten. Diese ergibt sich zunächst nicht aus dem Text der BV 02/2003 selbst. Es wird lediglich in Ziffer 2 die individuelle Arbeitszeit geregelt und für die Schichtpläne auf Anlage 3 verwiesen. Anlage 3 der BV 02/2003, auf welche der Betriebsrat sich im Verfahren bezogen hat, schreibt keine Mindestbesetzung der Schichten vor. Es handelt sich lediglich um die jährliche Schichtübersicht und die namentliche Zuordnung der Beschäftigten zu den einzelnen Schichten. Zahlangaben im Sinne einer verpflichtenden Besetzungstärke finden sich in der Übersicht nicht. Alleine die tatsächliche Anzahl der zugeordneten Namen zu den einzelnen Schichten begründet keine Mindestbesetzung. Dies gilt erst Recht für eine Mindestbesetzungstärke von vier Elektrikern, denn diese Angabe findet sich bei den jeweils acht Namen je Schicht schon nicht. Die Anlage 3 regelt lediglich die „persönliche Schichteinteilung“ (s.a. Ziffer 3 Abs. 1 des 1. Nachtrags vom 07.07.2003 zur BV 02/2003), die bei einem Schichtwechsel zu berücksichtigen ist, der gemäß Ziffer 2 Abs. 2 BV 02/2003 nur bei betrieblichen oder persönlichen Gründen in Betracht kommt. Der Annahme einer Mindestbesetzungstärke abgeleitet aus der BV 02/2003 steht zudem das Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit entgegen, an das auch die Betriebsparteien über § 75 Abs. 1 BetrVG gebunden sind (BAG 02.12.2021 - 3 AZR 212/21, juris Rn. 33). Unter Berücksichtigung dieses Gebots lässt sich auch nicht Ziffer 1.1 des 4. Nachtrags vom 21.10.2008 zur BV 02/2003 mittelbar eine Mindestbesetzungstärke der fünf Schichten mit jeweils vier Elektrikern entnehmen. Diese Vorschrift betrifft ohnehin einen speziellen Fall und den Meisterbereich. Aus der Angabe, dass in diesem Bereich die Schichtbesetzung von drei auf zwei Mitarbeiter reduziert wird, kann unter Berücksichtigung der Gebote der Bestimmtheit und Normenklarheit nicht entnommen werden, dass sich aus Anlage 3 zur BV 02/2003 eine Mindestbesetzung in den fünf Schichten mit acht Personen von jeweils vier Elektrikern ergibt.

b) Es liegt kein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG vor.

aa) § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG erfordert eine durch Tatsachen begründete Besorgnis, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

(1) Nachteile im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG sind nicht nur der Verlust einer Rechtsposition oder einer rechtserheblichen Anwartschaft, sondern auch die rein tatsächliche, nicht unerhebliche Verschlechterung einer gegenwärtigen Stellung (vgl. BAG 25.01.2005 - 1 ABR 61/03, juris Rn. 49; BAG 15.9.1987 - 1 ABR 44/86, juris Rn. 29). Dazu zählen Erschwerungen der Arbeit (vgl. BAG 15.09.1987 - 1 ABR 44/86 - Rn. 29; DKW/Bachner, BetrVG, 18. Auflage, 2022, § 99 Rn. 210; HWGNRH/Huke Rn.

209). Teilweise wird angenommen, dass z.B. eine erhebliche Mehrarbeit eines Stammarbeitnehmers zwecks Einarbeitung eines Leiharbeitnehmers einen Nachteil im Sinne der Nr. 3 darstellen kann (vgl. Fitting, BetrVG, 31. Auflage 2022, § 99 Rn. 228; DKW/Bachner, BetrVG, 18. Auflage, 2022, § 99 Rn. 215).

(2) Der befürchtete Nachteil muss unmittelbare Folge der geplanten Maßnahme sein (vgl. BAG 22.10.1991 - 1 ABR 13/91 - Rn. 36; BAG 07.11.1977 - 1 ABR 55/75 - Rn. 37).

(3) Wenn ein Nachteil im Sinne der Nr. 3 vorliegt, greift dieser Zustimmungsverweigerungsgrund gleichwohl nicht, wenn die Maßnahme durch betriebliche oder persönliche Gründe gerechtfertigt ist. Dafür trägt der Arbeitgeber die Darlegungslast (vgl. DKW/Bachner, BetrVG, 18. Auflage, 2022, § 99 Rn. 222; MHdB ArbR/Lunk, 5. Auflage, 2021, § 340 Rn. 76; Richardi/Thüsing, BetrVG, 17. Auflage, 2022, § 99 Rn. 251; Fitting, BetrVG, 31. Auflage, 2022, § 99 Rn. 238). Die gestaltende unternehmerische Entscheidung selbst ist dabei nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern als vorgegebener betrieblicher Grund hinzunehmen (vgl. zu § 99 Abs. 2 Nr. 4: BAG 20.10.2021 - 7 ABR 34/20, juris Rn. 50; BAG 10.10.2012 - 7 ABR 42/11, juris Rn. 47; auch zu § 99 Abs. 2 Nr. 3: LAG Rheinland-Pfalz 27.11.2018 - 8 TaBV 7/18, juris Rn. 61; Richardi/Thüsing, BetrVG, 17. Auflage, 2022, § 99 Rn. 253).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze liegt kein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG vor.

(1) Das Arbeitsgericht hat dazu zunächst Folgendes ausgeführt:

„Die Kammer konnte keine durch Tatsachen begründete Besorgnis feststellen, dass auf Grund der beabsichtigten Versetzungen eine erhebliche Leistungsverdichtung eintreten wird. Insbesondere kann die Erheblichkeit nicht festgestellt werden.

Nach dem unbestrittenen Vortrag der Arbeitgeberin haben im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung drei Mitarbeiter der streitgegenständlichen Abteilung ihre Anlernzeit beendet. Zudem befinden sich nach dem Vortrag der Arbeitgeberin 18 Mitarbeiter in der Abteilung. Soweit der Betriebsrat angeführt hat, dass zwei langzeiterkrankt seien, hat der Arbeitgeber hierzu konkret erörtert, dass dies nicht (mehr) der Fall sei. Der Betriebsrat hat sich hierzu weder nochmals eingelassen noch hat er seine Behauptung, dass diese langzeiterkrankt seien, substantiiert. Gleiches gilt, soweit der Betriebsrat dargelegt hat, dass ein Mitarbeiter für den Schichtbetrieb nicht zur Verfügung stünde. Dem konkreten Vortrag der Arbeitgeberin, dass dieser Mitarbeiter nur in der Frühschicht beschäftigt werden kann, ist der Betriebsrat auch nicht mehr entgegengetreten. Hinsichtlich der behaupteten erforderlichen Freistellung des Herrn A. für die Betriebsratsarbeit fehlt es bereits an einem substantiierten Vortrag. Der Betriebsrat beschränkt sich hier auf die pauschale Behauptung. Aber selbst wenn man lediglich von den seitens des Betriebsrats benannten 14 Mitarbeitern in der Abteilung ausgeht,

fehlt es an einer durch die Versetzung des Mitarbeiters J. verursachten erheblichen Leistungsverdichtung.

Die Situation in der Abteilung ist nach dem unstreitigen Vortrag der Beteiligten insbesondere durch abgeworbenen Mitarbeiter angespannt. Die Kammer ist aber davon überzeugt, dass die dargelegte Schichtbesetzung von drei Personen statt vier Personen nicht bereits allein durch die Versetzung des Mitarbeiters J. eingetreten ist, sondern sich aus der generellen Personalsituation ergibt. Einige Mitarbeiter sind zuvor abgeworben worden. Die Versetzung des Mitarbeiters J. verstärkt daher ggf. „nur“ eine bereits angespannte Situation. Hier könnten bereits Zweifel an einer ausreichenden Ursächlichkeit bestehen. Zudem haben unstreitig drei Mitarbeiter ihre Anlernzeit beendet, was zu einer Entspannung der Situation führt. Damit wäre nach Ansicht der Kammer eine bestehende Verdichtung wiederum neutralisiert. Jedenfalls aber konnte die Kammer nicht feststellen, dass die Schwelle der Erheblichkeit überschritten wird. Durch den Wegfall einer Person wird nach Ansicht der Kammer bei einer Abteilung mit 18, bzw. 14 Mitarbeitern die Schwelle zur Erheblichkeit nicht überschritten. Nach der oben genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts [Anm.: gemeint ist BAG 15.09.1987 - 1 ABR 44/86, juris] soll dies bei einer Verdoppelung des Verantwortungsbereiches der Fall sein. Die Kammer ist der Auffassung, dass an die Erheblichkeit einer Leistungsverdichtung iSd. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG hohe Anforderungen zu stellen sind. Dies zum einen im Hinblick darauf, dass § 91 BetrVG eine Mitbestimmung über den Arbeitsablauf nur unter bestimmten Voraussetzungen vorsieht und auch im Hinblick darauf, dass bei der Anwendung von § 1 KSchG die Einsparung von Arbeitsplätzen durch Leistungsverdichtung zu der gerichtlichen unüberprüfbareren Unternehmerentscheidung gerechnet wird (BAG, Urteil vom 24.04.1997 - 2 AZR 352/96). Die Entscheidung darüber, mit wie vielen Mitarbeitern der Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitsaufgabe durchführen lässt, steht grds. in seinem Ermessen (BAG, Urteil vom 19.05.1993 - 2 AZR 584/92). Eine Pflicht zur Besetzung von Arbeitsplätzen besteht grds. nicht. Der Arbeitgeber kann im Rahmen einer freien Unternehmerentscheidung bestimmen, im Zuge des rationellen Einsatzes von Personal das Betriebsziel künftig mit weniger Mitarbeitern zu erreichen. Zwar gilt diese unternehmerische Freiheit nicht grenzenlos, allerdings bedarf es aus Sicht der Kammer für eine Einschränkung dieser Freiheit nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG einer gewissen Erheblichkeit, wie eben auch seitens des Bundesarbeitsgerichts im Falle einer Verdoppelung angenommen.“

(2) Diesen sorgfältig und gut begründeten Ausführungen des Arbeitsgerichts schließt die erkennende Kammer sich an und macht sich diese ausdrücklich zu eigen. Die Ausführungen des Betriebsrats in der Beschwerdeinstanz ändern daran nichts. Zunächst hat der Betriebsrat trotz des Hinweises des Arbeitsgerichts nichts Konkretes dazu vorgetragen, warum er entgegen der Angabe der Arbeitgeberin dazu, dass dies nicht mehr der Fall sei, weiterhin von der Langzeiterkrankung zweier Mitarbeiter ausgeht. Auch zu dem konkreten Vortrag, dass ein Mitarbeiter nur in der Frühschicht eingesetzt werden kann, hat der Betriebsrat nicht weiter Stellung genommen. Nichts Anderes gilt für die angeblich erforderliche Freistellung von Herrn A. von 50% der Arbeits-

zeit für Betriebsratstätigkeit. Der Aspekt des Streits der Betriebsparteien über die unterschiedlich lange Einarbeitungszeit spielt insoweit keine Rolle. Hinzu kommt, dass zur Überzeugung der Kammer eine etwaige Leistungsverdichtung wie von der Arbeitgeberin prognostiziert ausgeglichen worden ist. Drei Mitarbeiter hatte Anfang 2022 ihre Facharbeiterprüfung bestanden. Es ist richtig, dass diese angelernt werden müssen. Aber auch unabhängig von dem Streit der Betriebsparteien über die Dauer der Einarbeitung, ist nicht ersichtlich, dass die Anleitung der „Neulinge“ durch die Facharbeiter zu einer erheblichen Leistungsverdichtung führt. Dafür fehlen jede Anhaltspunkte selbst bei unterstellter längerer Einarbeitungszeit. Konkrete und substantielle Anhaltspunkte liefert der Betriebsrat, dem der Betrieb bekannt ist, nicht. Erst Recht fehlen Anhaltspunkte für eine erhebliche Leistungsverdichtung. Die Anleitung und Unterstützung neuer Kollegen gehört schlicht auch zur Arbeitsaufgabe. Und unabhängig davon hat dies nichts mit der Versetzung von Herrn J. zu tun. Die drei Beschäftigten hätten ohnehin angelernt werden müssen. Insgesamt hat sich die Prognose der Arbeitgeberin auch zur Personalverstärkung bestätigt und die Abteilung ist nunmehr mit 19 Personen besetzt. Anhaltspunkte für eine erhebliche oder überdurchschnittliche Leistungsverdichtung (vgl. auch BAG 15.09.1987 - 1 ABR 44/86, juris Rn. 31: „... Verdoppelung des Verantwortungsbereichs eine *überdurchschnittliche* Belastung und damit eine Verschlechterung der materiellen Arbeitsbedingungen ...“), sind nicht ersichtlich. Die Kammer hat den Betriebsrat mit Beschluss vom 10.05.2023 zu Ziffer 5 darauf hingewiesen, dass sie ausgehend von der aktuellen Besetzungstärke keinerlei Anhaltspunkte für eine Leistungsverdichtung in der bisherigen Abteilung von Herrn J. sieht. Weiterer Sachvortrag seitens des Betriebsrats ist dazu nicht erfolgt.

(3) Und selbst wenn man von einer Leistungsverdichtung ausgehen wollte, wäre diese durch betriebliche Gründe gerechtfertigt. Es trifft zu, dass die Situation in der Abteilung, in welche Herr J. versetzt wird deutlich gravierender ist als in seiner alten Abteilung. Richtig ist zwar, dass der dort verbliebene Mitarbeiter C. nicht die Aufgaben von zwei weiteren Mitarbeitern alleine übernehmen musste. Er verblieb nach der (vorläufigen) Versetzung von Herrn M. zunächst alleine dort und hätte die Aufgaben eines Mitarbeiters, nämlich von Herrn M., übernehmen müssen. Wenn die Arbeitgeberin sich in dieser Situation zu einer Versetzung aus dem Bereich des Herrn J. entscheidet, ist dies zur Überzeugung der Kammer bei Würdigung aller Umstände nicht zu beanstanden.

(4) Soweit der Betriebsrat sich im Verfahren auf eine angebliche Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder in dem Auswahlverfahren berufen hat, kann er damit nicht gehört werden, weil er dies nicht innerhalb der Wochenfrist in seiner Zustimmungsverweigerung vom 06.05.2022 zum Ausdruck gebracht hat.

c) Es liegt kein Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG vor. Es liegt kein Nachteil für Herrn J. vor. Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund dient allein der Wahrung der Interessen des betroffenen Arbeitnehmers. Der Schutzzweck läuft leer, soweit der betroffene Arbeitnehmer gegen seinen Willen geschützt

wird. Das mit der Vorschrift verfolgte Schutzbedürfnis entfällt deshalb, wenn der Arbeitnehmer sich frei für die streitige personelle Einzelmaßnahme entschieden hat, weil sie seinen Vorstellungen und Bedürfnissen entspricht. Es reicht jedoch nicht aus, dass der Arbeitnehmer sie nur hinnimmt (BAG 09.10.2013 - 7 ABR 1/12, juris Rn. 53). Herr J. hat sich aktiv auf die in Rede stehende Stelle beworben und nimmt sie im Übrigen derzeit bereits seit geraumer Zeit vorläufig wahr. Die Übernahme der Position des Koordinators Elektrotechnik Nr. 199 EE 4 Anlagenkoordination entspricht seinen Vorstellungen und Bedürfnissen. Der Umstand, dass diese Stelle ggfs. nicht endgültig frei ist, weil auch Herr M. nur vorläufig versetzt ist und eine Doppelbesetzung nicht vorgesehen ist, begründet kein Zustimmungsverweigerungsrechts i.S.v. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG für Herrn J.. Es gilt nichts Anderes als zuvor. Die Arbeitgeberin hat den Mitarbeiter J. nach dem Widerspruch des Betriebsrats von diesem informiert. Die - auch vorläufige - Versetzung entspricht weiter dem Willen und Wunsch des Mitarbeiters J..

III. Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von dem Betriebsrat

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für die weiteren Beteiligten ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**