



Ullmann  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. der W. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Dr. K. B. (Vorsitzender), Dr. N. D. de D.-P., H. N., Dr. F. L., B. T., Dr. B. T., Dr. Q. X., C. L., B. E., G.-C.-Platz 1, E.,

**- Antragstellerin, Beteiligte zu 1), Beschwerdegegnerin und Anschlussbeschwerdeführerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte D. I. T. Partnerschaft von  
Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB,  
C. Straße 3, E.,

2. des Betriebsrat W. GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden U. X.,  
E. Park 5, S.,

**- Antragssteller, Beteiligter zu 2), Beschwerdeführer und Anschlussbeschwerdegegner -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte T., G., N.,  
T. str. 30, N.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Anhörung vom 20.12.2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-  
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Lövenich und den ehrenamtli-  
chen Richter Schmidt

**b e s c h l o s s e n :**

- I. **Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.09.2017 – 15 BV 58/17 – teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:**
  1. **Der Antrag der Beteiligten zu 1) aus der Antragsschrift vom 24.03.2017 wird zurückgewiesen.**

**2. Der Antrag des Beteiligten zu 2) auf Verpflichtung, die Einstellung des Herrn Dr. D. L. rückgängig zu machen, wird zurückgewiesen.**

**II. Die weitergehende Beschwerde des Beteiligten zu 2) und die Anschlussbeschwerde der Beteiligten zu 1) werden zurückgewiesen.**

**III. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

### **GRÜNDE:**

**A.** Die Beteiligten streiten darüber, ob eine arbeitgeberseitige Maßnahme als Versetzung einzuordnen ist und es deshalb der Zustimmung des Betriebsrats bedarf sowie darüber, ob diese Maßnahme aufzuheben ist.

Der Beteiligte zu 2 (*im Folgenden Betriebsrat West*) war der bei der Beteiligten zu 1) (*im Folgenden Arbeitgeberin*) gebildete Betriebsrat für die Region West, zu der auch der Standort der Arbeitgeberin in S. gehörte. Für die Zentrale der Arbeitgeberin in E. war ein eigener Betriebsrat (*im Folgenden Betriebsrat Zentrale*) gebildet. Der Standort S. und die Zentrale lagen ca. 21 km auseinander. Die Arbeitgeberin errichtete für den Festnetz- und den Mobilfunkbereich den Bereich Technology Enterprise (TE). Der Leiter dieses Bereichs war direkt dem Geschäftsführer Technik unterstellt. Dem Bereichsleiter TE unterstand der Bereich Standard Fulfillment (TK). Dieser Bereich wurde vom zuständigen Bereichsleiter TK geleitet. Innerhalb des Bereichs TK bestanden vier Abteilungen, die jeweils von dem Bereichsleiter TK unterstellten Abteilungsleitern geführt wurden. Dies war zunächst mit 35 Mitarbeitern am Standort S. die Abteilung TKP. Leiter der Abteilung TKP war Herr U., der seinen Dienstsitz in S. hatte. Die Abteilung TKS mit 15 Mitarbeitern in S. wurde von der Abteilungsleiterin B. I., die ihren Dienstsitz in der Zentrale hatte, geleitet. Daneben gab es die Abteilungen TKD und TKL.

Ab dem 15.01.2017 war Dr. L. Bereichsleiter TK, für den diese neue Funktion mit einer Beförderung einherging. Er übte diese Funktion betreffend den Betrieb in S. mit Unterstellung des Abteilungsleiters U., d.h. Ausübung des Weisungsrechts der Arbeitgeberin gegenüber diesem, möglicherweise ebenfalls bereits ab dem 15.01.2017 spätestens aber ab dem 15.03.2017 tatsächlich aus. Herr Dr. L.

selbst war organisatorisch dem Betrieb der Zentrale in E. zugeordnet. Er war örtlich als Bereichsleiter in der Zentrale in E. tätig, nahm seine Aufgabe als Bereichsleiter aber gelegentlich auch örtlich an dem Standort S. wahr.

Bei der Arbeitgeberin bestand eine Gesamtbetriebsvereinbarung Stellenausschreibung vom 01.09.1992 (GBV Stellenausschreibung), die noch zwischen der N. Mobilfunk GmbH und deren Gesamtbetriebsrat aufgrund einer Beauftragung durch die damals zuständigen örtlichen Betriebsräte abgeschlossen worden war. Die GBV Stellenausschreibung kam bei der Arbeitgeberin weiterhin betrieblich zur Anwendung. In ihr hieß es u.a.:

## **„§ 2 Grundsatz**

Arbeitsplätze in Deutschland, die durch Einstellung oder Versetzung besetzt werden sollen, sind unmittelbar innerhalb der Betriebe auszu-schreiben. ....

## **§ 3 Inhalt**

Die Stellenausschreibung enthält:

1. die Bezeichnung der Tätigkeit
2. die Abteilung, die Gruppe, den Einsatzort
- ...
8. den letzten Tag der Aushangfrist

...

## **§ 5 Besonderheiten**

Auf die Ausschreibung von Arbeitsplätzen und den Aushang der Ausschreibung in den übrigen Betrieben kann mit Zustimmung der örtlichen Betriebsräte verzichtet werden.

## **§ 6 Bekanntmachung**

1. Die Stellenausschreibung wird durch Aushang im Betrieb bekannt gemacht.
2. Von allen Stellenausschreibungen enthält der Gesamtbetriebsrat eine Kopie.

## **§ 7 Aushangfrist, Verlängerung**

1. Die Stellenausschreibung wird in allen Niederlassungen und der ZV für zwei Wochen ausgehängt.  
...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte GBV Stellenbesetzung nebst Protokollnotiz Bezug genommen.

Der von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 09.01.2017 beantragten Zustimmung zur Versetzung des Dr. L., der bereits zuvor eine Tätigkeit im Betrieb Zentrale ausgeübt hatte, in die Position des Bereichsleiters TK stimmte der Betriebsrat Zentrale am 10.01.2017 zu. Dieser hatte auf eine Ausschreibung der Stelle verzichtet, die auch tatsächlich nicht erfolgte. In dem Formular zur Anhörung des Betriebsrats Zentrale war angegeben, dass die Versetzung zum 15.01.2017 beabsichtigt war.

Im Hinblick darauf, dass die Zuweisung der Führungsfunktion gegenüber dem Abteilungsleiter U. in S. möglicherweise eine Einstellung in den Betrieb West sein könne, beantragte die Arbeitgeberin mit Formular vom 18.01.2017 ausweislich des auf diesem angekreuzten Kästchens die Zustimmung des Betriebsrats West zur Versetzung des Dr. L. auf die Position des Bereichsleiters TK. In dem Formular war angegeben, dass die Versetzung zum 15.01.2017 beabsichtigt war. Im Feld Bemerkungen des Formulars hieß es:

„Mitarbeiter aus dem Bereich TK haben ihren Dienstsitz im Betrieb S..  
Der BR ZV hat der Anhörung zugestimmt (siehe Anlage).“

Mit E-Mail vom 19.01.2017 verweigerte der Betriebsrat West die Zustimmung. In dieser E-Mail hieß es u.a.:

„Herr L. führt in der Niederlassung West Mitarbeiter, somit ist der Betriebsrat zur Versetzung gemäß § 99 BetrVG anzuhören. Bevor eine Versetzung bzw. Ernennung durchgeführt werden kann, bedarf es einer internen Stellenausschreibung und einem ordnungsgemäßen Auswahlverfahren sowie der anschließenden Übersendung der vollständigen Unterlagen aller Bewerber und einer Begründung zur Besetzung.

Da es nach Kenntnis des Betriebsrats keine Stellenausschreibung gegeben hat und auch kein Ausschreibungsverzicht des Betriebsrats der

Niederlassung West vorliegt, liegt hier ein Verstoß gegen die GBV „Interne Stellenausschreibung“ sowie gegen § 93 BetrVG vor.

Somit kann der Betriebsrat der Niederlassung West keine Zustimmung zur Versetzung erteilen.“

Mit E-Mail vom 01.02.2017 wandte sich die Arbeitgeberin erneut an den Betriebsrat West. In dieser E-Mail hieß es u.a.:

„mit Schreiben vom 18.01.2017 hatte der lokale HR Bereich den Betriebsrat darum gebeten, der Einstellung von Herrn L. zuzustimmen. Per E-Mail haben Sie mich am 19.01.2017 dahingehend informiert, dass der Betriebsrat der Einstellung (Versetzung) nicht zustimmen könne. ...

Mit Herrn L. soll nicht in der Region West eine neue Stelle besetzt werden, sondern Herr U., Leiter Abteilung TKS in der Region West (also am Standort S.) soll an Herrn L. berichten, ihm also unterstellt werden. Obschon insoweit mehr als Zweifel bestehen, haben wir zugunsten des BR West in diesem Tatbestand eine „Einstellung“ im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne angenommen, da man darin Aspekte sehen mag, die für eine Eingliederung in den Betrieb „Region West“ sprechen.

Es ist keinesfalls beabsichtigt, in der Region West gleichsam einen weiteren Bereichsleiter einzustellen, dem sodann Herr U. unterstellt würde. Das wäre eine sinnlose personelle Maßnahme, da es ja darauf ankommt, dass Herr U. bzw. seine Abteilung Herrn L. unterstellt werden, damit so eine Abstimmung der Arbeitsabläufe innerhalb des Bereichs TK gelingt.

Vor diesem Hintergrund bitte ich Sie, nunmehr der Einstellung von Herrn L. zuzustimmen.“

Der Betriebsrat West antwortete mit E-Mail vom 02.02.2017 wie folgt:

„wenn Herr U., Leiter der Abteilung TKS in der Region West an Herrn L. berichtet, ihm also unterstellt werden soll, könnte Herr L. Führungsaufgaben im Betrieb West übernehmen. Die Übernahme von Führungsaufgaben im Betrieb ist im Regelfall eine Einstellung im Sinne des BetrVG. Dabei kommt es nicht auf eine tatsächliche Präsenz des Beschäftigten im Betrieb an. Betriebsräte müssen bei der Einstellung angehört werden und haben ein Zustimmungsverweigerungsrecht.“

Mit Schreiben vom 08.03.2017, das bei dem Betriebsrat West am 08.03.2017 einging, informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat West gemäß § 100 BetrVG wie folgt:

„mit der Einstellung von Herrn L. in der Region West zur Führung des Abteilungsleiters B. U. können wir nicht mehr warten. Wir beabsichtigen, diese nun im Wege einer vorläufigen personellen Maßnahme vorzunehmen. Zur Begründung verweise ich auf den beigefügten Schriftsatzentwurf. Sollten Sie die Dringlichkeit der Maßnahme bestreiten, werden wir den Antrag bei Gericht einreichen.“

Wegen der Einzelheiten des beigefügten Schriftsatzes wird auf die zur Akte gereichte Anlage ASt4 zum Schriftsatz vom 10.08.2017 Bezug genommen. Mit Formular vom 03.07.2017 – eingegangen bei dem Betriebsrat West am 05.07.2017 – beantragte die Arbeitgeberin ausweislich des auf diesem angekreuzten Kästchens die Zustimmung des Betriebsrats West zur Einstellung des Dr. L. auf die Position des Bereichsleiters TK. In den Bemerkungen hieß es:

„Mitarbeiter aus dem Bereich TK haben ihren Dienstsitz im Betrieb S.. Der BR ZV hat der Anhörung zugestimmt (siehe Anlage). Erneute Anhörung zur Einstellung des Herrn L., rückwirkend zum 15.01.2017, bedingt durch die Verwirrungen zur Einstellung, bzw. Versetzung, siehe auch vorangegangene Schriftstücke“

Der vom Betriebsrat West bevollmächtigte Personalausschuss beschloss am 06.06.2017 die Zustimmung zur Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West zu verweigern und teilte dies der Arbeitgeberin am 07.07.2017 per E-Mail mit. Er begründete dies mit der unterbliebenen Ausschreibung der Stelle. Am 12.07.2017 beschloss der Betriebsrat West einstimmig ausweislich des Beschlusstextes:

„...das Verfahren nach § 101 BetrVG mit dem Ziel der Rückgängigmachung der am 15.01.2017 vollzogenen Einstellung von Herrn Dr. L. einzuleiten und die Beauftragung der Kanzlei T..“

Die Arbeitgeberin hat gemeint, sie habe den Betriebsrat West bereits mit dem Formular vom 18.01.2017 ausreichend zu einer Einstellung beteiligt. Die überreichten Unterlagen hätten ausgereicht, um den Betriebsrat West umfassend zu informieren. Der Hinweis auf das angekreuzte Wort „Versetzung“ sei reine Förmerei. Schließlich habe der Betriebsrat West bereits in seiner ersten Antwort vom 19.01.2017 von „Versetzung bzw. Ernennung“ gesprochen. Eine etwaige

Unklarheit sei jedenfalls durch ihre E-Mail 01.02.2017 behoben. Auf diesen abermaligen Zustimmungsantrag sei die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat West mit der E-Mail vom 02.02.2017 erfolgt.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht gewesen, dass kein Zustimmungsverweigerungsgrund betreffend Dr. L. gegeben sei. Am Standort S. und damit im Betrieb West habe keine neue Stelle besetzt werden sollen. Von daher sei eine Stellenausschreibung sinnlos. Die vorliegende Situation sei durch die Besonderheit gekennzeichnet, dass mit der „Einstellung“ im Betrieb West kein Stellenaufbau korrespondiere. Deshalb sei auch kein Ausschreibungsverzicht erforderlich gewesen. Damit werde nicht die Schutzfunktion des § 99 BetrVG in Matrixstrukturen umgangen. Vielmehr müsse dieser Schutzfunktion in Matrixstrukturen spezifisch Rechnung getragen werden. Der Pflicht zur Stellenausschreibung sei in einer Matrixstruktur ausreichend Rechnung getragen, wenn diese dort erfolge, wo die „Kostenstelle“ bzw. der eigentliche „Sitz“ sei. Ohnehin liege keine typische Matrixstruktur vor, denn diese setze eine konzernübergreifende Struktur voraus. Zwar gehe es hier darum, dass eine Führungskraft aus einem Betrieb auch Führungsfunktionen in einem anderen Betrieb wahrnimmt. Dann käme vielleicht bei der erstmaligen Übertragung ein Besetzungsprozess in Betracht. Dies sei aber nicht mehr erforderlich, wenn die Führungsfunktion nachträglich betriebsübergreifend erweitert werde. Dies zeige, dass die Argumentation des Betriebsrats West hier insgesamt in die Irre führe. Sachgerecht sei es deshalb, das Auswahlverfahren auf den „Führungsbetrieb“ zu begrenzen.

Die Aufhebung der vorläufigen personellen Maßnahme betreffend Dr. L. zur Führung von Herrn U. am Standort S. könne der Betriebsrat West nicht verlangen, weil er diese nicht unverzüglich bestritten habe.

Die Arbeitgeberin hat mit der am 27.03.2017 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und dem Betriebsrat West am 31.03.2017 zugestellten Antragschrift beantragt,

**die Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung des Herrn Dr. D. L. als Bereichsleiter TK in der Region West, Betriebsstätte S. zu ersetzen.**

Der Betriebsrat hat beantragt,

**den Antrag zurückzuweisen.**

Mit seinem am 31.07.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Arbeitgeberin am 03.08.2017 zugestellten Widerantrag hat er beantragt,

**die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Einstellung des Herrn Dr. D. L. rückgängig zu machen.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

**den Antrag zurückzuweisen.**

Der Betriebsrat West hat gemeint, es fehle schon an seiner wirksamen Beteiligung zu einer Einstellung. Er sei mit dem Schreiben vom 18.01.2017 nur zu einer Versetzung des Dr. L. beteiligt worden, die betreffend den Betrieb West keinesfalls gegeben sei. Darauf, dass in dem ursprünglichen Antrag möglicherweise versehentlich das falsche Feld angekreuzt worden sei, komme es nicht an. Ein Betriebsrat müsse keine eigenen Überlegungen anstellen, ob er zu einer Versetzung oder einer Einstellung, die das Gesetz klar unterscheide, beteiligt werde. Es fehle an der Beteiligung zur hier streitigen Maßnahme überhaupt. Zur erstmals beantragten Zustimmung zur Einstellung des Dr. L. in den Betrieb West vom 03.07.2017 habe die Arbeitgeberin keinen Zustimmungsersetzungsantrag gestellt.

Aber selbst wenn man unterstelle, dass er zu einer Einstellung beteiligt worden sei, stehe ihm ein Zustimmungsverweigerungsgrund zu. Es fehle an der innerbetrieblichen Stellenausschreibung, die das Bild der in Betracht kommenden Arbeitnehmer vervollständigen solle.

Der Betriebsrat West hat gemeint, aus der Anhörung vom 05.07.2017 ergebe sich, dass die Einstellung des Dr. L. in den Betrieb West offenbar zum 15.01.2017 vollzogen worden sei. Da dies ohne seine Zustimmung erfolgt sei, sei die Maßnahme rückgängig zu machen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin und den Widerantrag des Betriebsrats West als unzulässig zurückgewiesen. Es fehle das für beide Anträge erforderliche Rechtsschutzinteresse, denn bei der hier streitigen Maßnahme handle es sich nicht um eine Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG in den Betrieb West. Gegen den ihm am 22.09.2017 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat West am 05.10.2017 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet. Nach Verlängerung der Frist zur Beantwortung der Beschwerde bis zum 24.11.2017 hat die Arbeitgeberin am 24.11.2017 Anschlussbeschwerde eingelegt.

Der Betriebsrat West meint, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG verneint. Dr. L. werde auch in den Betrieb West eingegliedert und erbringe dort Arbeitsleistungen. Die weisungsgebundene Tätigkeit des Dr. L. im Betrieb West bestehe darin, den Abteilungsleiter U. zu führen, d.h. ihm gegenüber sämtliche Vorgesetztenaufgaben zu übernehmen, der wiederum



Vorgesetzter von Mitarbeitern in S. sei. Dr. L. erfülle seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht auch im Betrieb West. Für die Eingliederung sei es unerheblich, dass er sich dort nicht räumlich ständig aufhalte. Dies sei keine tatbestandliche Voraussetzung für eine Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG. Maßgeblich sei dass der Arbeitnehmer – wie Dr. L. für den Betrieb West – den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs verfolge. Es sei zudem möglich, dass ein Arbeitnehmer zwei Betrieben zugehörig sei. Nicht erforderlich sei auch, dass Dr. L. Weisungsrechte unmittelbar gegenüber Herrn U. in S. unterstellten Mitarbeitern ausübe. Dass Dr. L. keinen neuen Arbeitgeber erhalten hat, stehe einer Einstellung nicht entgegen. Es sei auch unerheblich, dass die hier in Rede stehende Matrixstruktur sich innerhalb eines Unternehmens aber die Betriebe übergreifend bewege. Unabhängig von Vorstehendem behauptet der Betriebsrat West, dass die Abteilungsleiterin I. derzeit erkrankt sei und Dr. L. bis zu deren Neubesetzung deren Stelle im Betrieb West selbst und unmittelbar wahrnehme.

Der Betriebsrat West beantragt,

- 1. den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.09.2017 – 15 BV 58/17 – abzuändern;**
- 2. die Beteiligte zu 1) zu verpflichten, die Einstellung des Herrn Dr. D. L. rückgängig zu machen;**
- 3. den Antrag des Beteiligten zu 1) vom 24.03.2017 zurückzuweisen.**

Die Arbeitgeberin beantragt,

**die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 04.09.2017 – 15 BV 58/17 – zurückzuweisen und im Wege der Anschlussbeschwerde, die Zustimmung des Antraggegners zur Einstellung des Herrn Dr. D. als Bereichsleiter TK in der Region West, Betriebsstätte S., zu ersetzen.**

Der Betriebsrat West beantragt,

**die Anschlussbeschwerde zurückzuweisen.**

Die Arbeitgeberin verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts. Zutreffend habe dieses die Voraussetzungen einer Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG verneint. Die Tätigkeit von Dr. L. diene nicht dem arbeitstechnischen Zweck des Betriebs West.

Der zu entscheidende Fall unterscheide sich von anderen bislang zur Matrixstruktur ergangenen Entscheidungen, die deshalb nicht zu übertragen seien. Es fehle hier – unstreitig – anders als in den entschiedenen Fällen an einer konzernübergreifenden Matrixstruktur. Dr. L. erfülle ganz wesentlich den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs Zentrale.

Selbst wenn man eine Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG annehmen würde, bestehe kein Verweigerungsgrund. Eine Ausschreibung gemäß § 93 im Betrieb West sei nicht erforderlich gewesen. Der Arbeitsplatz von Dr. L. liege alleine in der Zentrale. Eine freie Beschäftigungsmöglichkeit am Standort S. gebe es nicht und werde durch die Wahrnehmung der Vorgesetztenfunktion gegenüber Herrn U. nicht begründet. Mangels Beschäftigungsmöglichkeit könne auch nicht der innerbetriebliche Arbeitsmarkt im Betrieb West aktiviert werden. Um ein Widerspruchsrecht wegen der Störung des Betriebsfriedens gehe es nicht. Nur insoweit könne bei einer Matrixstruktur § 99 BetrVG Schutzfunktion entfalten. Mangels Arbeitsplatz ändere die GBV Stellenbesetzung an diesem Ergebnis nichts. Der Betriebsrat West sei auch mit dem Formular vom 18.01.2017 wirksam beteiligt worden. Bei dem Betriebsrat West sei durch das Ankreuzen des Wortes Versetzung keine Fehlvorstellung betreffend die Maßnahme hervorgerufen worden. Im Übrigen behauptet die Arbeitgeberin, die Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West und die Unterstellung des Herrn U. sei tatsächlich erst zum 15.03.2017 vollzogen worden.

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

**B.** Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats West ist teilweise begründet. Sie führt zur teilweisen Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts und zur Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrags der Arbeitgeberin in der Sache. Dieser ist zulässig, aber unbegründet. Die weitergehende Beschwerde ist unbegründet. Die Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West ist nicht aufzuheben. Die zulässige Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet.

**I.** Die Beschwerde des Betriebsrats West ist zulässig. Insbesondere fehlt es ihr nicht an der erforderlichen Beschwer.

**1.** Das Rechtsmittel der Beschwerde nach § 87 Abs. 1 ArbGG setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer die Beseitigung einer in der angefochtenen Entscheidung liegenden Beschwer erstrebt (BAG 24.10.2017 – 1 ABR 45/16, juris Rn. 9). Soweit der Betriebsrat West mit seinem Widerantrag, die Einstellung des Dr. L.

rückgängig zu machen, unterlegen ist, ist die für das Rechtsmittel der Beschwerde erforderliche Beschwerde ohne weiteres gegeben, denn der Betriebsrat West ist insoweit aufgrund des Unterliegens mit dem Antrag formell beschwert.

**2.** Die erforderliche Beschwerde des Betriebsrats West betreffend den Antrag der Arbeitgeberin auf Zustimmungsersetzung zur Einstellung des Dr. L. ist gegeben, auch wenn das Arbeitsgericht den Antrag als unzulässig zurückgewiesen hat. Die darin liegende materielle Beschwerde ist für die Zulässigkeit der Beschwerde ausreichend. Die für die Zulässigkeit eines Rechtsmittels erforderliche Beschwerde kann auch in Fällen gegeben sein, in denen der Beklagte bzw. ein Beteiligter nach seinem Vorbringen eine Abweisung der Klage bzw. des Antrags als unbegründet erstrebt, das Gericht jedoch keine Sachentscheidung trifft, sondern die Klage bzw. den Antrag als unzulässig abweist (BAG 22.10.1985 – 1 ABR 81/83, juris Rn. 16; BAG 18.09.1997 – 2 ABR 15/97, juris Rn. 14). Dies hat die Rechtsprechung dann angenommen, wenn das Gericht dem Arbeitgeber genau das zugesprochen hat, was der Betriebsrat mit seinem Antrag auf Zurückweisung des Antrags der Arbeitgeberin verhindern wollte (BAG 22.10.1985 a.a.O. Rn. 14 f.; BAG 18.09.1997 a.a.O. Rn. 15). Genau so liegt es hier. Der Betriebsrat West wollte mit seinem Zurückweisungsantrag verhindern, dass seine Zustimmung zu der Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West ersetzt wird. Mit der Abweisung des Antrags der Arbeitgeberin als unzulässig hat die Arbeitgeberin letztlich genau das erreicht, was der Betriebsrat West verhindern wollte. Sie kann Dr. L. in den Betrieb West ohne Zustimmung des Betriebsrats West einstellen, weil es dessen Zustimmung mangels Vorliegens einer Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG – so das Arbeitsgericht – gar nicht bedurfte und der Antrag deshalb unzulässig sei. Damit ist der Betriebsrat West materiell in einer Weise beschwert, die für die Zulässigkeit der Beschwerde ausreicht, wenn er – wie vorliegend – mit dem Rechtsmittel die Zurückweisung des Antrags der Arbeitgeberin als unbegründet begehrt.

**II.** Die Beschwerde des Betriebsrats West ist nur teilweise begründet, weil der zulässige Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats West zur Einstellung des Mitarbeiters Dr. L. unbegründet ist. Im Übrigen ist die Beschwerde unbegründet. Der Betriebsrat West kann von der Arbeitgeberin die Aufhebung der Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West nicht verlangen.

**1.** Der zulässige Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats West zur Einstellung des Mitarbeiters Dr. L. ist unbegründet.

**a)** Der von der Arbeitgeberin gestellte Zustimmungsersetzungsantrag gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ist zulässig.

**aa)** Der von der Arbeitgeberin gestellte Antrag ist darauf gerichtet, die Zustimmung des Betriebsrats West zur Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West zukunftsbezogen zu ersetzen. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse war im Zeitpunkt der mündlichen Anhörung nach wie vor gegeben. Dr. L. ist als Bereichsleiter nach wie vor in der Weise eingesetzt, dass er zumindest die Führungsaufgabe gegenüber B. U. übernimmt und so dadurch mit einem Teil seiner Tätigkeit auch in der Betriebsstätte in S. führt.

**bb)** Das erforderliche Rechtsschutzinteresse für den Zustimmungsersetzungsantrag besteht, weil es sich bei der Übertragung der Führungsfunktion an den Mitarbeiter Dr. L., soweit er auch im Betrieb West am Standort S. zumindest gegenüber Herrn U. Führungsaufgaben wahrnimmt, um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG handelt.

**(1)** 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).

**(2)** Dieses Rechtsschutzbedürfnis liegt vor. Hinsichtlich der personellen Einzelmaßnahme, die Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist, steht dem Betriebsrat West ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu. Es handelt sich bei der Übertragung der Führungsfunktion an den Mitarbeiter Dr. L., soweit er auch im Betrieb West am Standort S. zumindest gegenüber Herrn U. Führungsaufgaben wahrnimmt, um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung.

**(2.1)** Eine Einstellung i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Eingegliedert ist, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert (BAG 25.01.2005 – 1 ABR 59/03, juris Rn. 21; BAG 08.11.2016 – 1 ABR 57/14, juris Rn. 14; BAG 13.12.2016 – 1 ABR 59/14, juris Rn. 24). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dient dabei vornehmlich den Interessen der schon vorhandenen Belegschaft (BAG 25.01.2005 a.a.O. Rn. 21). Soweit es darum geht, dass im Rahmen von Matrixstrukturen, einer Führungskraft Vorgesetztenfunktion auch in einem anderen Betrieb zugewiesen wird, d.h. dieser der Vorgesetzte anderer Mitarbeiter wird

bzw. werden soll, folgt die erkennende Kammer der Ansicht des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (Beschluss vom 28.05.2014 – 4 TaBV 7/13, juris Rn. 48 ff., ebenso LAG Berlin-Brandenburg 17.06.2015 – 17 TaBV 277/15, juris 18 ff.; LAG Düsseldorf 10.02.2016 – 7 TaBV 63/15, juris Rn. 37 ff.), dass darin eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG liegt, wenn der Mitarbeiter zur Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs organisatorisch eingeplant wird. Dies ist deshalb zutreffend, weil eine Eingliederung in eine Betriebsorganisation nicht voraussetzt, dass die geschuldeten Arbeiten auf dem Betriebsgelände verrichtet werden. Der Betriebsbegriff ist nicht in dem Sinne räumlich zu verstehen, dass mit der Grenze des Betriebsgrundstücks oder der Betriebsräume der Betriebsbereich endet. Vielmehr sind betriebsangehörig auch die einem Betrieb zugeordneten Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit außerhalb der Betriebsräume verrichten. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber mit Hilfe der Arbeitnehmer den arbeitstechnischen Zweck seines Betriebes verfolgt (LAG Baden-Württemberg 28.05.2014 a.a.O. Rn. 49; LAG Düsseldorf 10.02.2016 a.a.O. Rn. 37). Eine Eingliederung in einen Betrieb setzt auch keine Mindestanwesenheitszeiten in diesem Betrieb voraus. Aus rechtlichen Gründen ist es zudem nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer zum Beispiel zwei Betrieben zugehörig ist und deshalb in zwei Betrieben desselben Unternehmens bei der Wahl des Betriebsrats wahlberechtigt ist (LAG Baden-Württemberg 28.05.2014 a.a.O. Rn. 51; LAG Düsseldorf 10.02.2016 a.a.O. Rn. 37).

**(2.2)** Wendet man diese Grundsätze an, so ist mit der Zuweisung der Vorgesetztenfunktion an den Mitarbeiter Dr. L. betreffend den Mitarbeiter U. am Standort S. eine Eingliederung in den Betrieb West erfolgt. Er übernimmt diesem gegenüber, d.h. einem Mitarbeiter im Betrieb West, sämtliche Vorgesetztenfunktionen. Richtig ist, dass Dr. L. örtlich nur gelegentlich am Standort in S. ist. Dies ändert aber nichts daran, dass er mit der Führung des Mitarbeiters U. den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs West konkret am Standort S. verwirklicht. Er nimmt – anders als zuvor – Führungsaufgaben im Betrieb West wahr. Richtig ist, dass dies alleine durch die Führung eines Mitarbeiters erfolgt. Eine quantitative Begrenzung enthält der Begriff der Einstellung indes nicht. So ist z.B. bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern jede noch so kurze tatsächliche Beschäftigung mitbestimmungspflichtig (BAG 23.01.2008 – 1 ABR 74/06, juris Rn. 24). Maßgeblich muss sein, ob ein neuer Mitarbeiter funktional den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs verwirklicht und dazu erstmals in diesen eingegliedert wird. So liegt es hier. Mit der Führung des Mitarbeiters U. verwirklicht Dr. L. den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs West am Standort S.. Ausreichend ist dafür, dass er umfassen gegenüber Herrn U. die Vorgesetztenfunktion wahrnimmt. Im Übrigen handelt es sich nicht um eine völlig bedeutungslose Führungsaufgabe. Vielmehr führt Dr. L. als Bereichsleiter TK den Abteilungsleiter TKP, d.h.

diejenige Führungskraft, die insoweit am Standort S. selbst angesiedelt ist und der 35 Mitarbeiter unterstehen. Durch die Ausübung der Weisungsbefugnis gegenüber Herrn U. verwirklicht Dr. L. für die Arbeitgeberin diesem gegenüber aber mittelbar auch gegenüber Herrn U. unterstellten Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs West am Standort S.. Der Schutzzweck des § 99 BetrVG ist damit betroffen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung dient insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, deren Belange nach Maßgabe möglicher Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG gegen die beabsichtigte Einstellung geltend zu machen (BAG 25.01.2005 a.a.O. Rn. 30). Dieser Schutzzweck ist vorliegend betroffen. So kommt z.B. das Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG in Betracht, wobei es nicht darauf ankommt, ob entsprechende Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben sind (LAG Berlin-Brandenburg 17.06.2015 a.a.O. Rn. 20). Es ist deshalb unerheblich – und dies betont die Kammer ausdrücklich –, dass keinerlei Gründe dafür ersichtlich sind, dass Dr. L. den Betriebsfrieden im Betrieb West stören würde. Dies wird vom Betriebsrat West auch gar nicht geltend gemacht. Dies ändert aber nichts daran, dass eine mitbestimmungspflichtige Einstellung gegeben ist. Die Übertragung der Führung betreffend Herrn U. führt zu einer neuen Situation für das tatsächliche Zusammenwirken mit diesem aber auch mit den übrigen Beschäftigten des Betriebs Wests (vgl. BAG 10.12.2002 – 1 ABR 27/01, juris Rn. 51). Ob Zustimmungsverweigerungsgründe tatsächlich vorliegen, ist eine davon zu unterscheidende Frage. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist es für eine Einstellung im Rahmen einer Matrixstruktur auch nicht erforderlich, dass eine Führungsaufgabe im Konzern unternehmensübergreifend wahrgenommen wird. Der Begriff der Einstellung stellt darauf ab, ob ein Mitarbeiter in den Betrieb eingegliedert wird. Dies ist auch dann der Fall, wenn dies innerhalb eines Unternehmens erfolgt (ebenso LAG Berlin-Brandenburg 17.06.2015 a.a.O. Rn. 20). Es lässt sich der Begriff der Einstellung auch nicht damit verneinen – so die Arbeitgeberin –, dass ggfs. auch einem bereits in einer Führungsfunktion befindlichen Mitarbeiter, ohne dass dies wie vorliegend, d.h. auch im Betrieb Zentrale eine Beförderung ist, nur zusätzlich eine Führungsaufgabe in einem anderen Betrieb übertragen wird. Selbst dann, wenn ein Mitarbeiter in einen Betrieb bereits eingegliedert ist, kann eine erneute Einstellung vorliegen. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts aus § 99 BetrVG verlangen eine erneute Beteiligung des Betriebsrats dann, wenn sich die Umstände der Beschäftigung – ohne dass eine Versetzung vorläge – auf Grund einer neuen Vereinbarung grundlegend ändern. Dadurch können Zustimmungsründe erwachsen, die bei der Ersteinstellung nicht voraussehbar waren und deshalb bei der ursprünglichen Einstellungsentscheidung des Betriebsrats noch nicht berücksichtigt werden konnten (BAG 25.01.2005 a.a.O. Rn. 22). Darüber geht die vorliegende Fallgestaltung

aber ohnehin hinaus. Denn es geht bei der Übertragung der Führungsfunktion an den Mitarbeiter Dr. L. betreffend den Standort S. um die erstmalige Eingliederung in den Betrieb West, um dort durch dauerhafte und nicht nur vorübergehende Ausübung der Führungsverantwortung gegenüber Herrn U. den Betriebszweck zu verwirklichen. Eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG ist bereits aus diesem Grund gegeben. Es bedurfte nicht der Aufklärung, ob Dr. L. inzwischen auch Frau I. als Abteilungsleitern vertritt und so weitergehend zumindest vorübergehend Arbeitsaufgaben am Standort S. ausübt, die für eine Einstellung sprechen könnten. Eines Schriftsatznachlasses zum Schriftsatz des Betriebsrats West vom 12.12.2017 bedurfte es deshalb nicht.

**cc)** Das Rechtsschutzinteresse fehlt auch nicht deshalb, weil das hier in Rede stehende Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und nicht dem Betriebsrat West zusteht. Der Betriebsrat West ist Träger des in Rede stehenden Mitbestimmungsrechts betreffend die Einstellung des Mitarbeiters Dr. L. in den Betrieb West. Die Voraussetzungen des § 50 BetrVG sind nicht gegeben. Anhaltspunkte für eine Beauftragung des Gesamtbetriebsrats durch den Betriebsrat West betreffend die hier streitige Einstellung oder allgemein betreffend Einstellungen sind nicht ersichtlich. Die Kammer hat in der Verhandlung angesprochen, dass eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bei Matrixstrukturen und einheitlichen, betriebsübergreifenden Führungsfunktionen zumindest diskutiert werden kann. Eine Beauftragung des Gesamtbetriebsrats hat in diesem Punkt keiner der Beteiligten angesprochen. Die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 BetrVG sind ebenfalls nicht gegeben.

**(1)** Dem Gesamtbetriebsrat ist nach dieser Vorschrift nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG 18.078.2017 – 1 ABR 59/15, juris Rn. 19).

**(2)** Die Anwendung dieser Voraussetzungen führt vorliegend zur Zuständigkeit des Betriebsrats West betreffend die Einstellung des Mitarbeiters Dr. L. in den Betrieb West. Richtig ist, dass die Führungsaufgabe Bereichsleiter TK als einheitliche Aufgabe anzusehen sein könnte, aus der die Führungsfunktion gegenüber dem Abteilungsleiter U. nicht wegzudenken ist. Andererseits hat die Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Erörterung der Aufhebung der Maßnahme betreffend Dr. L. ausgeführt, dass nach ihrem Vortrag Dr. L. die Aufgabe, den Abteilungsleiter U. zu führen, erst ab dem 15.03.2017 übernommen habe. Man sei davon ausgegangen, dass man dies ohne Zustimmung des Betriebsrats West und vor einer Mitteilung der vorläufigen Durchführung dieser Maßnahme nicht dürfe. Dies zeigt, dass die Arbeitgeberin selbst den Einsatz von Dr. L. ohne Führungsfunktion gegenüber Herrn U. als nicht unmöglich angesehen hat. Unabhängig davon geht es vorliegend um die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG, und zwar in Form der Einstellung. Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist es, die Wahrung der Interessen der Belegschaft des jeweiligen Betriebes sicherzustellen. Gerade diese speziellen betrieblichen und persönlichen Interessen können wegen dessen Sachnähe in aller Regel sinnvoll nur vom Betriebsrat des jeweiligen Betriebes wahrgenommen werden. Diese Sachnähe kann der Gesamtbetriebsrat gerade nicht haben (BAG 26.01.1993 – 1 AZR 303/92, juris Rn. 31 f). Dass dies zu Konkurrenzproblemen führen kann, ändert an der Zuständigkeitsverteilung nichts. So kann eine Versetzung nicht durchgeführt werden, wenn nicht sowohl der abgebende Betriebsrat (Versetzung) als auch der aufnehmende Betriebsrat (Einstellung) zugestimmt haben (Fitting et al. BetrVG 28. Aufl. 2016 § 99 Rn. 19). Die Einführung einer Matrixstruktur alleine hebt nicht bereits an sich die Mitbestimmung betreffend personelle Einzelmaßnahme auf die Ebene des Unternehmens und führt nicht alleine zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (vgl. zu denkbaren Ausnahmetatbeständen BAG 26.01.1993 a.a.O. Rn. 34). Hier könnte die Arbeitgeberin die Maßnahme ggfs. (nur) betreffend den Betrieb West nicht durchführen, was diese – wie ausgeführt – nach ihrem eigenen Vorbringen bereits zeitweise genauso getan hat. Der Mitarbeiter Dr. L. ist nicht bereits mehreren Betrieben eines Unternehmens zugeordnet (vgl. dazu BAG 21.03.1996 – 2 AZR 559/95, juris Rn. 15 m.w.N.). Es geht vielmehr um die Frage, ob dies (künftig und erstmals) geschehen kann. Die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 BetrVG können in einem solchen Fall nicht bejaht werden.

**b)** Der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats West zur Einstellung des Mitarbeiters Dr. L. ist unbegründet, weil dem Betriebsrat West ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zusteht, weil die Arbeitgeberin eine innerbetriebliche Ausschreibung unterlassen



hat. Jedenfalls liegt ein Verstoß gegen die GBV Stellenausschreibung vor (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

**aa)** Die Voraussetzungen eines Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG liegen vor. Die Übertragung der Führungsaufgabe an Dr. L. betreffend den Abteilungsleiter U. im Betrieb West am Standort S. ist – wie ausgeführt – als Einstellung mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin beschäftigt – wie es die gesetzliche Regelung erfordert – in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsrecht.

**bb)** Der Antrag ist nicht bereits deswegen abzuweisen, weil die Arbeitgeberin das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hätte.

**(1)** 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 a.a.O. 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 a.a.O. Rn. 15).

**(2)** Diesen Anforderungen hat die Arbeitgeberin entgegen der Ansicht des Betriebsrats West bereits mit dem Anhörungsbogen vom 18.01.2017 genügt. Die Person, welcher die Führungsfunktion für den Betrieb West übertragen werden soll, ist mit Dr. L. angegeben. Der künftige Arbeitsplatz als Bereichsleiter TK ist ebenso angegeben wie die künftige neue AT-Eingruppierung im Band E mit monatlich 9.350,00 Euro brutto (alt 8.360,80 Euro brutto). Die Arbeitszeit ist mit 40 Wochenstunden mitgeteilt. Die Personaldaten des in Aussicht genommenen Bewerbers Dr. L. sind u.a. mit seiner bisherigen Tätigkeit und seinem Eintrittsdatum angegeben. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat West mit dem Anhörungsbogen auch mitgeteilt, welche Auswirkungen diese Maßnahme auf den Betrieb West hat, indem sie bei den Bemerkungen angegeben hat, dass Mitarbeiter aus dem Bereich TK ihren Dienstsitz in S. haben. Damit wird klar, dass es darum geht, dass Dr. L. auch diese im Betrieb West führen soll. Unschädlich ist zur

Überzeugung der Kammer, dass anstelle von „Einstellung“ das Feld „Versetzung“ angekreuzt ist. Dies ist nur eine unzutreffende rechtliche Bewertung des tatsächlich zutreffend mitgeteilten Sachverhalts, zu dem die Arbeitgeberin den Betriebsrat West beteiligt hat. Wie ausgeführt sind maßgeblich die dem Betriebsrat mitgeteilten Tatsachen. Diese sind richtig mitgeteilt. Im Übrigen hat der Betriebsrat auch verstanden, mit welchem Anliegen die Arbeitgeberin an ihn herangetreten ist, denn er hat in seiner Zustimmungsverweigerung vom 19.01.2017 zwar zunächst die Zustimmung zur Versetzung verweigert, dann aber ausgeführt, dass es vor einer „Versetzung bzw. Ernennung“ einer internen Stellenausschreibung bedürfe. Was ihm in tatsächlicher Hinsicht unklar gewesen sein soll, ist damit nicht ersichtlich. Er hat das tatsächliche Anliegen der Arbeitgeberin verstanden, wie sich ebenfalls aus der Stellungnahme vom 19.01.2017 ergibt, denn er führt aus, dass es darum gehe, dass Dr. L. in seinem Betrieb West Mitarbeiter führt. Genau dies ist der tatsächliche Lebenssachverhalt, zu dem die Arbeitgeberin um Zustimmung ersucht hat. Auf die späteren Schreiben kam es deshalb zur Überzeugung der Kammer für die Einleitung des Zustimmungersuchens nicht an. Im Übrigen haben die Arbeitgeberin und der Betriebsrat West mit E-Mails vom 01.02.2017 und vom 02.02.2017 weitere Argumente betreffend diesen tatsächlichen Lebenssachverhalt ausgetauscht und sind ohne weiteres von einer Einstellung ausgegangen. Richtig ist, dass die Arbeitgeberin keinerlei Bewerbungsunterlagen vorgelegt hat, noch Auskunft über andere Bewerber gegeben hat. Dies ändert aber nichts an dem wirksamen und ausreichenden Zustimmungersuchen in diesem Fall. Die Arbeitgeberin ist nämlich der Meinung, dass es einer Ausschreibung der Stelle nicht bedurfte und hat folgerichtig eine solche nicht durchgeführt. Dann kann es auch kein Bewerberfeld geben, über das die Arbeitgeberin mit entsprechenden Unterlagen Auskunft geben kann. Dies ist vielmehr eine Frage der Begründetheit der Zustimmungsverweigerung. Bedurfte es einer Ausschreibung, ist die vom Betriebsrat West vorgenommene Zustimmungsverweigerung begründet. Die Zustimmung ist nicht zu ersetzen. Anschließend und erst dann hat die Arbeitgeberin ggfs. eine Ausschreibung durchzuführen und dann den Betriebsrat West – wie von diesem begehrt – über das entsprechende Bewerberfeld mit den gesetzlich vorgesehenen Unterlagen zu unterrichten.

**cc)** Die Zustimmung des Betriebsrats West gilt nicht § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Dieser hat mit dem Schreiben vom 19.01.2017 rechtzeitig und ausreichend begründet innerhalb der Wochenfrist (§ 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) die Zustimmung zu dem ordnungsgemäßen und ausreichenden Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin vom 18.01.2017 verweigert. Die Zustimmungsverweigerung erfolgte in ausreichender Weise unter Angaben von Gründen i.S.v. § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat genügt dieser Begründungspflicht schon dann, wenn es als möglich erscheint, dass mit der von ihm angegebenen Begründung einer

der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich (BAG 13.05.2015 – 1 ABR 9/12, juris Rn. 21). Mit der E-Mail vom 19.01.2017 hat der Betriebsrat West in ausreichendem Maße Zustimmungsverweigerungsgründe benannt. Er hat das Unterbleiben einer Stellenausschreibung gemäß § 93 BetrVG und gemäß der GBV Stellenausschreibung gerügt. Diese Rüge ist den Verweigerungsgründen § 99 Abs. 2 Nr. 5 und 1 BetrVG zuzuordnen. Auf spätere Schreiben kam es nicht an. Wenn man allerdings den Anhörungsbogen vom 18.01.2017 rein formal betrachten wollte, müsste man dies dann wohl auch betreffend die E-Mail vom 02.02.2017. Diese enthält nämlich nur die Mitteilung, dass es sich bei der hier streitigen Maßnahme um eine Einstellung handelt, nicht aber Zustimmungsverweigerungsgründe. Dies alles wäre aber zur Überzeugung der Kammer mit dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 Abs. 1 BetrVG nicht vereinbar. Es bleibt dabei, dass das Zustimmungersuchen mit dem Bogen vom 18.01.2017 ausreichend und ordnungsgemäß erfolgte und dass der Betriebsrat seine Zustimmung mit dem Schreiben vom 19.01.2017 ausreichend und ordnungsgemäß verweigert hat.

**dd)** Die Zustimmung des Betriebsrats West zur Einstellung des Mitarbeiters Dr. L. in den Betrieb West am Standort S. war nicht zu ersetzen, weil dieser die Zustimmung zu Recht gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigert hat. Jedenfalls liegt ein Verstoß gegen die GBV Stellenausschreibung vor (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

**(1)** Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Die Vorschrift schreibt die Ausschreibung von Arbeitsplätzen nicht generell vor. Eine Verpflichtung hierzu besteht nur, wenn der Betriebsrat die Ausschreibung verlangt hat oder die Ausschreibung zwischen den Betriebsparteien vereinbart ist (BAG 15.10.2013 – 1 ABR 25/12, juris Rn. 18).

**(2)** Diese Voraussetzungen sind gegeben. Das Verlangen nach einer Stellenausschreibung ist in § 2 GBV Stellenausschreibung enthalten. Diese Vereinbarung ist kraft Beauftragung durch die örtlichen Betriebsräte gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG von dem damaligen Gesamtbetriebsrat beschlossen worden. Dies ändert aber nichts daran, dass bei der Beauftragung gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG Träger des Mitbestimmungsrechts der einzelne Betriebsrat bleibt (Fitting et al. a.a.O. § 50 Rn. 71). Allenfalls kann eine gewillkürte Prozessstandschaft gegeben sein, ausweislich derer der Gesamtbetriebsrat berechtigt ist, die Rechte in eigenem

Namen geltend zu machen (vgl. dazu BAG 27.06.2000 – 1 ABR 31/99, juris Rn. 13). Dafür bestehen in der GBV Stellenbesetzung keine Anhaltspunkte. Vielmehr soll das Mitbestimmungsrecht bei den örtlichen Betriebsräten bleiben. Dies ist z.B. in § 4 Nr. 2 GBV Stellenbesetzung für Sonderfälle ausdrücklich so ausgeführt und gemäß § 5 GBV Stellenbesetzung entscheiden die örtlichen Betriebsräte über einen Ausschreibungsverzicht. Genau so hat die Arbeitgeberin es hier auch praktiziert und den Betriebsrat Zentrale um einen Ausschreibungsverzicht gebeten, wobei sie lediglich aus rechtlichen Gründen der Ansicht ist, eines solchen bedürfe sie betreffend den Betriebsrat West nicht.

**(3)** Dies ist zur Überzeugung der Kammer nicht der Fall. Es handelt sich auch im Betrieb West um einen Arbeitsplatz, der gemäß § 93 BetrVG ausgeschrieben werden musste. Richtig ist, dass es ausweislich des Wortlauts um Arbeitsplätze gehen muss, die besetzt werden sollen. Insoweit kann unterstellt werden, dass die Kostenstelle oder die Stellenführung betreffend den Bereichsleiter Dr. L. insgesamt im Betrieb Zentrale angesiedelt ist. Dies ändert aber nichts daran, dass ein Arbeitsplatz im Sinne von auszuübenden Tätigkeiten – teilweise – auch im Betrieb West am Standort S. besetzt werden soll.

**(3.1)** Ein Arbeitsplatz ist nach gebräuchlicher Auslegung die Beschäftigung in örtlich-räumlicher und zugleich in funktionaler Hinsicht. Er ist durch Art, Ort und Umfang der Tätigkeit gekennzeichnet (BAG 17.10.2017 – 9 AZR 192717, juris Rn. 31). Bei der Frage, was ein Arbeitsplatz i.S.v. § 93 BetrVG ist, sind zudem der systematische Zusammenhang zwischen § 93 BetrVG und § 99 Abs. 1 BetrVG sowie der Normzweck von § 93 BetrVG zu beachten. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG knüpft wie der in § 93 BetrVG verwandte Begriff an die Besetzung eines „Arbeitsplatzes“ an. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Einstellung einzuholen und dabei u.a. über den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz zu unterrichten. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu der Einstellung verweigern, wenn die nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung des Arbeitsplatzes im Betrieb unterblieben ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Die §§ 93, 99 BetrVG sind systematisch miteinander verschränkt (BAG 15.10.2013 a.a.O. Rn. 21). Die Vorschrift des § 93 BetrVG soll es dem Betriebsrat im Interesse der von ihm vertretenen Belegschaft ermöglichen, durch die Bekanntmachung der freien Beschäftigungsmöglichkeiten den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sollen die Gelegenheit erhalten, sich auf die zu besetzenden Arbeitsplätze zu bewerben. Daneben soll das Stellenbesetzungsverfahren für die verfügbaren Arbeitsplätze durch die innerbetriebliche Stellenausschreibung transparent ausgestaltet wer-

den (BAG 15.10.2013 a.a.O. Rn. 22). Dieser Zusammenhang und der Schutzwert der Vorschrift des § 93 BetrVG sprechen für ein umfassendes Verständnis (vgl. BAG 25.01.2005 a.a.O., wonach auch in der Erhöhung der Arbeitszeit eine ausschreibungspflichtige Einstellung liegen kann; anders hingegen z.B. für § 9 TzBfG BAG 17.10.2017 a.a.O.).

**(3.2)** In Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend auch im Betrieb West ein Arbeitsplatz gegeben, der auszuschreiben ist. Dies ergibt sich zunächst aus der Verknüpfung mit dem Begriff der Einstellung, die hier für die Übertragung der Führungsfunktion betreffend den Mitarbeiter U. im Betrieb West am Standort S. an Dr. L. – wie ausgeführt – zu bejahen ist. Dr. L. nimmt auch für den Betrieb West Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeiten wahr. Es ist außerdem nicht ersichtlich, warum gerade der innerbetriebliche Stellenmarkt im Betrieb West nicht aktiviert werden soll, wenn es um die Führungsfunktion Bereichsleiter TK geht, die auch im Betrieb S. führt. So war Dr. L. ausweislich der Anhörung vom 18.01.2017 zuvor als Abteilungsleiter tätig. Mit Herrn U. gab es in S. ebenfalls einen Abteilungsleiter. Es ist nicht offenkundig, dass es im Betrieb West keinen innerbetrieblichen Arbeitsmarkt gab, der nicht hätte aktiviert werden können. Unabhängig davon spricht die GBV Stellenausschreibung dafür, dass ohne Verzicht des Betriebsrats West von einer Ausschreibung im Betrieb West nicht hätte verzichtet werden dürfen. Zwar geht § 2 GBV Stellenausschreibung davon aus, dass die Arbeitsplätze innerhalb der Betriebe auszuschreiben sind. Gemäß § 6 Nr. 1 GBV Stellenausschreibung wird die Ausschreibung durch Aushang im Betrieb bekannt gemacht. § 7 Nr. 1 GBV Stellenausschreibung sieht indes vor, dass die Stellenausschreibung in allen Niederlassungen und der Zentrale aushängt. Gemäß § 5 GBV Stellenausschreibung kann sodann auf die Ausschreibung „in den übrigen Betrieben“ mit Zustimmung des Betriebsrats verzichtet werden. Die „übrigen Betriebe“ sind diejenigen, in denen sich der Arbeitsplatz nicht befindet. Selbst wenn man also unterstellen wollte, dass der Arbeitsplatz des Mitarbeiters Dr. L. sich nur in dem Betrieb Zentrale befindet und nicht im Betrieb West, hätte es der Zustimmung des Betriebsrats West zum Verzicht auf eine Ausschreibung bedurft. Mit dem Aushang in allen Niederlassungen und der Zentrale will die GBV Stellenausschreibung den unternehmensweiten Stellenmarkt aktivieren und sieht grundsätzlich die Ausschreibung in allen Betrieben mit der Verzichtsmöglichkeit in § 5 GBV Stellenausschreibung vor. Da die Arbeitgeberin davon betreffend den Betrieb West keinen Gebrauch gemacht hat, liegt ein Verstoß jedenfalls gegen die GBV Stellenausschreibung vor (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

2. Der Betriebsrat West kann von der Arbeitgeberin die Aufhebung der Einstellung von Dr. L. in den Betrieb West nicht gemäß § 101 Satz 1 BetrVG verlangen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Arbeitgeberin die Einstellung von

Dr. L. in den Betrieb West – wie vom Betriebsrat West behauptet – bereits am 15.01.2017 umgesetzt hat oder ob dies erst am 15.03.2017 erfolgt ist. Ist letzteres der Fall, folgt dies bereits daraus, dass der Betriebsrat West das Bestreiten der Dringlichkeit der vorläufigen Maßnahme der Arbeitgeberin nicht unverzüglich mitgeteilt hat. Er hat die Dringlichkeit gar nicht bestritten. Wie ausgeführt mangelte es nicht an einem ordnungsgemäßen Zustimmungersuchen, das die Arbeitgeberin bereits am 18.01.2017 gestellt hatte. Die Dringlichkeit der vorläufigen Maßnahme hatte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat am 08.03.2017 mitgeteilt. Aus dem beigefügten Schriftsatzentwurf ergab sich, dass die tatsächliche vorläufige Durchführung betreffend den Betrieb West ab dem 15.03.2017 erfolgen sollte. Aber selbst dann, wenn die Arbeitgeberin die Einstellung von Dr. L. betreffend den Betrieb West bereits am 15.01.2017 tatsächlich umgesetzt hätte, änderte dies nichts. Einer Aufhebung der Maßnahme stünde das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit entgegen. Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat West die beabsichtigte Maßnahme, deren Beginn mit dem 15.01.2017 angegeben war, erstmals mit dem Anhörungsbogen vom 18.01.2017 mitgeteilt. Die tatsächliche vorläufige Durchführung, beabsichtigt ab dem 15.03.2017, war dem Betriebsrat ab dem 08.03.2017 bekannt. Wenn der Arbeitgeberin, die eine Mitteilung zur vorläufigen Durchführung zumindest nachgeholt hätte, der Antrag auf Aufhebung der Maßnahme dann fast fünf Monate später am 03.08.2017 zugeht, ist dies in Ansehung der Wertungen des § 100 Abs. 2 BetrVG, die von beiden Seiten sehr zügiges Handeln verlangt, deutlich zu spät. Der Betriebsrat West kann nicht erst eine vorläufige Maßnahme über fünf Monate hinnehmen, von der er ausweislich der ersten Anhörung sogar schon ab dem 19.01.2017 aufgrund des ersten Anhörungsbogens hätte erwägen können, dass sie rückwirkend ab dem 15.01.2017 tatsächlich durchgeführt wird, um dann ohne sachliche Änderung deren Aufhebung zu begehren. Dies ist mit einem vertrauensvollen Zusammenarbeiten der Betriebspartner nicht zu vereinbaren. Auch dies ist im Kammertermin erörtert worden. Weiterer Vortrag seitens des Betriebsrats West ist nicht erfolgt.

**III.** Die zulässige Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, weil ihr zulässiger Zustimmungersetzungsantrag – wie ausgeführt – unbegründet ist.

**C.** Das Gericht hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 72 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zugelassen.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von beiden Beteiligten

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

eingelegt werden.

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](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

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

Dr. Gotthardt

Dr. Lövenich

Schmidt

Beglaubigt

Ullmann  
Regierungsbeschäftigte

