

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 20. Oktober 2021
- 7 ABR 34/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:201021.B.7ABR34.20.0

I. Arbeitsgericht Bonn

Beschluss vom 12. Februar 2020
- 4 BV 45/19 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 14. August 2020
- 9 TaBV 11/20 -

Entscheidungsstichworte:

Zustimmungsersetzung - Versetzung - Beendigung alternierender Telear-
beit

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 34/20
9 TaBV 11/20
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Oktober 2021

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 20. Oktober 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Moormann und Homburg für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. August 2020 - 9 TaBV 11/20 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme. 1

Die antragstellende Arbeitgeberin gehört zum Konzern der Deutschen Telekom AG und erbringt für diese und deren Beteiligungsgesellschaften Dienstleistungen in den Bereichen Einkauf, Rechnungswesen, Reporting und Personalwesen. Der Beteiligte zu 2. ist der aufgrund eines Zuordnungstarifvertrags für mehrere Standorte der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat. 2

Die bei der Arbeitgeberin beschäftigte Arbeitnehmerin R, die in C wohnt, nahm nach der Geburt ihres Kindes im Juni 2004 bis zum 6. Juni 2007 Elternzeit in Anspruch. Die betriebliche Regelarbeitsstätte von Frau R befand sich zu dieser Zeit in B. Am 24. April 2007 vereinbarte die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin mit Frau R für die Zeit nach der Elternzeit ab dem 7. Juni 2007 die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes sowie die Beschäftigung in alternierender Telearbeit. In der Folgezeit erbrachte Frau R ihre Arbeitsleistung ganz überwiegend an ihrem häuslichen Arbeitsplatz in C. Die Vereinbarung vom 24. April 2007 lautet auszugsweise wie folgt: 3

„§ 1 Grundlage

Für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes sowie die Beschäftigung in alternierender Telearbeit gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG, der in seiner jeweils gültigen Fassung auch Bestandteil dieser Vereinbarung ist. Die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung geltende Fassung ist als Anlage beigefügt.

§ 2 Häusliche Arbeitsstätte

In der Wohnung C von Frau R wird ab dem 07.06.2007 eine häusliche Arbeitsstätte eingerichtet. Der Arbeitsort innerhalb der Wohnung wird vom Arbeitnehmer bestimmt. Er muss jedoch so gewählt werden, dass die Regelungen des Tarifvertrages sowie die Bestimmungen dieser Vereinbarung eingehalten werden können.

...

§ 4 Arbeitsmittel

1. Die für die häusliche Arbeitsstätte notwendigen Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt und verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers. ...

§ 10 Widerruf und Ende der Vereinbarung

1. Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Der Arbeitgeber hat außerdem das Recht, die Vereinbarung in besonders begründeten Einzelfällen fristlos zu widerrufen. Der Widerruf bedarf der Schriftform.

...“

Der in der Vereinbarung vom 24. April 2007 in Bezug genommene „Telearbeits-Tarifvertrag für die Mitglieder des agv:community“ lautet in der hier maßgeblichen zum 1. Mai 2016 in Kraft getretenen Fassung (nachfolgend TV Telearbeit) auszugsweise wie folgt:

4

„Abschnitt I Telearbeit

...

§ 2 Telearbeit

- (1) Bei der alternierenden Telearbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten des Betriebes zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich des Arbeitnehmers verlagert und ist dort, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, zu erbringen. Die tarifvertragliche bzw. die individuelle regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung des Arbeitnehmers (häusliche Arbeits-

stätte) und teilweise im Betrieb des Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht. Für die alternierende Telearbeit gelten die Regelungen der Anlage 1.

...

Anlage 1

Alternierende Telearbeit

Präambel

...

Die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf alternierenden Telearbeitsplätzen erfolgt nach dem Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit. ...

...

§ 2 Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes

- (1) Die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz sind für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer freiwillig. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Einrichtung oder Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz besteht nicht.

...

- (6) Beim Wechsel eines Arbeitnehmers auf einen alternierenden Telearbeitsplatz wird der Betriebsrat nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt.

...

§ 13 Aufgabe des alternierenden Telearbeitsplatzes

- (1) Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Der Arbeitgeber hat außerdem das Recht, die Vereinbarung in besonders begründeten Einzelfällen fristlos zu widerrufen. Der Widerruf bedarf der Schriftform.

...“

Der zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Deutschen Telekom Accounting GmbH abgeschlossene Manteltarifvertrag vom 9. Dezember 2008 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 1. August 2018 (MTV DeTeAccounting) lautet auszugsweise:

5

„§ 6 Versetzung

- (1) Soll ein Arbeitnehmer vorübergehend oder auf Dauer versetzt werden, so sind die Betriebsinteressen mit den Arbeitnehmerinteressen abzuwägen. Ergibt sich nach Abwägung der betrieblichen Interessen die Möglichkeit einer Auswahlentscheidung, so sind soziale Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen.
 - (2) Der Arbeitnehmer ist vor seiner Versetzung zu hören.
- ...“

Im Zuge einer bundesweiten Umstrukturierungsmaßnahme, deren Gegenstand ua. die Zusammenführung und Schließung von Standorten bis 2020 war, versetzte die Arbeitgeberin Frau R im Jahr 2016 mit Zustimmung des Betriebsrats an den Standort in K. Seitdem ist Frau R unter Beibehaltung der alternierenden Telearbeit mit der Tätigkeit als Professional III Bilanzierung im Bereich P der betrieblichen Regelarbeitsstätte in K zugeordnet. Im Frühjahr 2018 wurde Frau R von ihrer zuständigen Führungskraft unter Erläuterung der Gründe über die Absicht eines Widerrufs der Vereinbarung über die alternierende Telearbeit informiert. Seit März 2019 wurden bei der Arbeitgeberin aufgrund eines Beschlusses der Geschäftsleitung sämtliche bestehenden Telearbeitsplätze dahin überprüft, ob (weiterhin) Gründe für die Beibehaltung eines Telearbeitsplatzes bestehen. Hintergrund dieser Entscheidung waren Wirtschaftlichkeitsgründe sowie die Umsetzung des zukünftigen Arbeitsmodells „Desk Sharing“, welches verschiedene Formen des mobilen Arbeitens enthalten soll.

6

Am 5. April 2019 leitete die Arbeitgeberin dem Betriebsrat per elektronischem Workflow einen Antrag auf Zustimmung zum Widerruf der Vereinbarung über die Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes mit Frau R zum 1. Juli 2019 zu. Dieser Antrag enthält in der vorgesehenen EDV-Maske den Namen von Frau R, deren Personalnummer, die Angabe „*Widerruf alternierender TAP zum 01.07.19*“ in einer Rubrik mit der Bezeichnung „Vermerk“ sowie in der Rubrik „Betriebsratsbegründung“ die Angabe „*BR-Zuleitung zur Sitzung am 24./25.04.2019. Hiermit informieren wir Sie gemäß § 99 BetrVG über den Widerruf der alternierenden TAP der AN Frau R zum 01.07.2019, Einsatzbereich: D, RAST: K.*“. Dem Antrag war ein Word-Dokument beigelegt, in dem es heißt:

7

„Widerruf des Telearbeitsplatzes zum 01.07.2019, weil der damalige Grund für die Einrichtung dieses alternierenden Telearbeitsplatzes, die Betreuung eines Kindes < 12 Jahren zwischenzeitlich weggefallen ist. Zudem macht es die Veränderung in den Aufgaben und die durch T entstandene Mehrarbeit und Aufgabenstellung notwendig, dass hier engere und kurzfristige Abstimmungen im Team erfolgen müssen und eine Anwesenheit vor Ort erfordern.“

Der Betriebsrat behandelte die Angelegenheit in seiner Sitzung vom 10./11. April 2019. Mit Schreiben vom 15. April 2019 teilte er der Arbeitgeberin mit, er stimme dem Widerruf der alternierenden Telearbeit von Frau R nicht zu. Zur Begründung führte der Betriebsrat zusammengefasst aus, es lägen die Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 BetrVG vor. Die beabsichtigte Maßnahme verstoße gegen § 6 MTV DeTeAccounting, da nicht erkennbar sei, dass die danach notwendige Interessenabwägung bzw. eine Anhörung der Arbeitnehmerin stattgefunden hätten. Zudem halte die Maßnahme die Vorgaben des § 106 Satz 1 GewO nicht ein. Die Arbeitgeberin könne den Widerruf der Telearbeit nur nach billigem Ermessen vornehmen. Dem genüge allein der Wegfall der Kinderbetreuungsnotwendigkeit nicht. Außerdem werde Frau R durch den Widerruf wegen der entstehenden Wegezeiten und Fahrtkosten benachteiligt. Eine betriebliche Notwendigkeit hierfür werde von der Arbeitgeberin nicht angegeben. Die Erbringung der Arbeit sei nach wie vor vom alternierenden Telearbeitsplatz möglich.

8

Die Arbeitgeberin hat im Rahmen des von ihr eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens die Auffassung vertreten, dem Betriebsrat stehe kein Beteiligungsrecht zu, da es sich bei dem Widerruf der Telearbeitsvereinbarung nicht um eine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG handle und § 2 Abs. 6 der Anlage 1 TV Telearbeit eine Beteiligung des Betriebsrats nur für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, nicht aber für die Beendigung der Telearbeit vorsehe. Eine Interessenabwägung nach § 106 GewO habe sie nicht durchführen müssen, da sie mit dem Widerruf des Telearbeitsplatzes nicht von ihrem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht Gebrauch mache. Unabhängig davon sei der Widerruf der Telearbeit interessengerecht, da alle Telearbeitsplätze auf deren Wirtschaftlichkeit

9

und Zweckmäßigkeit überprüft worden seien. Es gelte nunmehr das Leitbild, wonach Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung grundsätzlich im Betrieb erbringen sollten. In der Organisationseinheit von Frau R seien kurzfristige und enge Teamabstimmungen nötig, die eine persönliche Anwesenheit voraussetzten. Der Grund für den Abschluss der Telearbeitsvereinbarung mit Frau R - die Betreuung ihres Kindes - sei mittlerweile entfallen, da deren Tochter zwischenzeitlich 15 Jahre alt sei.

Die Arbeitgeberin hat - sinngemäß - beantragt, 10
die Zustimmung des Betriebsrats zum Widerruf der Befugnis zur Telearbeit der Frau R und deren vollständiger Rückkehr zum 1. Juli 2019 auf den Arbeitsplatz in K zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Ansicht 11
vertreten, seine Zustimmung zu der streitigen personellen Maßnahme sei nicht zu ersetzen. Das innerbetriebliche Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin sei nicht ordnungsgemäß, da der Betriebsrat nicht hinreichend über die beabsichtigte personelle Maßnahme unterrichtet worden sei. Die Arbeitgeberin habe in ihrer Anhörung nicht aufgezeigt, wie sie ihre Interessen mit denen von Frau R abgewogen habe und den Betriebsrat nicht über die Auswirkungen des Widerrufs auf die Tätigkeit von Frau R und die in ihrem Bereich eingesetzten Kollegen unterrichtet. Außerdem lägen die von ihm geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe vor.

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats antragsgemäß 12
ersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat weiterhin die Abweisung des Antrags. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu der beabsichtigten personellen Maßnahme zu Recht ersetzt. 13

I. Der Zustimmungersetzungsantrag ist zulässig. 14

1. Gegenstand sowohl des innerbetrieblichen Zustimmungsverfahrens als auch des gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens ist trotz des weiter gefassten Wortlauts nur die mit der Beendigung der alternierenden Telearbeit der Arbeitnehmerin R vorgesehene ausschließliche Beschäftigung in der betrieblichen Regelarbeitsstätte in K und die darin (ggf.) liegende Versetzung. Das ergibt die Auslegung des Begehrens der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung ihres Vorbringens und ihrer Interessenlage. Die Arbeitgeberin hat ausdrücklich auch die Zustimmung des Betriebsrats zur vollständigen Rückkehr von Frau R auf den Arbeitsplatz in K verlangt und damit auf die tatsächliche Beschäftigung und Eingliederung in die Betriebsstätte in K abgestellt. Bei einem interessengerechten Antragsverständnis kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie die Zustimmung des Betriebsrats auch zum Widerruf der alternierenden Telearbeit als Vertragserklärung verlangt. Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung bei einer Versetzung knüpft nur an die tatsächliche Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs als Realakt an (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 25; 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 28, BAGE 151, 27*). Einer Beteiligungspflicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG unterliegt daher allenfalls die Zuweisung der ausschließlichen Beschäftigung in K, nicht aber die vorbereitende vertragliche Widerrufserklärung der Arbeitgeberin. 15
2. Die Arbeitgeberin verfügt über das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis zur Entscheidung über den Zustimmungsersetzungsantrag. 16
- a) Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Zustimmungsersetzungsantrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei einer vom Arbeitgeber beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme hat (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 19; 14. April 2015 - 1 ABR 58/13 - Rn. 14 mwN*). 17
- b) Diese Voraussetzung liegt vor. Im Unternehmen der Arbeitgeberin sind nach den vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Feststellungen des Arbeitsgerichts im erstinstanzlichen Beschluss in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschäftigt. Die Arbeitnehmerin R soll auf unabsehbare Zeit und damit länger als einen Monat nicht 18

mehr in alternierender Telearbeit weitgehend an ihrem häuslichen Arbeitsplatz, sondern vollständig in der Betriebsstätte der Arbeitgeberin in K eingesetzt werden. Diese Maßnahme der Arbeitgeberin stellt - wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen hat - eine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar.

aa) Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegt eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vor, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. „Arbeitsbereich“ sind die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist (*BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 24; 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 21 mwN; 8. November 2016 - 1 ABR 56/14 - Rn. 13 mwN*). Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsortes oder der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein (*vgl. BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - aaO; 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 28 mwN, BAGE 131, 145*).

bb) Danach ist die Beendigung der alternierenden Telearbeit der Arbeitnehmerin R und ihr vorgesehener Einsatz in der Betriebsstätte in K eine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

(1) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Arbeitnehmerin R ihre Tätigkeit zuletzt auf Grundlage der Vereinbarung über die alternierende Telearbeit ganz überwiegend an ihrem häuslichen Arbeitsplatz in C erbracht und nicht in der Betriebsstätte der Arbeitgeberin. Die Beendigung der alternierenden Telearbeit und ihre ausschließliche Beschäftigung an der Betriebsstätte in K ist damit mit einem dauerhaften Wechsel des regelmäßigen Arbeitsortes verbunden und bereits aus diesem Grund als Versetzung anzusehen. Eine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG liegt schon dann vor, wenn dem einzelnen Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsort zugewiesen wird, ohne dass sich seine Arbeitsaufgabe ändert oder er in eine andere organisatorische Einheit eingegliedert wird (vgl. BAG 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - zu B II 1 und 2 der Gründe mwN; 19. Februar 1991 - 1 ABR 21/90 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 67, 225; anders nur für den hier nicht vorliegenden Fall der Verlagerung eines Betriebs oder eines räumlich gesonderten Betriebsteils um wenige Kilometer innerhalb einer politischen Gemeinde BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 15, BAGE 118, 314).

(2) Ungeachtet dessen liegt in der vorgesehenen Beschäftigung der Arbeitnehmerin R in der Betriebsstätte in K auch deshalb die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, weil sich das gesamte Bild ihrer Tätigkeit aus der Sicht eines betrieblichen Betrachters verändert. Die Einordnung der Arbeitnehmerin in den Arbeitsablauf der Antragstellerin wird durch diese grundlegend geändert. Dies ergibt sich auch aus den - dann beendeten - typischen Pflichten des Arbeitnehmers im Rahmen der Telearbeit und aus der Aufgabe des bisher vorgehaltenen häuslichen Arbeitsplatzes. Ohne Erfolg wendet die Arbeitgeberin im Rechtsbeschwerdeverfahren ein, Frau R habe auch im Rahmen der alternierenden Telearbeit Arbeitsleistungen an der betrieblichen Arbeitsstätte zu erbringen gehabt, weshalb sich das Bild der Tätigkeit nicht wesentlich ändere. Nach den von der Arbeitgeberin nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat Frau R auf Grundlage der Vereinbarung über die alternierende Telearbeit vom 24. April 2007 ihre Tätigkeit ganz überwiegend an ihrem häuslichen Arbeitsplatz in C erbracht und nicht in der Betriebsstätte der Arbeitgeberin. Durch die vollständige Einbindung an der betrieblichen Arbeitsstätte ist Frau R

anders in die Aufgabenerfüllung und in den Betriebsablauf eingebunden als bei der - ganz überwiegenden - Erbringung der Arbeitsleistung an der heimischen Arbeitsstätte. Auch der Einwand der Arbeitgeberin, Frau R habe auch im Anschluss an die Beendigung der alternierenden Telearbeit die Möglichkeit, am mobilen Arbeiten teilzunehmen, verfängt nicht. Allein diese ggf. bestehende Möglichkeit ändert - solange sie nicht wahrgenommen wurde - nichts an dem Bild der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmerin.

c) Die Tarifvertragsparteien des TV Telearbeit haben das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Wechsel eines Arbeitnehmers vom alternierenden Telearbeitsplatz zurück in die betriebliche Arbeitsstätte in § 2 Abs. 6 der Anlage 1 des TV Telearbeit nicht beseitigt. Ein solcher Regelungswille ist dieser Vorschrift nicht zu entnehmen. Darin ist lediglich geregelt, dass beim Wechsel eines Arbeitnehmers auf einen alternierenden Telearbeitsplatz der Betriebsrat nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt wird, nicht aber umgekehrt, dass eine Beteiligung bei der Beendigung der alternierenden Telearbeit zu unterbleiben hat. Anderenfalls wäre die Bestimmung unwirksam. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Mindestbestimmungen über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Die Tarifvertragsparteien können diese nicht wirksam ausschließen, sofern nicht das Betriebsverfassungsgesetz selbst eine solche Möglichkeit - etwa nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG - vorsieht (*BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 34/09 - Rn. 28, BAGE 136, 359; 21. Oktober 2003 - 1 ABR 39/02 - zu B II 3 b bb (1) der Gründe, BAGE 108, 132*). Eine tarifliche Regelung, welche die Mitbestimmung des Betriebsrats ausschliesse, wäre daher unwirksam. Es ist nicht anzunehmen, dass die Parteien des TV Telearbeit eine unzulässige Regelung schaffen wollten.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Versetzung der Arbeitnehmerin R zu Recht ersetzt.

1. Die Arbeitgeberin hat das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet.

- a) Voraussetzung für die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Dazu hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu unterrichten. Der Betriebsrat muss aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - Rn. 28; 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 31 f. mwN*). Die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird grundsätzlich auch dann nicht in Lauf gesetzt, wenn der Betriebsrat es unterlässt, den Arbeitgeber auf die offenkundige Unvollständigkeit der Unterrichtung hinzuweisen (*BAG 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 34 mwN*). Das gilt selbst dann, wenn der Betriebsrat zum Zustimmungersuchen in der Sache Stellung nimmt und seine Zustimmung mit Bezug auf Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG verweigert (*BAG 14. Dezember 2004 - 1 ABR 55/03 - zu B II 2 d bb der Gründe, BAGE 113, 109*). Durfte der Arbeitgeber allerdings davon ausgehen, den Betriebsrat vollständig unterrichtet zu haben, kann es Sache des Betriebsrats sein, innerhalb der Frist um Vervollständigung der Auskünfte zu bitten (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 25/17 - aaO; 13. März 2013 - 7 ABR 39/11 - Rn. 34 mwN*). 26
- b) Danach hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet. Ihr Zustimmungersuchen vom 5. April 2019 enthält die erforderlichen Auskünfte über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme. 27
- aa) Die Arbeitgeberin hat unter Angabe des Namens und der Personalnummer von Frau R angegeben, dass diese ab dem 1. Juli 2019 unter Widerruf der entsprechenden Vereinbarung nicht mehr auf ihrem alternierenden Telearbeitsplatz eingesetzt wird, sondern im „Einsatzbereich: D“ an ihrer betrieblichen Regelarbeitsstätte unter der Adresse in K. In dem beigefügten Word-Dokument hat sie weiter ausgeführt, der Widerruf des Telearbeitsplatzes erfolge, weil der damalige Grund für die Einrichtung des alternierenden Telearbeitsplatzes - die Be- 28

treuung eines Kindes von weniger als zwölf Jahren - zwischenzeitlich weggefallen sei; zudem mache es die Veränderung in den Aufgaben und die durch T entstandene Mehrarbeit und Aufgabenstellung notwendig, dass engere und kurzfristige Abstimmungen im Team erfolgen müssen, was eine Anwesenheit vor Ort erfordere. Damit verfügt der Betriebsrat über alle wesentlichen Informationen zu der beabsichtigten Versetzung. Er wurde vor der beabsichtigten Maßnahme (vgl. zu dieser Anforderung BAG 21. November 2018 - 7 ABR 16/17 - Rn. 18, BAGE 164, 230) über den künftig vorgesehenen Arbeitsplatz sowie den Anlass und die Hintergründe der räumlichen Veränderungen unterrichtet.

bb) Ohne Erfolg macht der Betriebsrat geltend, er sei nicht über die konkreten Auswirkungen der Versetzung auf die Tätigkeit von Frau R und die in ihrem Bereich eingesetzten Kolleginnen und Kollegen unterrichtet worden. Aus dem Fehlen entsprechender Angaben war für den Betriebsrat hinreichend erkennbar, dass der künftige Einsatz in der Betriebsstätte in K die weiteren Vertragsinhalte unberührt lassen sollte. Unschädlich ist, dass in der Unterrichtung nicht gesondert angeführt wird, wie die Arbeitgeberin ihre Interessen gegen die von Frau R abgewogen hat. Die hierfür maßgeblichen Aspekte ergeben sich aus dem der Unterrichtung beigefügten Word-Dokument. Es wäre Sache des Betriebsrats gewesen, die Arbeitgeberin innerhalb der einwöchigen Stellungnahmefrist um Vervollständigung aus seiner Sicht fehlender Auskünfte zu bitten. Eine derartige Aufforderung lässt sich der Zustimmungsverweigerung vom 15. April 2019 nicht entnehmen. 29

cc) Der Vollständigkeit der Unterrichtung steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin die beabsichtigte personelle Maßnahme nicht als „Versetzung“ bezeichnet hat und sie den Betriebsrat nicht ausdrücklich um Zustimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG ersucht hat. Für den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zu einer der in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezeichneten personellen Maßnahmen sieht das Gesetz keine besondere Form vor. Für den Betriebsrat konnte sich kein Zweifel ergeben, dass die Arbeitgeberin, die im Zustimmungsantrag auf 30

§ 99 BetrVG Bezug genommen hat, seine Zustimmung zu einer Versetzung beantragen wollte. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats macht auch deutlich, dass dieser den Antrag in diesem Sinne verstanden hat.

2. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht als erteilt. Der Betriebsrat hat form- und fristgerecht Zustimmungsverweigerungsgründe angebracht. 31

a) Nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme als erteilt, wenn er seine Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber nicht innerhalb einer Woche nach ordnungsgemäßer Unterrichtung unter Angabe von Gründen schriftlich mitteilt. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung nicht fristgerecht mit beachtlicher Begründung, so ist auf den Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers hin auszusprechen, dass die Zustimmung als erteilt gilt (*vgl. BAG 9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 35; 10. Oktober 2012 - 7 ABR 42/11 - Rn. 50*). Der Betriebsrat genügt der gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit seiner 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. Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (*vgl. BAG 10. Oktober 2012 - 7 ABR 42/11 - aaO; 19. April 2012 - 7 ABR 52/10 - Rn. 45 mwN; 16. März 2010 - 3 AZR 31/09 - Rn. 41, BAGE 133, 307; 9. Dezember 2008 - 1 ABR 79/07 - Rn. 48 mwN, BAGE 128, 364*). 32

b) Danach ist die mit Schreiben vom 15. April 2019 erfolgte Zustimmungsverweigerung form- und fristgerecht erfolgt. 33

aa) Soweit der Betriebsrat geltend macht, die Maßnahme verletze § 6 MTV DeTeAccounting und § 106 Satz 1 GewO, nimmt er erkennbar Bezug auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat den Inhalt der Rechtsvorschriften, gegen die der Arbeitgeber nach seiner Ansicht bei der personellen Einzelmaßnahme verstoßen soll, damit hinreichend angedeutet (*vgl. zu dieser Anforderung BAG* 34

9. Oktober 2013 - 7 ABR 1/12 - Rn. 37; 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - zu B IV 2 b dd der Gründe, BAGE 101, 298). Soweit der Betriebsrat weiter einwendet, Frau R werde durch die Maßnahme benachteiligt, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen oder in ihrer Person liegenden Gründen gerechtfertigt ist, beruft er sich auf den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.

bb) Die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung der Arbeitnehmerin Frau R gilt auch nicht deshalb nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt, weil der Betriebsrat der Arbeitgeberin erst mit Schreiben vom 15. April 2019 und damit nach Ablauf von einer Woche seit der am 5. April 2019 erfolgten Anhörung mitteilte, er stimme dem Widerruf der alternierenden Telearbeit von Frau R nicht zu. Die Zustimmungsverweigerung erfolgte gleichwohl fristgerecht. Die Betriebsparteien haben die Zustimmungsverweigerungsfrist für den Betriebsrat jedenfalls bis zum Zeitpunkt der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats verlängert. 35

(1) Die einvernehmliche Verlängerung der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch die Betriebsparteien ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig (BAG 5. Mai 2010 - 7 ABR 70/08 - Rn. 30; 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - zu B II 2 der Gründe mwN, BAGE 112, 329). Die Betriebsparteien können diese Frist jedoch nicht völlig aufheben. Vielmehr muss das Fristende anhand der getroffenen Abreden eindeutig bestimmbar sein. Anderenfalls wäre die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit eines Eintretens der Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG dauerhaft ausgeschlossen; die gesetzliche Grundentscheidung für ein beschleunigtes innerbetriebliches Verfahren bliebe gänzlich unbeachtet. Das ist mit dem Rechtssicherheitsinteresse gerade von Arbeitgeber und Betriebsrat selbst und im Übrigen mit den Belangen der betroffenen Arbeitnehmer nicht vereinbar (BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 21, BAGE 118, 141). 36

(2) Vorliegend haben die Betriebsparteien die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einvernehmlich verlängert. 37

(a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Arbeitgeberin habe sich dadurch, dass sie den Zustimmungsantrag dem Betriebsrat „zur Betriebsrats-sitzung am 24./25. April 2019“ vorgelegt hat, damit einverstanden erklärt, dass eine etwaige Zustimmungsverweigerung zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt würde. Das Landesarbeitsgericht ist zudem - ohne dies ausdrücklich auszuführen - davon ausgegangen, dass der Betriebsrat durch die Entgegennahme dieser Erklärung mit der entsprechenden Fristverlängerung einverstanden gewesen ist. Diese Würdigung ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden; sie wird von der Arbeitgeberin im Rechtsbeschwerdeverfahren auch nicht angegriffen, sondern ausdrücklich bestätigt. 38

(b) Allerdings lässt sich den festgestellten Erklärungen der Betriebsparteien nicht entnehmen, bis zu welchem Datum die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verlängert werden sollte. Dem Hinweis im Anhörungsantrag, die Sache werde dem Betriebsrat zu dessen Sitzung am 24./25. April 2019 vorgelegt, kann lediglich entnommen werden, dass der Betriebsrat über die Zustimmungsverweigerung nicht vor diesem Tag zu entscheiden hat, nicht aber, bis zu welchem Zeitpunkt der Betriebsrat eine etwaig beschlossene Zustimmungsverweigerung der Arbeitgeberin mitzuteilen hatte. Damit ist das Fristende nach den bisherigen Feststellungen anhand der getroffenen Abreden nicht eindeutig bestimmbar. 39

Das ist aufgrund der Besonderheiten des Streitfalls jedoch deshalb un-schädlich, weil sich die Betriebsparteien darüber einig waren, dass die Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor dem 24. April 2019 zu erfolgen hatte und der Betriebsrat seine Zustimmung noch vor diesem Zeitpunkt am 15. April 2019 verweigert hat. Die durch die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geschützten Interessen des Arbeitgebers werden nicht beeinträchtigt, wenn eine Stellungnahme des Betriebsrats zwar nach Ablauf der gesetzlichen Wochenfrist, aber noch vor einem Zeitpunkt erfolgt, bis zu dem die Frist aufgrund einer Absprache mit dem Betriebsrat jedenfalls verlängert wurde, auch wenn das danach liegende Fristende nicht genau bestimmt werden kann. 40

3. Die danach wirksam geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe, auf die sich das gerichtliche Prüfprogramm beschränkt (*vgl. BAG 10. Oktober 2012 - 7 ABR 42/11 - Rn. 59; 17. November 2010 - 7 ABR 120/09 - Rn. 34*), liegen nicht vor. 41
- a) Der Betriebsrat konnte seine Zustimmungsverweigerung in Bezug auf die Versetzung der Arbeitnehmerin R nicht auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 42
- aa) Der Betriebsrat kann bei einer personellen Einzelmaßnahme seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen die dort genannten Rechtsvorschriften - und damit auch gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag - verstoßen würde. Es muss sich bei der maßgeblichen Rechtsnorm nicht um ein Verbotsgesetz im technischen Sinne handeln, das unmittelbar die Unwirksamkeit der Maßnahme herbeiführt. Es muss aber hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen, dass der Zweck der betreffenden Norm darin besteht, die personelle Maßnahme selbst zu verhindern. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist bei Versetzungen deshalb nur gegeben, wenn das Ziel der Norm allein dadurch erreicht werden kann, dass die Versetzung insgesamt unterbleibt (*BAG 10. Oktober 2012 - 7 ABR 42/11 - Rn. 65; 17. Juni 2008 - 1 ABR 20/07 - Rn. 23, BAGE 127, 51; 18. März 2008 - 1 ABR 81/06 - Rn. 29, BAGE 126, 176*). Neben - hier nicht interessierenden - Verletzungen von Einstellungsnormen kommen vor allem Beschäftigungsverbote in Betracht, die eine Beschäftigung mit bestimmtem Inhalt oder unter bestimmten Voraussetzungen untersagen (*BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - zu B II 2 a der Gründe*). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen und Versetzungen ist dagegen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle (*BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 86/09 - Rn. 23, BAGE 136, 123; 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - zu B II 4 b bb (3) (a) der Gründe mwN, BAGE 113, 218*). Es ist nicht Aufgabe des Betriebsrats im Rahmen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, die Einhaltung des Inhalts des Arbeitsvertrags zu überwachen (*BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - aaO*). 43

bb) Danach konnte der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung im Hinblick auf die Versetzung der Arbeitnehmerin R nicht mit Erfolg auf die von ihm geltend gemachten Normverstöße iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen. 44

(1) Soweit der Betriebsrat geltend macht, die Maßnahme verletze § 6 MTV DeTeAccounting, weil nicht erkennbar sei, dass die Arbeitgeberin bei der geplanten Maßnahme ihre betrieblichen Interessen mit den Interessen der Frau R abgewogen habe, kann dies die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats nicht rechtfertigen. Dabei kann dahinstehen, ob und ggf. auf welcher Grundlage § 6 MTV DeTeAccounting überhaupt auf das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin R Anwendung findet und, sollte dies der Fall sein, ob die Anwendung des die individualrechtlichen Versetzungsvoraussetzungen regelnden § 6 MTV DeTeAccounting aufgrund der spezielleren Regelungen des § 13 der Anlage 1 TV Telearbeit zum Widerruf der alternierenden Telearbeit ausgeschlossen ist. Selbst wenn man zu Gunsten des Betriebsrats unterstellt, dass die Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Beendigung der alternierenden Telearbeit der Frau R die Vorgaben des § 6 MTV DeTeAccounting zu beachten hätte, handelte es sich dabei lediglich um Voraussetzungen für die individualrechtliche Wirksamkeit der Beendigung der alternierenden Telearbeit gegenüber der Arbeitnehmerin R. § 6 MTV DeTeAccounting stellt mit der für Versetzungen vorgegebenen Interessenabwägung lediglich Anforderungen an die Wirksamkeit der vertragsrechtlichen Weisung durch den Arbeitgeber. Der Norm lässt sich hingegen nicht entnehmen, dass nur derjenige Arbeitnehmer im Anschluss an eine Versetzung in dem anderweitigen Tätigkeitsbereich tatsächlich eingesetzt werden darf, der zuvor eine den Anforderungen von § 6 MTV DeTeAccounting genügende Weisung erhalten hat. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass eine Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Widerrufs nur darauf abzielen würde, ob im Vorfeld der betriebsverfassungsrechtlichen Versetzung ein Rechtsverstoß im Zusammenhang mit dem Widerruf der alternierenden Telearbeit vorliegt. 45

(2) Aus eben dieser Erwägung stellt auch die vom Betriebsrat geltend gemachte Verletzung von § 106 Satz 1 GewO und die in diesem Zusammenhang monierte Unwirksamkeit der nach § 13 Abs. 1 der Anlage 1 TV Telearbeit bzw. 46

§ 10 Nr. 1 der Vereinbarung vom 24. April 2007 vorgesehenen Widerrufsmöglichkeit keinen Gesetzesverstoß dar, auf den der Betriebsrat unter Bezug auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit Erfolg seine Zustimmungsverweigerung stützen könnte. Es handelt sich vielmehr lediglich um Fragen, die die individualrechtliche Wirksamkeit des Widerrufs der alternierenden Telearbeit gegenüber Frau R betreffen, nicht aber deren Einsatz in der Betriebsstätte in K als Realakt entgegenstehen könnten. Auf die dazu vom Landesarbeitsgericht behandelten weiteren Rechtsfragen, insbesondere die Frage der Wirksamkeit der tariflichen bzw. vertraglichen Widerrufsmöglichkeit kommt es daher nicht an.

(3) Ohne Erfolg verweist der Betriebsrat mit der Rechtsbeschwerde darauf, eine Norm iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege auch dann vor, wenn in einem Sozialplan bestimmte Anforderungen für die Zumutbarkeit der Zuweisung anderer Arbeitsplätze festgelegt würden. Der Betriebsrat nimmt (*was sich aus der von ihm zitierten Kommentierung in DKW/Bachner BetrVG 17. Aufl. § 99 Rn. 201 und der dortigen Fußnote ergibt*) offenbar Bezug auf den Beschluss des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 1990 (- 1 ABR 15/90 - BAGE 66, 328). In dieser Entscheidung hat der Erste Senat angenommen, die Regelung in einem Sozialplan, mit der sich der Arbeitgeber verpflichte, die aufgrund einer Betriebsänderung ausgeschiedenen Arbeitnehmer ein Jahr lang bei gleicher Qualifikation bevorzugt gegenüber anderen Bewerbern einzustellen und ihnen die Bewerbung dadurch zu ermöglichen, dass er sie von den freiwerdenden Stellen unterrichtet, stelle eine Norm iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG dar mit der Folge, dass der Betriebsrat der Einstellung eines anderen Bewerbers die Zustimmung verweigern könne, wenn der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung aus dem Sozialplan verstoße. Der Erste Senat ist davon ausgegangen, dass nach den arbeitgeberseitig gegenüber dem Betriebsrat eingegangenen Verpflichtungen die Einstellung anderer Bewerber unterbleiben müsse, um die Durchsetzung der Voraussetzungen der zu Gunsten von Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer vereinbarten Sozialplanregelung zu sichern (*BAG 18. Dezember 1990 - 1 ABR 15/90 - zu B III 1 der Gründe, aaO*). Mit dieser Sachlage ist die vom Betriebsrat im vorliegenden Fall geltend gemachte Verletzung von § 6 MTV

47

DeTeAccounting bzw. § 106 GewO jedoch nicht vergleichbar, da diese Vorschriften lediglich Vorgaben für die individualrechtliche Wirksamkeit der Versetzung enthalten, nicht aber das Unterbleiben der tatsächlichen Beschäftigung in der Betriebsstätte erfordern.

b) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung der Arbeitnehmerin R auch nicht unter Berufung auf den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG verweigern konnte. 48

aa) Nach dieser Bestimmung kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in seiner Person liegenden Gründen gerechtfertigt ist. 49

(1) Sinn und Zweck des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ist es, den betroffenen Arbeitnehmer vor Benachteiligungen zu schützen (*BAG 1. Juni 2011 - 7 ABR 117/09 - Rn. 50*). Eine Versetzung, die durch den Vollzug einer unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers bedingt ist, wird in der Regel aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt sein. Denn die unternehmerische Entscheidung ist im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen (*BAG 10. Oktober 2012 - 7 ABR 42/11 - Rn. 47; 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 - Rn. 47*), sondern als vorgegebener betrieblicher Grund hinzunehmen. Der Betriebsrat kann deshalb nicht über einen auf diese Vorschrift gestützten Widerspruch nach § 99 Abs. 3 BetrVG erzwingen, dass die unternehmerische Entscheidung rückgängig gemacht wird (*BAG 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 - aaO; 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - zu B II 3 a der Gründe*). Die Zustimmungsverweigerung kann bei Vorliegen einer die Versetzung bedingenden unternehmerischen Entscheidung nicht auf eine Interessenabwägung zwischen den Nachteilen des Arbeitnehmers und den Belangen der Arbeitgeberin gestützt werden (*Raab in GK-BetrVG 11. Aufl. § 99 Rn. 225*). Entgegen der Auffassung des Betriebsrats dient das Beteiligungsrecht nicht dazu, die Maßnahme des Arbeitgebers einer umfassenden Kontrolle zu unterziehen (*vgl. BAG 8. Dezember 2009 - 1 ABR 41/09 - Rn. 22, BAGE 132, 324*). 50

(2) Allerdings kann in Fällen, in denen die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und der darauf beruhende Versetzungsentschluss praktisch deckungsgleich sind, die ansonsten im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG be-
rechtigte Vermutung, die Versetzung sei aus betrieblichen Gründen erfolgt, nicht
unbesehen greifen (*vgl. zur Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung, die
auf einer mit dem Kündigungsentschluss deckungsgleichen unternehmerischen
Entscheidung beruht: BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 346/12 - Rn. 16, BAGE 147, 237; 20. Dezember 2012 - 2 AZR 867/11 - Rn. 34; 24. Mai 2012
- 2 AZR 124/11 - Rn. 22*). Der mit dem Zustimmungsverweigerungsrecht des
§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG beabsichtigte individuelle Schutz des von der Verset-
zung betroffenen Arbeitnehmers liefe weitgehend leer, wenn dem Betriebsrat in
Fällen, in denen die unternehmerische Entscheidung quasi mit der Entscheidung
über die Versetzung inhaltlich zusammenfällt, keine Möglichkeit mehr bliebe, den
Eintritt ungerechtfertigter Nachteile zu beanstanden. Die Versetzung ist daher bei
Deckungsgleichheit von Organisations- und Versetzungsentscheidung nur dann
als iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt anzu-
sehen, wenn der Arbeitgeber seine Entscheidung hinsichtlich ihrer organisatori-
schen Durchführbarkeit verdeutlicht (*vgl. zur Wirksamkeit einer betriebsbeding-
ten Kündigung, die auf einer deckungsgleichen unternehmerischen Entschei-
dung beruht BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 346/12 - Rn. 16 mwN, aaO*) und die
Organisationsmaßnahme auf sachlich nachvollziehbaren, plausiblen Gründen
beruht.

bb) Unter Beachtung dieser Grundsätze ist die auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG 52
gestützte Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats unbegründet.

(1) Die mit der Beendigung der alternierenden Telearbeit und der beabsich- 53
tigten Beschäftigung in der Betriebsstätte K einhergehende Verschlechterung der
äußeren Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin R - insbesondere die Notwen-
digkeit der regelmäßigen Anreise von ihrem Wohnort in C nach K mit entspre-
chenden Fahrtzeiten und Kosten - stellt zwar einen Nachteil iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4
BetrVG dar. Eine Benachteiligung iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG kann sich auch
aus tatsächlichen Nachteilen von nicht unerheblichem Gewicht ergeben, wie sie

etwa bei ungünstigen Auswirkungen auf die Umstände der Arbeit durch erheblich längere Wege (vgl. *ErfK/Kania 21. Aufl. BetrVG § 99 Rn. 32; Thüsing in Richardi BetrVG 16. Aufl. § 99 Rn. 258*) anzunehmen sind (vgl. *BAG 2. April 1996 - 1 ABR 39/95 - zu B I 3 a der Gründe*). Diese Nachteile sind aber aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung der Arbeitgeberin iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt. Nach den vom Landesarbeitsgericht im angefochtenen Beschluss in Bezug genommenen und vom Betriebsrat nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Arbeitsgerichts wurden bei der Arbeitgeberin seit März 2019 aufgrund eines Beschlusses der Geschäftsleitung sämtliche bestehenden Telearbeitsplätze dahin überprüft, ob (weiterhin) Gründe für die Beibehaltung eines Telearbeitsplatzes bestehen. Hintergrund dieser Entscheidung waren Wirtschaftlichkeitsgründe sowie die Umsetzung des zukünftigen Arbeitsmodells „Desk Sharing“. In Vollzug dieser Vorgabe hat die Arbeitgeberin entschieden, den im Haushalt der Arbeitnehmerin R vorgehaltenen außerbetrieblichen Arbeitsplatz zum 1. Juli 2019 aufzugeben und deren Arbeitsplatz ab diesem Zeitpunkt räumlich in die Betriebsstätte nach K zu verlegen. Diese unternehmerische Entscheidung geht dadurch über die rein individuelle Veränderung des Einsatzortes der Arbeitnehmerin R hinaus. Die Arbeitgeberin gibt zugleich den für Frau R eingerichteten und vorgehaltenen Telearbeitsplatz außerhalb der Betriebsstätte auf und verlegt diesen wieder zurück in den Betrieb. Dadurch besteht keine Beschäftigungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin R am bisherigen häuslichen Beschäftigungsort.

(2) Zwar sind die Organisationsentscheidung der Arbeitgeberin einerseits und ihr Entschluss, Frau R künftig an der Betriebsstätte in K einzusetzen andererseits, weitgehend deckungsgleich. Die Entscheidung der Arbeitgeberin, den Arbeitsplatz von Frau R wieder in die Betriebsstätte zu verlegen, die zweifelsohne organisatorisch durchführbar ist, beruht jedoch auf sachlich nachvollziehbaren, plausiblen Gründen. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, die von der Arbeitgeberin angeführten Gründe für die Verlagerung des Arbeitsplatzes, in der Organisationseinheit von Frau R seien kurzfristige und enge Teamabstimmungen notwendig, die eine persönliche Anwesenheit voraussetzen, weshalb auch andere Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung in der Betriebsstätte

54

erbringen müssten, stellten hinreichende betriebliche Gründe dar. Soweit der Betriebsrat einwendet, es bestehe nach wie vor die Möglichkeit, Frau R an ihrem häuslichen Arbeitsplatz zu beschäftigen, verkennt er, dass die Entscheidung der Arbeitgeberin im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG grundsätzlich als gegeben hinzunehmen ist. Der Betriebsrat macht nicht geltend, die Entscheidung der Arbeitgeberin sei willkürlich; dafür gibt es auch keinen Anhaltspunkt. Ungeachtet dessen ist es entgegen der Auffassung des Betriebsrats sachlich nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin dem Aspekt der Kinderbetreuung vor dem Hintergrund des fortgeschrittenen Alters des Kindes von Frau R kein entscheidendes Gewicht mehr beigemessen hat. Dabei kann dahinstehen, ob - was der Betriebsrat bestreitet - der Betreuungsbedarf für das Zustandekommen der Telearbeitsvereinbarung von ausschlaggebender Bedeutung war. Der nahtlose Anschluss der Vereinbarung an das Ende der Elternzeit indiziert jedenfalls, dass die Betreuungsbedürftigkeit des Kindes für das Zustandekommen der Telearbeitsvereinbarung jedenfalls nicht irrelevant war.

Kiel

M. Rennpferdt

Waskow

Dr. Moormann

J. Homburg