



Im Namen des Volkes

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

Verfahrensbevollmächtigt.:

gegen

2.

Antragsgegner u.
Beteiligter zu 2.

Verfahrensbevollmächtigt.:

hat das Arbeitsgericht Darmstadt, Kammer 11,
auf die mündliche Verhandlung vom 09. Oktober 2008
durch die RichterIn am Arbeitsgericht Bley
als Vorsitzende
und die ehrenamtliche RichterIn
und den ehrenamtlichen Richter
als Beisitzer
für Recht erkannt:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Prot-In
Bundesvorsitzende
Kellerbergstr. 16
57319 Lütjensberg
eMail bundesvorsitzende@prot-in.de
Tel. (0 27 5 1) 65 51 96

Gründe

I.

Die Beteiligte zu 1) ist Dienstleister im Sektor der Informations- und Telekommunikationstechnologie des Konzerns. Gegenstand der Tätigkeiten ist es, kunden- und branchenspezifische Lösungen im Bereich der Informationsverarbeitung, Telekommunikation, einschließlich der Übertragungswege für Rundfunkzwecke, im In- und Ausland zu entwickeln, zu realisieren, zu betreiben und zu vermarkten.

Die Beteiligte zu 1) gliedert sich nach Geschäftsbereichen / Sparten in 3 sog. Service-Units (SU),

- die SU IT-Operations (SU ITO),
 - die SU Sales & Services Management (SU SSM)
- und
- die SU Systems Integration (SU SI);

hinzu kommt das Headquarter.

Die SU ITO ist Komplettanbieter von IT-Leistungen und Lösungen für die Geschäftskunden der . Sie gliedert sich im Wesentlichen in 3 sog. Service Lines (SL),

- die SL Desktop Services & Solution (SL DSS)
- die Computing Services & Solutions (SL CSS) und
- die Business Process Outsourcing (SL BPO).

Die SL DSS stellt Arbeitsplatzsysteme bereit und übernimmt deren Betrieb, Pflege und Wartung. Die SL CSS betreibt für die Kunden Rechenzentren sowie deren Systeme und Applikationen. Die SL BPO bietet Informationstechnologie-Lösungen zur Unterstützung von Geschäftsprozessen an und übernimmt die Verantwortung für die operative Durchführung ganzer Geschäftsprozesse dieser Kunden. Die SL sind eigenständige Leistungsbereiche mit einer Führungs-

ebene, in der wesentliche Entscheidungen auch in personeller Hinsicht bis hin zu Kündigungen in Zusammenarbeit mit dem Personalleiter getroffen werden. Wegen der weiteren Einzelheiten der Tätigkeitsbereiche der SL DSS und der SL CSS wird Bezug genommen auf Bl. 55 d. A. Für den Bereich SL DSS wurde im Juli 2007 ein Interessenausgleich und Sozialplan zur Personalanpassung abgeschlossen, wonach 99 Beschäftigte mit betriebsbedingten Kündigungen zu rechnen haben. Wegen der Einzelheiten des Interessenausgleichs und Sozialplans wird Bezug genommen auf Bl. 41 bis 45 d. A. Für den Bereich der SL CSS besteht unternehmensseits die Vorgabe, im Jahr 2008 insgesamt 329 Vollzeitarbeitsplätze (sog. FTE) abzubauen. Zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin wurden insoweit bereits Verhandlungen geführt über das Aufstellen von Sozialclustern und wie nach dem TV Ratio Betroffene zum Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung ermittelt werden können. Dabei wurde wie folgt vorgegangen. Die Arbeitgeberin sprach zunächst diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die nach der Probesozialauswahl ggf. zu kündigen wären und bot diesen einen Aufhebungsvertrag an. Da eine Vielzahl dieser Mitarbeiter nicht an einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses interessiert war, wurde eine Vielzahl weiterer Arbeitnehmer angesprochen, die vom Grundsatz her nicht von der Sozialauswahl erfasst worden waren und diesen Aufhebungsverträge angeboten. Zwischenzeitlich haben ca. 280 Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen und sind aus dem Unternehmen ausgeschieden bzw. deren Ausscheiden steht unmittelbar bevor. Darüber hinaus will die Arbeitgeberin weitere 83 Arbeitnehmer bis zum Ende des Jahres 2008 abbauen.

Im Bereich der SL CSS war bis zum 31. Dezember 2007 der Beamte

als SB IT – Service IV beschäftigt und zwar konkret in der Unterorganisationseinheit AL T-COM, Portal 8. Wegen der Einzelheiten der auf dieser Stelle zu verrichtenden Aufgaben und der hierfür bestehenden persönlichen und fachlichen Anforderungen wird Bezug genommen auf Bl. 3 f. d. A.

Der Mitarbeiter ist beurlaubter Beamter, so dass eine Beschäftigung als Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin nur möglich war, weil bei der einen Antrag auf Beurlaubung gemäß § 13 Abs. 1 SUrlV stellte. Die Beurlaubung von lief zum 31. Dezember 2007 aus. Da Herr keinen Antrag auf Verlängerung der Beurlaubung stellte, war ein weiterer Einsatz als Arbeitnehmer nicht möglich. Daher wurde mit Herrn ein Auflösungsvertrag dahingehend geschlossen, dass das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin mit Ablauf des 31. Dezember 2007 endet.

Die Arbeitgeberin beabsichtigte nun, den Beamten ab dem 1. Januar 2008 auf der Grundlage einer Zuweisung gemäß § 4 Abs. 4 PostPersRG durch die Deutsche Telekom AG zu beschäftigen. Hierzu hatte Herr mit Schreiben vom 30. November 2007 (Bl. 13 d. A.) sein Einverständnis erklärt. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2007 (Bl. 14 f. d. A.) bat die Arbeitgeberin den Beteiligten zu 2), den zuständigen Betriebsrat, um Zustimmung zur Einstellung von Herrn zum 1. Januar 2008. Dem widersprach der Betriebsrat mit Schreiben vom 11. Dezember 2007 (Bl. 16 d. A.). Mit Schreiben vom 17. Dezember 2007 (Bl. 17 d. A.) teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat ergänzend mit, dass im Konzern eine Vereinbarung bestehe, der sich auch die Arbeitgeberin angeschlossen habe, dahingehend, dass im dienstlichen Interesse zu den Töchtern der beurlaubte Beamte, die dort ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis kündigen (ohne Rationalisierungsbetroffenheit) eine Tätigkeit auf ihrem bisherigen oder anderen Arbeitsplatzes des entsprechenden Unternehmens der zugewiesen bekämen. Die Konzernunternehmen würden in diesen Fällen keine Einwendungen gegen die Zuweisungen erheben. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2007 verweigerte der Betriebsrat erneut die Zustimmung zur Einstellung. Mit Schreiben vom 31. Januar 2008 forderte die Arbeitgeberin den Betriebsrat auf, einer Einstellung des Beamten in der SL CSS AL T-COM, Portal 8, ab dem 11. Februar 2008 zuzustimmen. Wegen der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird Bezug genommen auf Bl. 20 bis 24 d. A. In diesem Schreiben wurde dem Betriebsrat auch mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, die Maßnahme als vorläufige Maßnahme gemäß § 100 BetrVG durch-

zuführen. Mit Schreiben vom 5. Februar 2008 verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung und bestritt die Dringlichkeit einer sofortigen Durchführung der Maßnahme. Hinsichtlich der Einzelheiten des Schreibens vom 5. Februar 2008 wird verwiesen auf Bl. 25 f. d. A.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, dass die Voraussetzungen für eine gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG gegeben seien. Insbesondere seien die Voraussetzungen für einen Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG nicht gegeben. Es fehle an dem erforderlichen Ursachenzusammenhang zwischen der Maßnahme und dem befürchteten Nachteil. Insbesondere bestehe kein direkter Ursachenzusammenhang zwischen dem Personalabbau im Bereich SL DSS und der Zuweisung des Mitarbeiters im Bereich SL CSS. Dies ergebe sich bereits aus dem Umstand, dass es sich bei den SL DSS und CSS um unterschiedliche Bereiche mit unterschiedlichen Aufgaben handelt. Die Arbeitgeberin behauptet in diesem Zusammenhang, dass die vom Betriebsrat im Widerspruchsschreiben vom 5. Februar 2008 konkret benannten Mitarbeiter und auf den Arbeitsplatz, den der Beamte inne gehabt habe, nicht qualifizierbar seien. Die Arbeitgeberin vertritt zudem die Auffassung, dass der Betriebsrat nicht berechtigt sei, gemäß § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG hinsichtlich noch nicht konkretisierter Kündigungsmaßnahmen der Arbeitgeberin zu widersprechen. Der Betriebsrat könne nicht hinsichtlich zukünftiger Maßnahmen widersprechen, die so noch gar nicht feststünden. Dass die Planungen der Arbeitgeberin insoweit nicht hinreichend konkretisiert seien, ergebe sich bereits aus dem Umstand, dass im Bereich SL CSS lediglich eine Probesozialauswahl durchgeführt worden sei. Die Arbeitgeberin behauptet, dass sie, falls im Bereich CSS im Jahr 2009 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen würden, die Zuweisung des Beamten beendet würde.

Eine vorläufige Beschäftigung des Beamten erfolgte bis zum Anhörungstermin am 9. Oktober 2008 nicht. Der Betriebsrat hat den im Hinblick auf

eine vorläufige Beschäftigung des Beamten gestellten Antrag,
festzustellen, dass die Einstellung des Herrn als SB IT – Service
IV im Bereich ITO, CSS, AL T-COM, Portal 8 in Darmstadt aus sachlichen
Gründen nicht dringend erforderlich ist, im Anhörungstermin am 9. Oktober
2008 zurückgenommen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Zustimmung des Beteiligten zu 2) zur Einstellung des Herrn
als SB IT-Service IV im Bereich ITO, CSS, AL T-Com, Portal 8
in Darmstadt zu ersetzen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass die Zustimmung des Betriebsrates zur
Einstellung des Beamten nicht zu ersetzen sei. Der Betriebsrat habe der
beabsichtigten Einstellung wirksam nach § 99 Abs. 2 Ziff. 1 und Ziff. 3 BetrVG
widersprochen. Durch die Einstellung des Beamten bestehe die
Gefahr, dass ein im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz ver-
lieren werde, da dieser Arbeitsplatz im Falle der Beschäftigung des Beamten
nicht einem von Kündigung bedrohten Arbeitnehmer im Bereich SL DSS
und SL CSS im Wege der Umsetzung/Versetzung zur Verfügung gestellt wer-
den könne. Im Übrigen habe die Arbeitgeberin auch gegen den Interessenaus-
gleich verstoßen, da sie den mit Ablauf des 31. Dezember 2007 frei werdenden
Arbeitsplatz des Beamten nicht einem von Kündigung bedrohten
Arbeitnehmer im Bereich SL DSS und SL CSS angeboten habe. Die Arbeitge-
berin könne sich auch nicht auf die Absprache unter den Konzernunternehmen
berufen. Diese Absprache sei mit den Betriebsräten, was seitens der Arbeitge-
berin nicht bestritten wird, nicht abgesprochen worden, so dass insoweit keine
Bindungswirkung gegenüber dem Betriebsrat bestehe.

II.

Der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung des Beamten als SB IT-Service IV im Bereich ITO, CSS, AL T-COM, Portal 8 in Darmstadt ist unbegründet. Gemäß § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Arbeitgeber den Betriebsrat u. a. vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskünfte über die Person des Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrates zur geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG nach Maßgabe der in § 99 Abs. 2 BetrVG im Einzelnen benannten Gründe verweigern. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen (§ 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG). Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Die von der Arbeitgeberin geplante Beschäftigung des Beamten beginnend ab dem 11. Februar 2008 beinhaltet eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Nach der Rechtsprechung des BAG liegt eine zustimmungspflichtige Einstellung dann vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den schon dort beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Maßgebend ist

vielmehr, ob die zu verrichtende Tätigkeit ihrer Art nach eine weisungsgebundene Tätigkeit ist, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes zu dienen bestimmt ist und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muss (vgl. BAG Beschl. v. 27.07.1993 – 1 ABR 7/93 m. w. N., *Juris*). Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert, so ist der Betriebsrat grundsätzlich erneut zu beteiligen (vgl. BAG Beschl. v. 07.08.1990 – 1 ABR 68/89 m. w. N., *Juris*). Der Beamte war weisungsgebunden für die Arbeitgeberin im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig, welches mit Wirkung zum 31. Dezember 2007 beendet worden ist. Er soll ab dem 11. Februar 2008 erneut dieselbe weisungsabhängige Tätigkeit für die Arbeitgeberin ausführen - nunmehr auf der Grundlage einer Zuweisung gemäß § 4 Abs. 4 PostPersRG. Bereits aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2007 und der beabsichtigten erneuten Beschäftigung ab dem 11. Februar liegt eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG vor.

Es kann dahinstehen, ob die Arbeitgeberin den Betriebsrat ordnungsgemäß nach Maßgabe des § 99 Abs. 1 S. 1 und 2 BetrVG informiert hat, da der Betriebsrat der beabsichtigten Einstellung des Beamten form- und fristgerecht mit Schreiben vom 5. Februar 2008 widersprochen hat und ein Widerspruchsgrund gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG gegeben ist. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung jedenfalls wirksam gemäß § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG verweigert. Gemäß § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Nach Überzeugung des erkennenden Gerichts besteht die durch Tatsachen begründete Besorgnis, dass infolge der von der Beklagten geplanten Einstellung des Beamten einer der von Kündigung bedrohten Mitarbeiter im Bereich SL DSS und SL CSS seinen Arbeitsplatz verliert. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass im Zusammenhang mit der Betriebsänderung, welche Gegenstand

des Interessenausgleichs und Sozialplans vom Juni 2007 ist, im Bereich SL DSS nach wie vor erhebliche Personalüberhänge bestehen. Weiterhin bestehen im Bereich SL CSS, in dem auch der Beamte _____ eingesetzt werden soll, gemessen an den unternehmerischen Vorgaben der Beteiligten zu 1) nach wie vor erhebliche Personalüberhänge. Von dem zunächst geplanten Stellenabbau im Umfang von 329 Vollzeit Arbeitsplätzen bis zum Jahre 2008 ist gegenwärtig erst der Abbau von ca. 280 Stellen realisiert. Darüber hinaus beabsichtigt die Arbeitgeberin unstreitig den Abbau weiterer 83 Stellen. Soweit der von der Arbeitgeberin beabsichtigte Stellenabbau nicht auf andere Weise, z. B. durch Aufhebungsverträge und die Nutzung von Fluktuationen, erfolgen kann, wird es zwangsläufig auch zu betriebsbedingten Kündigungen der Arbeitgeberin kommen. Dass es sich insoweit um konkrete Planungen der Arbeitgeberin zum Stellenabbau handelt, die den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen als letztes Mittel nicht ausschließen, ergibt sich bereits aus dem Interessenausgleich und Sozialplan für den Bereich SL DSS sowie aus der im Bereich SL CSS erfolgten Probesozialauswahl. Sofern der Beamte _____, wie von der Arbeitgeberin geplant, unbefristet im Wege einer Zuweisung auf einem Arbeitsplatz im Bereich SL CSS beschäftigt wird, kann dieser Arbeitsplatz nicht zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung durch die Arbeitgeberin, mit einem Mitarbeiter aus den Bereichen SL DSS oder SL CSS besetzt werden. Zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 1 KSchG wäre die Arbeitgeberin auf jeden Fall nach den Grundsätzen des KSchG verpflichtet, einem von Kündigung bedrohten geeigneten Mitarbeiter den vakanten Arbeitsplatz als SB IT-Service IV im Bereich ITO, CSS, AL T-COM, Portal 8 anzubieten, sofern es sich um einen gleich- oder geringwertigeren Arbeitsplatz handelt. Dass keiner der (potenziell) von Kündigung bedrohten Mitarbeiter in den Bereichen SL DSS und SL CSS für die fragliche Stelle geeignet ist, hat die Arbeitgeberin nicht substantiiert vorgetragen. Die Arbeitgeberin hat dies nicht einmal substantiiert im Hinblick auf die vom Betriebsrat benannten Mitarbeiter _____ und _____ dargelegt, obwohl dies seitens des Betriebsrates ausdrücklich gerügt worden ist. Entgegen der von der Arbeitgeberin vertretenen

Auffassung folgt dies für die im Bereich SL DSS von Kündigung bedrohten Mitarbeiter nicht bereits aus dem Umstand, dass es sich bei der SL DSS einerseits und der SL CSS andererseits um eigenständige Leitungsbereiche mit unterschiedlichen Aufgaben handelt. Bei der Vielzahl der von der Arbeitgeberin zum Abbau vorgesehenen Vollzeitarbeitsplätzen (sog. FTE), ist es ohne Weiteres möglich, dass auch ein Mitarbeiter aus dem Bereich SL DSS aufgrund seiner beruflichen Vorbildung und Erfahrungen im Rahmen des arbeitsvertraglichen Direktionsrechtes auf einen Arbeitsplatz im Bereich SL CSS eingesetzt werden kann. Die Arbeitgeberin kann sich auch nicht darauf berufen, dass sie, bevor es tatsächlich zum Ausspruch von Beendigungskündigungen kommen werde, darauf hinwirken werde, dass die Zuweisung des Beamten beendet werde. Zum einen setzt dies notwendig eine entsprechende Mitwirkungshandlung der Muttergesellschaft voraus, so dass auch nicht auszuschließen ist, dass eine Beendigung der Zuweisung zu dem von der Arbeitgeberin gewünschten Zeitpunkt aus welchen Gründen auch immer nicht erfolgt oder nicht erfolgen kann. Zum anderen ist auch nicht auszuschließen, dass die Beendigung der Zuweisung von dem Beamten aus welchen Gründen auch immer nicht akzeptiert und auf dem Rechtswege angegriffen wird.

Der von § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG vorausgesetzte Ursachenzusammenhang zwischen der geplanten Maßnahme einerseits und einer zu befürchtenden Kündigung eines anderen Mitarbeiters andererseits (vgl. BAG Beschl. v. 30.08.1995 – 1 ABR 11/95; *Juris*) ist vorliegend gegeben. Insoweit ist nach Auffassung des Gerichtes nicht erforderlich, dass die Einstellung einerseits und die Kündigung andererseits Folgen derselben Betriebsänderung sind. Vielmehr genügt es nach Auffassung des Gerichtes, wenn wie hier, im Zeitpunkt eines vom Arbeitgeber beabsichtigten und kommunizierten Personalabbaus, der bereits greifbare Formen angenommen hat, eine Neueinstellung erfolgte, so dass zu besorgen ist, dass im Zeitpunkt der endgültigen Durchsetzung der Personalabbaumaßnahme durch Beendigungskündigungen die neu besetzte Stelle nicht mehr einem von Personalabbau betroffenen Mitarbeiter angeboten werden kann. Dies entspricht

dem Schutzzweck des § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG. Durch die Vorschrift des § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG sollen unnötige Kündigungen vermieden und eine Stärkung des KSchG erreicht werden. Der Betriebsrat soll vorbeugend mitprüfen, ob die personelle Maßnahme zu unnötigen oder ungerechtfertigten Kündigungen anderer Mitarbeiter des Betriebes führen würde. Der Arbeitgeber soll eine Kündigung nicht mit einer Situation rechtfertigen können, die er durch seine personelle Maßnahme erst geschaffen hat (vgl. BAG Beschl. v. 30.08.95 – 1 ABR 11/95 m. w. N.)

Mithin ist hier der erforderliche Ursachenzusammenhang gegeben, da im Falle der Einstellung des Beamten auf die Stelle als SB IT-Service IV im Bereich ITO, CSS, AL T-COM, Portal 8 diese Stelle nicht einem von den Personalabbaumaßnahmen der Arbeitgeberin betroffenen Mitarbeiter aus den Bereichen SL DSS oder SL CSS angeboten werden kann.

Die Arbeitgeber kann sich zur Rechtfertigung, die Stelle mit einem „externen“ Beamten statt mit einem ihrer eigenen Arbeitnehmer aus den Bereichen SL DSS oder SL CSS zu besetzen, nicht darauf berufen, dass es entsprechende Konzernabsprachen gebe. Abgesehen davon, dass zum konkreten Zeitpunkt, Inhalt und zur Verbindlichkeit entsprechender Absprachen zwischen den Konzernunternehmen und der Muttergesellschaft seitens der Arbeitgeberin nicht detailliert vorgetragen worden ist, können derartige Absprachen im Verhältnis zum Betriebsrat keine Verbindlichkeit beanspruchen, wenn diese, was unstreitig nicht der Fall ist, nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt worden sind.