

6 TaBV 60/11
4 BV 23/11
(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Verkündet am: 24.04.2012

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

- 1. Firma S... AG,**
vertreten durch den Vorstand P... L...(Vorsitzender), R... B..., B... E..., K... H., J... K...,
B... Ku..., H... R..., S... Ru... und andere

- Antragstellerin, Beteiligte zu 1.) und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:
Rechtsanwälte G..., L...

- 2. Betriebsrat der S... AG des Betriebes B... N...,**
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden B... O...

- Beteiligter zu 2.) und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte/r:
Rechtsanwälte B...

- 2 -

erlässt die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **V e t t e r** als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Hubmann-Bähr und Adacker

im Namen des Volkes

folgenden

Beschluss:

- I. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1.) hin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Schweinfurt, vom 17.11.2011, AZ. 4 BV 23/11, teilweise abgeändert.
- II. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung des Beteiligten zu 2.) zur Eingruppierung des Arbeitnehmers G... K... auf die Stelle des Disponenten im Betrieb N... in EG 9 als erteilt gilt.
- III. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.
- IV. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Zustimmungsersetzung des Betriebsrats zu einer Einstellung und einer Eingruppierung eines Arbeitnehmers.

Die Antragstellerin, Beteiligte zu 1.), führt ein weltweit tätiges Unternehmen mit Betrieben unter anderem in M... und N..., in denen eigene Betriebsräte gebildet sind. Der Beteiligte zu 2.) ist der für den Betrieb N... gebildete Betriebsrat.

Mit Wirkung zum 01.10.2010 übertrug die Beteiligte zu 1.) ihren selbständigen Geschäftsbereich SI... – S... –, bestehend aus mehreren betriebsverfassungsrechtlich selbständigen Betrieben oder Betriebsteilen, auf die Firma SI... GmbH. Der in diesem Geschäftsbereich im Betrieb M... beschäftigte Angestellte K... widersprach dem Betriebsübergang. Entsprechend dem mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Interessenausgleich und Sozialplan mit der Überschrift „Schließung der Restbetriebe SI...“ vom 16.12.2010, der die Beteiligte zu 1.) zum Angebot von in allen Betrieben freien Arbeitsplätzen an die ursprünglich im Geschäftsbereich SI... beschäftigten Arbeitnehmer verpflichtet (Anlage AS 5, Bl. 238 ff. d.A.), sprach die Beteiligte zu 1.) dem Beschäftigten K... unter dem 25.02.2011 eine Änderungskündigung zum 30.09.2011 mit dem Angebot aus, ab 01.10.2011 im Betrieb in B... N... als Disponent Material/Teile mit der Vergütungsgruppe 09 des Entgelttarifvertrages für Beschäftigte in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie tätig zu werden (Anlage AS 1, Bl. 17 ff. d.A.). Der Arbeitnehmer K... nahm die Änderung unter Vorbehalt an. Seine zum Arbeitsgericht München erhobene Klage gegen die Änderungskündigung wurde in erster Instanz abgewiesen; eine rechtskräftige Entscheidung hierüber ist noch nicht erfolgt.

Mit Schreiben vom 03.03.2011 (Anlage AS 3, Bl. 132 ff. d.A.) unterrichtete die Antragstellerin den Betriebsrat nach § 99 BetrVG über die geplante Maßnahme. Das Schreiben hat, soweit vorliegend von Interesse, folgenden Wortlaut:

Betriebsratsunterrichtung nach § 99 BetrVG

Betreff: Unterrichtung gemäß § 99 BetrVG zur Versetzung sowie Eingruppierung von Herrn G... K...

Die S... Aktengesellschaft (im Folgenden „S... AG“) hat gegenüber Herrn G... K..., geboren am 06.03.1959, wohnhaft in F... xx, xxxxx U..., zur Fortsetzung seines mit der S... AG bestehenden Arbeitsverhältnisses Ende Februar 2011 eine ordentliche, betriebsbedingte Änderungskündigung ausgesprochen.

Zu der in dieser Änderungskündigung immanenten Zuweisung von neuen Arbeitsbedingungen hören wir Sie hiermit gemäß § 99 BetrVG an.

Die Versetzung sowie die Eingruppierung von Herrn G... K... ist aus folgenden Gründen erforderlich:

1. Unternehmerische Entscheidung zur Schließung der SI... Restbetriebe

...

2. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen

Da der Arbeitsplatz von Herrn G... K... weggefallen ist, im Unternehmen aber eine geeignete und zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht, werden wir die Versetzung sowie die Eingruppierung vornehmen.

Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für Herrn G... K... in der S... AG befindet sich in B... N... im Bereich ...

Die neuen Arbeitsbedingungen, den Zeitpunkt der geplanten Maßnahme sowie Angaben zur persönlichen und fachlichen Eignung von Herrn G... K... entnehmen Sie bitte dem dieser Unterrichtung als Anlage beigefügten Änderungskündigungsschreiben sowie dem Lebenslauf von Herrn G... K... sowie der Stellenbeschreibung. Diese Dokumente machen wir vollumfänglich zum Gegenstand dieser Unterrichtung.

Soweit es auch noch andere geeignete interne bzw. externe Bewerber für die Herrn G... K... per Änderungskündigung zugewiesene Stelle gab, haben wir Herrn G... K... bevorzugt berücksichtigt, weil die Stelle für ihn geeignet ist und auf diese Weise der Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung vermieden werden konnte. Dieses Vorgehen entspricht dem in der Betriebsvereinbarung zur Stellenausschreibung (ZP-Rundschreiben 30/2000) geregelten Vorrangprinzip, wonach Bewerber aus Standorten mit Umstrukturierungen und Personalanpassungsmaßnahmen bei der Besetzung offener Stellen Vorrang haben.

Der Vollständigkeit halber fügen wir Ihnen als Anlage noch die Bewerberliste aller derjenigen Personen bei, die sich ebenfalls auf die Herrn G... K... per Änderungskündigung angebotene freie Stelle beworben haben.

...

Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 04.03.2011, bei der Personalabteilung der Antragstellerin eingegangen am 10.03.2011 (Anlage AS 4, Bl. 135 f. d.A.):

Beabsichtigte Versetzung des Herrn G... K...

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom 10.03.2011 den Beschluss gefasst, die Zustimmung zur Versetzung des Herrn K... zu verweigern.

Aufgrund des bestehenden Interessenausgleichs vom 20.05.2010 finden im Betrieb B... N... noch Restrukturierungsmaßnahmen statt. Danach sollen bis zum 30.09.2012 640 Arbeitnehmer abgebaut werden. Diese Zahl wurde nach dem ersten Revisionsgespräch vom 30.11.2010 zwar um 100 Arbeitnehmer auf 540 reduziert, aber das heißt, dass auch Arbeitnehmer in der Logistik des von der Verlagerung betroffenen Bereiches (DT LS MF-EWN SCM LOG) ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, wenn Herr K... als Disponent unbefristet eingestellt werden würde.

Eine unbefristete Versetzung des Herrn K... führt damit zu Nachteilen für Arbeitnehmer in B... N..., die, eventuell nach einer zumutbaren Einarbeitungszeit, auf diesem Arbeitsplatz eingesetzt werden könnten.

Außerdem ist der angebotene Arbeitsplatz auch für Herrn K... nicht zumutbar, da Herr K... eine Strecke von einfach 332 km zurücklegen müsste und damit bei

täglich 664 km eine Fahrtzeit von ca. sechseinhalb Stunden benötigen würde. Es handelt sich auch nicht um einen gleichwertigen Arbeitsplatz, da Herr K... als System Engineer im Application Management zum einen überqualifiziert ist und auch ein deutlich niedrigeres Einkommen (3660,- €) gegenüber seiner bisherigen Tätigkeit (5707,- €) erhalten würde.

Somit verstößt die Versetzung auch gegen das „Radolfzeller Abkommen“ vom 22. September 2010.

Ziff. 6 dieses Abkommens schließt Standortschließungen, Standortverlagerungen und betriebsbedingte Kündigungen aus. Dies soll nur dann nicht gelten, wenn bei einem Widerspruch gegen einen Betriebsübergang ein gleichwertiger Arbeitsplatz abgelehnt wird.

Bei dem hier vorliegenden Angebot handelt es sich aber keinesfalls um einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Auch ein Umzug ist Herrn K... nicht zumutbar, da er ein schulpflichtiges Kind hat und er außerdem seinen Vater bei der Haushaltsführung unterstützen muss.

Herr K... fällt aus Sicht des Betriebsrats unter den Kündigungsschutz des § 8 Ziff. 2 Abs. III des MTV der Metall- und Elektroindustrie in Bayern. Somit ist eine Änderungskündigung nicht zulässig.

Die Antragstellerin hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 21.09.2011 um Zustimmung zur vorläufigen Einstellung wegen dringender Erforderlichkeit gebeten (Anlage AG 4 zur Beschwerdeerwiderung, Bl. 364 ff. d.A.). Der Betriebsrat hat mit Schreiben vom 23.09.2011 die dringende Erforderlichkeit bestritten, die Unvollständigkeit der Unterrichtung wegen Fehlens der Anlagen zur Anhörung vom 03.03.2011, der Mitteilung des genauen Einsatzortes und der konkreten Angaben zur fachlichen Eignung gerügt und vorsorglich weitere Verweigerungsgründe zur Einstellung aufgeführt (Anlage AG 5, ebenda, Bl. 367 ff. d.A.). Die Antragstellerin hat nach § 100 BetrVG die Feststellung dringenden Erfordernisses der Einstellung beantragt. Das Verfahren ist beim Arbeitsgericht Würzburg unter dem Aktenzeichen 9 BV 44/11 anhängig. Der Arbeitnehmer G... K... ist seit 01.10.2011 auf der im Wege der Änderungskündigung angebotenen Stelle im Betrieb tätig.

Mit ihrem am 17.05.2011 beim Arbeitsgericht Würzburg eingereichtem Antrag hat die Beteiligte zu 1.) die Zustimmungsersetzung des Betriebsrats zur Einstellung beantragt. Sie hat in diesem Antrag erläutert, bei der beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme handle es sich um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung, zu der sie den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet habe. Der Betriebsrat stütze seine Verweigerung zu Unrecht auf § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Sie habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, die verbliebenen SI...-Betriebe stillzulegen. Dies sei als betrieblicher Grund hinzunehmen.

Die Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers in N... sei dennotwendig durch betriebliche Gründe gerechtfertigt; infolgedessen könne der Betriebsrat seine Zustimmung nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG verweigern. Aufgrund des Schutzzwecks der Vorschrift komme eine Verweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG nicht in Betracht. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Betriebs in B... N... würden durch die Maßnahme nicht verändert. Eine Verbotsnorm nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sei nicht ersichtlich. Die Voraussetzungen des „Radolfzeller Abkommens“ vom 22.09.2010 lägen nicht vor; dieses sehe lediglich Kündigungseinschränkungen vor, die mit dem Einsatz in bestimmten Betrieben nichts zu tun hätten. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung gelte als erteilt. Der Betriebsrat habe sich insoweit nicht geäußert, so dass zum Begehren auf Zustimmung zur Eingruppierung ein beachtlicher Widerspruch nicht vorliege. Vorsorglich werde beantragt, auch insoweit die Zustimmung zu ersetzen.

Die Antragstellerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

1. Die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung des Mitarbeiters G... K... wird ersetzt.
2. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Mitarbeiters G... K... als erteilt gilt.
3. Hilfsweise: Die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Mitarbeiters G... K... wird ersetzt.

Der Antragsgegner und Beteiligte zu 2.) hat dagegen beantragt:

1. Die Anträge werden zurückgewiesen.
2. Der Gegenstandswert wird festgesetzt.

Die Anträge, das Verfahren bis zur Entscheidung des Rechtsstreits über die Kündigung auszusetzen, hat der Beteiligte zu 2.) ebenso wie den Antrag, die Beteiligte zu 1.) zu verpflichten, ihn von den Kosten des Prozessvertreters freizustellen, zurückgenommen.

Der Beteiligte zu 2.) hat die Auffassung vertreten, das Verfahren sei gegenstandslos, wenn das Arbeitsgericht die Änderung der Arbeitsbedingungen für nicht gerechtfertigt hal-

te. Im übrigen habe die Antragstellerin ihn, den Betriebsrat, nicht ordnungsgemäß unterrichtet. Sie habe um Zustimmung zu „Versetzung und Eingruppierung“ gebeten und auch im Text des Anhörungsschreibens immer wieder von „Versetzung“ gesprochen. Eine „Versetzung“ im Sinne des BetrVG liege aber, bezogen auf den Betrieb in B... N..., nicht vor. Der Antrag sei daher offensichtlich unbegründet. Unabhängig hiervon sei die Unterrichtung auch unvollständig. Die Antragstellerin habe keinerlei Erklärungen über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme abgegeben. Die Zustimmungsverweigerung sei begründet, weil aufgrund des bestehenden Interessenausgleichs im Betrieb in B... N... bis zum 30.09.2010 mindestens 540 Arbeitnehmer abgebaut werden sollten. Auch Arbeitnehmer in der Logistik könnten hiervon betroffen sein. Hieraus ergebe sich die Besorgnis, dass infolge der Maßnahme Arbeitnehmer des Betriebes gekündigt würden. Mindestens neun Arbeitnehmer in der Logistik seien mit dem Arbeitnehmer K... vergleichbar. Es werde bestritten, dass die Stilllegung der SI...-Restbetriebe insoweit als vorgegebener betrieblicher Grund hinzunehmen sei. Hinsichtlich der Eingruppierung habe er die Zustimmung in beachtlicher Weise mit der Begründung verweigert, es handle sich nicht um einen gleichwertigen Arbeitsplatz, da der betroffene Arbeitnehmer überqualifiziert sei und ein deutlich niedrigeres Einkommen gegenüber seiner bisherigen Tätigkeit erhalten würde. Damit und mit dem Hinweis auf die weite Anreise sei auch auf den Verweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG Bezug genommen. Es werde bestritten, dass betriebliche Gründe die Eingruppierung rechtfertigen würden.

Die Antragstellerin hat die Auffassung vertreten, die Unterrichtung sei ordnungsgemäß und vollständig gewesen. Dem Unterrichtungsschreiben nebst den Anlagen sei eindeutig zu entnehmen gewesen, dass sie beabsichtige, dem Arbeitnehmer K... einen neuen Arbeitsplatz am Standort B... N... zuzuweisen und ihn in diesen Betrieb einzugliedern. Dies habe der Betriebsrat auch so verstanden; er habe ausdrücklich „der Einstellung“ widersprochen. Es sei nach dem Inhalt der Unterrichtung immer klar gewesen, dass es sich betriebsverfassungsrechtlich um eine Einstellung handeln solle. Sie habe den Betriebsrat auch über die Auswirkungen der beabsichtigten Einstellung unterrichtet; solche gebe es nicht. Es seien keine weiteren Personalabbaumaßnahmen aufgrund des Interessenausgleichs geplant, was der Leiter HR G... E... dem Gesamtbetriebsrat ausdrücklich mitgeteilt habe. Weitere Auskünfte habe der Betriebsrat nicht gefordert. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats sei nicht begründet. Die vom Betriebsrat behaupteten Perso-

nalabbaumaßnahmen seien nicht zu erwarten, schon gar nicht „infolge“ der Einstellung. Allenfalls die Umsetzung des Interessenausgleichs könnte zu Entlassungen führen. Ein Nachteil bestehe nicht darin, dass andere Mitarbeiter die Stelle erhalten könnten. Insoweit schütze § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG nur den „status quo“ der schon beschäftigten Mitarbeiter. Unabhängig davon sei sie, die Antragstellerin, verpflichtet, den Arbeitnehmer G... K... bei der Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen, weil hierdurch der Ausspruch einer Beendigungskündigung vermieden werden könne. Dieses Vorgehen entspreche dem in der Betriebsvereinbarung zur Stellenausschreibung geregelten Vorrangprinzip. Die Einstellung sei zudem wegen betrieblicher Gründe gerechtfertigt, weil sie nach Ziff. 2.2 des Interessenausgleichs zur Schließung der SI...-Restbetriebe zur Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer unternehmensweit auf freien Stellen verpflichtet sei. Der Widerspruch nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG gehe ebenso wie die auf Nr. 1 gestützte Argumentation ins Leere. Die Begründung hinsichtlich der Eingruppierung sei unbeachtlich, weil der Widerspruch sich mit dem Entgeltschema in keiner Weise befasse.

Der Beteiligte zu 2.) hat sich auf einen Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen und – diesen bestätigend – des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf bezogen, in denen die Unbeachtlichkeit der Unterrichtung wegen des fehlenden Antrags auf Zustimmung zur Einstellung festgestellt worden sei (Anlage zum Schriftsatz vom 03.11.2011, Bl. 244 ff. d.A., bzw. Anlage zur Niederschrift vom 24.04.2012, Bl. 419 ff. d.A.).

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Beschluss vom 17.11.2011 wie folgt erkannt:

Die Anträge werden abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, die Antragstellerin habe das Verfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet. Sie habe ausdrücklich zur „Versetzung“ angehört. Damit sei die Stellungnahmefrist zur Einstellung für den Betriebsrat nicht in Gang gesetzt worden. Im Schreiben werde durchgehend von „Versetzung“ gesprochen. Von einer solchen Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1 in Verbindung mit § 95 Abs. 3 BetrVG sei vorliegend aber nicht auszugehen. Der Begriff der Versetzung sei im Beteiligungsverfahren nach § 99 BetrVG mit demjenigen der Einstellung nicht gleichzusetzen. Aus diesem Grund seien auch die Zustimmungsverweigerungsgründe differenziert auf die jeweiligen Maßnahmen anzuwenden. Das Verfahren sei streng formalisiert. Dem

Einleitenden sei zuzumuten, deutlich klar zu machen, zu welcher Maßnahme er die Mitwirkung des Betriebsrats begehre. Dabei müsse auch berücksichtigt werden, dass es sich bei der Antragstellerin um eine Weltfirma handle, bei der davon ausgegangen werden könne, dass eingehend geschulte, mit der Materie vertraute juristisch vorgebildete Personen agierten. Wenn diese den Begriff „Versetzung“ verwendeten, sei davon auszugehen, dass auch eine solche beabsichtigt sei. Nachdem die Zustimmung zur Einstellung nicht ersetzt werde, seien auch die Anträge hinsichtlich der Eingruppierung abzuweisen. Da die Eingliederung nicht erfolgen dürfe, bestehe auch keine Veranlassung zur Eingruppierung.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist den anwaltlichen Prozessvertretern der Beteiligten zu 1.) ausweislich ihres Empfangsbekennnisses am 05.12.2011 zugestellt worden. Diese haben mit Schriftsatz vom 19.12.2011, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Beschwerde gegen die Entscheidung eingelegt. Sie haben die Beschwerde mit am Montag, den 06.02.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet.

Zur Begründung ihrer Beschwerde hat die Beteiligte zu 1.) ausgeführt, der Betriebsrat habe dem Unterrichtungsschreiben einschließlich der übergebenen Anlagen eindeutig entnehmen können, um welche Maßnahme es gehe. Sie, die Antragstellerin, habe für die Maßnahme den Oberbegriff „Versetzung“ verwendet, einheitlich für die Versetzung aus einem in einen anderen Betrieb. Es sei ausreichend, dass der Betriebsrat aus den mitgeteilten Tatsachen erkennen könne, dass er um Zustimmung zu einer Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers im Betrieb, dessen Belegschaft er repräsentiere, gebeten worden sei. Der Betriebsrat habe dies, wie sich aus seinem Widerspruch zeige, auch so verstanden. Die Belange des aus dem anderen Betrieb stammenden Arbeitnehmers und die einzelvertragliche Wirksamkeit der Maßnahme sei im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG beim aufnehmenden Betrieb nicht zu prüfen. Nachteile für die Belegschaft des aufnehmenden Betriebs seien nicht zu erwarten. Die Zustimmung zur Eingruppierung gelte als erteilt.

Die Antragstellerin beantragt im Beschwerdeverfahren:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg (Kammer Schweinfurt), Aktenzeichen 4 BV 23/11, vom 17.11.2011 wird geändert.

2. Die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung des Mitarbeiters G... K... auf die Stelle als Disponent Material/Teile (Job ID 38040) im Betrieb B... N... wird ersetzt.
3. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Mitarbeiters G... K... als erteilt gilt.

Hilfsweise: Die verweigerte Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Mitarbeiters G... K... wird ersetzt.

Der Beteiligte zu 2) beantragt dagegen,

1. die Beschwerde zurückzuweisen.
2. der Gegenstandswert wird festgesetzt.

Der Beteiligte zu 2.) vertritt die Auffassung, die Beschwerde sei unzulässig, weil sie nicht den Anforderungen des § 89 Abs. 2 S. 2 ArbGG genüge; eine ausreichende Auseinandersetzung mit den Gründen des arbeitsgerichtlichen Beschlusses sei nicht erfolgt. Unabhängig hiervon sei die Beschwerde auch unbegründet. Der Betriebsrat sei nicht im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß unterrichtet worden, so dass die Frist zur Zustimmungsverweigerung nicht zu laufen begonnen habe. Zu Recht habe das Arbeitsgericht erkannt, dass bisher nur eine Anhörung zu einer Versetzung vorliege; um eine solche gehe es vorliegend aber nicht. Der Arbeitgeber müsse Auskunft geben über die Natur der geplanten Maßnahme. Er müsse klarstellen, welcher konkreten Maßnahme der Betriebsrat zustimmen solle. Hieran fehle es offensichtlich. Es treffe nicht zu, dass der Betriebsrat die Anhörung als eine solche zur Einstellung verstanden habe. Unabhängig davon sei die Anhörung unvollständig. Die Unterrichtung enthalte weder den genauen Arbeitsort noch die Abteilung, in der der Arbeitnehmer K... eingesetzt werden solle. Disponenten gebe es in beiden Betriebsteilen in B... N.... Es fehlten jegliche Angaben zur Auswirkung der Maßnahme auf die Belegschaft. Soweit ein Arbeitnehmer anzulernen sei, müssten auch die Auslastungszahlen der bereits beschäftigten Mitarbeiter genannt werden, damit der Betriebsrat prüfen könne, ob durch die Einarbeitung zusätzliche Belastungen wie Mehrarbeit auf die Beschäftigten zukämen. Es habe sich bestätigt, dass der Arbeitnehmer S... während der Einarbeitungszeit seiner eigentlichen Arbeit nicht habe nachgehen können; hierdurch liege ein Nachteil für ihn. Die Antragstellerin habe dem Betriebsrat nicht die Bewer-

bungsunterlagen der nicht berücksichtigten Bewerber vorgelegt; auch aus diesem Grund sei die Unterrichtung unvollständig. Sie habe nicht über alle Vertragsbestandteile, insbesondere über Art und Dauer der Beschäftigung informiert. Die nach dem Nachweisgesetz festzuhaltenden Vertragsbedingungen konkretisierten die Art der Beschäftigung, so dass der Arbeitgeber im Rahmen der Unterrichtung auch über diese zu unterrichten habe. Es fehlten Angaben über die Dauer des Erholungsurlaubs, die geltenden Kündigungsfristen und die angewendeten Tarifverträge. Die Verweigerungsgründe seien berechtigt. Die Verweigerung sei nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berechtigt. Es liege ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung über die interne Stellenausschreibung vom 23.05.1973 vor. Die Stelle sei nicht überbetrieblich auszuschreiben gewesen, da sie keine sehr speziellen Kenntnisse erfordere. Zudem hätten hiernach interne Bewerber Vorrang vor der Besetzung mit einem externen Bewerber. Die Einstellung verstoße gegen § 81 Abs. 1 SGB IX, da die Antragstellerin nicht geprüft habe, ob die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen möglich wäre. Die Einstellung verstoße auch gegen die Gesamtbetriebsvereinbarung „Schließung der Restbetriebe SI...“, weil dort nur Pendelzeiten von insgesamt zweieinhalb Stunden täglich als zumutbar festgelegt seien. Die Einstellung verstoße gegen § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, weil im Betrieb befristet beschäftigte Arbeitnehmer vorhanden seien, deren unbefristete Beschäftigung durch die Einstellung unmöglich wäre. Die Behauptung der Antragstellerin, dass im Betrieb keine Personalabbaumaßnahmen zu erwarten seien, sei unsubstantiiert. Sie widerspreche Aussagen der Geschäftsleitung aus dem Januar 2012. Der mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Interessenausgleich „SI...“ habe mit der vorliegenden personellen Maßnahme nichts zu tun. Da es sich vorliegend um keine Neueinstellung des Arbeitnehmers handle, seien auch dessen Interessen und Nachteile nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG zu berücksichtigen. Diese lägen im weit geringeren Entgelt und der unzulässig weiten Anreise. Die Zustimmung zur Eingruppierung gelte nicht als erteilt. Der Widerspruch enthalte Angaben zum Entgelt und zur weiten Anreise. Damit sei ein Verweigerungsgrund im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG gegen die Eingruppierung in ausreichender Form benannt; nach der Rechtsprechung müsse nur möglich sein, dass ein Zustimmungsverweigerungsgrund geltend gemacht werde. Schließlich seien Einstellung und Eingruppierung miteinander verbundene Maßnahmen, die denotwendig zusammenhingen. Mit der Verweigerung zur Einstellung sei auch diejenige zur Eingruppierung verbunden.

Die Antragstellerin hat unter Vertiefung ihrer Argumentation weiter die Auffassung vertreten, der Oberbegriff „Versetzung“ umfasse auch die Eingliederung in den Betrieb in B... N... Auch der Betriebsrat sei hiervon ausgegangen. Auf einen irgendwie gearteten Vertrauensschutz dahingehend, dass er nicht zu einer Einstellung angehört worden sei, könne sich der Betriebsrat nicht berufen. Die Unterrichtung sei vollständig gewesen, zumindest habe sie, die Antragstellerin, hiervon ausgehen dürfen. Der Betriebsrat habe die Unvollständigkeit nicht gerügt. Der Aufgabenbereich und der Einsatzstandort seien aus der Unterrichtung beigefügten Stellenbeschreibung erkennbar gewesen. Sie habe vollständig über die Auswirkungen der Maßnahme unterrichtet, da es solche nicht gegeben habe. Eine Unterrichtung über die wesentlichen Vertragsbedingungen sei nicht erforderlich. Maßgeblich seien allein die im Widerspruchsschreiben vom 10.03.2011 aufgeführten Gründe, nachgeschobene Gründe seien unbeachtlich. Im übrigen scheide ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Stellenausschreibung aus, da sie, die Antragstellerin, verpflichtet gewesen sei, für den Arbeitnehmer K... vorrangig eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen zu finden. Die Suche nach einem schwerbehinderten Menschen sei angesichts dieses Umstandes ebenfalls nicht erforderlich. Es habe in keiner Weise die Besorgnis bestanden, dass die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer Nachteile erleiden würden. Die bloße Chance oder Erwartung, eine bestimmte Stelle zu bekommen, stelle keinen Nachteil im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG dar.

Der Beteiligte zu 2.) hat abschließend erklärt, die Beschwerde habe sich mit dem Kern des Problems, der Trennung von vier Mitbestimmungsmaßnahmen in § 99 BetrVG, nicht im einzelnen befasst. Wenn der Betriebsrat nach Zustimmung zu einer Versetzung gefragt werde, könne er auch die Zustimmung zu dieser Maßnahme, und zwar auch mit Gründen des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG, verweigern.

Die Beschwerdekammer hat die Beteiligten in der Anhörung vom 24.04.2012 darauf hingewiesen, dass der Sachvortrag der Antragstellerin hinsichtlich der ordnungsgemäßen Anhörung nach dem Akteninhalt insoweit nicht ausreichend sei, als nicht hinreichend deutlich werde, dass Auswirkungen durch die Einstellung des Arbeitnehmers K... in den Betrieb nicht zu befürchten seien und dass die Bewerbungsunterlagen der weiteren Bewerber dem Betriebsrat vollständig übermittelt worden seien. Die Antragstellerin hat hier-

zu keine weiteren Äußerungen abgegeben. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im Beschluss des Arbeitsgerichts, die Niederschrift über die Anhörung vom 24.04.2012 (Bl. 415 ff. d.A.) und die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde der Antragstellerin ist zulässig. Sie ist innerhalb der nach §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG normierten Form und Frist eingelegt und begründet worden. Entgegen der Ansicht des Beteiligten zu 2.) genügt die Beschwerde auch den Anforderungen des § 89 Abs. 2 ArbGG. Die Antragstellerin hat als Beschwerdeführerin insbesondere ausreichend begründet, aus welchen Gründen sie den Beschluss des Arbeitsgerichts für fehlerhaft hält. Sie hat angeführt, dass die Verwendung des Begriffs „Versetzung“ im Anhörungsschreiben nicht hindere, von der Einleitung eines Anhörungsverfahrens zu einer Einstellung auszugehen, und hierzu weitere Ausführungen gemacht. Es schadet insoweit nicht, dass sie diese Ausführungen schon vor dem Arbeitsgericht gemacht hatte; das Arbeitsgericht hat das Anhörungsschreiben anders gewertet. Dieser Wertung ist die Antragstellerin in der Beschwerde entgegengetreten. Da die Begründung des Arbeitsgerichts sich hinsichtlich des Eingruppierungsverfahrens auf die Begründung beschränkt hat, dass dieses ohne wirksames Einstellungsverfahren nach § 99 BetrVG keinen eigenen Sinn habe, ist es unschädlich, dass die Antragstellerin in der Beschwerde nicht gesondert hierauf eingegangen ist. Das Arbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass eine Abhängigkeit des Eingruppierungsverfahrens vom Einstellungsverfahren bestehe. Unter Zugrundelegung dieser Argumentation ist mit der gegen die Ablehnung des Zustimmungsantrags zur Einstellung gerichteten Argumentation gleichzeitig auch die Ablehnung des auf die Zustimmung zur Eingruppierung gerichteten Antrags angegriffen.
2. Die Beschwerde ist aber nur teilweise begründet. Zwar hat das Arbeitsgericht im Ergebnis zu Recht entschieden, dass der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Be-

etriebsrats zur Einstellung des Arbeitnehmers K... in den Betrieb in B... N... abzulehnen ist, weil die Antragstellerin das Verfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hat. Dem Antrag, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung des betroffenen Arbeitnehmers in Entgeltgruppe 9 der Tarifbestimmungen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie als erteilt gilt, war aber stattzugeben. Die vom Arbeitsgericht angenommene Abhängigkeit dieses zweiten Antrags von der Begründetheit des Antrags auf Zustimmung zur Einstellung besteht in der vom Arbeitsgericht angenommenen Form nämlich nicht.

- a. Die Beschwerdekammer geht entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts und der vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigten Auffassung auch des Arbeitsgerichts Oberhausen davon aus, dass die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zur Einstellung des Arbeitnehmers K... nach § 99 BetrVG in den Betrieb in B... N... nicht an der fehlerhaften Bezeichnung durch die Antragstellerin scheitert.
 - aa. Es trifft zwar zu, dass die Antragstellerin im Anhörungsschreiben mehrfach von „Versetzung“ des Arbeitnehmers spricht. Die Antragstellerin hat dem Betriebsrat im Anhörungsschreiben selbst und mithilfe der diesem beigefügten Anlagen im einzelnen erläutert, zu welcher Maßnahme die Zustimmung begehrt werde – nämlich zur Zuweisung eines bestimmten Arbeitsplatzes an den Arbeitnehmer K..., der bisher nicht im B... N...er Betrieb beschäftigt war, in diesem Betrieb. Damit war unabhängig von der Bezeichnung klar, dass es um die Zustimmung zur Arbeitsaufnahme dieses Mitarbeiters im B... N...er Betrieb ging. Allein dies ist entscheidend. Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass der Betriebsrat, wie das LAG Düsseldorf formuliert hat, „auf die falsche Fährte gelockt“ worden wäre, wäre dies unerheblich. Der Betriebsrat hätte allenfalls annehmen können, dass er zusätzlich auch die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers vertreten könne. Ihm musste aber klar sein – und war auch klar, wie Inhalt und Formulierung der Verweigerungsgründe zeigen –, dass er die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaft zu vertreten hatte. Er hat sich gegen die Zuweisung des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters K... dezidiert auch mit der Begründung gewandt, angesichts des vorgesehenen Personalab-

baus im Betrieb in B... N... müssten Arbeitsplätze zunächst mit solchen zum Abbau vorgesehenen Beschäftigten besetzt werden. Er hat den wesentlichen Kern des für die Einstellung im Verfahren nach § 99 BetrVG zu berücksichtigenden Mitbestimmungsrechts damit erkannt. Es ist unerheblich, wenn er sich tatsächlich wegen des verwendeten Begriffs „Versetzung“ mit weiteren, nur bei diesem Mitbestimmungsrecht bestehenden Verweigerungsrechten befasst hat. Mit Recht verweist die Antragstellerin zudem darauf, dass der Betriebsrat im zweiten Absatz seines Verweigerungsschreibens (AS 4, a.a.O., Bl. 135 d.A.) ausdrücklich formuliert hat, dass Arbeitnehmer des von der Verlagerung betroffenen Bereiches ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, wenn der Beschäftigte K... als Disponent unbefristet „eingestellt“ werden würde.

- bb. Letztlich kann aber dahinstehen, ob der Betriebsrat schon im Zeitpunkt des Erhalts des Anhörungsschreibens im März 2011 davon ausgehen konnte und musste, er werde zur Einstellung des Arbeitnehmers K... angehört. Sollte der Betriebsrat in diesem Punkt tatsächlich Zweifel gehabt haben – was die Beschwerdekammer ausschließt –, dann waren diese Zweifel mit Zustellung der Antragsschrift am 03.06.2011 beseitigt. In der Antragsschrift wird deutlich, dass die Antragstellerin davon ausging, dass eine Anhörung zur Einstellung vorliegt. Es wird weiter deutlich, dass die vorgelegte Unterrichtung – die als Anlage dem Schriftsatz beilag – als Unterrichtung zur Einstellung dienen sollte. Ein eventueller Zweifel daran, dass die Antragstellerin ein Verfahren auf Zustimmung zur Einstellung einleiten wollte, war spätestens jetzt ausgeräumt. Wäre der Betriebsrat tatsächlich davon ausgegangen, dass die Antragstellerin keine Zustimmung zur Einstellung begehrt hat, wären diese mit Zustellung ausgeräumt. Der Betriebsrat hätte Gelegenheit gehabt, nunmehr innerhalb einer Woche weitere Verweigerungsgründe zu benennen (so zuletzt BAG vom 01.06.2011, 7 ABR 18/10, zitiert nach juris).
- b. Letztlich kann auch dies jedoch dahinstehen. Die Antragstellerin hat den Betriebsrat zumindest insoweit nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG unterrichtet, als sie – wie sie selbst darstellt – zwar eine Bewerberliste der weiteren

Bewerber beigefügt hat, nicht aber die vollständigen Bewerbungsunterlagen der weiteren Bewerber.

aa. Die Unterrichtung über die weiteren Bewerber anhand der von diesen eingereichten Unterlagen gehört zu den notwendigen Inhalten der Unterrichtung des Betriebsrats im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG (so ausführlich BAG vom 14.12.2004, 1 ABR 55/03, zitiert nach juris, Rn. 31 f.). Diese Unterlagen, und zwar auch diejenigen der nicht berücksichtigten Bewerber, hat der Arbeitgeber von sich aus dem Betriebsrat vorzulegen, also für die Dauer des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 bis Abs. 3 BetrVG zu überlassen (BAG a.a.O., Rn. 33). Ohne die Überlassung der Bewerbungsunterlagen kann sich der Betriebsrat kein Bild davon machen, ob die Einstellung gerade des vorgesehenen Bewerbers die Interessen der Belegschaft verletzt oder – etwa im Hinblick auf Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – rechtswidrig ist. Die Mitteilung nur des Namens der weiteren Bewerber ohne Überlassung von deren Bewerbungsunterlagen macht die Bewerbung unvollständig mit der Folge, dass die Zustimmungsverweigerungsfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht zu laufen beginnt (BAG, a.a.O., Rn. 34 m.w.N.; Fitting u.a., BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 99 Rn. 167 und 177; Thüsing in Richardi, BetrVG, 13. Aufl. 2012, § 99 Rn. 143; Löwisch/Kaiser, BetrVG, 6. Aufl. 2010, § 99 Rn. 104; Bachner in Däubler u.a., BetrVG, 12. Aufl. 2010, § 99 Rn. 129; einschränkend Raab in GK-BetrVG, 9. Aufl. 2010, § 99 Rn. 90; a.A. Schlochauer in HSWGN, BetrVG, 7. Aufl. 2008, § 99 Rn. 69, jeweils m.w.N.).

bb. Die Antragstellerin hat diese – vom Beteiligten zu 2.) als fehlend gerügten – Angaben auch im Verfahrensverlauf nicht nachgeholt. Sie hat auch keine relevanten Angaben darüber gemacht, warum entgegen den gesetzlichen Anforderungen ausnahmsweise auf die Vorlage dieser Unterlagen verzichtet werden konnte, wie etwa entsprechende Absprachen mit dem Betriebsrat oder das Fehlen von Unterlagen der weiteren Bewerber. Die Argumentation, sie sei im Hinblick auf die Gesamtbetriebsvereinbarung „Schließung der Restbetriebe Sl...“ zur Zuweisung der Stelle an den Arbeitnehmer K... verpflichtet gewesen, greift insoweit nicht. Zum einen könnte sie allenfalls als Begründung für die ge-

troffene Auswahlentscheidung dienen – dies würde allerdings voraussetzen, dass dem Betriebsrat diese Auswahl unter Berücksichtigung aller Daten aller Bewerber nachvollziehbar dargelegt worden wäre. Zum anderen ist es Sache des Betriebsrats, unter Berücksichtigung der anderen Bewerber auf Umstände hinzuweisen, die einem Einsatz des von der Arbeitgeberin vorgesehenen Bewerbers entgegenstehen können. Dies setzt aber voraus, dass er solche Umstände – eben über die Bewerbungsunterlagen der weiteren Bewerber – auch kennt. Schließlich könnte eine solche mit dem Gesamtbetriebsrat getroffene Entscheidung den Betriebsrat – Beteiligter zu 2.) –, der nach der Konzeption des Gesetzes in eigener Kompetenz entscheiden kann, ob der Einstellung des auswärtigen Bewerbers zustimmt oder nicht – und zwar unabhängig von den gegenüber anderen Personen oder Organen eingegangenen Verpflichtungen des Arbeitgebers –, in keiner Weise binden.

- cc. Nach alldem kann dahinstehen, ob die Antragstellerin die ursprünglich fehlenden oder zumindest unvollständigen Angaben zu den betrieblichen Auswirkungen der personellen Maßnahmen im Lauf des Verfahrens in einer Weise geheilt hat, dass für den Betriebsrat erkennbar war, dass sie ihre Pflichten nunmehr abschließend erfüllen wollte mit der Folge, dass der Betriebsrat spätestens ab Zustellung der entsprechenden Schriftsätze von einer ordnungsgemäßen Unterrichtung auszugehen hätte (zuletzt BAG vom 01.06.2011, 7 ABR 18/10, zitiert nach juris).
- c. Auf die Frage, ob der Betriebsrat die Zustimmung ordnungsgemäß im Sinne des § 99 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG verweigert hat, kommt es nach alldem nicht mehr. Die Stellungnahmefrist hat noch nicht zu laufen begonnen. Im übrigen liegt zumindest mit dem Hinweis auf die Personalabbaumaßnahmen insoweit auch eine ausreichende Verweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG vor. Eine Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung kommt mangels ordnungsgemäßer Einleitung des Verfahrens nicht in Betracht.
- d. Dagegen ist dem Antrag der Antragstellerin hinsichtlich der Eingruppierung zu entsprechen. Diese gilt als erteilt im Sinne des § 99 Abs. 3 Halbsatz 2 BetrVG.

- aa. Die Antragstellerin hat den Betriebsrat insoweit ordnungsgemäß unterrichtet. Sie hat die Position mit Überlassung der Stellenbeschreibung ausreichend beschrieben und die vorgesehene Entgeltgruppe mitgeteilt. Dies genügt den Anforderungen hinsichtlich des Begehrens auf Zustimmung zur gewählten Eingruppierung. Der Betriebsrat ist in der Lage zu prüfen, ob die in Aussicht genommene Position und die vorgesehene Arbeitsaufgabe der vorgesehenen Entgeltgruppe entspricht. Die Vorlage des Arbeitsvertrages ist hierfür nicht erforderlich.
- bb. Der Betriebsrat hat sich im Hinblick auf die Eingruppierung in keiner Weise geäußert. Soweit er vorträgt, er habe erklärt, der Arbeitnehmer sei im Hinblick auf die Gehaltsredzierung und die große Entfernung unzumutbar benachteiligt, hat dies mit der zutreffenden Eingruppierung der vom Arbeitnehmer zu besetzenden Stelle unter Berücksichtigung seiner Ausbildung sowie seiner Kenntnisse und Fertigkeiten nichts zu tun. Dieser Verweigerungsgrund kann sich allenfalls auf eine – hier nicht zur Debatte stehende – Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung eines Arbeitnehmers beziehen, und zwar auch nur bezogen auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebes. Damit fehlt jeglicher relevanter, sich auf die Entgeltgruppe beziehender Vortrag des Betriebsrats in seiner Stellungnahme. Dies hat zur Folge, dass seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG als erteilt gilt.
- cc. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist über die Frage von Zustimmungsfiktion oder Zustimmungsersetzung zur vom Arbeitgeber begehrten Eingruppierung zu befinden, auch wenn die Einleitung des Verfahrens auf Zustimmung zur Einstellung aus Sicht des Arbeits- und auch des Landesarbeitsgerichts abzuweisen ist. Diese Abweisung ist indes nicht rechtskräftig. § 101 BetrVG zeigt, dass der Arbeitnehmer bis über die Rechtskraft der Entscheidung über die Berechtigung zur Einstellung hinaus beschäftigt werden darf. Solange eine solche Beschäftigung aber nicht ausgeschlossen ist, besteht Bedarf an der Feststellung, ob die vom Arbeitgeber gewählte Entgeltgruppe zutrifft. Das Verfahren erledigt sich daher erst dann, wenn entweder unter Be-

rücksichtigung der Frist des § 101 BetrVG eine Beschäftigung auf dem im Wege der Einstellung vorgesehenen und vorläufig zugewiesenen Arbeitsplatz nicht mehr gestattet ist oder der Änderungsschutzklage des Arbeitnehmers rechtskräftig stattgegeben ist mit der Folge, dass die Frage der Eingruppierung auf dem Arbeitsplatz im B... N...er Betrieb irrelevant geworden ist. Derzeit sind diese genannten Umstände aber nicht eingetreten.

3. Nach alledem ist der Beschwerde hinsichtlich der Feststellung der Zustimmungsfiktion zur begehrten Eingruppierung stattzugeben und insoweit entsprechend dem Antrag der Antragstellerin und Beschwerdeführerin zu erkennen. Der gegen die Entscheidung über die Zustimmung zur Einstellung gerichtete Teil der Beschwerde ist hingegen abzuweisen.
4. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht im Hinblick darauf, dass Divergenzen jedenfalls nicht entscheidungserheblich sind und grundsätzliche Bedeutung in keiner Weise erkennbar ist, kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf §§ 92a, 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hubmann-Bähr
Ehrenamtliche
Richterin

Adacker
Ehrenamtlicher
Richter