

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 22. September 2021
- 7 ABR 13/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:220921.B.7ABR13.20.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 31. Oktober 2018
- 14 BV 285/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 14. Januar 2020
- 4 TaBV 5/19 -

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung des Betriebsrats - Versetzung - Feststellungsinteresse

BUNDEARBEITSGERICHT



7 ABR 13/20
4 TaBV 5/19
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. September 2021

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 22. September 2021 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Glatt-Eipert und Mertz für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Januar 2020 - 4 TaBV 5/19 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über das Vorliegen von Versetzungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. 1

Die antragstellende Arbeitgeberin erbringt IT-Dienstleistungen. Bis zum 30. Mai 2018 firmierte sie als C GmbH. Der Beteiligte zu 2. ist der auf der Grundlage einer mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung über die Errichtung einer neuen Betriebsratsstruktur gebildete Regionalbetriebsrat Baden-Württemberg. In ihm sind die bis dahin bestehenden Betriebsräte R, S, M und St aufgegangen. 2

Die Arbeitgeberin unterhielt bis Ende Dezember 2016 bzw. Ende März 2017 in Baden-Württemberg Betriebsstätten in M, I, B und St, in denen die Fachvorgesetzten der von der Arbeitgeberin eingesetzten Arbeitnehmer ansässig waren. In St befand sich zugleich die Betriebsleitung. Auf der Grundlage eines mit dem Gesamtbetriebsrat unter dem 17. Februar 2017 geschlossenen Interessenausgleichs wurden ua. die Betriebsstätten M, I und B geschlossen und in der Betriebsstätte St zusammengeführt. In St sollte sich der neue „Standort Hub“ für die Branche/Industrie „Manufacturing“ befinden. In dem Interessenausgleich vom 17. Februar 2017 ist dazu auszugsweise geregelt: 3

„III. Umsetzung der Maßnahmen

1. Maßnahme gem. II. 1.

Mit der Maßnahme gem. II. 1. sind Versetzungen der insgesamt 459 betroffenen Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. April 2017 bzw. 1. Januar 2018 verbunden. Die Versetzungen werden wie folgt durchgeführt:

- 212 (210+2) Versetzungen an die fachspezifischen Hubs mit dem Angebot eines Home Office gemäß **Anlage 2** (...). Die erneute Versetzung aus dem Home Office kann seitens des Arbeitgebers ausschließlich mit einer Ankündigungsfrist entsprechend der individuellen Kündigungsfrist (mindestens jedoch 3 Monate), berechnet frühestens ab dem 1. Januar 2018, erfolgen.
- 210 (177+33) Versetzungen an neue Dienstorte (teilweise mit Interim Home Office bis zur Fertigstellung der Räumlichkeiten am neuen Dienstort) gemäß **Anlage 3** (...).

Die Rechte der jeweils zuständigen Betriebsräte, insbesondere nach §§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt. Die Anhörungen der lokalen Betriebsräte zu den Versetzungen und zu den Einstellungen werden gemäß Anlage 2 und Anlage 3 gebündelt nach Abschluss dieses Interessenausgleichs vorgenommen. Der GBR wird sich gegenüber den jeweils zuständigen lokalen Betriebsräten dafür einsetzen, dass die Zustimmung zu den Versetzungen einschließlich der Einstellung am neuen Dienstort erteilt wird. ...

Die Betriebspartner vereinbaren eine GBV Home Office, die für Mitarbeiter mit einer Interim Home Office Regelung (Mitarbeiter an den Schließungsstandorten), befristet bis zur Fertigstellung der Räumlichkeiten am neuen Dienstort gilt. Die GBV Home Office gilt außerdem für Mitarbeiter, die einen neuen Dienstsitz zugewiesen bekommen, aber gleichzeitig das Angebot für ein Home Office annehmen.“

Die Fachvorgesetzten wechselten darauf unter Beibehaltung der Überordnungsverhältnisse zunächst in die Betriebsstätte St. 34 Arbeitnehmer, die in den bisherigen Betriebsstätten M, I und B beschäftigt waren, wechselten gemäß Ziff. III. 1. des Interessenausgleichs ins Home Office. Zum 1. November 2017 wurde der „Standort Hub“ von St nach Bö verlegt. Dort finden seitdem Personalgespräche, Betriebsversammlungen und Unterredungen mit dem Betriebsrat statt.

4

Nachdem die Arbeitgeberin im Jahr 2017 zwei bei den Arbeitsgerichten Mannheim und Frankfurt am Main anhängig gemachte Zustimmungsersetzungsverfahren zurückgenommen hatte, unterrichtete sie den Betriebsrat mit Schreiben vom 10. April 2018, dem Betriebsrat zugegangen am 20. April 2018, über die beabsichtigte „Versetzung“ der 34 Arbeitnehmer. In dem Schreiben heißt es auszugsweise:

5

„wie Ihnen bekannt ist, hat C gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat am 17. Februar 2017 einen Interessenausgleich über die Neuausrichtung ihres Geschäfts in Deutschland abgeschlossen, der eine Vielzahl an Betriebsschließungen regelt. Im Nachgang zu diesen Schließungen findet eine Neuordnung der Mitarbeiter zum regional zuständigen Betriebsstandort statt. Nachdem nun auch die Betriebsräumlichkeiten St aufgegeben und diese in die Sstr. Bö verlegt wurden (gesonderter Interessenausgleich ist abgeschlossen), ist Bö nunmehr der maßgebliche Standort für die Mitarbeiter der Region, weshalb eine Zuordnung hierhin stattfindet, zum Teil, wie in dieser Anhörung, mit dem Angebot eines dauerhaften Home Office zur Vermeidung unbilliger Härten hinsichtlich der Arbeitswege.

Versetzungen nach Bö, jeweils mit Zuweisung eines dauerhaften Home Office

Folgende Mitarbeiter werden von ihren bisherigen Dienstorten B, I und M an den neuen Dienstort Bö versetzt, jedoch mit dem Angebot eines dauerhaften Home Office entsprechend der Konditionen aus der Vereinbarung im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017, soweit sie noch in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der C stehen, d.h. freigestellte Mitarbeiter erhalten keine Home-Office bezogenen Zahlungen. Bereits geleistete Zahlungen werden angerechnet.

Die Versetzungen erfolgen zum 1. Mai 2018.

Die Mitarbeiter befinden sich bereits im Home Office.

...

Mit weiteren Änderungen ist die Versetzung der genannten Mitarbeiter nicht verbunden, insbesondere bleibt das Aufgabengebiet unverändert.

Alle hier genannten Versetzungen erfolgen mit dem Angebot eines dauerhaften Home Office, sodass die betroffenen Mitarbeiter in der Regel nicht physisch am Dienstort anwesend sein werden.

...

Wir bitten hiermit um Ihre Zustimmung zur Versetzung.“

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zu den beantragten Versetzungen. 6

Die Arbeitgeberin hat daraufhin das vorliegende Verfahren eingeleitet und die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe seine Zustimmung zu den Versetzungen unberechtigt verweigert. Hilfsweise hat sie geltend gemacht, bei den streitgegenständlichen Neuzuordnungen der Arbeitnehmer handele es sich nicht um Versetzungen iSd. BetrVG. 7

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 8

1. die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2. zur Versetzung von
 - a. D G, D Gu, A K, G F, C S, D B, H M, D R, K B, I H, R M, A M, C F, P H, G S, M S, H V, A B, R G, K K und R Z vom Dienstort M an den Dienstort Bö, jeweils mit Zuweisung eines dauerhaften Home Office im Sinne der Vereinbarung im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017;
 - b. G D, M D, T E, H M, P K, G K, M W, S U und D K vom Dienstort I an den Dienstort Bö, mit Zuweisung eines dauerhaften Home Office im Sinne der Vereinbarung im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017;
 - c. R S, N C, R O und M We vom Dienstort B an den Dienstort Bö, mit Zuweisung eines dauerhaften Home Office im Sinne der Vereinbarung im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017auf der Grundlage des Zustimmungersuchens vom 20. April 2018 zu ersetzen;
2. festzustellen, dass die vorläufigen Versetzungen der im Antrag zu 1. genannten Mitarbeiter aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist;
3. hilfsweise festzustellen, dass es sich bei den unter Ziffer 1 a) bis c) genannten Zuordnungen der Mitarbeiter an neue Dienstorte nicht um zustimmungsbedürftige Versetzungen im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, Ziel der Arbeitgeberin sei es, die Maßnahmen des Interessenausgleichs umzusetzen. Dabei handele es sich um Versetzungen, weil die Mitarbeiter in das Home Office versetzt worden seien. Im Übrigen sei auch die Zuordnung zu einem anderen Standort eine Versetzung. Die Arbeitnehmer könnten ohne Begründung wieder aus dem Home Office an den Standort versetzt werden. Dann müssten die zu versetzenden Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung in Bö tatsächlich erbringen. Unabhängig davon müssten die Arbeitnehmer für Personalgespräche, Betriebsversammlungen und Termine mit dem Betriebsrat zum Dienstort reisen. Für alle Arbeitnehmer sei dies eine erheblich größere Entfernung als bis zu ihrem bisherigen Standort. Die Umstände der Arbeitsleistung würden sich dadurch erheblich ändern. Sie würden durch die Maßnahme Nachteile erleiden. 9

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmungen und Feststellung der Erforderlichkeit der vorläufigen Maßnahmen als unzulässig abgewiesen und auf den Hilfsantrag der Arbeitgeberin festgestellt, dass es sich bei den Zuordnungen der Mitarbeiter an neue Dienstorte nicht um zustimmungspflichtige Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG handelt. Auf die nur vom Betriebsrat eingelegte Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und auch den Feststellungsantrag abgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Feststellungsantrag weiter. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 10

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluss des Arbeitsgerichts zu Recht abgeändert und den Feststellungsantrag abgewiesen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der allein noch streitgegenständliche Feststellungsantrag bereits unzulässig. Der Antrag erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 11

I. Nach dem auch im Beschlussverfahren anwendbaren (*vgl. BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 18/17 - Rn. 14*) § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Fest- 12

stellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller an der alsbaldigen Feststellung ein rechtliches Interesse hat.

II. Nach seinem Wortlaut hat der Antrag kein nach § 256 Abs. 1 ZPO feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zum Gegenstand. 13

1. Ein Rechtsverhältnis ist jede durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Der Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich dabei nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Rechtspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist (*BAG 19. November 2019 - 1 ABR 2/18 - Rn. 30; 18. Mai 2016 - 7 ABR 41/14 - Rn. 13; 22. Juli 2014 - 1 ABR 9/13 - Rn. 19; 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 16*). 14

2. Der Antrag ist bei einem wortlautgetreuen Verständnis nicht auf das Nichtbestehen einer rechtlichen Beziehung zwischen den Betriebsparteien gerichtet. Es soll auf der Grundlage der in § 95 Abs. 3 BetrVG enthaltenen Definition allein das Nichtvorliegen einer Versetzung festgestellt werden. Dies käme der Erstellung eines abstrakten Rechtsgutachtens gleich. 15

III. Der Antrag genügt auch dann nicht den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO, wenn man ihn zu Gunsten der Arbeitgeberin dahin auslegt (*vgl. zur Antragsauslegung: BAG 26. Februar 2020 - 7 ABR 20/18 - Rn. 16; 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Rn. 16, BAGE 153, 271 jew. mwN*), festzustellen, dass dem Betriebsrat bei den unter Ziffer 1 a) bis c) des ursprünglichen Hauptantrags genannten Zuordnungen der Mitarbeiter an neue Dienstorte kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 iVm. § 95 Abs. 3 BetrVG zusteht. Für den so verstandenen Antrag fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse. 16

1. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere rechtliche Interesse an der Feststellung fehlt regelmäßig, wenn der Antragsteller sein Recht im Wege eines Leistungs- oder Gestaltungsantrags verfolgen kann und nicht Gründe der Prozessökonomie einen Feststellungsantrag ausnahmsweise als sachdienlich erscheinen lassen (vgl. BAG 22. März 2016 - 1 ABR 19/14 - Rn. 14; 15. April 2008 - 1 ABR 14/07 - Rn. 17 mwN). Es ist auch dann nicht gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag ein zwischen den Parteien bestehender Streit nicht insgesamt bereinigt wird (vgl. BAG 20. Februar 2018 - 1 AZR 361/16 - Rn. 9; zur sog. Elementenfeststellungsklage: BAG 28. April 2021 - 4 AZR 230/20 - Rn. 24; 14. Oktober 2020 - 7 AZR 286/18 - Rn. 98 jew. mwN). Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er im Recht war, oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (vgl. BAG 22. März 2016 - 1 ABR 19/14 - aaO). 17
2. Danach fehlt für den Antrag der Arbeitgeberin das erforderliche Feststellungsinteresse. 18
- a) Das gilt allerdings nicht schon deshalb, weil die Arbeitgeberin unabhängig vom Vorliegen einer Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG aufgrund der Regelungen im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017 zur Durchführung des Verfahrens nach § 99 BetrVG verpflichtet war. Die Arbeitgeberin geht zwar ausweislich ihrer Begründung der Rechtsbeschwerde davon aus, den Betriebsrat unabhängig davon beteiligen zu müssen, ob es sich bei der Neuordnung der Arbeitnehmer um Versetzungen handelt. Diese Annahme ist jedoch unzutreffend. Aus dem Interessenausgleich ergibt sich keine entsprechende Verpflichtung der Arbeitgeberin. Nach Ziff. III. 1. des Interessenausgleichs bleiben die Rechte der jeweils zuständigen Betriebsräte „insbesondere nach §§ 99 ff. BetrVG“ „unberührt“. Ferner wurde vereinbart, dass die Anhörung der lokalen Betriebsräte „zu den Versetzungen und zu den Einstellungen ... gemäß Anlage 2 und Anlage 3“ gebündelt nach Abschluss des Interessenausgleichs vorgenommen werden sollen. Danach kann - ohne dass es insoweit auf weitere Erwägungen ankäme - nicht angenommen werden, dass der Anwendungsbereich des § 99 BetrVG verändert werden sollte; er sollte vielmehr ausdrücklich unberührt bleiben. Zwar spricht die 19

Regelung dafür, dass die Parteien der Gesamtbetriebsvereinbarung angenommen haben, dass es sich bei den in Ziff. III. 1. beschriebenen Maßnahmen um Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG handelt. Hierfür spricht auch der erste Satz, nach dem mit der Maßnahme gemäß Ziff. II. 1. Versetzungen der insgesamt 459 betroffenen Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. April 2017 bzw. 1. Januar 2018 verbunden seien. Bei diesen Angaben im Interessenausgleich handelt es sich jedoch lediglich um unverbindliche Rechtsansichten.

b) Der Arbeitgeberin ist das Bestehen eines Feststellungsinteresses auch nicht deshalb abzusprechen, weil sie die Möglichkeit hat, entweder das Verfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen oder davon abzusehen und abzuwarten, ob der Betriebsrat ein Verfahren nach § 101 BetrVG einleitet. Zwar hat ein Betriebsrat im Hinblick auf seine Möglichkeit, nach § 101 BetrVG vorzugehen, grundsätzlich kein rechtliches Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO an einer gerichtlichen Feststellung, ihm habe bei einer bereits endgültig durchgeführten personellen Einzelmaßnahme ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zugestanden (*BAG 22. März 2016 - 1 ABR 19/14 - Rn. 15 mwN*). Die prozessuale Situation der Arbeitgeberin unterscheidet sich jedoch insofern von der des Betriebsrats. Sie hat zwar die Möglichkeit, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Versetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerichtlich ersetzen zu lassen, wenn sie die geplante Maßnahme für zustimmungsbedürftig hält. Ist sie jedoch der Auffassung, dass die beabsichtigte Maßnahme nicht der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedarf, sieht das BetrVG kein entsprechendes Verfahren vor. Zwar erscheint es denkbar, dass die Arbeitgeberin das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vorsorglich betreibt, und die Auffassung vertritt, einer Zustimmungsersetzung bedürfe es nach ihrer Rechtsansicht nicht, da es sich nicht um eine zustimmungsbedürftige Maßnahme handele. Dies setzt jedoch zugleich voraus, dass die Arbeitgeberin zunächst nach § 99 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat unterrichtet und seine Zustimmung beantragt, obwohl sie die Maßnahme nicht für zustimmungsbedürftig hält. Dies kann von ihr nicht verlangt werden. Zugleich kann von der Arbeitgeberin nicht erwartet werden, untätig abzuwarten, ob der Betriebsrat die Aufhebung der Maßnahme nach § 101 BetrVG bei Gericht beantragt. Der Justizgewährungsanspruch (*vgl. dazu BAG 10. Dezember 2020 - 2 AZN*

20

82/20 - Rn. 5) gebietet, dass der Arbeitgeberin eine Möglichkeit offensteht, gerichtlich klären zu lassen, ob sie durch die Durchführung der Maßnahme, ohne die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einzuholen, einen betriebsverfassungswidrigen Zustand herbeiführt oder nicht.

c) Das erforderliche Interesse an der begehrten Feststellung fehlt jedoch, weil der zwischen den Beteiligten bestehende Streit über die Zustimmungsbedürftigkeit der von der Arbeitgeberin beabsichtigten Maßnahme durch die Feststellung nicht abschließend geklärt würde. Das Feststellungsinteresse kann nur dann angenommen werden, wenn die Arbeitgeberin mit ihrem negativen Feststellungsantrag die Mitbestimmungsbedürftigkeit der gesamten beabsichtigten Maßnahme zum Gegenstand des Feststellungsantrags macht. Durch die von der Arbeitgeberin begehrte Feststellung würde der Streit der Parteien über die Zustimmungsbedürftigkeit der von der Arbeitgeberin beabsichtigten Maßnahmen nur dann insgesamt beseitigt, wenn die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Maßnahme sich tatsächlich in der „bloßen“ Neuordnung der Arbeitnehmer an einen anderen Dienort erschöpfte. Das ist jedoch nicht der Fall. 21

Nach der - von der Arbeitgeberin unwidersprochen gebliebenen - Annahme des Arbeitsgerichts ist Gegenstand des Feststellungsantrags allein die Frage der Zuweisung an einen anderen Dienort. Ausweislich des Anhörungsschreibens beschränkt sich die beabsichtigte Maßnahme der Arbeitgeberin nicht allein auf die Neuordnung zu einem anderen Dienort. Das Arbeitsgericht hat bereits in Bezug auf den Zustimmungsersetzungsantrag darauf hingewiesen, dass sich die Unterrichtung der Arbeitgeberin auf „die Zuweisung eines dauerhaften Home Office im Sinne der Vereinbarung im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017“ beziehe. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren die betroffenen 34 Arbeitnehmer früher in den bisherigen Betriebsstätten M, I und B beschäftigt. Die Arbeitgeberin hat zwei in Bezug auf die von der beabsichtigten Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer zuvor anhängig gemachte Zustimmungsersetzungsverfahren zurückgenommen. Danach ist davon auszugehen, dass Gegenstand der Maßnahme nicht allein die 22

Zuweisung eines neuen Dienstorts ist, sondern dass auch die (dauerhafte) Zuweisung eines Home Office Arbeitsplatzes noch Teil der Maßnahme ist, der der Betriebsrat bisher nicht zugestimmt hat.

Jedenfalls ist auch die erstmalige Zuordnung der Arbeitnehmer zum neuen zentralen Hub Teil der beabsichtigten Maßnahme. Insofern ist zu beachten, dass sich die Unterrichtung des Betriebsrats vom 10. April 2018 nicht darauf beschränkte, den Betriebsrat um Zustimmung zur Neuordnung der Arbeitnehmer von St nach Bö zu bitten. Vielmehr hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat dahingehend unterrichtet, dass die im Schreiben benannten Arbeitnehmer von ihren bisherigen Dienstorten B, I und M an den neuen Dienstort Bö versetzt werden, jedoch mit dem Angebot eines dauerhaften Home Office entsprechend der Konditionen aus der Vereinbarung im Interessenausgleich vom 17. Februar 2017, soweit sie noch in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der C stehen. Es geht weder um die Zustimmung des Betriebsrats zur Zuordnung der Arbeitnehmer zum Standort in St - diese Maßnahme hat sich zwischenzeitlich durch den Umzug erledigt -, noch um Zustimmung zu der Zuordnung nach Bö statt nach St. Da die zunächst von der Arbeitgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahren im Hinblick auf die Zuordnung nach St nicht mehr abgeschlossen werden konnten, ist Teil der beabsichtigten Maßnahme weiterhin auch die Umsetzung des Interessenausgleichs vom 17. Februar 2017, die sich nicht in der bloßen Neuordnung von bereits im dauerhaften Home Office befindlichen Arbeitnehmern an einen anderen Dienstort erschöpft. Selbst im Falle einer rechtskräftigen Stattgabe des Antrags der Arbeitgeberin besteht die Gefahr, dass sich der Betriebsrat aus anderen Gründen des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts an der beabsichtigten Maßnahme nach § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG berührt.

23

Klose

M. Rennpferdt

Waskow

Mertz

J. Glatt-Eipert