

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 17. November 2021
- 7 ABR 18/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:171121.B.7ABR18.20.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Beschluss vom 26. Juni 2019
- 5 BV 2/19 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 3. März 2020
- 11 TaBV 67/19 -

Entscheidungsstichworte:

Verlegung einer betrieblichen Einheit - Versetzung

BUNDEARBEITSGERICHT



7 ABR 18/20
11 TaBV 67/19
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2021

BESCHLUSS

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. November 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Steininger und Welzel für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. März 2020 - 11 TaBV 67/19 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Aufhebung der Verlagerung des Beschäftigungsorts mehrerer Arbeitnehmer innerhalb Berlins und darüber, ob es sich dabei um Versetzungen iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG handelt. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin gehört zum Konzern der T AG. Der Beteiligte zu 1. ist der bei ihr aufgrund eines Zuordnungstarifvertrags für die Organisationseinheit „Region F“ gebildete Betriebsrat. Dieser Organisationseinheit sind die Außenstellen der Arbeitgeberin in Berlin zugeordnet. Sitz der Leitung der Organisationseinheit und des Betriebsrats ist H. Die bei der Arbeitgeberin in Berlin beschäftigten Arbeitnehmer erbringen ihre Tätigkeit ua. in mehreren Dienstgebäuden im Berliner Stadtgebiet. 2

Mit E-Mail vom 2. Mai 2018 informierte die Arbeitgeberin den Betriebsrat darüber, dass anlässlich der Umsetzung der in einem Interessenausgleich und Sozialplan festgelegten Maßnahme „Zukunft Innendienst“ zum 18. Juni 2018 der Umzug von 59 namentlich benannten Arbeitnehmern innerhalb Berlins vom Betriebsstandort B Straße an den Betriebsstandort W-Straße geplant sei. Die Maßnahme betraf drei Teams aus dem Bereich der Disposition. Die Entfernung zwischen den Standorten beträgt mit dem Kfz 12,1 km, die Fahrzeit zwischen den Standorten mit öffentlichen Verkehrsmitteln mindestens 46 Minuten. Der Betriebsrat bat mit E-Mail vom 16. Mai 2018 um weitere Informationen. Die Arbeitgeberin setzte die vorgesehene Maßnahme um, ohne den Betriebsrat zuvor nach § 99 BetrVG beteiligt zu haben. Dabei wurden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sämtliche Arbeitnehmer umgesetzt. Infolge der Verlagerung 3

der Arbeitsplätze änderten sich die Art der Tätigkeit, die funktionalen Beziehungen der betroffenen Arbeitnehmer untereinander, die Einordnung in die Arbeitsabläufe und die Zuständigkeiten von Vorgesetzten nicht. Im Anhörungstermin beim Landesarbeitsgericht haben die Beteiligten zu Protokoll erklärt, dass sowohl in dem bisherigen Dienstgebäude als auch in dem neuen Dienstgebäude auch Beschäftigte anderer Betriebe der Arbeitgeberin und anderer Unternehmen des T-Konzerns tätig waren und sind. Am bisherigen Standort in der B Straße waren die Mitarbeiter etwa zur Hälfte in einem Großraumbüro und daneben in mehreren kleineren Büros untergebracht. Am Standort Wstraße arbeiten alle Mitarbeiter in zwei Großraumbüros, wobei sogenannte Desk-Sharing-Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Umsetzungen der betroffenen Arbeitnehmer seien nach § 101 BetrVG aufzuheben, da es sich bei ihnen schon aufgrund des Wechsels des Arbeitsorts um Versetzungen handele, die die Arbeitgeberin ohne seine Zustimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG vorgenommen habe. Dem stehe der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juni 2006 (- 1 ABR 35/05 - BAGE 118, 314), wonach die bloße Verlagerung eines Betriebs oder eines räumlich gesonderten Betriebsteils um wenige Kilometer innerhalb einer politischen Gemeinde ohne Hinzutreten weiterer Veränderungen keine Versetzung der davon betroffenen Arbeitnehmer darstellt, nicht entgegen. Bei den drei von dem Umzug betroffenen Teams aus dem Bereich Disposition handele es sich nicht um einen Betriebsteil, sondern allenfalls um eine Betriebsabteilung. Eine stadtbezirksübergreifende Umsetzung über zwölf Kilometer sei jedenfalls aufgrund der für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile als Versetzung anzusehen. Zudem sei die Veränderung der räumlichen Unterbringung der Arbeitnehmer in die Gesamtbetrachtung einzubeziehen.

4

Der Betriebsrat hat - nach Erledigung des Verfahrens im Hinblick auf die übrigen Arbeitnehmer und soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt beantragt,

5

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Versetzung der Arbeitnehmer

G

K

S	H
F	H
D	S
L	C
K	N
S	B
B	G
P	O
K	S
M	S
S	K
N	E
S	K
I	E
M	C
M	C
T	S
M	A
S	F
P	S
H	M
L	S
P	G
S	K
R	J
G	P
C	J
B	P
E	P
R	C
W	U
R	U
W	T

W	H
T	B
M	R
L	S
K	T
R	E
P	C
W	N
M	R
Z	D
S	M
K	M
K	K
H	J

vom Standort in der B Str., Berlin, an den Standort in der Wstr., Berlin, aufzuheben,

hilfsweise

- festzustellen, dass die Umsetzungen der o.g. Arbeitnehmer vom Standort in der B Str., Berlin, an den Standort in der Wstr., Berlin, mitbestimmungspflichtige Versetzungen im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG sind.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. Die Arbeitgeberin begehrt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

7

- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats gegen den den Hauptantrag abweisenden arbeitsgerichtlichen Beschluss zu Recht zurückgewiesen. Der Hilfsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. 8
- I. Der Hauptantrag ist unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Umsetzungen der im Antrag zu 1. genannten Arbeitnehmer vom Standort B Straße zum Standort Wstraße in Berlin nach § 101 BetrVG aufzuheben. 9
1. Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme ohne seine - des Betriebsrats - Zustimmung durchführt. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern ua. vor jeder Einstellung unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einholen. Personelle Einzelmaßnahmen iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG können daher nur nach Zustimmung des Betriebsrats oder deren rechtskräftiger Ersetzung in einem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG oder als vorläufige personelle Maßnahme unter den Voraussetzungen des § 100 BetrVG vorgenommen werden (*vgl. BAG 21. November 2018 - 7 ABR 16/17 - Rn. 10, BAGE 164, 230; 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 15, BAGE 149, 182*). 10
2. Danach ist die Arbeitgeberin nicht verpflichtet, die streitige Maßnahme aufzuheben. Die Arbeitgeberin führt diese zwar nach wie vor ohne Zustimmung des Betriebsrats durch. Dessen Zustimmung war jedoch nicht erforderlich. Die Verlagerung der Arbeitsplätze vom Standort in der B Straße an den Standort in der Wstraße in Berlin stellt keine Versetzung der betroffenen Arbeitnehmer iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 BetrVG dar. 11
- a) Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegt eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung bei der Zuweisung 12

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.

aa) „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, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist (vgl. BAG 20. Oktober 2021 - 7 ABR 34/20 - Rn. 19; 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 Arbeitsorts oder der Art der Tätigkeit - dh. der Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist - folgen 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 20. Oktober 2021 - 7 ABR 34/20 - aaO; 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - aaO; 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 28 mwN, BAGE 131, 145).

bb) In der Zuweisung eines anderen Arbeitsorts kann - je nach Einzelfallumständen - auch bei ihrer Art nach gleichbleibender Tätigkeit eine Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegen (vgl. zu Fallkonstellationen, in denen von der Maßnahme allerdings einzelne oder wenige Arbeitnehmer betroffen waren: BAG 20. Oktober 2021 - 7 ABR 34/20 - Rn. 18 ff.; 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - zu B II 1 der Gründe; 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - zu B II 2 c der Gründe; 8. August 1989 - 1 ABR 63/88 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 62, 314; 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - zu B II 2 a der Gründe). Hingegen handelt es sich nicht um

Versetzungen der betroffenen einzelnen Arbeitnehmer, wenn betriebliche Einheiten am Sitz des Betriebs um wenige Kilometer innerhalb einer politischen Gemeinde insgesamt verlagert werden, ohne dass sich am konkreten Arbeitsplatz der Arbeitnehmer und seiner Beziehung zur betrieblichen Umgebung sonst etwas ändert (*BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - BAGE 118, 314*). Dies beruht auf der Annahme, dass in einem solchen Fall bereits nach dem allgemeinen Sprachgebrauch kein „anderer“ Dienst- oder Arbeitsort zugewiesen wird, da der Betriebsitz als typischer Dienst- oder Arbeitsort in der Regel die politische Gemeinde ist. Auch systematisch stellt sich die Verlagerung eines Betriebs oder eines räumlich von dem restlichen Betrieb getrennten Betriebsteils nicht als Summe personeller Einzelmaßnahmen dar. Die Veränderungen finden nicht auf der individuellen personellen Ebene, sondern auf der Ebene des gesamten Betriebs oder Betriebsteils statt. Der Zweck des § 99 BetrVG gebietet in einem solchen Fall ebenfalls nicht die Mitbestimmung des Betriebsrats. Es geht nicht wie sonst bei personellen Einzelmaßnahmen um eine vom Betriebsrat zu kontrollierende Auswahl zwischen verschiedenen in Betracht kommenden Arbeitnehmern. Vielmehr sind von der Verlagerung sämtliche Arbeitnehmer der betrieblichen Einheit betroffen. Wird allerdings nicht der gesamte Betrieb oder ein räumlich gesonderter Betriebsteil insgesamt verlagert, sondern eine Betriebsabteilung aus einem Betrieb ausgelagert, so verändert sich für deren Arbeitnehmer das betriebliche Umfeld. Typischerweise ist dabei die Veränderung der betrieblichen Umgebung umso größer, je kleiner die verlegte Betriebsabteilung ist (*BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 13, aaO*).

b) Soweit der Begriff der Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, steht dem Landesarbeitsgericht bei deren Prüfung ein Beurteilungsspielraum zu. Seine entsprechende tatrichterliche Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*vgl. BAG 29. September 2020 - 1 ABR 21/19 - Rn. 26; 13. August 2019 - 1 ABR 6/18 - Rn. 49, BAGE 167, 230*).

15

- c) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung stand. 16
- aa) Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff der Versetzung iSv. § 95 Abs. 3, § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgegangen und hat seiner Entscheidung insbesondere die Grundsätze des Beschlusses des Ersten Senats vom 27. Juni 2006 (- 1 ABR 35/05 - Rn. 13 f., BAGE 118, 314) zugrunde gelegt. 17
- bb) Seine Würdigung, die örtliche Verlagerung der drei Teams der Disposition bewirke keine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beteiligungspflichtigen Versetzungen der betroffenen Arbeitnehmer, lässt keine rechtsbeschwerderechtlich erheblichen Rechtsfehler erkennen. Sie hält den Angriffen der Rechtsbeschwerde stand. 18
- (1) Zwar war die Verlegung der Arbeitsplätze für die Dauer von mehr als einen Monat vorgesehen. Den betroffenen Arbeitnehmern ist mit dem Umzug jedoch kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen worden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die räumlich von anderen Abteilungen der Organisationseinheit „Region F“ im Gebäude in der B Straße getrennt untergebrachten Dispositionsteams mit sämtlichen Arbeitnehmern in das Gebäude in der Wstraße umgezogen. Nach den weiteren Feststellungen in den Gründen des angefochtenen und des erstinstanzlichen Beschlusses, auf die das Landesarbeitsgericht insoweit Bezug genommen hat, haben sich infolge der örtlichen Verlagerung der Arbeitsplätze die funktionalen Beziehungen der Arbeitnehmer untereinander, die Art ihrer Tätigkeit, die Einordnung in die Arbeitsabläufe des Betriebs und die Zuständigkeiten von Vorgesetzten der betroffenen Arbeitnehmer nicht geändert. Die Würdigung, unter diesen Umständen ändere sich das gesamte Bild der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer nicht, so dass diese nach der räumlichen Verlagerung vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr nicht als eine „andere“ anzusehen ist, unterliegt keinen rechtsbeschwerderechtlichen Bedenken. 19

(2) Auch mit seiner Annahme, Versetzungen lägen nicht vor, weil der Umzug von einem Betriebsgebäude in das andere Betriebsgebäude innerhalb der Stadt Berlin erfolgte, hat das Landesarbeitsgericht seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde ist wegen der stadtbezirksübergreifenden Standortverlagerung keine andere Sichtweise geboten. Die einzelnen Berliner Bezirke mögen ihrer Fläche und Einwohnerzahl nach mit anderen politischen (Flächen-)Gemeinden vergleichbar sein. Hingegen hat sich bereits im Verständnis des allgemeinen Sprachgebrauchs der Arbeitsort der betroffenen Arbeitnehmer nicht verändert. Dieser ist nach wie vor Berlin, selbst wenn Berlin als stadtstaatliche Einheitsgemeinde eine Verwaltungsgliederung in zwölf Bezirke aufweist (*vgl. Art. 1 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 1 der Verfassung von Berlin [GVBl. 1995, 779]*). 20

(3) Es ist auch nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht der Entfernung von zwölf Kilometern zwischen dem bisherigen und dem neuen Standort keine entscheidende Bedeutung beigemessen hat. Für die Frage, ob eine Veränderung der Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs eintritt, spielt die Reichweite der Verlagerung bei Umzügen betrieblicher Einheiten innerhalb einer Gemeinde ohne sonstige Änderungen der betrieblichen Strukturen jedenfalls keine ausschlaggebende Rolle. Zwar vermag sich eine Standortverlagerung auch innerhalb einer politischen Gemeinde nicht unerheblich auf die Wegezeiten der betroffenen Arbeitnehmer auszuwirken. Die Veränderung eines solchen außerbetrieblichen Umstandes ist aber für den Arbeitsbereich der Arbeitnehmer - im Sinn ihrer Aufgaben, Verantwortung, der Art ihrer Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf - nicht relevant (*vgl. auch BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 14, BAGE 118, 314*). Im Übrigen hat eine betriebliche Standortverlagerung für die betroffenen Arbeitnehmer aufgrund der unterschiedlichen Wohnorte individuell unterschiedliche Auswirkungen. Ebenso ist die Entfernung zwischen dem vormaligen und dem neuen betrieblichen Standort für die Wege der betroffenen Arbeitnehmer zur und von der Arbeit nicht von Belang, da sich diese allein wohnortabhängig bestimmen. Daraus ggf. für die betroffenen 21

Arbeitnehmer resultierende wirtschaftliche Nachteile können unter den Voraussetzungen des § 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG durch einen Sozialplan auszugleichen oder abzumildern sein. Schließlich lässt auch die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, infolge eines ausgebauten öffentlichen Nahverkehrs in einer Großstadt wie Berlin hielten sich die tatsächlichen Auswirkungen der Standortverlagerung für die Arbeitnehmer in geringerem Rahmen als ggf. in anderen Flächengemeinden mit anderen infrastrukturellen Bedingungen, keine Denkfehler oder Verstöße gegen allgemeine Erfahrungssätze erkennen.

(4) Die in Auseinandersetzung mit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juni 2006 (- 1 ABR 35/05 - BAGE 118, 314) angebrachte Argumentation der Rechtsbeschwerde, bei der Beurteilung, ob ein Umzug betrieblicher Einheiten eine Veränderung des Arbeitsbereichs iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG bewirke, sei nicht pauschal darauf abzustellen, ob er über die Grenzen einer politischen Gemeinde hinweg erfolge oder nicht, verfängt nicht. Sie vernachlässigt, dass diesem Umstand eine maßgebliche Bedeutung bei der bloßen Verlagerung betrieblicher Einheiten ohne Hinzutreten weiterer tätigkeits- oder betriebsorganisationsbezogener Änderungen zukommt. Dies berücksichtigt, dass der Arbeitsort iSd. Betriebssitzes nach dem allgemeinen Sprachgebrauch einer bestimmten politischen Gemeinde zugeordnet ist und im Übrigen seiner Verlegung innerhalb einer Gemeinde jedenfalls typischerweise keine signifikanten Entfernungen zugrunde liegen. Einer darüberhinausgehenden Generalisierung enthält sich diese Wertung. So ist mit ihr nicht etwa vorgegeben, bei einer betrieblichen Standortverlagerung von einer Straßenseite auf die andere („um wenige Meter“) handle es sich allein deshalb um Versetzungen iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG, weil die Gemeindegrenze auf der Straße verläuft. Ungeachtet dessen ist im Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juni 2006 (- 1 ABR 35/05 - Rn. 13, aaO) ausdrücklich offengelassen, ob bei einer Verlagerung ganzer Betriebe oder Betriebsteile über größere Entfernungen für die davon betroffenen Arbeitnehmer wegen des unveränderten Verhältnisses des einzelnen Arbeitsplatzes zu seinem betrieblichen Umfeld von der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs auszugehen ist. Auch im vorliegenden Streitfall muss diese Frage nicht abschließend ent-

22

schieden werden. Das Landesarbeitsgericht hat im Rahmen seiner tatsächengerechtlchen Würdigung die Entfernung zwischen den Standorten nicht als erheblich angesehen. Das ist - wie ausgeführt - rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

(5) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die von der Verlagerung in das Betriebsgebäude in der Wstraße betroffenen betrieblichen Einheiten (ggf. selbständige) Betriebsteile iSv. § 4 Abs. 1 BetrVG darstellen. Entscheidend ist vielmehr, ob eine zusammenhängende Einheit - unabhängig von ihrer betriebsverfassungsorganisatorischen Einordnung - vollständig und ohne Änderungen der konkreten Arbeitsplätze und ihrer Beziehung zur betrieblichen Umgebung räumlich verlagert wird. Zwar kann sich für die Arbeitnehmer das betriebliche Umfeld ändern, wenn nicht der gesamte Betrieb oder ein räumlich gesonderter Betriebsteil insgesamt verlagert, sondern eine Betriebsabteilung aus einem Betrieb ausgelagert wird (*vgl. BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 13, BAGE 118, 314*). Das ist im Hinblick auf die im Streitfall umgesetzten Teams der Disposition jedoch nicht ersichtlich. Diese sind nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) mit sämtlichen Arbeitnehmern ohne Änderung der funktionalen Beziehungen, Zuständigkeiten von Vorgesetzten und der betroffenen Arbeitnehmer untereinander umgesetzt worden. Die in die Wstraße verlagerte betriebliche Einheit wurde damit nicht aus einem in der Betriebsstätte B Straße verbleibenden Betrieb ausgelagert. Dem steht nicht entgegen, dass nach der zu Protokoll des Anhörungstermins beim Landesarbeitsgericht gegebenen Erklärung der Beteiligten in dem bisherigen Dienstgebäude „auch“ Beschäftigte anderer Betriebe der Arbeitgeberin und anderer konzernangehöriger Unternehmen tätig waren. Dem Beteiligtenvortrag in den Vorinstanzen war nicht zu entnehmen, dass Teile der Organisationseinheit „Region F“ am Standort B Straße verblieben. Soweit der Betriebsrat erstmals in der Rechtsbeschwerdebegründung Vortrag hält zur Weiterbeschäftigung von der Organisationseinheit „Region F“ zuzuordnenden Technikern in dem bisherigen Dienstgebäude, kann das nach § 559 Abs. 1 ZPO nicht berücksichtigt

23

werden. Gleiches gilt für den erstmals in der Rechtsbeschwerde gehaltenen Vortrag, im bisherigen Dienstgebäude seien weiterhin Arbeitnehmer anderer Betriebe der Arbeitgeberin und anderer Konzernunternehmen beschäftigt, mit denen eine fachliche Zusammenarbeit in Bezug auf betriebs- und unternehmensübergreifende Prozesse stattfinde.

(6) Es unterliegt schließlich keinen rechtsbeschwerderechtlichen Bedenken, dass das Landesarbeitsgericht der Einrichtung von zwei Großraumbüros am neuen Standort für nunmehr sämtliche Mitarbeiter keine Bedeutung beigemessen hat. Dieser Umstand ist nicht so beachtlich, als dass von einer Änderung des Arbeitsbereichs der einzelnen Arbeitnehmer gesprochen werden könnte (*vgl. auch BAG 27. Juni 2006 - 1 ABR 35/05 - Rn. 15, BAGE 118, 314*). Für diejenigen Arbeitnehmer, die bereits am bisherigen Standort in einem Großraumbüro ihre Tätigkeit verrichteten - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts etwa die Hälfte - haben sich insoweit die Umstände nicht geändert. Aber auch für die Beschäftigten, die zuvor in mehreren kleineren Büros arbeiteten, liegt keine erhebliche Änderung ihrer Arbeitsumstände vor. Sie haben weiterhin und wie bisher einen Arbeitsplatz in einem Büro, das nunmehr lediglich für eine größere Anzahl von Personen vorgehalten ist. Ebenso ist es rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht eine Änderung des Arbeitsbereichs nicht darin gesehen hat, dass am neuen Standort Desk-Sharing-Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Der Umstand, dass die Arbeitnehmer vor Beginn ihrer Tätigkeit einen freien Schreibtisch wählen sowie ihre individuellen Arbeitsmittel aus dem verschließbaren Wertschrank entnehmen und an den Schreibtisch bringen müssen, betrifft weder deren Aufgabe und Verantwortung noch die Art ihrer Tätigkeit und ihre Einordnung in den betrieblichen Arbeitsablauf. Es ist im Streitfall nicht ersichtlich, dass sich dadurch die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer so verändert hat, dass sie am neuen Standort vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist.

24

- II. Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist allerdings insoweit rechts- 25
fehlerhaft und wegen eines von Amts wegen zu beachtenden Verstoßes gegen
§ 308 Abs. 1 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG zu korri-
gieren, als es über den Hilfsantrag des Betriebsrats entschieden hat. Dieser Hilfs-
antrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.
1. Eine Verletzung des Antragsgrundsatzes nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO 26
liegt nicht nur vor, wenn einer Partei ohne ihren Antrag etwas zugesprochen wird,
sondern auch, wenn ihr ein nicht zur Entscheidung gestellter Anspruch aberkannt
wird (*BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 42 mwN*). § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO
gilt auch im Beschlussverfahren; Besonderheiten des Verfahrens nach § 2a
Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG stehen seiner Anwendung nicht entgegen. Ein Verstoß
der Vorinstanzen gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist von Amts wegen zu beach-
ten (*BAG 26. Januar 2016 - 1 ABR 13/14 - Rn. 29, BAGE 154, 64*).
2. Danach hat das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO 27
verstoßen, indem es über den Hilfsantrag entschieden und diesen abgewiesen
hat. Mit diesem Antrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass die Umset-
zungen der im Hauptantrag genannten Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtige
Versetzen iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG sind. In der Beschwerdebeurteilung hat
er zur Erläuterung des Eventualverhältnisses ausgeführt, der Hilfsantrag sei für
den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. dann von Bedeutung, wenn das
hauptsächliche Begehren „nicht aufgrund einer Ablehnung der Versetzungsmaß-
nahmen iSv. §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG, sondern aus anderen Gründen“
abzuweisen sei. Damit ist als Bedingung für den Anfall des Hilfsantrags nicht al-
lein die Abweisung des Hauptantrags formuliert, sondern dessen Abweisung aus
anderen Gründen als dem Nichtvorliegen einer Versetzungsmaßnahme. Diese
innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten.

3. Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist daher - ohne dass es eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedurfte - zu berichtigen (*vgl. zum Revisionsverfahren BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 47; 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 20*). Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist insoweit gegenstandslos, als der Hilfsantrag abgewiesen worden ist. 28

Schmidt

M. Rennpferdt

Waskow

Steininger

Welzel