

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 8. März 2022  
- 1 ABR 19/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:080322.B.1ABR19.21.0

I. Arbeitsgericht Bonn

Beschluss vom 4. November 2020  
- 2 BV 30/20 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 21. Mai 2021  
- 9 TaBV 56/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Gemeinschaftsbetrieb - Auflösung einer Betriebsführungsgemeinschaft -  
Beteiligtenfähigkeit - Unterlassungsanspruch - Wiederholungsgefahr - fest-  
stellungsfähiges Rechtsverhältnis

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu BAG 8. März 2022 - 1 ABR 20/21 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 19/21  
9 TaBV 56/20  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
8. März 2022

## BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 8. März 2022 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtliche Richterin Wankel und den ehrenamtlichen Richter Merkel für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird - unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats - der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Mai 2021 - 9 TaBV 56/20 - aufgehoben, soweit er die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen hat.

Insoweit wird auf die Beschwerde der Arbeitgeberin der Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 4. November 2020 - 2 BV 30/20 - abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Anträge werden abgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten über Unterlassungs-, Leistungs- und Feststellungsbegehren des Betriebsrats im Zusammenhang mit einer möglichen Betriebsspaltung. 1

Die Arbeitgeberin, die zum d-Konzern gehört, betreibt in W ein als „Kombi-VZ“ bezeichnetes Verteilzentrum mit etwa 2.000 Arbeitnehmern. Dort wird die Ware für die d-Märkte kommissioniert und an sie ausgeliefert. Bis Ende Juni 2020 waren im Verteilzentrum auch zwei Teams der d GmbH mit insgesamt zwanzig Arbeitnehmern tätig. Die d GmbH entwickelt und betreut die Informationstechnologie im Konzern. 2

Die Arbeitgeberin unterrichtete den für das Verteilzentrum errichteten - antragstellenden - Betriebsrat am 2. Juni 2020 darüber, dass eine Auflösung des gemeinsam mit der d GmbH geführten Betriebs beabsichtigt sei. Am 22. Juni 2020 erörterten einige Mitglieder des Betriebsrats dieses Vorhaben mit Vertretern der Arbeitgeberin. Am selben Tag schlossen die Arbeitgeberin und die d GmbH eine Vereinbarung über die sofortige Auflösung des Gemeinschaftsbetriebs. In ihr heißt es ua., dass die „Parteien ... ab sofort sämtliche arbeitnehmerbezogene[n] Entscheidungen voneinander unabhängig und ohne Abstimmung“ treffen 3

und „eine gemeinschaftliche Willensbildung ... in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten ... nicht mehr“ stattfindet.

Der Betriebsrat wurde am 23. Juni 2020 über den Abschluss der Vereinbarung informiert. Ende Juni 2020 zogen die Arbeitnehmer der d GmbH in ein anderes Betriebsgebäude in W um. 4

Der Betriebsrat hat gemeint, bei der Auflösung des Gemeinschaftsbetriebs habe es sich um eine beteiligungspflichtige Betriebsspaltung iSd. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG gehandelt. Über sie sei er nicht umfassend unterrichtet worden. Sie sei auch nicht ordnungsgemäß mit ihm beraten worden. Das Gespräch am 22. Juni 2020 habe lediglich einer ersten Information gedient. 5

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Interesse - zuletzt sinngemäß beantragt, 6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, eine Betriebsänderung an seinem Standort vorzunehmen, ohne zuvor mit ihm einen Interessenausgleich geschlossen zu haben bzw. bis die Einigungsstelle das Scheitern eines Interessenausgleichs festgestellt hat;
2. hilfsweise  
der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, eine Betriebsspaltung des Kombi-VZ W vorzunehmen, ohne zuvor mit ihm einen Interessenausgleich geschlossen zu haben bzw. bis die Einigungsstelle das Scheitern eines Interessenausgleichs festgestellt hat;
3. hilfsweise  
der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, eine Betriebsänderung an seinem Standort, dem Kombi-VZ W, vorzunehmen, ohne ihn zuvor unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet und mit ihm beraten zu haben;
4. hilfsweise  
der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, eine Betriebsspaltung an seinem Standort, dem Kombi-VZ W, vorzunehmen, ohne ihn zuvor unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet und mit ihm beraten zu haben;
5. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die beantragten Verpflichtungen nach den An-

- trügen zu 1. bis 4. ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, anzudrohen;
6. hilfsweise zum Antrag zu 4.  
die Arbeitgeberin zu verpflichten, mit ihm einen Interessenausgleich abzuschließen bzw. abzuwarten bis eine Einigungsstelle das Scheitern eines Interessenausgleichs festgestellt hat, bevor eine Betriebsänderung an seinem Standort vorgenommen wird;
7. hilfsweise  
die Arbeitgeberin zu verpflichten, mit ihm einen Interessenausgleich abzuschließen bzw. abzuwarten bis eine Einigungsstelle das Scheitern eines Interessenausgleichs festgestellt hat, bevor eine Betriebsspaltung an seinem Standort vorgenommen wird;
8. hilfsweise  
die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihn unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und mit ihm zu beraten, bevor sie eine Betriebsänderung an seinem Standort durchführt;
9. hilfsweise  
die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihn unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und mit ihm zu beraten, bevor sie eine Betriebsspaltung an seinem Standort durchführt;
10. hilfsweise  
festzustellen, dass die Arbeitgeberin durch die Durchführung der Betriebsspaltung des Kombi-VZ W, ohne ihn unterrichtet und mit ihm beraten zu haben, sein Mitwirkungsrecht verletzt hat;
11. hilfsweise  
festzustellen, dass die Arbeitgeberin durch die Durchführung der Betriebsänderung, ohne mit ihm einen Interessenausgleich geschlossen zu haben bzw. bis die Einigungsstelle das Scheitern eines Interessenausgleichs festgestellt hat, sein Mitwirkungsrecht verletzt hat und
12. hilfsweise  
festzustellen, dass die Arbeitgeberin durch die Durchführung der Betriebsspaltung des Kombi-VZ W, ohne mit ihm einen Interessenausgleich geschlossen zu haben bzw. bis die Einigungsstelle das Scheitern

eines Interessenausgleichs festgestellt hat, sein Mitwirkungsrecht verletzt hat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Betrieb sei nicht gespalten worden. Das Verteilzentrum sei nicht als gemeinsamer Betrieb mit der d GmbH geführt worden. Selbst wenn ein Gemeinschaftsbetrieb bestanden habe, habe der Betriebsrat nach dessen Auflösung und der Beendigung des Übergangsmandats seine Beteiligtenfähigkeit verloren. In einem solchen Fall könne die Identität des Ursprungbetriebs nicht erhalten bleiben. 7

Das Arbeitsgericht hat dem Hilfsantrag zu 10. stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerden beider Beteiligter zurückgewiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen die Beteiligten ihre jeweiligen Anträge weiter. 8

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass die Anträge zu 1. bis 9. erfolglos bleiben. Der Antrag zu 1. ist unzulässig. Der deshalb zur Entscheidung anfallende Antrag zu 2. ist unbegründet. Über die Anträge zu 3. bis 9. hatte der Senat mangels Bedingungseintritts nicht zu befinden. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat hingegen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den dem Antrag zu 10. stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Der Antrag ist unzulässig. Die Anträge zu 11. und 12. sind nicht zur Entscheidung angefallen. 9

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist der Betriebsrat rechtsbeschwerdebefugt. 10

1. Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und mit seinem Rechtsmittel gerade die Beseitigung dieser Beschwer begehrt. Die Rechtsmittelbefugnis im Beschlussverfahren folgt der Beteiligungsbefugnis. Daher ist rechtsbeschwerdebefugt nur derjenige, der nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt ist. In einem Beschlussverfahren kann nach § 83 Abs. 3 ArbGG nur eine Person, Vereinigung oder Stelle zu hören sein, die nach § 10 ArbGG partei- und 11

damit beteiligtenfähig ist (*vgl. etwa BAG 19. Dezember 2018 - 7 ABR 79/16 - Rn. 16 f. mwN*).

2. Der antragstellende Betriebsrat ist beteiligtenfähig. 12
- a) Der Senat kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen allerdings nicht beurteilen, ob die Arbeitgeberin und die d GmbH das Verteilzentrum in W bis Ende Juni 2020 als gemeinsamen Betrieb iSd. § 1 Abs. 2 BetrVG geführt haben. 13
- aa) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen besteht, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Das verlangt nach einem arbeitgeberübergreifenden Betriebsmittel- und Personaleinsatz, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist. Der bloße Abschluss einer Führungsvereinbarung genügt nicht (*BAG 20. Februar 2018 - 1 ABR 53/16 - Rn. 11 mwN*). 14
- bb) Der Inhalt der von der Arbeitgeberin und der d GmbH geschlossenen Vereinbarung vom 22. Juni 2020 spricht zwar dafür, dass sie bis Juni 2020 die Arbeitgeberfunktionen in den sozialen und personellen Angelegenheiten institutionell einheitlich ausgeübt haben. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, stünde auch der Unternehmenszweck der d GmbH, Informationstechnologie für den Konzern zu entwickeln und zu betreuen, der Annahme eines gemeinschaftlichen Betriebs nicht entgegen. Da den zwei Teams, die im Verteilzentrum eingesetzt waren, zumindest auch die Aufgabe oblag, dessen IT-Support sicherzustellen, hätten auch die Arbeitnehmer der d GmbH zur Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks dieses Betriebs beitragen können. Es fehlen aber jegliche tatsächlichen Feststellungen, ob und inwieweit im Verteilzentrum ein 15

gemeinsamer Einsatz von Betriebsmitteln beider Unternehmen und ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz erfolgte.

b) Die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats ist jedoch unabhängig davon gegeben, ob das Verteilzentrum tatsächlich bis Ende Juni 2020 ein Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberin und der d GmbH war. 16

aa) Sollte es sich um einen gemeinsamen Betrieb beider Unternehmen gehandelt haben, hätte die Auflösung ihrer Betriebsführungsgemeinschaft durch die Vereinbarung vom 22. Juni 2020 und die getrennte Fortführung der einzelnen Betriebsteile zu einer Spaltung dieses Betriebs geführt (vgl. *Fitting 31. Aufl. § 21a Rn. 9a; DKW/Buschmann 18. Aufl. § 21a Rn. 32; Richardi/Annuß BetrVG 17. Aufl. § 111 Rn. 101*). Diese Spaltung hätte allerdings nicht zur Folge gehabt, dass der Betriebsrat - neben einem zeitlich befristeten Übergangsmandat iSd. § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den neuen Betrieb der d GmbH in W - lediglich ein Restmandat iSd. § 21b BetrVG für den ehemaligen Gemeinschaftsbetrieb und ein Übergangsmandat für das von der Arbeitgeberin allein weitergeführte Verteilzentrum erworben hätte. Vielmehr wäre er dort weiterhin im Amt verblieben. 17

(1) Eine Betriebsspaltung ist die Teilung des Betriebs in tatsächlicher Hinsicht. Sie kann sowohl in Form einer Betriebsaufspaltung als auch in Form einer Abspaltung eines Betriebsteils erfolgen. Bei einer Aufspaltung wird der Ursprungsbetrieb aufgelöst; der Betriebsrat erhält unter den Voraussetzungen des § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein zeitlich begrenztes Übergangsmandat für die Betriebsteile und behält nach § 21b BetrVG ein Restmandat für den Ursprungsbetrieb. Bei einer Abspaltung bleibt die Identität des ursprünglichen Betriebs hingegen erhalten. Der Betrieb wird nicht aufgelöst, sondern besteht fort. Der Betriebsrat bleibt in diesem Fall im Amt und behält - neben einem Übergangsmandat iSv. § 21a Abs. 1 BetrVG für den abgespaltenen Betriebsteil - das ihm durch die Wahl übertragene Mandat zur Vertretung der Belegschaftsinteressen und zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben (vgl. *BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 62/11 - Rn. 48 mwN, BAGE 142, 36; 18. März 2008 - 1 ABR 77/06 - Rn. 12 mwN, BAGE 126, 169*). 18



(2) Diese Grundsätze gelten auch für einen von mehreren Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb. Die Auflösung der Betriebsführungsgemeinschaft und die getrennte Fortführung der Betriebsteile in eigenständigen Betrieben hat nicht stets zur Folge, dass damit der Ursprungsbetrieb untergeht iSv. § 21b BetrVG (aA wohl Kreuz GK-BetrVG 12. Aufl. § 21a Rn. 97; Fitting 31. Aufl. § 21a Rn. 9a; WPK/Wlotzke BetrVG 4. Aufl. § 21a Rn. 22). Entscheidend ist vielmehr auch in einem solchen Fall, ob dessen Identität erhalten bleibt, weil ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem Ursprungsbetrieb gegeben und das betriebliche Substrat, auf das sich das Betriebsratsamt bezieht, weitgehend unverändert geblieben ist (vgl. BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 62/11 - Rn. 49 mwN, BAGE 142, 36).

(3) Ausgehend hiervon hätte das Amt des Betriebsrats bei der Spaltung eines von der Arbeitgeberin und der d GmbH gemeinschaftlich geführten Verteilzentrums nicht geendet. Die Identität dieses Betriebs wäre auch nach der Auflösung der Betriebsführungsgemeinschaft beider Unternehmen und dem Umzug der bei der d GmbH beschäftigten Arbeitnehmer in ein anderes Betriebsgebäude unverändert geblieben. Der arbeitstechnische Zweck des Verteilzentrums besteht weiterhin darin, die Ware für die d-Märkte zu kommissionieren und an sie zu liefern. Der ganz überwiegende Teil der im Verteilzentrum beschäftigten Arbeitnehmer ist dort immer noch tätig. Auch in räumlicher Hinsicht ist die Situation unverändert geblieben. Das Verteilzentrum befindet sich am selben Standort und in denselben Betriebsräumen. Anhaltspunkte für die Annahme, die Identität des Betriebs prägende Strukturen wären nach dem Umzug der d GmbH grundlegend verändert worden, sind weder dargetan noch ersichtlich. Der bloße Umstand, dass der betriebliche Leitungsapparat in diesem Fall nur noch von einem Rechtsträger - der Arbeitgeberin - gebildet würde, stünde einer Identitätswahrung nicht entgegen. Durch eine bloße Veränderung in der Betriebsführung wird die betriebliche Organisationseinheit, für die der Betriebsrat gewählt worden ist, nicht berührt (vgl. schon BAG 19. November 2003 - 7 AZR 11/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 1).

- bb) Sollte das Verteilzentrum zuvor kein gemeinsam von der Arbeitgeberin und der d GmbH geführter Betrieb gewesen sein, wäre im Ergebnis nichts anderes anzunehmen. Die Wahl des für diesen Standort errichteten Betriebsrats wäre dann zwar wegen einer Verkennung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs nach § 19 Abs. 1 BetrVG anfechtbar gewesen. Ein solcher Verstoß hätte aber nicht ihre Nichtigkeit zur Folge gehabt (*vgl. etwa BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 22, BAGE 161, 101; 27. Juli 2011 - 7 ABR 61/10 - Rn. 42 mwN, BAGE 138, 377*). Der Umzug der d GmbH im Juni 2020 hätte lediglich eine räumliche Trennung der beiden „betrieblichen“ Einheiten der Unternehmen bewirkt und damit erst recht nicht zu einem Verlust der Identität des Verteilzentrums und der Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats geführt. Hierfür wären keine anderen Maßstäbe als für einen von zwei Unternehmen zuvor gemeinsam geführten Betrieb anzulegen. 21
- II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist jedoch unbegründet, wohingegen die der Arbeitgeberin Erfolg hat. 22
1. Der Hauptantrag des Betriebsrats (Antrag zu 1.) ist unzulässig. Er ist auch in der gebotenen Auslegung nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 23
- a) § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf die im Beschlussverfahren gestellten Anträge entsprechend anwendbar. Der jeweilige Verfahrensgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*vgl. BAG 23. März 2021 - 1 ABR 31/19 - Rn. 21 mwN*). 24
- b) Diesen Anforderungen genügt der Hauptantrag nicht. 25

- aa) Nach seinem Wortlaut bezieht sich der mit ihm begehrte Verbotsausspruch auf die Vornahme von „Betriebsänderung[en]“ am Standort. Damit beschreibt der Antrag die von der Arbeitgeberin zu unterlassenden Maßnahmen lediglich mit einem Rechtsbegriff, der als solcher und isoliert keine konkreten Handlungen bezeichnet. Eine genaue Bestimmung, welchen tatsächlichen Vorgang die Arbeitgeberin unterlassen soll, ergibt sich auch nicht aus einem anlassfallbezogenen Verständnis des Antrags. Zwar ist bei einem - wie hier - auf die Abwehr künftiger Beeinträchtigungen gerichteten Unterlassungsanspruch das verlangte Verbot in aller Regel rechtsschutzgewährend so auszulegen, dass es auf die Untersagung der im Anlassfall liegenden, als rechtswidrig angegriffenen Verhaltensweise gerichtet ist (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11 mwN, BAGE 171, 340*). Eine damit im Streitfall einhergehende einschränkende Auslegung des Hauptbegehrens verbietet sich jedoch deshalb, weil der Betriebsrat ein solches - sprachlich lediglich auf Betriebsspaltungen iSd. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG und nicht auf alle Betriebsänderungen iSd. § 111 Satz 1 BetrVG abzielendes - Verlangen schon ausdrücklich mit seinem Antrag zu 2. zur Entscheidung gestellt hat. 26
- bb) Damit bestimmt der Hauptantrag den Verfahrensgegenstand nicht genau. Der mit dem Antrag begehrte Verbotsausspruch bezieht sich nicht auf ein hinreichend klar umschriebenes Verhalten, das die Arbeitgeberin künftig unterlassen soll. Dessen bloße Umschreibung mit dem unbestimmten Rechtsbegriff der „Betriebsänderung“ genügt nicht, weil die Arbeitgeberin dadurch nicht eindeutig erkennen kann, welche konkreten Maßnahmen sie nicht treffen darf. Die Klärung der Fragen, ob ein bestimmter Vorgang eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG darstellt und wann eine solche als „vorgenommen“ anzusehen wäre, würde vollständig in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert. 27
2. Der daher zur Entscheidung angefallene (Hilfs-)Antrag zu 2. bleibt ebenfalls ohne Erfolg. 28
- a) Der Antrag ist zulässig. 29

aa) Er bedarf jedoch der Auslegung. 30

(1) Nach seiner sprachlichen Fassung bezieht sich der mit ihm erstrebte Ver- 31

botsausspruch auf „Betriebsspaltung[en] des Kombi-VZ W“. Wie der Vortrag des Betriebsrats erkennen lässt, beschreibt der Rechtsbegriff der „Betriebsspaltung“ in tatsächlicher Hinsicht Situationen, in denen die Arbeitgeberin Bereiche aus dem Verteilzentrum ausgliedert und einer anderen organisatorischen Leitung unterstellt. Beispielhaft führt der Betriebsrat das „Mitarbeiter-Management“, die „Transportlogistik“ und die „Disposition“ an. Ausweislich seiner Ausführungen ist dabei nicht erforderlich, dass in dem betroffenen Bereich eine den Vorgaben des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 KSchG entsprechende Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt ist. Ausreichend ist vielmehr, wenn die abzusplattende Einheit betriebsratsfähig ist. Unerheblich ist zudem, ob der Bereich auf ein anderes Unternehmen übertragen oder lediglich an einen anderen Standort der Arbeitgeberin verlagert wird. Da das Begehren des Betriebsrats erkennbar darauf gerichtet ist, den verlangten Verbotsausspruch möglichst weit zu fassen, kommt es ihm ferner nicht darauf an, auf welchem rechtlichen Weg - etwa durch einen Betriebsteilübergang nach § 613a BGB oder eine Spaltung iSv. § 1 Abs. 1 Nr. 2 UmwG - sich die Abspaltung vollzieht. Hingegen erstreckt sich der Antrag - abweichend von einem sonst regelmäßig zugrunde zu legenden anlassfallorientierten Verständnis (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11 mwN, BAGE 171, 340*) - nicht auf von der Arbeitgeberin veranlasste Auflösungen einer ggf. künftigen mit einem oder mehreren Unternehmen vereinbarten gemeinsamen Betriebsführung des Verteilzentrums. Das zeigt der weitere Antragsinhalt. Der erstrebte Unterlassungsausspruch knüpft ua. daran an, dass die Arbeitgeberin vor Durchführung der Betriebsspaltung keinen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat geschlossen hat. Bei der Beendigung einer gemeinschaftlichen Betriebsführung kann ein sich darauf

beziehender Interessenausgleich jedoch nur gemeinsam von allen betriebsführenden Unternehmen verhandelt und vereinbart werden, weil hiervon stets der Betrieb als Ganzes betroffen ist (*vgl. BAG 12. November 2002 - 1 AZR 632/01 - zu A II 2 e aa der Gründe, BAGE 103, 312; Fitting 31. Aufl. § 1 Rn. 148; Wißmann NZA 2001, 409, 411*).

(2) Mit dem begehrten Verbotsausspruch soll der Arbeitgeberin untersagt werden, derartige Betriebsabspaltungen „vorzunehmen“, wenn nicht eine der im Antrag beschriebenen Voraussetzungen vorliegt. Damit erfasst der Antrag alle Handlungen der Arbeitgeberin, durch die Bereiche aus dem Verteilzentrum ausgegliedert und einer anderen organisatorischen Leitung unterstellt werden. Das auf die Durchführung entsprechender Handlungen bezogene Verbot gilt nur dann, wenn die Arbeitgeberin entweder noch keinen - schriftlich zu vereinbarenden (§ 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) - Interessenausgleich mit dem Betriebsrat über das beabsichtigte Vorhaben geschlossen oder die „Einigungsstelle das Scheitern eines“ solchen „festgestellt hat“. Da die letztgenannte Alternative keinen förmlichen Ausspruch durch die Einigungsstelle erfordert (vgl. BAG 16. August 2011 - 1 AZR 44/10 - Rn. 12 ff.), ist sie dahin zu verstehen, dass es lediglich auf das Scheitern der Verhandlungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs in einer Einigungsstelle ankommen soll. Eine nähere Konkretisierung dieser Bedingung ist weder erforderlich noch möglich, weil die Annahme eines solchen Scheiterns stets eine tatsächliche Würdigung erfordert.

bb) Mit diesem Verständnis genügt der Unterlassungsantrag zu 2. dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann mit ausreichender Gewissheit erkennen, welche Handlungen sie künftig unterlassen soll. Dass der Antrag allgemein gehaltene Formulierungen enthält, ist unschädlich. Im Rahmen eines Unterlassungsbegehrens sind gewisse Generalisierungen hinzunehmen, wenn - wie hier - zum Verständnis für im Antrag verwendete Begrifflichkeiten entweder auf dessen Begründung zurückgegriffen werden kann oder eine weitere Konkretisierung im Streitfall nicht möglich und damit die gewählte Antragsformulierung zur Erlangung effektiven Rechtsschutzes erforderlich ist (vgl. auch BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 13 mwN, BAGE 171, 340; BGH 26. Januar 2017 - I ZR 207/14 - Rn. 18).

b) Der Antrag ist unbegründet. 34

aa) Der Betriebsrat kann sein auf die Untersagung künftiger Betriebsspaltungen gerichtetes Begehren nicht mit Erfolg auf einen aus den §§ 111 ff. BetrVG folgenden allgemeinen Unterlassungsanspruch stützen. Der Senat musste nicht 35

entscheiden, ob zur Gewährleistung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen ein solcher zukunftsbezogener Unterlassungsanspruch - vergleichbar demjenigen aus § 87 BetrVG - anzuerkennen ist (*grundlegend zu einem Unterlassungsanspruch aus § 87 BetrVG BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364*). Unterstellt, dies wäre der Fall, wären seine Voraussetzungen nicht erfüllt.

(1) Verletzt der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 BetrVG, entspricht es dem negatorischen Rechtsschutz zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber auf künftige Unterlassung der nicht mitbestimmten Maßnahme als Verletzungshandlung in Anspruch nehmen kann. Der auf die Unterbindung künftiger Verletzungshandlungen gerichtete allgemeine Unterlassungsanspruch setzt eine Wiederholungsgefahr voraus (*vgl. etwa BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 18/19 - Rn. 24 mwN, BAGE 171, 378; 20. März 2018 - 1 ABR 70/16 - Rn. 54, BAGE 162, 98*). Sie ist gegeben, wenn die objektive Gefahr der erneuten Begehung einer konkreten Verletzungshandlung besteht. Eine solche Gefahr folgt bereits aus der erstmaligen Verletzung des Mitbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber in einem konkreten betrieblichen Anlassfall. Deren Indizwirkung beschränkt sich zwar nicht auf vollständig identische Verletzungshandlungen. Sie vermag allerdings nur solche Handlungen zu umfassen, die im Kern mit der bereits erfolgten gleichartig sind (*vgl. BAG 18. November 2014 - 1 AZR 257/13 - Rn. 39 mwN, BAGE 150, 50*).

(2) Ausgehend hiervon trüge ein allgemeiner Unterlassungsanspruch das vom Betriebsrat angebrachte Begehren unabhängig davon nicht, ob es sich bei dem Verteilzentrum um einen Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberin und der d GmbH gehandelt hat.

(a) Hätte - wie vom Betriebsrat geltend gemacht - ein Gemeinschaftsbetrieb bestanden, fehlte es an einer Wiederholungsgefahr. Zwar hätte es sich bei der Beendigung der Betriebsführungsgemeinschaft durch die beiden Unternehmen und die Fortführung der Betriebsteile in jeweils eigenständigen Betrieben um eine beteiligungspflichtige Betriebsspaltung iSv. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG gehandelt.

Der hiergegen von der Arbeitgeberin vorgebrachte Einwand, es sei allenfalls eine - nicht die Beteiligung des Betriebsrats erfordernde - „Bagatellabspaltung“ vorgenommen worden, verfängt zumindest deshalb nicht, weil der abgespaltene Betriebsteil der d GmbH eine seinerseits betriebsratsfähige Einheit bildete. Dennoch könnte die in dieser Situation vom Betriebsrat monierte Verletzung seines Beteiligungsrechts nach §§ 111 ff. BetrVG keine Indizwirkung für ein künftig pflichtwidriges Verhalten der Arbeitgeberin bei der Ausgliederung von Bereichen aus ihrem nun allein geführten Betrieb und damit für die vom Unterlassungsantrag zu 2. erfassten Handlungen begründen. Der Betriebsrat verkennt, dass die etwaigen Verletzungshandlungen nicht gleichartig wären. Der bloße Umstand, dass es sich bei den beteiligungspflichtigen Maßnahmen um solche handelte, die den Tatbestand einer Betriebsspaltung iSd. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG erfüllten, genügt hierfür nicht. Kennzeichnend für den vom Betriebsrat geltend gemachten betrieblichen Anlassfall ist, dass er einen (möglichen) Verstoß gegen seine Beteiligungsrechte bei der einvernehmlich von zwei Unternehmen vereinbarten Auflösung eines von ihnen gemeinschaftlich geführten Betriebs betrifft. In den vom Unterlassungsantrag erfassten Fallgestaltungen wäre es dagegen ausschließlich die Arbeitgeberin, die als einzige Rechtsträgerin des Betriebs die Entscheidung über eine betriebsändernde Maßnahme plante und beschlösse. Zudem obliegt - anders als in den vom Unterlassungsantrag erfassten Fällen - die Pflicht zur ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrats und zur Beratung über die geplante Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs nur den betriebsführenden Unternehmen gemeinsam. Hinzu kommt, dass die Auflösung des (unterstellt) gemeinschaftlich geführten Verteilzentrums in den Bereichen, die die Arbeitgeberin in den gemeinsamen Betrieb eingebracht hat, nicht zu grundlegenden Änderungen geführt hat. Die von der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer sind in den bisherigen Räumen und am selben Standort verblieben. Anhaltspunkte dafür, dass der Umzug der etwa zwanzig bei der d GmbH tätigen Arbeitnehmer wesentliche Änderungen im Arbeitsablauf oder in der Arbeitsorganisation des Verteilzentrums zur Folge gehabt hätte, sind weder dargelegt noch ersichtlich. Damit unterscheidet sich eine solche Konstellation grundlegend von denjenigen Situationen, auf die sich der erstrebte Verbotsausspruch (zumindest auch)

bezieht. Von ihm erfasste Ausgliederungen bestimmter Bereiche des Verteilzentrums könnten darin bestehen, dass die betreffenden Einheiten an einen anderen Ort - zB in die Zentrale nach K - verlagert oder ggf. auf andere Unternehmen übertragen werden.

(b) Im Ergebnis wäre nichts anderes anzunehmen, wenn es sich - wie von der Arbeitgeberin vorgebracht - bei dem Verteilzentrum nicht um einen von ihr gemeinsam mit der d GmbH geführten Betrieb gehandelt hätte. In diesem Fall scheiterte ein allgemeiner Unterlassungsanspruch schon daran, dass keine nach § 111 Satz 1 iVm. Satz 3 Nr. 3 BetrVG beteiligungspflichtige „Betriebs“spaltung erfolgt wäre. Die dann lediglich vollzogene räumliche Trennung der von den beiden Unternehmen jeweils unterhaltenen Einheiten hätte - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - keine Teilung eines Betriebs bewirkt. Aus dem Umstand, dass die Wahl des Betriebsrats nicht innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten wurde (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG), ergibt sich nichts Gegenteiliges. Der bloße Fristablauf hätte nicht zur Folge, dass die Einheit, für die der Betriebsrat gewählt wurde, als Gemeinschaftsbetrieb iSd. § 1 Abs. 2 BetrVG anzusehen gewesen wäre. Eine § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG vergleichbare Regelung enthält das Gesetz hierfür nicht. 39

bb) Der Betriebsrat kann sein Begehren auch nicht mit Erfolg auf § 23 Abs. 3 BetrVG stützen. Dabei kann dahinstehen, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen der Norm erfüllt wären. Selbst wenn der Senat zugunsten des Betriebsrats unterstellt, dass seine Beteiligungsrechte nach § 111 Satz 1 BetrVG bei der Auflösung eines gemeinschaftlich geführten Verteilzentrums grob verletzt wurden, könnte ihm der mit dem Antrag zu 2. begehrte Verbotsanspruch nicht auf der Grundlage von § 23 Abs. 3 BetrVG zuerkannt werden. Sein Begehren geht über den gesetzlichen Anspruchsinhalt hinaus. 40

(1) Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Die Regelung dient dem Schutz der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung gegen grobe Verstöße des Arbeitgebers. Es soll ein Mindestmaß gesetz- 41



mäßigen Verhaltens des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sichergestellt werden, indem der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten angehalten wird (*vgl. BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 72 mwN, BAGE 166, 79*).

(2) Mithilfe des in § 23 Abs. 3 BetrVG geregelten Anspruchs kann der Arbeitgeber allerdings nur zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten angehalten werden, soweit sie von ihm durch ein bestimmtes Vorgehen in einem betrieblichen Anlassfall verletzt wurden. Das folgt aus dem Zweck der Norm. Mit ihr soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber in Zukunft bei einer gleichgelagerten Konstellation die betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben einhält. Die Verletzungshandlung, die den groben Verstoß des Arbeitgebers begründet, und das Verhalten, das ihm untersagt werden soll, müssen daher im Wesentlichen gleichartig sein. 42

(3) Das trifft hier nicht zu. Der vom Betriebsrat geltend gemachte Verstoß gegen seine Beteiligungsrechte aus § 111 Satz 1 BetrVG bei der Auflösung eines gemeinschaftlich geführten Verteilzentrums durch die betriebsführenden Unternehmen unterscheidet sich grundlegend von denjenigen Verletzungshandlungen, die der Arbeitgeberin mit dem Antrag zu 2. untersagt werden sollen (*vgl. Rn. 38*). 43

cc) Entgegen der Annahme des Betriebsrats gebietet das Unionsrecht im Streitfall nichts anderes. Nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14/EG müssen die Mitgliedstaaten für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber zwar geeignete Maßnahmen vorsehen. Insbesondere müssen sie dafür sorgen, dass es geeignete Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann. Die Richtlinie sieht nach dem eindeutigen Wortlaut ihres Art. 4 Abs. 2 Buchst. c eine Unterrichtung und Anhörung aber nur bei solchen Entscheidungen vor, die „wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge“ mit sich bringen können. Anhaltspunkte, dass die von den beiden Unternehmen ergriffene Maßnahme zu derartigen gravierenden Veränderungen hätte führen können, sind weder dargetan noch ersichtlich. 44

Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht veranlasst, weil die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (*vgl. zum sog. „acte clair“ etwa EuGH 15. September 2005 - C-495/03 - [Intermodal Transports] Rn. 33*).

3. Über die (Hilfs-)Anträge zu 3. bis 9. hatte der Senat nicht zu befinden. 45

a) Wie die sprachliche Fassung der Anträge zu 3. und 4. zeigt, sollen diese Anträge nur dann zur Entscheidung anfallen, wenn die vorherigen Unterlassungsanträge deshalb scheitern, weil der begehrte Verbotsausspruch an den Abschluss oder das endgültige Scheitern eines Interessenausgleichs gebunden ist. Diese - zulässige - innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 46

b) Entsprechendes gilt für den Ordnungsgeldantrag (Antrag zu 5.), der ersichtlich nur bei Stattgabe eines Unterlassungsantrags anfallen sollte. 47

c) Auch über die Anträge zu 6. bis 9. hatte der Senat nicht zu entscheiden. Sie richten sich jeweils auf eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, eine bestimmte auf das Beteiligungsverfahren bezogene Handlung vorzunehmen oder den Eintritt einer entsprechenden Situation abzuwarten, bevor sie eine Betriebsänderung oder -spaltung durchführt. Sprachlich deckt sich das der Arbeitgeberin aufzugebende „Verhalten“ mit den in den Unterlassungsanträgen zu 1. bis 4. beschriebenen Bedingungen des Verbotsausspruchs. Die Anträge zu 6. bis 9. standen demnach erkennbar unter der - ebenfalls zulässigen - innerprozessualen Bedingung, dass die auf die Unterlassung der Vornahme einer beteiligungspflichtigen Maßnahme gerichteten Begehren deshalb erfolglos bleiben, weil der Senat nur ein auf die Durchführung des Beteiligungsverfahrens gerichtetes Verpflichtungsbegehren für zutreffend hält. Diese Anforderung ist nicht eingetreten. 48

4. Der (Hilfs-)Antrag zu 10. ist unzulässig. 49

50

- a) Über dieses Feststellungsbegehren sollte offenkundig dann entschieden werden, wenn - wie hier - den vorrangigen Unterlassungs- und Verpflichtungsverlangen des Betriebsrats nicht entsprochen wird.
- b) Der Antrag erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 51
- aa) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann sich eine gerichtliche Feststellung nur auf ein Rechtsverhältnis richten. Durch diese Beschränkung wird der Bezug der erstrebten Entscheidung zu einem konkreten Rechtsschutzbegehren sichergestellt. Ein Rechtsverhältnis ist die aus einem konkreten Lebenssachverhalt resultierende Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder Sache, die ein subjektives Recht enthält oder aus der ein solches Recht entspringen kann. Nur das Rechtsverhältnis selbst kann Gegenstand der Feststellung sein. Diese muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis oder auf bestimmte Verpflichtungen aus ihm beschränkt sein. Kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt (*BAG 19. November 2019 - 1 ABR 2/18 - Rn. 30 mwN*). 52
- bb) Der Antrag ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. 53
- (1) Nach seinem Wortlaut bezieht er sich auf die Feststellung, dass die Arbeitgeberin bei der Durchführung der Spaltung des Kombi-VZ W das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats verletzt hat. Der im Antrag verwendete bestimmte Artikel zeigt, dass es dem Betriebsrat nicht um die zukunftsgerichtete Feststellung eines Beteiligungsrechts geht. Selbst ein Verständnis, wonach er festgestellt haben möchte, dass ihm bei der erfolgten Spaltung des Kombi-VZ W ein Recht auf Unterrichtung und Beratung nach § 111 Satz 1 BetrVG zustand, kommt nicht in Betracht. Wie sich seiner Begründung entnehmen lässt, soll das Feststellungsbegehren der Vorbereitung eines erneuten „kollektivrechtlichen Abmahnungsverfahrens“ und damit offensichtlich eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG die- 54

nen (vgl. zur Begrifflichkeit auch BAG 18. April 1985 - 6 ABR 19/84 - zu B II 4 der Gründe, BAGE 48, 246). Da diese Norm einen Pflichtverstoß des Arbeitgebers erfordert, geht es dem Betriebsrat erkennbar gerade um dessen Ausspruch und damit um die festzustellende Verletzung seines Mitwirkungsrechts.

(2) Dies bezeichnet kein Rechtsverhältnis. Die bloße Verletzung eines bestimmten Rechts stellt kein rechtliches Verhältnis einer Person oder eines Beteiligten zu einer anderen Person, einem anderen Beteiligten oder einer Sache dar. Erstrebt wird lediglich die rechtliche Begutachtung einer Vorfrage. 55

5. Über die (Hilfs-)Anträge zu 11. und 12. hatte der Senat nicht zu befinden. Die Antragsformulierung lässt erkennen, dass hierüber nur dann eine Entscheidung ergehen sollte, wenn der Antrag zu 10. deswegen erfolglos blieb, weil sich die begehrte Feststellung nicht auf den Abschluss eines Interessenausgleichs oder dessen Scheitern in der Einigungsstelle bezog. Das war nicht der Fall. 56

Gallner

Rinck

Ahrendt

Wankel

P. Merkel