

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 15. November 2022  
- 1 ABR 15/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:151122.B.1ABR15.21.0

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 16. Dezember 2019  
- 29 BV 288/19 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 7. Dezember 2020  
- 4 TaBV 39/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Aufhebung einer personellen Maßnahme - Beendigung der Maßnahme

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 15/21  
4 TaBV 39/20  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. November 2022

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 15. November 2022 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Glock für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 7. Dezember 2020 - 4 TaBV 39/20 - wird zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Aufhebung einer personellen Einzelmaßnahme. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt ein Mobilfunk- und Telefoniefestnetz. Antragsteller ist der bei ihr aufgrund eines Zuordnungstarifvertrags für die Organisationseinheit „Region Süd“ gebildete Betriebsrat. In dieser Region sind etwa 500 Arbeitnehmer beschäftigt. 2
- Zum 1. Mai 2019 nahm die Arbeitgeberin eine betriebliche Umorganisation vor, in deren Rahmen sie mehrere Arbeitnehmer - darunter auch den Arbeitnehmer M - dem neu gebildeten Arbeitsbereich „Tower (TC)“ zuordnete. Der zuvor in der Abteilung „TDRB-S“ im Bereich „Network Deployment (TD)“ tätige Arbeitnehmer wurde der Abteilung „TCII“ im Bereich „TC“ zugewiesen. Den Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin hierbei nicht. 3
- Danach übertrug die Arbeitgeberin den Bereich „TC“ mit Wirkung zum 25. Mai 2020 im Weg der Umwandlung durch Ausgliederung auf ein anderes Unternehmen. 4
- Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei der personellen Einzelmaßnahme handele es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG. Die Maßnahme sei aufzuheben, weil sie ohne seine Zustimmung durchgeführt worden sei. Die Ausgliederung des Bereichs „TC“ stehe dem Aufhebungsbegehren nicht entgegen. Der Arbeitnehmer M sei aufgrund der mitbestimmungswidrigen Versetzung dem ausgegliederten Betriebsteil nicht wirksam zugeordnet worden, so dass sein Arbeitsverhältnis nicht auf eine andere 5

Arbeitgeberin übergegangen sei. Das Vorgehen der Arbeitgeberin stelle zudem einen groben Verstoß gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten dar.

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

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Versetzung des Arbeitnehmers M aus dem Bereich „TDRB-S“ in den Bereich „TCII“ aufzuheben;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, es unter Androhung eines der Höhe nach vom Gericht festzusetzenden Ordnungsgelds für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu unterlassen, ohne vorherige - erteilte, als erteilt geltende oder gerichtlich ersetzte - Zustimmung des Betriebsrats Arbeitnehmer aus dem Bereich „TDRB-S“ in dem Bereich „TCII“ einzusetzen, sofern nicht die Maßnahme aus sachlichen Gründen im Sinn von § 100 BetrVG dringend erforderlich ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen - mit einem von ihrem Wortlaut abweichenden Verständnis - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgewiesen. Mit seiner vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 8

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. 9

I. Sie ist zulässig. Ihre Begründung genügt den gesetzlichen Anforderungen. 10

1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung angeben, welche rechtliche Bestimmung durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein soll und worin diese Verletzung bestehen soll. Für eine Sachrüge hat sie den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzuzeigen, dass Gegenstand und Richtung ihres Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die tragenden Erwägungen des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (*vgl. BAG 23. Februar 2021*) 11

- 1 ABR 4/20 - Rn. 10 mwN, BAGE 174, 87). Bei mehreren Verfahrensgegenständen muss er grundsätzlich für jeden eine auf die angefochtene Entscheidung zugeschnittene Begründung geben. Fehlt sie zu einem Verfahrensgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 39/17 - Rn. 35 mwN).

2. Diesen Anforderungen wird die Rechtsbeschwerde gerecht. Zwar hat sie sich mit der Abweisung des Antrags zu 2. nicht ausdrücklich auseinandergesetzt. Dies war jedoch nach der Argumentationslinie des Beschwerdegerichts nicht erforderlich. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu 1. mit der Begründung abgewiesen, ein möglicher Anspruch auf Aufhebung der Versetzung sei wegen Unmöglichkeit ausgeschlossen. Zum Antrag zu 2. hat es ausgeführt, eine Zwangsgeldandrohung scheidet mangels zu erzwingender Handlung aus. Beide Aussagen hat es in der Folge - zusammengefasst - darauf gestützt, dass ein Arbeitsverhältnis der Arbeitgeberin mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr bestehe. Mit dieser - beide Verfahrensgegenstände tragenden - Erwägung hat sich die Rechtsbeschwerde im Einzelnen befasst. 12

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde der Arbeitgeberin im Ergebnis zu Recht stattgegeben. 13

1. Die Rechtsbeschwerde hat nicht deshalb Erfolg, weil die Beschwerde der Arbeitgeberin unzulässig gewesen wäre. 14

a) Die Zulässigkeit der Beschwerde gehört zu den Verfahrensfortsetzungsvoraussetzungen. Daher hat das Rechtsbeschwerdegericht von Amts wegen zu prüfen, ob das Rechtsmittel in der Vorinstanz ordnungsgemäß eingelegt und begründet wurde (BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 30/18 - Rn. 12 mwN). 15

b) Die Beschwerdebegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen (sh. dazu zB BAG 23. Februar 2021 - 1 ABR 33/19 - Rn. 11 mwN). 16

aa) Das Arbeitsgericht hat seine stattgebende Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, bei der personellen Einzelmaßnahme handele es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung. Die Zuordnung des Arbeitnehmers M 17

zu einem neuen disziplinarischen Vorgesetzten in einer anderen organisatorischen Einheit habe zu einer erheblichen Änderung der Umstände geführt, unter denen seine Arbeit zu leisten sei. Da die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht beteiligt habe, sei die Versetzung aufzuheben und für den Fall der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld anzudrohen.

bb) Die Beschwerde ist diesen Ausführungen mit dem Argument entgegengetreten, das Arbeitsgericht habe den Begriff der Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 BetrVG überdehnt und verkannt, dass allein die erheblichen disziplinarischen Befugnisse des neuen Vorgesetzten nicht ausreichen, um eine Versetzung annehmen zu können. Auf eine intensive Zusammenarbeit mit den Kollegen sei der betroffene Arbeitnehmer nicht angewiesen. Damit hat sich die Beschwerde mit der - der Entscheidung über beide Anträge zugrunde liegenden - Annahme des Arbeitsgerichts, die personelle Maßnahme habe der Mitbestimmung des Betriebsrats unterlegen, hinreichend auseinandergesetzt. 18

2. Die zulässigen Anträge des Betriebsrats sind jedoch unbegründet. 19

a) Die Anträge sind zulässig. 20

aa) Für den Antrag zu 1. besteht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Bei Leistungsanträgen ergibt es sich regelmäßig bereits aus dem behaupteten Anspruch. Nur ausnahmsweise können besondere Umstände das Verlangen als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (*BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 18/19 - Rn. 14, BAGE 171, 378*). Solche Umstände sind hier nicht ersichtlich. Insbesondere ist das Titulierungsinteresse des Betriebsrats nicht mit der Ausgliederung des Bereichs „TC“ aus dem Unternehmen der Arbeitgeberin entfallen. Ob ihm weiterhin ein Aufhebungsanspruch zusteht, ist eine Frage der Begründetheit seines Begehrens. 21

bb) Der Antrag zu 2. ist - nach gebotener Auslegung - ebenfalls zulässig. 22

(1) Der Betriebsrat verlangt hiermit die Unterlassung von Versetzungen aus dem „Bereich ‚TDRB-S‘“ in den „Bereich ‚TCII‘“, ohne dass das erforderliche Zustimmungs(ersetzungs)verfahren durchgeführt worden oder eine vorläufige 23

Durchführung unter den Voraussetzungen des § 100 BetrVG erfolgt ist. Für die letztgenannte Ausnahme von dem begehrten Verbotsausspruch genügt es im Interesse einer rechtsschutzgewährenden Antragsauslegung, dass der Arbeitgeber das gesetzlich vorgesehene Verfahren durchlaufen hat. Ob die vorläufige Maßnahme tatsächlich aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, ist unerheblich (vgl. BAG 23. Juni 2009 - 1 ABR 23/08 - Rn. 18, BAGE 131, 145). Dieses Verständnis geben § 100 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 BetrVG vor. Da der Betriebsrat den Antrag ausdrücklich auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützt hat, erstrebt er damit die Unterbindung weiterer - dem Anlassfall entsprechender - Versetzungen für die Zukunft. Dies zeigt auch der Umstand, dass der Arbeitgeberin - wie ausdrücklich im Antrag formuliert - für jeden Fall einer Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld angedroht werden soll.

(2) Die Vorinstanzen haben demgegenüber angenommen, das mit dem Antrag zu 2. angebrachte Begehren ziele auf die Androhung eines Zwangsgelds nach „§ 101 Satz 2 und 3 BetrVG“. Damit haben sie gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Zwar hat der Betriebsrat die bereits vom Arbeitsgericht fehlerhaft erfolgte Auslegung seines Antrags zu 2. nicht ausdrücklich gerügt. Das Landesarbeitsgericht konnte aber nicht davon ausgehen, der Betriebsrat habe sich dieses unzutreffende Verständnis durch seinen bloßen Antrag auf Zurückweisung der Beschwerde zu eigen gemacht (vgl. zu dieser Möglichkeit zB BAG 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 13 mwN; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 15 mwN, BAGE 117, 137). Ein solches Antragsverständnis widersprach ersichtlich dem Gebot einer rechtsschutzgewährenden Auslegung. Da § 101 Satz 2 und 3 BetrVG die Androhung eines Zwangsgelds nicht vorsieht, wäre ein hierauf gerichteter Antrag von vornherein unzulässig (vgl. Fitting 31. Aufl. § 101 Rn. 10; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 101 Rn. 28; MHdB ArbR/Lunk 5. Aufl. Bd. 4 § 340 Rn. 123). Daher hat auch das Landesarbeitsgericht über einen anderen als den vom Betriebsrat geltend gemachten Verfahrensgegenstand entschieden. Dies hat jedoch nicht zur Folge, dass das nicht beschiedene Antragsbegehren noch beim Arbeitsgericht anhängig war. Die Vorinstanzen haben - wenngleich mit einem unzutreffenden Verständnis - über beide Begehren des Betriebsrats entschieden, so dass die Anträge insgesamt in die Beschwerde- und

24

Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt sind. Der Rechtsfehler kann deshalb durch das Rechtsbeschwerdegericht korrigiert werden (*vgl. BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 864/12 - Rn. 25*).

(3) Der so verstandene Antrag zu 2. ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die - dem Anlassfall entsprechenden - künftig zu unterlassenden Versetzungen sind konkret beschrieben. Auch im Übrigen begegnet er als Leistungsantrag keinen Zulässigkeitsbedenken. 25

b) Die Anträge sind unbegründet. 26

aa) Der Betriebsrat kann die Aufhebung der personellen Maßnahme nicht verlangen. Dabei kann zu seinen Gunsten unterstellt werden, dass es sich bei der Zuweisung des Arbeitsplatzes an den Arbeitnehmer M in der Abteilung „TCII“ um eine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 3 BetrVG handelte. Diese personelle Maßnahme endete aber mit der Ausgliederung des Bereichs „TC“. 27

(1) Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme ohne seine Zustimmung durchführt. Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 Satz 1 BetrVG ist die Frage, ob eine konkrete personelle Einzelmaßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme zu beseitigen. Entscheidungen im Aufhebungsverfahren haben nur Wirkung für die Zukunft. Es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Der Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG wird daher unbegründet, wenn die antragsgegenständliche personelle Einzelmaßnahme geendet hat (*BAG 25. April 2018 - 7 ABR 30/16 - Rn. 21 mwN; 14. April 2015 - 1 ABR 66/13 - Rn. 21 mwN, BAGE 151, 212*). 28



(2) Das ist hier der Fall. Ein - möglicherweise - gerade durch die ursprüngliche Maßnahme verursachter betriebsverfassungswidriger Zustand besteht daher seit dem Zeitpunkt der Ausgliederung des Bereichs „TC“ nicht mehr fort. 29

(a) Die - angenommene - Versetzung des Arbeitnehmers M in die Abteilung „TCII“ zum 1. Mai 2019 zeichnete sich dadurch aus, dass dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb desselben Betriebs iSv. § 3 Abs. 5 BetrVG ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wurde. Infolge der Ausgliederung des Bereichs „TC“ zum 25. Mai 2020 auf ein anderes Unternehmen als übernehmenden Rechtsträger gehört dieser Bereich, in dem der Arbeitnehmer seitdem dauerhaft tätig war, aber nicht mehr zum Unternehmen der Arbeitgeberin. Damit endete die personelle Maßnahme, wie sie sich ursprünglich darstellte. Die Ausgliederung des Bereichs „TC“ hatte nicht lediglich zur Folge, dass die ursprüngliche personelle Maßnahme als solche fortbestand und sich nur ihr früherer Zuschnitt geändert hätte (vgl. etwa BAG 14. Juni 2022 - 1 ABR 13/21 - Rn. 22). Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs stellt vielmehr eine grundlegend andere Maßnahme dar, als wäre sie auf eine Tätigkeit außerhalb des Unternehmens gerichtet gewesen. Das zeigt insbesondere der Umstand, dass bei betriebsinternen und unternehmensüberschreitenden Versetzungen völlig unterschiedliche Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben sein können. So kann der Betriebsrat - sofern er eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nach § 93 BetrVG verlangt hat - ausschließlich bei einer Versetzung innerhalb des Betriebs seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern, wenn die Ausschreibung unterblieben ist. Auch der dem Schutz der betriebszugehörigen Arbeitnehmer dienende Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG kommt bei einer Versetzung aus dem Unternehmen heraus nicht zum Tragen. Zudem können die vom Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrVG in den Blick zu nehmenden Belange anderer im Betrieb beschäftigter Personen sowie des betroffenen Arbeitnehmers bei einer Versetzung in ein anderes Unternehmen grundlegend andere sein, als wenn er im Betrieb verbleibt. 30

(b) Der Senat braucht deshalb nicht über die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage zu entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers M 31

im Weg des Betriebsübergangs (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) wirksam auf eine neue Arbeitgeberin übergegangen ist.

bb) Der Antrag zu 2. ist ebenfalls unbegründet. 32

(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 gesetzmäßigen Verhaltens des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sichergestellt werden, indem der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten angehalten wird (*BAG 8. März 2022 - 1 ABR 19/21 - Rn. 41 mwN*). Ist allerdings eine erneute Verletzung der den Anlassfall bildenden Pflichten aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgeschlossen, kann die Sicherstellungsfunktion des § 23 Abs. 3 BetrVG nicht (mehr) erreicht werden. In diesem Fall scheidet ein Unterlassungsanspruch aus (*vgl. BAG 18. März 2014 - 1 ABR 77/12 - Rn. 15*). 33

(2) Danach besteht der vom Betriebsrat geltend gemachte Unterlassungsanspruch nicht. Verstöße der im Antrag zu 2. genannten Art sind in der Zukunft nicht mehr zu erwarten. Die Abteilung „TCII“ ist nach Durchführung der den Anlassfall bildenden personellen Maßnahme mit dem Bereich „TC“ auf ein anderes Unternehmen übergegangen. Es ist daher nicht ersichtlich, dass die Arbeitgeberin künftig noch Versetzungen in diesen - nicht mehr zu ihrem Unternehmen gehörenden - Bereich vornehmen wird. 34

Gallner

Ahrendt

Rinck

N. Schuster

Glock