



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der Vertriebsdirektion Nord der T. D. Bank AG, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden W. C., G. straße 67, N.,

- Antragsteller, Beteiligter zu 1. und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. u. a.,
H.-B.-Str. 16, E.,

2. der T. D. Bank AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden V. M., T.-Platz 1, N.,

- Antragsgegnerin, Beteiligte zu 2. und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. & W.,
T. str. 21, E.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 27.01.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Michel und den ehrenamtlichen Richter
Gleichmann

b e s c h l o s s e n :

- I. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 07.06.2016 – AZ.: 1 BV 8/16 – wird zurückgewiesen.
- II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Eingliederung von Filialen in einen anderen Betrieb mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahmen beinhaltet.

Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2.) (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist ein deutsches Kreditinstitut, welches schwerpunktmäßig die Vergabe von Konsumentenkrediten für Fahrzeuge, Hausrat und Reisen sowie ein Filial- und Direktbankgeschäft mit Privatkunden betreibt. Sie beschäftigt deutschlandweit ca. 3.600 Mitarbeiter. Antragsteller und Beteiligter zu 1.) ist der auf Grundlage eines „Tarifvertrages zur Schaffung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG“ (im Folgenden: Organisationstarifvertrag) für die Vertriebsdirektion Nord gewählte Betriebsrat.

Der Organisationstarifvertrag vom 26.11.2013 enthält u.a. folgende Regelungen:

„...“

§ 2 Arbeitnehmervertretungsstruktur

(1) *Ausgehend von der derzeitigen Organisationsstruktur der T. D. Bank AG werden insgesamt 14 Betriebsräte nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze gebildet:*

(a) ...

(b) ...

(c) *Für die Filialen des D.-Bereiches (sog. „T. D. Bank-Filialen“) bestehen bundesweit vier Vertriebsdirektionen. Jede Filiale ist einer Vertriebsdirektion zugeordnet. Für jede Vertriebsdirektion wird von den wahlberechtigten Arbeitnehmern, die in den zu dieser Vertriebsdirektion gehörenden Filialen beschäftigt sind, ein Betriebsrat („Filialbetriebsrat D.“) gewählt. Die vier Vertriebsdirektionen des D.-Bereiches und die derzeitige, sich an der Organisation des Bereichs „D. Vertrieb Direktgeschäft“ orientierende Zuordnung der Filialen zu den Vertriebsdirektionen ergeben sich aus Anlage 1.*

...

§ 3 Hinzukommen neuer Gesellschaften, Zuordnung neuer Filialen, Zuordnungsänderungen

- (1) *Kommen während der Laufzeit dieses Tarifvertrages neue Filialen hinzu, sind diese von der T. D. Bank AG entsprechend ihrer beabsichtigten organisatorischen Eingliederung (Zuordnung zu Gebiet bzw. Vertriebsdirektion, Unterstellung zu Vertriebsdirektor bzw. Gebietsleiter) jeweils einem Gebiet oder einer Vertriebsdirektion zuzuordnen. Die Zuordnung ist spätestens mit der Eröffnung der Filiale dem Gesamtbetriebsrat und ver.di mitzuteilen. Die Anlage 1 bzw. die Anlage 2 wird durch die Tarifvertragsparteien bei nächster Gelegenheit entsprechend ergänzt. Die Ergänzung ist kein konstitutives Wirksamkeitserfordernis für die Zuordnung der jeweiligen Filiale zum Gebiet/zur Vertriebsdirektion und die Zuständigkeit des jeweiligen Filialbetriebsrats.*
- (2) *Sofern sich die organisatorische Zuordnung einer Filiale zu einem Gebiet/einer Vertriebsdirektion ändern sollte, ist dies von der T. D. Bank AG rechtzeitig dem Gesamtbetriebsrat und ver.di mitzuteilen. Die Anlage 1 bzw. die Anlage 2 wird durch die Tarifvertragsparteien bei nächster Gelegenheit entsprechend ergänzt. Die Ergänzung ist kein konstitutives Wirksamkeitserfordernis für die Zuordnung der jeweiligen Filiale zu einem Gebiet oder einer Vertriebsdirektion und die Zuständigkeit des jeweiligen Filialbetriebsrats.*

Für die Betriebsratsmitglieder, die durch die Änderung der Zuordnung ihrer Filiale ihr Betriebsratsamt verlieren, gilt § 103 Abs. 3 BetrVG entsprechend. ...

...“

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Kopie des Tarifvertrages nebst Anlagen (Bl. 64 – 72 d.A.) Bezug genommen.

In der Anlage 1 zum vorgenannten Tarifvertrag wurden ursprünglich die Filiale P. der Vertriebsdirektion West und die Filiale N. der Vertriebsdirektion Nord zugeordnet. Zum 01.01.2016 ordnete die Arbeitgeberin die Filiale P. der Vertriebsdirektion Nord und die Filiale N. der Vertriebsdirektion Süd zu.

Zum Zeitpunkt der Neuordnung der Filialen waren in der Filiale P. neben dem Filialleiter N. E. die in den erstinstanzlichen Anträgen zu 2. – 4. genannten Mitarbeiter beschäftigt. In der Filiale N. waren neben der Filialleiterin N. X. die in den erstinstanzlichen Anträgen zu 6. – 13. aufgeführten Kundenberater sowie der Auszubildende D. G. tätig.

In jeder Vertriebsdirektion gibt es drei Verkaufsleiter, denen in der Regel die Filialleiter unterstellt werden, soweit diese nicht ausnahmsweise unmittelbar dem Vertriebsdirektor berichten. Wie einer vom Betriebsrat als Anlage B 2 (Bl. 73 d.A.) überreichten Übersicht „Neue Regionsaufteilung ab 01.01.2016 (Filialen)“ zu entnehmen ist, wird die Filiale P. keinem Verkaufsleiter zugeordnet. Die Vertriebsdirektionen werden jeweils von einem Vertriebsdirektor geführt. Die Filialleiter üben die fachlichen Weisungsrechte gegenüber den Filialmitarbeitern aus. Ob und in welchem Umfang von diesen auch disziplinarische Weisungsrechte ausgeübt werden, steht zwischen den Parteien im Streit. Abmahnungen und Kündigungen werden jeweils durch die unternehmenseinheitliche Personalabteilung unterzeichnet.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, ihm stünden im Zusammenhang mit der Neuordnung der Filialen die Beteiligungsrechte gemäß §§ 99 ff. BetrVG zu. Die Organisationsänderungen seien mit personellen Maßnahmen verbunden. Es lägen jeweils Versetzungen bzw. bezüglich der Mitarbeiter der Filiale P. gegebenenfalls Einstellungen im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG vor. Eine Versetzung läge auch ohne Änderung von Arbeitsort, Arbeitsaufgabe und – inhalt oder Arbeitsumständen bereits dann vor, wenn sich der Platz in der betrieblichen Organisation ändere. Dies sei hier der Fall, denn die Mitarbeiter der betroffenen Filialen würden aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und einer anderen Einheit zugewiesen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

- 1. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn N. E. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,**
- 2. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn B. H. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,**
- 3. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau F. C. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,**
- 4. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau D. X. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,**

5. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau N. X. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
6. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn U. F. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
7. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn B. F. L. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
8. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn E. S. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
9. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau J. L. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
10. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn T. N. G. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
11. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau Z. H. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
12. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau N. T. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
13. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn N. I. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben,
14. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn D. G. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd aufzuheben.

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht aufhebt, hat der Betriebsrat jeweils für jeden Antrag in den Ziffern 1. bis 14. beantragt,

- 15. gegen die Antragsgegnerin zur Aufhebung der Maßnahme ein Zwangsgeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung in Höhe von 250,00 Euro anzuordnen.**

Ferner hat der Betriebsrat beantragt,

- 16. der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer aus den Filialen der Regionalvertriebsdirektion Nord gemäß § 2 Abs. 1 c des Tarifvertrages zur Schaffung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen vom 26.11.2013 in andere Vertriebsdirektionen zu versetzen, sofern der Antragsteller die Zustimmung nicht erteilt hat oder im Falle der Zustimmungsverweigerung die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzt worden ist oder den Betriebsrat über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten binnen drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen.**

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts Versetzungen ohne Anhörung des Betriebsrates durchführt, hat der Betriebsrat beantragt,

- 17. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer 16 der Antragsgegnerin – bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer – ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, das aber 5.000,00 Euro nicht unterschreiten sollte, anzudrohen.**

Hilfsweise hat der Betriebsrat anstelle der Anträge zu 1. bis 4. beantragt,

- 18. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung des Herrn N. E. in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,**
- 19. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung des Herrn B. H. in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,**

20. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung der Frau F. C. in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben,

21. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung der Frau D. X. in die Vertriebsdirektion Nord aufzuheben.

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht aufhebe, hat der Betriebsrat jeweils für die Anträge in den Ziffern 18. bis 21. beantragt,

22. gegen die Antragsgegnerin zur Aufhebung der Maßnahme ein Zwangsgeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung in Höhe von 250,00 Euro anzuordnen.

Ferner hat der Betriebsrat beantragt,

23. der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer aus den Filialen anderer Vertriebsdirektionen gem. § 2 Abs. 1 c des Tarifvertrages zur Schaffung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen vom 26.11.2013 in der Regionalvertriebsdirektion Nord einzustellen, sofern der Antragsteller die Zustimmung nicht erteilt hat oder im Falle der Zustimmungsverweigerung die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzt worden ist oder den Betriebsrat über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten binnen drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen.

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts Einstellungen ohne Anhörung des Betriebsrates durchführt, hat der Betriebsrat beantragt,

24. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer 23 der Antragsgegnerin – bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer – ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, das aber 5.000,00 Euro nicht unterschreiten sollte, anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, die Anträge des Betriebsrats seien unzulässig. Hinsichtlich der Anträge zu 1. – 14. und 18. – 21. ergebe sich dies aus einer zu pauschalen Bezeichnung der aufzuhebenden Maßnahme. Die übrigen Anträge seien teilweise wegen eines Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot, teilweise wegen eines fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. Jedenfalls seien aber sämtliche Anträge unbegründet. Eine Versetzung liege nicht vor. Es fehle bereits an der *Zuweisung* eines anderen Arbeitsbereichs. Auch habe sich der Arbeitsbereich gar nicht geändert. Zudem hat die Arbeitgeberin vorgetragen, die Zuordnung der Filialen zu den Vertriebsdirektionen erfolge – insoweit unstrittig – nicht „sortenrein“ regional, sondern unter Berücksichtigung von Planvorgaben, Zielerreichungsgraden und der jeweiligen personellen Situation der Vertriebsdirektoren; es gehe um eine Optimierung des Vertriebs, des fachlichen Austauschs und der Filialbetreuung. Aus diesen Gründen seien beispielsweise die Filialen A. und H. der Vertriebsdirektion West (vormals Süd) zugeordnet worden. Um das ausgewogene Verhältnis der Vertriebsdirektionen zueinander beizubehalten, sei daraufhin die Filiale P. der Vertriebsdirektion Nord zugewiesen worden, was wiederum einen Wechsel der Filiale N. von der Vertriebsdirektion Nord zur Vertriebsdirektion Süd zur Folge gehabt habe. Auch hat die Arbeitgeberin darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat in der Betriebsratszeitung „BR-Nordkurier“ vom 27.01.2016 den „nunmehr durch den Betriebsrat VD-Süd“ vertretenen Kollegen aus N. alles Gute gewünscht und die Kollegen aus P. willkommen geheißen habe.

Das Arbeitsgericht hat sämtliche Anträge des Betriebsrats mit Beschluss vom 07.06.2016 als unbegründet zurückgewiesen. Durch die neue Zuordnung der Filialen N. und P. habe sich zwar rein formal die Betriebszugehörigkeit der dort beschäftigten Arbeitnehmer geändert. Es sei aber nicht erkennbar, inwieweit sich die Stellung der betroffenen Arbeitnehmer in der betrieblichen Organisation ändere noch wie sich die Neuorganisation auf die sonstigen Umstände auswirke. Als einzig materiell messbare Konsequenz verbleibe, dass nunmehr für die Mitarbeiter der Filialen ein anderer Vertriebsleiter zuständig sei. Allein dem Austausch eines Vorgesetzten komme aber keine mitbestimmungsrechtliche Relevanz zu.

Gegen diesen Beschluss, welcher dem Betriebsrat am 08.06.2016 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 06.07.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 27.07.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat führt aus, der Organisationstarifvertrag und der darin geregelten „automatischen“ Zuordnung eines Filialbetriebes zu einem Betriebsrat stehe einer Mitbestimmung nach § 99 BetrVG nicht im Wege. Das seien zwei unterschiedliche Vorgänge. Die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG hindere den Arbeitgeber auch nicht an der Umsetzung gemäß dem Tarifvertrag, da im Falle eines Widerspruchs die Möglichkeit der vorläufigen Umsetzung der personellen Maßnahmen nach § 100 BetrVG bestehe. Für die Frage, ob § 99 BetrVG anzuwenden sei, komme es im Ergebnis auf die Beantwortung folgender Frage an: Ist die Zuordnung eines Betriebsteils zu einem anderen betriebsverfassungsrechtlichen Hauptbetrieb oder Nebenbetrieb als mitbestimmungsrechtliche personelle Einzelmaßnahme bezüglich der im Betriebsteil beschäftigten Mitarbeiter zu qualifizieren, und zwar unabhängig davon, inwieweit sich die Arbeitsumstände ändern? Dies sei zu bejahen, denn nach der Rechtsprechung des BAG sei die Tätigkeit in einem anderen Bereich stets als Tätigkeit in einem anderen Arbeitsbereich iSd § 95 Abs. 3 BetrVG und dementsprechend als Versetzung zu qualifizieren. Wie das BAG in einem Beschluss vom 19.02.1991 – 1 ABR 36/90 – ausgeführt habe, seien schon die *möglicherweise* mit der Herausnahme eines Arbeitnehmers aus einer betrieblichen Einheit verbundenen Nachteile für die Annahme einer Versetzung maßgeblich. Der Betriebsrat trägt vor, selbst bei Zugrundelegung der gegenteiligen Auffassung des Arbeitsgerichts reichten die tatsächlichen Änderungen der Arbeitsumstände aus, um eine Versetzung zu bejahen. Indem eine Filiale neuen Führungskräften unterstellt werde, änderten sich Berichtswege. Andere Führungskräfte würden die betroffenen Mitarbeiter nunmehr fachlich und disziplinarisch führen.

Die auf die Mitarbeiter F. C. und D. G. bezogenen Anträge haben die Beteiligten übereinstimmend für erledigt erklärt. Das Verfahren ist insoweit durch Beschluss vom 27.01.2017 eingestellt worden.

Der Betriebsrat beantragt nunmehr noch,

**den Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 07.06.2016
– AZ: 1 BV 8/16 – abzuändern und**

- 1. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung des Herrn N. E. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord als Filialleiter der Filiale P. aufzuheben,**
- 2. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung des Herrn B. H. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord als Kundenberater (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale P. aufzuheben,**
- 3. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Einstellung der Frau D. X. von der Vertriebsdirektion West in die Vertriebsdirektion Nord als Kundenberaterin (Standardgeschäft Passiv) der Filiale P. aufzuheben,**
- 4. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau N. X. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Filialleiterin der Filiale N. aufzuheben,**
- 5. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn U. F. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberater (Standardgeschäft Senior) der Filiale N. aufzuheben,**
- 6. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn B. F. L. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberater (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale N. aufzuheben,**
- 7. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn E. S. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberater (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale N. aufzuheben,**
- 8. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau J. L. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberaterin (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale N. aufzuheben,**
- 9. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn T. N. G. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberater (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale N. aufzuheben,**
- 10. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau Z. H. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberaterin (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale N. aufzuheben,**

11. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung der Frau N. T. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberaterin (Standardgeschäft Passiv) der Filiale N. aufzuheben,

12. der Antragsgegnerin aufzugeben, die Versetzung des Herrn N. I. von der Vertriebsdirektion Nord in die Vertriebsdirektion Süd als Kundenberater (Standardgeschäft Aktiv) der Filiale N. aufzuheben.

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht aufhebt, beantragt der Betriebsrat jeweils für jeden Antrag in den Ziffern 1. bis 12.,

13. gegen die Antragsgegnerin zur Aufhebung jeder in den Ziffern 1. bis 12. benannten personellen Einzelmaßnahmen ein Zwangsgeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung in Höhe von 250,00 Euro anzuordnen.

Weiter beantragt der Betriebsrat,

14. der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen,

- a. Mitarbeiter der Vertriebsdirektion Nord einer anderen Vertriebsdirektion zuzuweisen oder sie dort einzugliedern und**
- b. Mitarbeiter aus einer anderen Vertriebsdirektion der Vertriebsdirektion Nord zuzuweisen oder sie dort einzugliedern,**

sofern der Antragsteller die Zustimmung nicht erteilt hat oder im Falle der Zustimmungsverweigerung die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzt worden ist.

Für den Fall, dass die Arbeitgeberin entgegen einer rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts eine Versetzung oder eine Einstellung ohne Anhörung des Betriebsrates durchführt, beantragt er,

15. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer 17 wird der Antragsgegnerin – bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer – ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, das aber 5.000,00 EUR nicht unterschreiten sollte, angedroht.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hält die Beschwerde bereits für unzulässig. Der Betriebsrat beschränke sich im Wesentlichen auf seinen erstinstanzlichen Sachvortrag und setze sich mit der erstinstanzlichen Entscheidung nicht ausreichend auseinander. Auf die Zurückweisung des allgemeinen Unterlassungsantrags sowie der Anträge auf Festsetzung von Zwangs- und Ordnungsgeld gehe die Beschwerdebegründung überhaupt nicht ein.

Jedenfalls sei die Beschwerde unbegründet. Die Anträge seien bereits unzulässig. Dies gelte auch für die Antragsänderungen. Jedenfalls seien die Anträge aber unbegründet.

Die Arbeitgeberin vertritt die Auffassung, dass weder eine Einstellung noch eine Versetzung im Sinne des § 99 BetrVG vorliege. Insoweit vertieft sie ihre erstinstanzlichen Ausführungen. Die Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen löse nicht automatisch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG aus. Dies sei erst der Fall, wenn die Arbeit in diesem Zusammenhang neu organisiert und den Mitarbeitern im Zuge der Integration neue Aufgaben zugewiesen würden. Der Vortrag des Betriebsrats, die Zuordnung zu einer neuen Führungskraft bewirke eine erhebliche Änderung des Arbeitsregimes, sei falsch. Für die Filialmitarbeiter ändere sich gar nichts, da diese unverändert den Filialleitern unterstellt seien. Diese übten auch disziplinarische Funktionen aus. So würden sie Abmahnungen nach Absprache mit der Personalabteilung übergeben. Die Urlaubsplanung und – genehmigung obliege ebenfalls den Filialleitern.

Unabhängig davon seien die Anträge zu 13. – 15. zurückzuweisen. Der Antrag auf Androhung eines Zwangsgeldes könne nicht zum Gegenstand eines Erkenntnisverfahrens gemacht werden. Für den Global-Unterlassungsantrag fehle es an einer Anspruchsgrundlage. Ebenso fehle es für die Androhung eines Ordnungsgeldes an einer Grundlage.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Ausführungen unter Ziffer I. des erstinstanzlichen Beschlusses vom 07.06.2016, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie auf sämtliche Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken.

Sie ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist zudem form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i.V.m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

Soweit die Arbeitgeberin demgegenüber meint, es fehle an einer ordnungsgemäßen Begründung, folgt die Kammer dem nicht. Es ist zwar zutreffend, dass der Betriebsrat Argumente aus dem ersten Rechtszug wiederholt. Er begründet aber gleichwohl im Einzelnen, aus welchen Gründen die Argumentation des Arbeitsgerichts unzutreffend sein soll. Insbesondere führt er aus, warum aus seiner Sicht allein die Zuordnung zu einem neuen Betrieb eine personelle Einzelmaßnahme beinhaltet. Darüber hinaus trägt er vor, warum aus seiner Sicht selbst dann, wenn man dies mit dem Arbeitsgericht nicht ausreichen ließe, die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vorliege. Diese Ausführungen würden – sofern sie zuträfen – die arbeitsgerichtliche Argumentation zu Fall bringen.

Einer ausdrücklichen Auseinandersetzung mit der Abweisung der Ordnungsgeld- und Zwangsgeldanträge sowie des allgemeinen Unterlassungsantrags bedurfte es nicht, da auch das Arbeitsgericht die Zurückweisung dieser Anträge allein mit dem Fehlen eines mitbestimmungswidrigen Verhaltens begründet hat.

2. Die Beschwerde hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden.

a) Die Anträge sind – soweit sie zur Entscheidung anfallen – zulässig.

aa) Dies gilt zunächst einmal für die Anträge zu 1.-12.

aaa) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin sind diese Anträge hinreichend bestimmt.

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG v. 15.03.2011 – 1 ABR 112/09 – Rn. 12, AP Nr. 74 zu § 80 BetrVG 1972). Im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung muss für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennbar sein, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das

Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG v. 15.03.2011 Rn. 12, aaO; BAG v. 27.02.2010 – 1 ABR 74/09 – Rn. 11, AP Nr. 51 zu § 253 ZPO).

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. In Verbindung mit der zur Bestimmung des Streitgegenstandes heranzuziehenden Antragsbegründung lässt sich zweifelsfrei entnehmen, welche personelle Einzelmaßnahme vom jeweiligen Antrag umfasst sein soll. Es geht jeweils um die – nach Auffassung des Betriebsrats – durch Zuordnung zu den Vertriebsdirektionen Nord bzw. Süd erfolgten personellen Maßnahmen. Ob die Zuordnungen tatsächlich eine Versetzung bzw. Einstellung beinhalteten, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit.

bbb) Es liegt auch keine unzulässige Antragsänderung vor.

(1) Der Betriebsrat hat zulässigerweise im Berufungsverfahren die ursprünglichen Hilfsanträge zu 18. bis 21. als Hauptanträge gestellt.

Der Übergang vom Hilfs- zum Hauptantrag beinhaltet eine Antragsänderung (vgl. bezüglich einer Klageänderung: Hess. LAG v. 31.10.2011 – 17 Sa 761/11 – Rn. 26, juris; BGH v. 06.12.2006 – XII ZR 190/06 – NJW 2007, 913). Diese Antragsänderung ist nach § 87 Abs. 2 S. 3 HS. 2, § 81 Abs. 3 ArbGG zulässig. Dies ist der Fall, wenn der Gegner in sie einwilligt oder das Gericht sie für sachdienlich hält. Die geänderte Antragstellung ist dann nicht mehr als sachdienlich anzusehen, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann (vgl. BAG v. 15.03.2011 – 1 ABR 112/09 – Rn. 32, AP Nr. 74 zu § 80 BetrVG 1972; *Matthes/Schlewing* in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Auflage 2013, § 87 Rn. 27). Danach bestehen hier keine Bedenken gegen die Sachdienlichkeit, denn der zu beurteilende Sachverhalt ist auch nach Umstellung der Anträge unverändert geblieben.

(2) Soweit die Anträge im Beschwerdeverfahren noch durch Angaben der Tätigkeiten der betroffenen Mitarbeiter ergänzt wurden, handelt es sich nicht um Antragsänderungen, sondern lediglich um Ergänzungen der inhaltlich unverändert gebliebenen Anträge.

bb) Auch der Unterlassungsantrag ist zulässig.

aaa) Der Antrag ist hinsichtlich beider Antragsteile (a. und b.) hinreichend bestimmt. Was unter den Begriffen „zuzuweisen“ und „einzugliedern“ zu verstehen ist, lässt sich anhand der Antragsbegründung zweifelsfrei entnehmen. Dem Be-

etriebsrat geht es darum, dass ohne seine Zustimmung oder die gerichtliche Ersetzung derselben weder Mitarbeiter aus der Vertriebsdirektion Nord in eine andere Vertriebsdirektion noch umgekehrt aus einer anderen Vertriebsdirektion in die Vertriebsdirektion Nord wechseln dürfen. Ob im Bereich des § 99 BetrVG überhaupt eine globale Unterlassung verlangt werden darf bzw. ob der Antrag gegebenenfalls zu weit geht, ist allein eine Frage der Begründetheit, nicht der Zulässigkeit.

bbb) Die Zusammenfassung der erstinstanzlichen Anträge zu 16. und 23. zu einem gemeinsamen Antrag zu 14. a. und b. beinhaltet keine Antragsänderung. Eine solche liegt allerdings darin, dass die Möglichkeit einer vorläufigen Maßnahme nach § 100 BetrVG weggelassen worden ist. Bedenken gegen die Sachdienlichkeit dieser Änderung bestehen nicht, da der bisherige Streitstoff unverändert verwendet werden kann. Ob die Änderung sinnvoll ist, hat das Gericht insoweit nicht zu überprüfen. Ist dies nicht der Fall, so wirkt sich dies auf die Begründetheit aus.

b) Die Anträge zu 1. – 12. sind unbegründet. Dem Betriebsrat steht kein Anspruch auf Aufhebung personeller Einzelmaßnahmen zu.

aa) Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber eine Einstellung oder Versetzung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne dessen vorherige Zustimmung durchführt, deren Aufhebung verlangen.

bb) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats fehlt es aber an einer personellen Einzelmaßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG. Die in den Anträgen aufgeführten Mitarbeiter sind durch die Neuordnung der Filialen weder versetzt (Mitarbeiter der Filiale N.) noch in die Vertriebsdirektion Nord eingestellt (Mitarbeiter der Filiale P.) worden.

aaa) Die Mitarbeiter der Filiale N. sind nicht versetzt worden.

(1) Nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG ist eine Versetzung die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss. Der „Arbeitsbereich“ im Sinne dieser Vorschrift wird in § 81 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschrieben als die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist demnach räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben dem Ort 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 Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Das kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben. Die Andersartigkeit der neuen Tätigkeit kann auch aus einer Änderung des Arbeitsorts folgen oder aus der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist. Sie 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. zu alledem etwa BAG v. 09.10.2013 – 7 ABR 12/12 – Rn. 28, AP Nr. 54 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung; BAG v. 23.06.2009 – 1 ABR 23/08 – Rn. 28 mwN, AP Nr. 48 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung).

(2) Die Tätigkeit in einem anderen Betrieb beinhaltet stets einen Wechsel des Arbeitsbereichs (vgl. BAG v. 21.02.2013 – 8 AZR 877/11 – Rn. 45, AP Nr. 440 zu § 613a BGB; BAG v. 19.02.1991 – 1 ABR 36/90 – AP Nr. 26 zu § 95 BetrVG 1972). Ob der Versetzungsbegriff in diesem Fall erfüllt ist, hängt allerdings davon ab, ob dem Arbeitnehmer die Tätigkeit in dem anderen Betrieb *zugewiesen* wird (vgl. wiederum BAG v. 19.02.1991 aaO; *Thüsing* in Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 15. Auflage 2016, § 99 BetrVG Rn. 124).

Der Begriff der Zuweisung ist in § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG nicht definiert. Auch aus den Gesetzesmaterialien ergibt sich nicht, welche Voraussetzungen der Gesetzgeber mit diesem Begriff verknüpfen wollte. Der Begriff der Zuweisung muss deshalb aus der *ratio legis* der Mitbestimmungsnorm erschlossen werden (BAG v. 19.02.1991 aaO; Richardi – *Thüsing*, § 99 BetrVG Rn. 126).

Der Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts liegt sowohl in der Wahrung der Interessen des betroffenen einzelnen Arbeitnehmers als auch im kollektiven Interesse der Belegschaft (vgl. BAG v. 19.02.1991, zu II. 2. b aa der Gründe; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage 2016, § 99 Rn. 3). Insoweit wird die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers bei personellen Einzelmaßnahmen eingeschränkt. Dies setzt aber wiederum voraus, dass es eine solche auf die einzelne Person bezogene Entscheidung gibt. Nur wenn der Arbeitgeber eine Alternative hat, macht eine Mitbestimmung Sinn. Ist die Änderung des Arbeitsbereichs hingegen die automatische Folge einer nicht unter § 99 BetrVG fallenden Maßnahme, so liegt keine Zuweisung im Sinne dieser Norm vor. Nicht von § 99 BetrVG erfasst werden Änderungen hinsichtlich der Betriebsstruktur. Diese werden – sofern die Schwelle zur Betriebsänderung überschritten wird – von den Beteiligungsrechten der §§ 111 ff. BetrVG abgedeckt.

Daraus folgt: Veränderungen auf betrieblicher Ebene sind für sich genommen auch dann keine personellen Einzelmaßnahmen im Sinne des § 99 BetrVG, wenn sich hierdurch der Arbeitsbereich von Mitarbeitern ändert. Dementsprechend beinhaltet weder die Zuteilung eines Betriebsteils zu einer anderen Leitungsstelle (vgl. BAG v. 10.04.1984 – 1 ABR 67/82 – AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 192; Hess. LAG v. 29.01.2008 – 4 TaBV 259/07 – Rn. 16, juris; Fitting, § 99 BetrVG Rn. 139b) noch die Zusammenlegung von Betrieben (vgl. *Schweibert* in Willemssen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 5. Auflage 2016, Rn. 392; Huke in Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke, BetrVG, 9. Auflage 2014, § 99 Rn. 85) oder ein Betriebsübergang (vgl. *Schweibert*, Rn. 392, aaO; *Fitting § 99 Rn. 46*) *automatisch* eine nach § 99 BetrVG mitzubestimmende Versetzung oder Einstellung. Erst wenn die Änderung des Arbeitsbereichs nicht allein auf der Änderung der Betriebsstruktur, sondern auf einer zusätzlichen Anordnung oder sonstigen Initiative des Arbeitgebers beruht, liegt eine Zuweisung vor. Sähe man dies anders, so würde dem Betriebsrat über § 99 BetrVG die Möglichkeit gegeben, in Bereichen mitzubestimmen, die nach der Gesetzessystematik allein unter den Voraussetzungen der §§ 111 ff. BetrVG den dortigen Beteiligungsrechten unterliegen.

Für den Streitfall bedeutet dies, dass den Mitarbeitern der Filiale N. kein neuer Arbeitsplatz *zugewiesen* worden ist. Der Wechsel des Arbeitsbereichs ist allein eine *automatische* Folge der unternehmerischen Entscheidung, den Betriebsteil „Filiale N.“ zukünftig dem Betrieb „Vertriebsdirektion Süd“ zuzuordnen. Eine Versetzung, die aufgehoben werden könnte, gibt es nicht.

(3) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Organisationstarifvertrag.

Dieser sieht in § 3 Abs. 2 ausdrücklich die Möglichkeit einer einseitigen Änderung der organisatorischen Zuordnung von Filialen durch die Arbeitgeberin vor. Der entsprechenden Ergänzung der Anlagen zum Tarifvertrag kommt hiernach keine konstitutive Wirkung zu. Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte haben die Tarifvertragsparteien nur bezogen auf Betriebsratsmitglieder vereinbart, die durch Änderung der Zuordnung ihrer Filiale ihr Betriebsratsamt verlören. Für diese soll § 103 Abs. 3 BetrVG *entsprechend* gelten. Daraus lässt sich im Umkehrschluss schließen, dass auch die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, dass ohne eine solche Regelung kein Mitbestimmungstatbestand greifen würde.

bbb) Die Mitarbeiter der Filiale P. sind nicht im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG in die Vertriebsdirektion Nord eingestellt worden.

(1) Eine Einstellung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen (BAG v. 08.11.2016 – 1 ABR 57/14 – Rn. 14, juris; BAG v. 13.05.2014 – 1 ABR 50/12 – Rn. 17 f. mwN, juris). Die Einstellung liegt in der Zuweisung eines Arbeitsbereichs, durch die ein Arbeitnehmer eingegliedert wird (so zutreffend Richardi – *Thüsing*, § 99 BetrVG Rn. 32). Auf das Rechtsverhältnis, in dem die Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Eingegliedert ist, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert (BAG v. 08.11.2016 aaO). Ebenfalls ist es unerheblich, ob bereits ein Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestand. Dementsprechend ist die Abordnung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb in einen anderen Betrieb aus Sicht des aufnehmenden Betriebs eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG (vgl. BAG v. 30.09.2008 – 1 ABR 81/07 – DB 2009, 350; BAG v. 16.12.1986 – 1 ABR 52/85 – AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972; Richardi – *Thüsing*, § 99 BetrVG Rn. 38; Fitting u.a., § 99 BetrVG Rn. 37; *Kania* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, BetrVG § 99 Rn. 4).

(2) Danach liegt hier keine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG vor.

Es fehlt wiederum an der *Zuweisung* eines Arbeitsbereichs. Es handelt sich insoweit um dasselbe Kriterium wie beim Versetzungsbegriff (Richardi – *Thüsing*, § 99 BetrVG Rn. 32). Fehlt es an einer solchen, weil die Eingliederung in den Betrieb automatisch infolge einer Änderung der Betriebsstruktur eintritt, so kann auch das Mitbestimmungsrecht des § 99 BetrVG nicht greifen. Insoweit gelten die obigen Ausführungen zum Fehlen einer Versetzung bezüglich der Mitarbeiter der Filiale N. entsprechend.

c) Auch der Antrag zu 14. ist unbegründet.

aa) Dem Betriebsrat steht unabhängig von den – hier zweifelsfrei nicht vorliegenden – Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG kein allgemeiner Unterlassungsanspruch zur Verhinderung ohne seiner Zustimmung erfolgter Versetzungen und Einstellungen zu. Das gilt selbst dann, wenn zu erwarten steht, dass der Arbeitgeber das Verfahren nach § 99 Abs. 1 S. 1, § 100 Abs. 2 BetrVG vor der tatsächlichen Durchführung der Maßnahme nicht einhält (vgl. BAG v. 23.06.2009 – 1 ABR 23/08 – AP Nr. 48 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung). Die Annahme

eines solchen allgemeinen Unterlassungsanspruchs ist mit den in § 100 und § 101 BetrVG zum Ausdruck gekommenen systematischen Grundentscheidungen nicht zu vereinbaren. Zum einen nimmt das Gesetz mit der Regelung in § 100 Abs. 2 BetrVG – anders als bei § 87 Abs. 1 und § 95 Abs. 1 BetrVG – in Kauf, dass eine personelle Maßnahme iSv § 99 Abs. 1 BetrVG zumindest vorübergehend praktiziert wird, ohne dass ihre materielle Rechtmäßigkeit feststünde. Zum anderen hat der Gesetzgeber in § 101 BetrVG die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die prozeduralen Anforderungen des § 99 Abs. 1 S. 1, § 100 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich geregelt (BAG v. 23.06.2009 aaO).

bb) Selbst bei Anerkennung eines Unterlassungsanspruchs im Anwendungsbereich des § 99 BetrVG wäre der Antrag unbegründet.

aaa) Voraussetzung wäre zumindest, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte droht (vgl. BAG v. 23.06.2009, Rn. 17, aaO). Das ist hier nicht der Fall. Für die Fälle, in denen Filialen einer anderen Vertriebsdirektion zugeordnet werden, besteht kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Auf die obigen Ausführungen wird verwiesen. Dass der Arbeitgeber in anderen Fällen, in denen Mitarbeiter versetzt oder eingestellt wurden, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt habe, hat dieser nicht vorgetragen. Es gibt auch keine sonstigen Anhaltspunkte, welche die Annahme rechtfertigten, solche Verstöße würden zukünftig drohen.

bbb) Darüber hinaus geht der Antrag in seiner im Beschwerdeverfahren gestellten Fassung zu weit.

Selbst in Bereichen, in denen dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, darf der Arbeitgeber die Maßnahmen unter den Voraussetzungen des § 100 BetrVG durchführen. Diese Fälle werden aber von dem Unterlassungsantrag in der zweitinstanzlichen Fassung mitumfasst.

d) Die Anträge zu 13. und 15. fallen nicht zur Entscheidung an.

Der Sache nach handelt es sich damit um unechte – für den Fall des Obsiegens gestellte – Hilfsanträge. Anträge auf Androhung von Ordnungsgeld werden im Zweifel nur für den Fall des Obsiegens gestellt (vgl. BAG v. 17.06.2008 – 1 ABR 38/07 – Rn. 32, AP Nr. 47 zu § 99 BetrVG 1972). Nichts anderes gilt für den Antrag auf Anordnung eines Zwangsgeldes. Bei beiden Anträgen kommt dies hier zudem dadurch zum Ausdruck, dass sie ausdrücklich für den Fall gestellt wurden, dass die Arbeitgeberin gegen eine gerichtliche Entscheidung über die

Anträge zu 1. – 12. bzw. den Antrag zu 14. verstößt. Da der Betriebsrat mit diesen Anträgen unterlegen ist, scheidet eine Zwangsvollstreckung zwangsläufig aus.

III.

Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Abs. 1 S. 2 iVm § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen einer grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann vom Antragsteller und Beteiligten zu 1.

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände

oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Michel

Gleichmann

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

