LArbG Nürnberg, Beschluss v. 23.09.2025 – 7 TaBV 5/25

Titel:

Zustimmungsersetzungsanträge – Entfallen des Feststellungsinteresses aufgrund Ausgliederung des Betriebsteils

Normenketten:

ZPO § 256 Abs. 1
BetrVG § 99 Abs. 1, § 100

Leitsätze:

1. Das Feststellungsinteresse für einen Antrag auf Fiktion der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung entfällt, wenn die personelle Maßnahme durch Ausgliederung des betroffenen Betriebsteils beendet wurde und keine gegenwärtige Unsicherheit im Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mehr besteht. (Rn. 32 – 37) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein Antrag auf gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung ist mangels Rechtsschutzbedürfnis unzulässig, wenn der Arbeitgeber die Durchführung der Maßnahme nicht mehr beabsichtigt, weil die Versetzung infolge der Ausgliederung des Betriebsteils gegenstandslos geworden ist. (Rn. 42 – 45) (redaktioneller Leitsatz)
3. Das Feststellungsinteresse für die Dringlichkeit einer vorläufigen Versetzung nach § 100 BetrVG entfällt mit der Beendigung der personellen Maßnahme; eine präjudizielle Wirkung für ein mögliches individualrechtliches Verfahren des betroffenen Arbeitnehmers besteht nicht. (Rn. 46 – 48) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Feststellungsinteresse, Zustimmungsersetzungsantrag, Ausgliederung des Betriebsteils, Versetzung, Rechtsschutzbedürfnis, Betriebsrat, berechtigtes Interesse, Betriebsübergang, Zustimmungsverfahren, Zustimmung des Betriebsrats

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 29.01.2025 – 15 BV 59/23

Tenor

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.01.2025 – Az.: 15 BV 59/23 – wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1
Die Betriebsparteien streiten über die Zustimmung des Beteiligten zu 2 zu einer Versetzung.

2
Der Beteiligte zu 2 ist der im Betrieb der Antragstellerin und Beteiligten zu 1 gebildete 25köpfige Betriebsrat. Die Antragstellerin informierte den Beteiligten zu 2 mit Schreiben vom 16./17.3.2023 über die geplante Versetzung des Arbeitnehmers G. zum 1.4.2023 von der Abteilung DI MC FIN PC4 (Digital Industries, Motion Control Finance, Planning & Controlling, übersetzt: Digitale Industrien, Bewegungssteuerung, Finanzen, Planung und Controlling) in die zu diesem Termin neu zu gründende Abteilung SMD AC AC OPS (A. Motors and Drives, Accounting Controlling, Accounting, Operational Accounting, übersetzt: A. Motoren und Antriebe, Rechnungswesen Controlling, Buchhaltung, betriebliches Rechnungswesen), auf das Informationsschreiben der Antragstellerin (Anlage AST 2 zum Antragsschriftsatz vom 6.4.2023) wird Bezug genommen. Eine diesbezügliche Bitte um Ergänzung der Informationen seitens des Beteiligten zu 2 gab es nicht. Unter dem 23.3.2023 hat der Beteiligte zu 2 der geplanten Versetzung widersprochen: Der

Arbeitsinhalt bestehe weiterhin in der MC fort, die Versetzung sei obsolet und eine klare Benachteiligung des Mitarbeiters, es werde somit nach § 99 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG widersprochen.

3
Der Widerspruch basiert auf einem Beschluss des Beteiligten zu 2 in dessen Sitzung vom 23.3.2023, die als hybride Sitzung stattfand. Mit Mitteilung vom 29.3.2023 (Anlage AST 9 zum Antragsschriftsatz vom 6.4.2023, auf den Inhalt wird Bezug genommen) informierte die Antragstellerin den Beteiligten zu 2 darüber, die Versetzung des Arbeitnehmers G. werde ab 1.4.2023 vorläufig durchgeführt, da dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Die organisatorischen Zuordnungen müssten zwingend zum 1.4.2023 umgesetzt werde. Die Expertenkenntnisse des Herrn G. betreffend die Stammdatenpflege und wichtige Teile des Abschlussprozesses im Buchungskreis 4400 des SAP Buchungssystems RLP seien für den Aufbau der neuen Strukturen unerlässlich. In einer Sitzung vom 3.4.2023 fasste der Beteiligte zu 2 den Beschluss, der vorläufigen Durchführung der Versetzung zu widersprechen und richtete deshalb unter dem 3.4.2023 ein entsprechendes Schreiben an die Antragstellerin (vergleiche Anlage AST 13 zum Antragsschriftsatz vom 6.4.2023): Im Rahmen des „LDA-Carveouts“ sei bereits eine Mitarbeiterin vollumfänglich eingearbeitet worden und stehe als Wissensträgerin in der neu zu gründenden Abteilung zur Verfügung. Außerdem sei es entsprechend einer seit 2019 existierenden Vereinbarung möglich, die Tätigkeiten des Arbeitnehmers G. ohne geänderte organisatorische Neuzuordnung auf Verrechnungsbasis für die neu zu gründende Abteilung durchzuführen, eine Versetzung sei deshalb nicht erforderlich. Weiterhin habe Herr I. von der Antragstellerin mit Mail vom 30.3.2023 auf Rückfrage mitgeteilt, dass sich bis zum 30.6.2023 die Zuständigkeiten im Buchungskreis 4400 nicht ändern würden.

4
Die Versetzung des Arbeitnehmers G. in die neu gegründete Abteilung SMD wurde wie geplant zum 1.4.2023 durchgeführt.

5
Unter dem 15.5.2023 erhielt Herr G. ein Schreiben der Antragstellerseite, mit dem er über den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Antragstellerin auf die H. GmbH gemäß § 613a BGB unterrichtet wurde, auf den Inhalt wird Bezug genommen (Anlage AST 1 zur Beschwerdebegründung vom 30.4.2025).

6
Zum 1.7.2023 erfolgte die Ausgliederung des Bereichs SMD AC AC OPS in die H. GmbH. Herr G. ist seitdem für die H. GmbH tätig, er hat dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses bislang nicht widersprochen. Gegen seine Versetzung hatte Herr G. ein einstweiliges Verfügungsverfahren angestrengt, dieses allerdings in der dortigen Sitzung vom 13.7.2023 zurückgenommen. Im vorliegenden Verfahren hat Herr G. (erfolglos) Akteneinsicht beantragt.

7
Die Antragstellerin trägt zur Begründung ihres Antrags vor: Der Beteiligte zu 2 sei über die geplanten Versetzungen ordnungsgemäß im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG informiert worden; für den Fall, dass der Beteiligte zu 2 diese Information für nicht ausreichend gehalten habe, habe er um Ergänzung bitten müssen, denn jedenfalls seien die gegebenen Informationen nicht offensichtlich unzureichend. Der Beschluss, der dem Widerspruch gegen die Versetzung zugrundeliege, sei nicht ordnungsgemäß gefasst worden, es fehlten Ausführungen zur Ausgestaltung der hybriden Betriebsratssitzung vom 23.3.2023. Die Antragstellerin steht deshalb auf dem Standpunkt, mangels ordnungsgemäßen Widerspruches des Beteiligten zu 2 gelte die Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers G. als erteilt (Antrag Z. 1).

8
Hilfsweise sei die Zustimmung jedenfalls zu ersetzen. Die Tätigkeit des Herrn G. habe sich durch die Versetzung nicht geändert, er sei am gleichen Arbeitsort als Controller RW mit unveränderter Entgeltgruppe eingesetzt, lediglich Organisationszugehörigkeit und Führungskraft hätten sich verändert. In der bisherigen Abteilung des Herrn G. seien dessen Aufgaben durch die Umstrukturierung weggefallen.

9
Die Beschlussfassung des Beteiligten zu 2 betreffend das Bestreiten der dringlichen Erforderlichkeit der vorläufigen Durchführung der Versetzung sei ebenfalls unwirksam, denn Ersatzmitglieder seien fehlerhaft nicht geladen worden.

10

Die vorläufige Durchführung der Versetzung des Arbeitnehmers G. sei dringend erforderlich gewesen. Zwar habe sich das Tagesgeschäft für ihn nicht sofort geändert, denn das System sei zunächst bis 30.6.2023 weiterhin gemeinsam von den Geschäftseinheiten MC und SMD genutzt worden, es sollten sich aber die künftigen Teams bereits vor dem geplanten Übergang auf die H. GmbH formieren, deshalb habe Herr G. sich neben dem Tagesgeschäft mit den künftigen Kollegen und Führungskräften umfangreich abstimmen sowie Schnittstellen und Abhängigkeiten definieren müssen. Die neu eingearbeitete Mitarbeiterin im Bereich LDA verfüge nicht über die entsprechenden Kompetenzen zur Weiterentwicklung und Optimierung des Systems, wie dies bei Herrn G. der Fall sei. Man brauche ihn deshalb als Erfahrungsträger, die neue Mitarbeiterin sei lediglich für die weniger komplexen Tätigkeiten als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung vorgesehen. Die seit 2019 existierende Vereinbarung, dass Leistungen auch ohne eine organisatorische Zuordnung zur LDA erbracht werden könnten, sei durch den geplanten Übergang in eine rechtlich selbstständige Einheit (H. GmbH) überholt. Die E-Mail des Mitarbeiters I. vom 30.4.2023 sei so zu verstehen, dass sich das Tagesgeschäft nicht sofort ändere, denn das Buchungssystem RLP werde bis 30.6.2023 von den Geschäftseinheiten MC und SMD gemeinsam genutzt.

11
Trotz des bereits erfolgten Betriebs(teil)überganges habe die Antragstellerin ein berechtigtes Interesse am vorliegenden Beschlussverfahren. Das hiesige Beschlussverfahren sei für eine eventuelle Klage des Herrn G. gegen seine Versetzung wohl vorgreiflich.

12
Die Antragstellerin hat deshalb erstinstanzlich beantragt,

1. festzustellen, dass die vom Beteiligten zu 2 am 23.3.2023 verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers G. in die Abteilung SMD AC AC OPS, am Standort A-Stadt, A-Straße, ab 1.4.2023 als erteilt gilt,

2. hilfsweise, die vom Beteiligten zu 2 am 23.3.2023 verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers G. in die Abteilung SMD AC AC OPS, am Standort A-Stadt, A-Straße, ab 1.4.2023 zu ersetzen,

3. hilfsweise festzustellen, dass die Versetzung des Mitarbeiters G. aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

13
Der Beteiligte zu 2 hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

14
Für die Anträge bestehe kein Rechtsschutzbedürfnis mehr, denn zum 1.7.2023 sei das Arbeitsverhältnis des Herrn G. auf die H. GmbH übergegangen. Das Ausscheiden des Herrn G. sei ein das vorliegende Verfahren erledigendes Ereignis.

15
Inhaltlich sei die Information der Antragstellerin zur beabsichtigten Versetzung nicht ausreichend gewesen, eine Darstellung zu den Folgen der beabsichtigten Versetzung fehle. Die Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG sei deshalb nicht angelaufen und der Zustimmungsersetzungsantrag bereits deshalb zurückzuweisen. Die jeweiligen Betriebsratsbeschlüsse seien ordnungsgemäß erfolgt, der Beteiligte zu 2 legt hierfür entsprechende Unterlagen vor (Anlagen AG 1 und AG 2 zum Schriftsatz des Beteiligten zu 2 vom 31.7.2023). Die Versetzung sei nicht erforderlich (gewesen), denn es sei unzutreffend, dass es für Herrn G. in der bisherigen Abteilung keine Aufgaben mehr geben würde. Teile seiner Tätigkeit seien vom Systemwechsel völlig unberührt. Dass die Serviceleistungen von Herrn G. und seinem Team zum 1.4.2023 endeten, bestreitet der Beteiligte zu 2.

16
Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen: Ihnen fehle das Rechtsschutzbedürfnis.

17

Die Antragstellerin benötige gerichtliche Hilfe zur Erreichung ihres Zieles nicht mehr. Der Bereich, in dem der betroffene Arbeitnehmer tätig gewesen sei, gehöre aufgrund Teilbetriebsüberganges nicht mehr zur Antragstellerin, damit sei die personelle Maßnahme beendet. Dass der betroffene Arbeitnehmer eventuell noch dem Betriebsübergang widersprechen könnte, sei unerheblich, denn die Zuordnung zum übergehenden Betriebsteil sei individualrechtlich und kollektivrechtlich wirksam aufgrund der Einhaltung des Mechanismus der §§ 99 ff. BetrVG erfolgt (de facto).

18
Der erstinstanzliche Beschluss wurde der Antragstellerseite am 3.4.2025 zugestellt, ihre Beschwerde ging am 18.2.2025 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg ein und wurde am 30.4.2025 begründet.

19
Die Antragstellerin wiederholt zunächst in Teilen ihren erstinstanzlichen Vortrag bzw. nimmt auf diesen Bezug. Sie hält ein Rechtsschutzbedürfnis für die Anträge für gegeben: Aufgrund des Verhaltens des Herrn G. müsse „die Beklagte“ (gemeint wohl: Die Antragstellerin) davon ausgehen, dieser wolle weiterhin in den Betrieb der Antragstellerin zurück. Das Arbeitsgericht übersehe, dass der Hauptantrag auf Feststellung der eingetretenen Fiktion gerichtet sei, sodass das Rechtsschutzbedürfnis nach § 256 ZPO beurteilt werden müsse. Ein Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO bestehe bereits dann, wenn dem Recht oder der Rechtslage des Klägers eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit drohe und wenn das erstrebte Urteil geeignet sei, die Gefahr zu beseitigen. Vorliegend drohe der Antragstellerin/Beschwerdeführerin die Gefahr, dass der Arbeitnehmer G. die Fehlerhaftigkeit des Unterrichtungsschreibens behaupte mit der Rechtsfolge, die Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 BGB sei gar nicht angelaufen. Allein diese Rechtsunsicherheit begründe das Rechtsschutzbedürfnis. Überdies könne der Antragstellerin nicht angelastet werden, dass die erstinstanzliche Kammer über Jahre hinweg unbesetzt geblieben sei, sodass zwischenzeitlich personelle Veränderungen eintraten.

20
Außerdem bestehe die Gefahr, dass, wenn die vorläufige personelle Maßnahme in Bezug auf Herrn G. aufgrund der Abweisung des Antrags mit extunc-Wirkung rückgängig gemacht sei, dies eine Angriffsfläche für das Unterrichtungsschreiben biete.

21
Eine Entscheidung sei auch aus Gesichtspunkten der Prozessökonomie angezeigt. Im vorliegenden Verfahren seien bereits umfangreiche Schriftsätze ausgetauscht worden. Wenn keine Entscheidung ergehe, werde eine erneute Überprüfung im Rahmen eines späteren Verfahrens bezüglich der Frage des ordnungsgemäßen Betriebsübergangs beim Arbeitnehmer G. erforderlich.

22
Die Antragstellerin/Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin stellt folgende Anträge:

1) Unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.01.2025 mit dem Az. 15 BV 59/23 wird festgestellt, dass die vom Beteiligten zu 2) am 23.03.2023 verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers G. in die Abteilung SMD AC AC OPS, am Standort A-Stadt, A-Straße, ab 01.04.2023 als erteilt gilt.

2.) Hilfsweise wird unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.01.2025 mit dem Az. 15 BV 59/23 für den Fall des Unterliegens des Antrages zu 1) beantragt, die vom Beteiligten zu 2) am 23.03.2023 verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers G. in die Abteilung SMD AC AC OPS, am Standort AStadt, A-Straße, ab 01.04.2023 zu ersetzen.

3.) Hilfsweise wird beantragt, unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.01.2025 mit dem Az. 15 BV 59/23 festzustellen, dass die Versetzung des Mitarbeiters G. aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

23
Der Beteiligte zu 2 stellt folgenden Antrag:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

24

Der Beteiligte zu 2 verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und trägt weiter vor: Nach der Rechtsbrechung des Bundesarbeitsgerichts ende eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz infolge der Ausgliederung jenes Bereichs, in den der Arbeitnehmer versetzt wurde. Auch sei aufgrund der Einhaltung des Mechanismus der §§ 99 ff. BetrVG faktisch davon auszugehen, dass die Versetzung kollektivrechtlich wirksam erfolgt sei. Das vorliegende Verfahren betreffe außerdem allein die personelle Einzelmaßnahme im Verhältnis Arbeitgeber-Betriebsrat und habe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine präjudizielle Wirkung zulasten des betroffenen Arbeitnehmers. Sofern die Antragstellerin die Laufzeit des Verfahrens beanstande, sei dies unverständlich, denn die lange Laufzeit gäbe ihr zunächst die Möglichkeit, die personelle Einzelmaßnahme (vorläufig) länger aufrechtzuerhalten. Außerdem sei das Rechtsschutzbedürfnis bereits zum 1.7.2023 entfallen; zu diesem Zeitpunkt seien noch Schriftsatzfristen in 1. Instanz gelaufen, eine erstinstanzliche Entscheidung hätte also nicht vor Erledigung der personellen Maßnahme erfolgen können.

25
Für den Antrag auf Feststellung der Dringlichkeit (§ 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG) sei nach Wegfall des Antrags auf Ersetzung der Zustimmung kein Raum mehr, eine solche Entscheidung komme regelmäßig nicht mehr infrage, wenn rechtskräftig über den Zustimmungsersetzungsantrag entschieden wurde.

26
Ergänzend wird auf die erst- und zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen sowie die Verhandlungsprotokolle Bezug genommen.

II.

27
1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und wurde von einer postulationsfähigen Person eingereicht, §§ 87 Abs. 2 S. 2, 11 Abs. 4 S. 2 i.V.m.

28
Abs. 2 Nr. 4 ArbGG.

29
Die Beschwerde erfolgte form- und fristgerecht binnen eines Monats nach Zustellung der erstinstanzlichen Entscheidung, §§ 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG. Der erstinstanzliche Beschluss, verkündet am 29.1.2025, wurde an die Beschwerdeführerin am 3.4.2025 zugestellt, die Beschwerde ging bereits am 18.2.2025 ein.

30
Die Beschwerde wurde frist- und ordnungsgemäß binnen 2 Monaten ab Zustellung der erstinstanzlichen Entscheidung begründet, §§ 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG. Die Beschwerdebegründung ging am 30.4.2025 beim Landesarbeitsgericht ein.

31
2. Die Beschwerde ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit zutreffender Begründung abgewiesen. Das Beschwerdegericht schließt sich deshalb der erstinstanzlichen Begründung an und macht sich diese zu eigen. Die nachfolgenden Ausführungen erfolgen ergänzend und im Hinblick auf den Vortrag der Beteiligten im Beschwerdeverfahren:

32
a. Für den Feststellungsantrag zu Z. 1 (festzustellen, dass die Zustimmung des Beteiligten zu 2 zur Versetzung des Arbeitnehmers G. als erteilt gilt), besteht kein Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 ZPO. Dieser Antrag ist deshalb unzulässig.

33
aa. Ein Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 ZPO ist auch bei Feststellungsanträgen im Beschlussverfahren Voraussetzung, §§ 80 Abs. 2 S. 1, 46 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz, 495 ZPO. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses nur zulässig, wenn der Kläger (bzw. hier: die Antragstellerin) ein rechtliches Interesse hat, das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen. Das hiernach erforderliche besondere Feststellungsinteresse ist Sachurteilsvoraussetzung. Deshalb ist es in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen. Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis durch

Zeitablauf während des Rechtsstreits zu einem vergangenen, bleibt eine Feststellungsklage nur zulässig, wenn sich aus der begehrten Feststellung noch Rechtswirkungen für die Zukunft ergeben können. Ist dies nicht der Fall und trägt der Kläger der geänderten Prozesssituation nicht durch eine – auch einseitig mögliche – Erledigterklärung und eine entsprechende Änderung seines Antrags Rechnung, muss die Klage als unzulässig abgewiesen werden (BAG, Urteil vom 6. 5. 2003 – 1 AZR 340/02 m.w.N.)

34
Ein Feststellungsinteresse ist gegeben, wenn dem Recht oder der Rechtslage eine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit droht und das erstrebte Urteil geeignet ist, diese Gefahr zu beseitigen. Eine solche Gefahr besteht in der Regel, wenn der Beklagte das Recht ernstlich bestreitet. Sie besteht hingegen nicht, wenn der Beklagten keinen Anlass zu der Annahme bietet, dass er die geltend gemachten Rechte verletzen wird. An der Eignung, die drohende Unsicherheit zu beseitigen, fehlt es, wenn die Feststellung im Hinblick auf ein anderes Verfahren begehrt wird und das angestrebte Feststellungsurteil in jenem Verfahren keine Bindungswirkung entfalten kann (BeckOK ZPO/Bacher, 57. Ed. 1.7.2025, ZPO § 256 Rn. 20 m.w.N. auf BGH-Rspr.)

35
bb. Im vorliegenden Fall ist zwischen den Beteiligten selbst kein gegenwärtiges Rechtsverhältnis (mehr) streitig. Die verfahrensgegenständliche Versetzung des Arbeitnehmers G. hat sich dadurch erledigt, dass die Abteilung, in der er bis 30.6.2023 tätig war (SMD AC AC OPS), mit Wirkung zum 1.7.2023 abgespalten und bei einer anderen juristischen Person (der H. GmbH) weitergeführt wurde bzw. wird. Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Frage, ob die beabsichtigte personelle Maßnahme auf Grund eines konkreten, an den Betriebsrat gerichteten Zustimmungsersuchens des Arbeitgebers angesichts der vom Betriebsrat vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist, wobei auf den Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung abzustellen ist (BAG, Urteil vom 16. 1. 2007 – 1 ABR 16/06 Rn. 18). Diese ursprüngliche personelle Maßnahme, so wie konkret im Informationsschreiben vom 16./17.3.2023 an den Betriebsrat herangetragen, hat durch die Ausgliederung ab 1.7.2023 geendet (BAG Beschluss vom 15.11.2022 – 1 ABR 15/21 Rn. 30).

36
cc. Die Antragstellerin begründet ihr Feststellungsinteresse damit, dass eine Gefahr oder Unsicherheit für sie in einem (möglichen) anderen Verfahren drohe, nämlich in einem solchen, das der Arbeitnehmer G. im Hinblick auf den Übergang seines Arbeitsverhältnisses nach ihrer Befürchtung noch anstrebe. Wenn nämlich – so jedenfalls versteht das Beschwerdegericht die Antragstellerin – eine Versetzung des Arbeitnehmers G. in die Abteilung SMD AC AC OPSD aus kollektivrechtlichen Gründen unwirksam sei, könne der Arbeitnehmer G. in einem anderen Verfahren möglicherweise behaupten, das Informationsschreiben an ihn vom 15.5.2023 sei falsch und die Frist für einen möglichen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses (§ 613a Abs. 6 ZPO) sei mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung nicht angelaufen.

37
Nach Auffassung des Beschwerdegerichts handelt es sich bei dieser von der Antragstellerin ins Feld geführten Möglichkeit bereits nicht um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis im Sinne des §§ 256 ZPO. Die Antragstellerin befürchtet lediglich, es könne – in der Zukunft – zu der beschriebenen Konstellation kommen.

38
Darüber hinaus war der Arbeitnehmer G. durch ein Vorgehen der Antragstellerin nach § 100 BetrVG tatsächlich (wenn auch nur vorläufig) zum Zeitpunkt seiner Unterrichtung und auch noch unmittelbar vor dem (Teil-)Betriebsübergang kollektivrechtlich korrekt der Abteilung SMD AC AC OPS zugeordnet. Der Beteiligte zu 2 wurde mit Schreiben der Antragstellerin vom 29.3.2023 über die vorläufige Durchführung der Versetzung gemäß § 100 Abs. 2 S. 1 BetrVG unterrichtet. Diese Unterrichtung ist wegen der am 23.3.2023 erfolgten Zustimmungsverweigerung zur beabsichtigten Versetzung auch unverzüglich erfolgt. Unverzüglich bedeutet nicht sofort, es sind vielmehr die berechtigten Belange der Beteiligten angemessen zu berücksichtigen und es ist dem Handelnden ein nach den Umständen des Einzelfalles zu bemessener Zeitraum (Prüfungs- und Überlegungszeit) zuzubilligen, damit er eine mögliche Entscheidung überdenken kann (BeckOK BGB/Wendtland, 75. Ed. 1.8.2025, BGB § 121 Rn. 7 zur grundlegenden Norm des § 121

BGB). Diesen Zeitraum hat die Antragstellerin eingehalten. Die Antragstellerin hat auch, nachdem der Beteiligte zu 2 unter dem 3.4.2023 die dringende Erforderlichkeit der vorläufigen Durchführung der Versetzung bestritten hat, binnen 3 Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung und die Feststellung der Dringlichkeit beantragt, Ihr diesbezüglicher Antrag ging am 6.4.2023 beim Arbeitsgericht ein. Damit durfte sie in kollektivrechtlich korrekter Art und Weise den Arbeitnehmer G. vorerst versetzen bzw. seine Versetzung vorerst aufrechterhalten. Die vorläufige Versetzung konnte/musste gemäß § 100 Abs. 3 S. 1 BetrVG erst 2 Wochen nach einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung enden.

39
Soweit sich die Antragstellerin in ihrer Beschwerdebegründung (dort Z. 3) auf eine Kommentierung in Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 100, Rn. 58 bezieht und hieraus herleiten möchte, eine Antragsabweisung im vorliegenden Verfahren führe gegebenenfalls dazu, dass die Versetzung ex tunc unwirksam sei, so beschäftigt sich diese Kommentarstelle ersichtlich in erster Linie mit der bis 1972 geltenden Rechtslage. Für die aktuelle Rechtslage hat es dabei zu bleiben, dass der betroffene Arbeitnehmer ab Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung nicht mehr auf dem neuen Arbeitsplatz arbeiten muss. Darüber hinaus führt eine Abweisung des Antrags als unzulässig zu keiner materiellrechtlichen Bindung hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen der Antragstellerin. Materielle Rechtskraft kommt zwar auch Urteilen zu, in denen die Klage deshalb abgewiesen wird, weil sie unzulässig ist. Die Rechtskraft des Prozessurteils beschränkt sich hier aber auf die konkret fehlende Zulässigkeitsvoraussetzung; sie bezieht sich damit nicht auf den materiellrechtlichen Streitgegenstand (BeckOK ZPO/Gruber, 57. Ed. 1.7.2025, ZPO § 322 Rn. 35); diese Rechtslage hat wegen der bereits dargestellten Verweisung in die ZPO auch im Beschlussverfahren zu gelten.

40
Schließlich scheitert das Feststellungsinteresse auch daran, dass eine Entscheidung im vorliegenden Verfahren (an dem der Arbeitnehmer G. nicht beteiligt ist) keine präjudizielle Wirkung zu seinen Lasten für ein von ihm gegebenenfalls angestrengtes weiteres individualrechtliches Verfahren hat (BAG, Beschluss vom 03.05.1994 – 1 ABR 58/93 II.2.c.cc; BAG Beschluss vom 22.03.1983 – 1 ABR 49/81) Diese Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts beziehen sich zwar auf Zustimmungsersetzungsverfahren zu Eingruppierungen, die Argumentation, dass der Arbeitnehmer im Beschlussverfahren keine Möglichkeit hat, seine Argumente einzubringen, da er am Beschlussverfahren nicht beteiligt ist, gilt aber ebenso bei Zustimmungsersetzungsverfahren zu Versetzungen.

41
dd. Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, es könne nicht zu Ihren Lasten gehen, dass eine gerichtliche Entscheidung sich „über Jahre“ (konkret ab Antragseingang bis zur Entscheidungsverkündung: Rund ein 3/4 Jahre) hingezogen habe, so ist dies im Hinblick auf die Frage des Feststellungsinteresses rechtlich nicht relevant. Festzuhalten bleibt aber, dass das den Antrag erledigende Ereignis, nämlich die Ausgliederung des Bereichs SMD AC AC OPS, bereits 3 Monate nach Antragseingang stattfand. Eine zeitnähere erstinstanzliche Gerichtsentscheidung, mit der nach dem üblichen Verlauf frühestens 4 – 6 Monate nach Antragseingang zu rechnen gewesen wäre, hätte also an der Situation der Antragstellerin nichts geändert.

42
b. Für den Hilfsantrag zu Z. 2 (gerichtliche Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers G.), der wegen der Abweisung des Antrages zu Z. 1 zur Entscheidung angefallen ist, besteht kein Rechtsschutzbedürfnis. Dieser Antrag ist deshalb ebenfalls unzulässig.

43
aa. Das Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Antrag als unzulässig abzuweisen. Bei Leistungs- und Gestaltungsklagen ist es regelmäßig gegeben. Es folgt in der Regel aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Ob der Anspruch besteht, ist grundsätzlich eine Frage der Begründetheit. Besondere Umstände können aber bereits das Verlangen, in die materiellrechtliche Sachprüfung einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt, wenn ein einfacherer oder billigerer Weg zur Verfügung steht oder wenn der Antragsteller offensichtlich gerichtlicher Hilfe zur Erreichung seines Ziels nicht (mehr) bedarf.

44

Der Antrag eines Arbeitgebers, die Zustimmung der Personalvertretung zu einer beabsichtigten endgültigen personellen Maßnahme nach § 88 VIII TV PV – oder nach § 99 IV BetrVG – gerichtlich zu ersetzen, setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahme noch beabsichtigt. Hat er diese Absicht aufgegeben, bedarf es der Zustimmung der Personalvertretung – oder des Betriebsrats – sowie einer diese Zustimmung ersetzenden gerichtlichen Entscheidung offensichtlich nicht. Dies gilt auch dann, wenn er nunmehr eine andere personelle Maßnahme plant. Er muss dann das Mitbestimmungsverfahren zu dieser Maßnahme durchführen (BAG, Beschluss vom 8. 12. 2010 – 7 ABR 99/09 Rn. 12-14 m.w.N.)

45
bb. Im hier zu entscheidenden Fall hat die Versetzung des Arbeitnehmers G. in den Bereich SMD AC AC OPS durch die Ausgliederung dieses Bereichs zum 1.7.2023 geendet (siehe oben II.2.a.bb.) Die Antragstellerin bedarf der Zustimmung des Beteiligten zu 2 zu dieser Maßnahme nicht mehr.

46
c. Für den ebenfalls als Hilfsantrag gestellten Antrag zu Z. 3 (Feststellung der Dringlichkeit der Versetzung des Arbeitnehmers G.) fehlt ebenfalls das Feststellungsinteresse. Dieser Antrag ist deshalb unzulässig.

47
aa. Zur Notwendigkeit des Vorliegens eines Feststellungsinteresses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung und zu dessen grundsätzlichen Voraussetzungen kann nach oben (II.2.a.aa.) verwiesen werden.

48
bb. Dieser Antrag hat sich durch Beendigung der personellen Maßnahme (Ausgliederung des Bereichs SMD AC AC OPS), auf die er sich bezieht, ebenfalls erledigt. Das Interesse an der Feststellung der Dringlichkeit der Maßnahme kann nicht weiter gehen als das Interesse an der Maßnahme selbst. Die Antragstellerin begründet auch nicht gesondert, worin das Feststellungsinteresse gerade an der Feststellung der Dringlichkeit bestehen sollte. Auch eine Implikation auf ein mögliches durch Hertel geführtes individualrechtliches Verfahren vermag das Gericht hier nicht zu erkennen. Hierzu gelten sinngemäß die vorstehenden Ausführungen (II.2.a.cc.)

49
3. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein rechtlich begründeter Anlass, vergleiche §§ 92 Abs. 1 i.V.m. 72 Abs. 2 und 3 ArbGG. Eine Kostenentscheidung ist mit Blick auf §§ 2 Abs. 2 GKG i.V.m. 2a Abs. 1 ArbGG nicht veranlasst (vgl. BAG, Beschluss vom 2. 10. 2007 – 1 ABR 59/06).