ArbG Nürnberg, Beschluss v. 29.01.2025 – 15 BV 59/23

Titel:

Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung – fehlendes Rechtsschutzbedürfnis

Normenketten:

BetrVG § 99 Abs. 4
BGB § 613a
ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Ein Antrag des auf Zustimmungsersetzung zur Versetzung eines Arbeitnehmers nach § 99 BetrVG ist mangels Rechtsschutzbedürfnis unzulässig, wenn durch einen zwischenzeitlichen Betriebsübergang nach § 613a BGB das betroffene Arbeitsverhältnis nicht mehr im Unternehmen der Arbeitgeberin besteht. (Rn. 13) (redaktioneller Leitsatz)
2. In diesem Fall begründet auch ein etwaig fortbestehendes Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB kein Rechtsschutzbedürfnis, wenn die kollektivrechtliche Zuordnung ordnungsgemäß erfolgt ist. (Rn. 14) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Versetzung eines Arbeitnehmer, Zustimmungsersetzung, Rechtsschutzbedürfnis, Arbeitsverhältnis, betriebsverfassungsrechtlich überholt, Widerspruchsrecht, Betriebsübergang, Zeitpunkt der Antragstellung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Beschluss vom 23.09.2025 – 7 TaBV 5/25

Tenor

Die Anträge werden abgewiesen.

Tatbestand

1
Die Beteiligten streiten über die Zustimmungsersetzung zu einer Versetzung zweier ehemaliger Mitarbeiter der Antragstellerin. Der Beteiligter zu 2) ist der am Standort A-Stadt gebildete Betriebsrat der Antragstellerin.

2
Mit Schreiben vom 16./17.03.2023 informierte die Antragstellerin den Beteiligten zu 2) nach § 99 BetrVG über die beabsichtigte Versetzung zweiter Arbeitnehmer in die Abteilung SMD AC AC OPS. Der Beteiligte zu 2) hat hierbei auch der Versetzung der Versetzung des Arbeitnehmers C. am 23.03.2023 schriftlich widersprochen. Mit Schreiben vom 29.03.2023 teilte die Antragstellerin dem Beteiligten zu 2) mit, dass die Versetzung des Arbeitnehmers C. aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei und deshalb vorläufig durchgeführt werden würde. Der Beteiligte zu 2) reagierte mit Schreiben vom 03.04.2023 und verneinte die Dringlichkeit.

3
Die Arbeitsverhältnisse der beiden verfahrensgegenständlichen Beschäftigten sind zum 01.07.2023 von der Antragstellerin im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf die ... GmbH übergegangen. Die beiden Beschäftigten haben Mitte Mai 2023 ein entsprechendes Informationsschreiben erhalten und dem Betriebsübergang nicht widersprochen.

4
Bezüglich des Mitarbeiters G. wurde das Verfahren von den Beteiligten übereinstimmend für erledigt erklärt und insoweit eingestellt.

5
Die Antragstellerin ist der Auffassung, dass sie weiterhin ein Rechtsschutzbedürfnis zur Durchführung dieses Verfahrens habe, da betroffenen Mitarbeiter nach § 613a Abs. 6 BGB auch jetzt noch dem

Betriebsübergang widersprechen könnte, wenn sie im vorliegenden Fall unterliegen würde, da der Arbeitnehmer dann mangels kollektivrechtlich wirksamer Zuordnung zum übergehenden Betriebs(teil) eine fehlerhafte Belehrung nach § 613a Abs. 5 BGB erhalten hätte.

6
Sie beantragt daher mit ihrem am 06.04.2023 eingeleiteten Beschlussverfahren zuletzt

1. festzustellen, dass die vom Beteiligten zu 2) am 23.03.2023 verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers C. in die Abteilung SMD AC AC OPS, am Standort A-Stadt, A-Straße, ab 01.04.2023 als erteilt gilt.

2. hilfsweise, die vom Beteiligten zu 2) am 23.03.2023 verweigerte Zustimmung zur Versetzung des Arbeitnehmers C. in die Abteilung SMD AC AC OPS, am Standort A-Stadt, A-Straße, ab 01.04.2023 zu ersetzen.

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

7
Der Beteiligte zu 2) beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

8
Er ist der Ansicht, dass die Antragstellerin auf Grund des Betriebsüberganges kein Rechtsschutzinteresse mehr an der Fortführung des Verfahrens habe.

9
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Protokoll der Anhörung vom 29.01.2025 verwiesen.

Gründe

10
Die Anträge sind unzulässig. Es mangelt der Antragstellerin insoweit an einem notwendigen Rechtsschutzbedürfnis.

11
1. Der Hauptantrag ist unzulässig.

12
a) Das Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Antrag als unzulässig abzuweisen. Während das Rechtsschutzbedürfnis bei Feststellungsanträgen in Gestalt des rechtlichen Interesses an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung nach § 256 Abs. 1 ZPO stets gesondert geprüft werden muss, ist es bei Leistungs- und Gestaltungsklagen 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 (BAG, Beschluss vom 8. 12. 2010 – 7 ABR 99/09, juris). 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 (BAG, a.a.O.).

13
b) Unter Beachtung dieser Grundsätze ist ein Rechtsschutzbedürfnis nicht gegeben, da die Antragstellerin gerichtliche Hilfe zur Erreichung ihres Zwecks nicht mehr benötigt. Die Frage, ob die Zustimmung zur Versetzung mangels ordnungsgemäßer Zustimmungsverweigerung eventuell als erteilt gilt, hat keinerlei rechtliche Relevanz mehr für die Antragstellerin. Gegenstand eines Verfahrens auf Ersetzung der Zustimmung zu einer Einstellung oder Versetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist 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.

Verfahrensgegenstand ist hingegen somit gerade nicht, ob die Maßnahme im Zeitpunkt der Antragstellung durch den Arbeitgeber zulässig war. Diese gegenwarts- und zukunftsbezogene Frage ist nach Maßgabe der Rechtslage im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung zu beantworten (BAG 16. 1. 2007 – 1 ABR 16/06, Rz. 18, juris). Durch den (Teil-)Betriebsübergang gehört der Bereich, in dem der betroffene Arbeitnehmer seitdem dauerhaft tätig war, aber gerade nicht mehr zum Unternehmen der Antragstellerin. Damit endete die personelle Maßnahme, wie sie sich ursprünglich darstellte (BAG 15.11.2022 – 1 ABR 15/21, juris). Demzufolge wäre dann auch ein eventueller Antrag des Beteiligten zu 2) nach § 101 BetrVG in Folge eines (Teil-)Betriebsübergangs unbegründet (BAG, a.a.O.). Die Angelegenheit ist somit aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht überholt.

14
c) Soweit die Antragstellerin ein Rechtsschutzbedürfnis daraus ableiten möchte, dass ihrer Auffassung nach der betroffene Mitarbeiter auch jetzt noch dem Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 6 BGB eventuell widersprechen könnte, kann dem nicht gefolgt werden. Ein Arbeitsverhältnis wird zwar in der Tat nur von einem Betriebs(teil)übergang im Sinne von § 613a Abs. 1 BGB erfasst, wenn der Arbeitnehmer zuvor individual- und gegebenenfalls kollektivrechtlich wirksam der dann übergehenden wirtschaftlichen Einheit zugeordnet wurde (BAG 21.3.2024 – 2 AZR 79/23, juris). Letzteres war aber ja gerade auf Grund der Einhaltung des Mechanismus der §§ 99 f. BetrVG durch die Antragstellerin de facto der Fall.

15
d) Das zuvor Genannte gilt auch für die beiden Hilfsanträge, über welche auf Grund des Eintritts der innerprozessualen Bedingungen des Unterliegens mit dem Hauptantrag ebenfalls zu entscheiden war.