



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

Beschluss

in dem Beschlussverfahren

1. **A...** - Antragsteller, Beschwerdeführer und Beteiligter zu 1 -

g e g e n

2. **B...** - Antragsgegnerin, Beschwerdegegnerin und Beteiligte
zu 2 -

3. **C...** - Beteiligte zu 3 -

wegen: einstweiliger Verfügung/Arrest

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg **V e t t e r** als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Grönhardt und Pflaum aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31.08.2005

für Recht erkannt:

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 16.08.2005, Az. 2 BVGa 5/05, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten im Wege einstweiliger Verfügung über den Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung der Verlagerung der Beschäftigten sowie über die Verpflichtung zur Herausgabe von Überleitungsverträgen.

Antragsteller ist der in der Filiale A... bestehende einköpfige Betriebsrat. Diese Filiale gehörte bisher zum Unternehmen der Beteiligten zu 2.), die eine Vielzahl von Einzelhandelsfilialen betreibt. Mit Schreiben vom 29.07.2005 wurde sämtlichen Beschäftigten der Filiale A... mitgeteilt, dass mit Wirkung ab 01.08.2005 sämtliche Betriebsmittel auf die Beteiligte zu 3.) übertragen worden seien und dass die Arbeitsverhältnisse mit diesem Datum auf die Beteiligte zu 3.) übergängen.

Mit ihrem Antrag vom 09.08.2005 hat der Antragsteller vorgebracht, sämtliche fünfzehn Beschäftigte der Filiale hätten sich am 24.06.2005 in der aktuellen Tarifrunde im Einzelhandel in Bayern mit einem Warnstreik für Lohnerhöhungen und die Sicherung der Tarifregelungen eingesetzt. An diesbezüglichen Streikmaßnahmen hätten auch Beschäftigte der Filialen in D... und E... teilgenommen. Die Beteiligte zu 2.) habe dies zum Anlass genommen, die Schließung der Filiale in D... anzukündigen und die Filiale in E... aus dem Unternehmen auszugliedern. In F... sei der Hauptinitiatorin der Betriebsratswahl gekündigt worden. Die Beschäftigten der Filiale A... hätten nun ein Überleitungsschreiben erhalten; sie würden an die Beteiligte zu 3.) ausgliedert. Offensichtlich habe die Beteiligte zu 2.) einen Zusammenhang zwischen Betriebsräten und Streikmaßnahmen hergestellt und aus diesem Grund auch den Betriebsübergang herbeigeführt. Sie habe mit unzulässigen Mitteln auf die Streikteilnahme reagiert, um Mitarbeiter hierfür „zu bestrafen“. Dies begründe den Anspruch aus § 23 Abs. 3 in Verbindung mit § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Die Beteiligte zu 2.) habe ihre Pflichten gröblich verletzt; die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats beinhalte die Überwachung der Einhaltung der Rechtsordnung. Hieraus ergebe sich sein Anspruch. Der Anspruch auf die Herausgabe der Überleitungsverträge ergebe sich aus § 80 Abs. 2 S. 1 und 2 BetrVG. Der Betriebsrat müsse hierdurch in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben und Mitbestimmungstatbestände ergäben. Hierzu müsse der Arbeitgeber entsprechende Unterlagen zur Verfügung stellen. Der Verfügungsgrund ergebe sich daraus, dass bei einem Übergang zum 01.08.2005 für die Mitarbeiter Fakten geschaffen würden. Mit den Überleitungsverträgen könne wenigstens noch innerhalb der Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 BGB geprüft werden, ob den Mitarbeitern Nachteile drohten.

Der Antragsteller hat daher vor dem Arbeitsgericht folgende Anträge gestellt:

1. Der Beteiligten zu 2.) wird untersagt, die Beschäftigten in den Betrieb der Beteiligten zu 3.) zu verlagern, weil einzelne Beschäftigte des Betriebs, der verlagert werden soll, an einem Warnstreik, zu dem die Gewerkschaft ver.di im Rahmen der Tarifaueinanderset-

zungen 2005 im Einzelhandel in Bayern aufgerufen hat teilgenommen haben.

2. Die Beteiligten zu 2.) und 3.) werden verpflichtet, dem Antragsteller die Überleitungsverträge von der Beteiligten zu 2.) auf die Beteiligten zu 3.) zur Verfügung zu stellen.
3. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtungen aus den Nummern 1. und 2. wird der Beteiligten zu 2.) und für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus der Nummer 3. ein Ordnungsgeld bis zu jeweils € 250.000,-, ersatzweise Ordnungshaft, angeordnet.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Die Antragsgegnerin hat erklärt, die Filialen in D... und in F... gehörten zu einer anderen Gesellschaft. Mit Wirkung zum 31.08.2005 seien 81 Filialen auf die Beteiligte zu 3.) übertragen werden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag mit Beschluss vom 16.08.2005 abgewiesen. Eine Begründung lag bis zum Anhörungstermin nicht vor.

Mit seiner am 22.08.2005 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und gleichzeitig begründeten Beschwerde wendet sich der Antragsteller unter Wiederholung seines Vortrags gegen die Abweisung des Antrages.

Der Antragsteller beantragt in der Beschwerdeinstanz Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses. Im Übrigen wiederholt er seine Anträge.

Die Beteiligten zu 2.) und 3.) beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie halten den arbeitsgerichtlichen Beschluss für zutreffend.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Beschwerdeschrift Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig (§§ 87 ff. ArbGG). Sie ist insbesondere in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66, 89 ArbGG).
2. Die Beschwerde ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen.
 - a. Der Antrag auf Unterlassung ist in der vorliegenden Form nicht zulässig. Dies gilt zunächst, soweit der Antrag mit der Formulierung „weil einzelne Beschäftigte“ eine Einschränkung im Untersagungsantrag vorgenommen hat. Nach dem Wortlaut soll die Verlagerung nur in diesem Fall untersagt sein. Der Halbsatz stellt eine einschränkende Bedingung für die Untersagung dar. Diese Bedingung besteht in einem Kausalzusammenhang, einem Motiv. Sie enthält keine leicht nachprüfbare, nach außen sichtbare Tatsache. Ob ein solches Motiv vorliegt, müsste im jeweiligen Einzelfall geprüft werden. Hierzu ist das Vollstreckungsverfahren nicht geeignet. Schon allein aus diesem Grund fehlender Bestimmtheit ist der Antrag auf Untersagung unzulässig.
 - b. Der Antrag wäre auch ohne diese Einschränkung unzulässig. Auch der Hauptteil des Antrags, die begehrte Untersagung, „die Beschäftigten in den Betrieb der Beteiligten zu 3.) zu verlagern“, ist nicht bestimmt genug. Aus der Antragsbegründung ergibt sich, dass eine tatsächliche „Verlagerung“ der Beschäftigten nicht geplant ist. Sie sollen am bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden. Es soll lediglich ein Betriebsinhaberwechsel, ein Betriebsübergang auf die Beteiligte zu 3.) stattfinden – oder schon stattgefunden haben. Mit einer „Verlagerung“ der Beschäftigten hat dies nichts zu tun. Die Kammer kann mit dieser Antragstellung keine konkrete Handlung erkennen, die der Beteiligten zu 2.) und untersagt sein soll. Geht es dem Betriebsrat darum, dass die Beschäftigten Arbeitsverträge mit der Beteiligten zu 2.) behalten sollen? Geht es ihm darum, dass der Beteiligten zu 2.) verboten werden soll, die Filiale – einen Betriebsteil – nicht zur Weiterführung an die Beteiligte zu 3.) zu verkaufen oder innerhalb des Konzerns weiterzugeben? Soll es ihr verboten sein, bestimmte Betriebsmittel zu übertragen? Soll sie gezwungen sein, die Führung des Betriebs in eigener Verantwortung zu behalten? All dies ist nicht beantragt. In der vorliegenden Form kann die Kammer mit dem Antrag mangels konkret zu verbietender Verpflichtungen nichts anfangen.
 - c. Beim Verpflichtungsantrag hat die Kammer bezüglich des Bestimmtheitsgrundsatzes ebenfalls erhebliche Bedenken. Zum einen ist er in der gestellten Form zumindest ungenau formuliert. Es geht dem Betriebsrat offensichtlich darum, diejenigen Verträge zu erhalten, aufgrund derer die Betriebsführung an der A... Filiale von der Beteiligten zu 2.) auf die Beteiligte zu 3.) übertragen worden ist. Dies müsste im Antrag zum Ausdruck gebracht werden. Zum anderen ist nicht erkennbar, welche Verträge der Betriebsrat meint. Wie soll erkennbar sein, durch Vorlage welcher Verträge die Beteiligte zu 2.) einen solchen Anspruch erfüllt hätte? Der Betriebsrat hätte wohl vorher auf entsprechende Auskunft klagen müssen. Eine Stattgabe des Antrags in der vorlie-

genden Form wäre nicht vollstreckbar. Schließlich ist auch nicht klar, ob mit der Formulierung „zur Verfügung stellen“ Einsichtnahme oder Aushändigung begehrt wird, zumal sich der Antrag offenbar auf das Original der Verträge beziehen soll.

- d. Der Antrag auf Untersagung wäre aber selbst dann, wenn man ihn konkretisierend auslegen könnte, nicht begründet. Es besteht schon kein Verfügungsanspruch. Die Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG, auf die sich der Antragsteller stützt, ist zum einen – wegen des Erfordernisses der „rechtskräftigen“ Entscheidung in § 23 Abs. 3 S. 2 BetrVG und weil der Anspruch stets auf ein künftiges Verhalten gerichtet ist – nicht für eine Geltendmachung im Wege einstweiliger Verfügung geeignet (vgl. hierzu etwa Thüsing in Richardi, BetrVG, 9. Aufl. 2004, § 23 Rn. 103; a.A. z.B. Oetker in GK-BetrVG, 7. Aufl. 2002, § 23 Rn. 189 f.; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl. 2004, § 23 Rn. 76, jeweils mit umfangreichen Nachweisen).

Dies kann jedoch letztlich dahinstehen. Die Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG gibt dem Betriebsrat zum anderen nämlich nur dann Rechte, wenn seine eigene Rechtsstellung oder wenn Mitbestimmungsrechte betroffen sind oder sein können. Dies ist jedoch ersichtlich nicht der Fall. Nach der Darstellung auch des Antragstellers soll der gesamte Betriebsteil, für den der Betriebsrat gebildet ist, auf die Beteiligte zu 3.) übertragen werden. Damit scheiden Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG von vornherein aus, weil es sich nicht um eine Betriebsänderung handelt. Die Mitarbeiter sollen an ihrer Beschäftigungsstelle bleiben, weder gekündigt noch versetzt werden. Damit scheiden Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten nach §§ 99 ff. BetrVG aus. Dass sich wegen des Betriebsübergangs Arbeitsbedingungen, für die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bestehen, ändern würden, ist in keiner Weise ersichtlich. Betriebsvereinbarungen und Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gelten fort, weil die gesamte betriebliche Einheit übergehen soll oder übergegangen ist. Damit sind Mitbestimmungsrechte durch den Inhaberwechsel in keiner Weise erkennbar.

Auch der Antragsteller benennt lediglich die Vorschrift des § 75 BetrVG als Norm, aus welcher er sein Überwachungsrecht – Benachteiligung der Arbeitnehmer wegen gewerkschaftlicher Betätigung – ableitet. § 75 BetrVG begründet aber kein Mitbestimmungsrecht auf Unterlassung von Maßnahmen, in denen der Betriebsrat eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes oder eine Maßregelung von Arbeitnehmern sieht (so schon BAG vom 10.11.1987, 1 ABR 55/86, EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 19; BAG vom 28.05.2002, 1 ABR 32/01, EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 29; a.A. Fitting u.a., a.a.O., § 75 Rn. 99; Kreutz in GK-BetrVG, a.a.O., § 75 Rn. 136 ff.). Nähme man einen solchen Anspruch an, ergäbe sich für den Betriebsrat ein vom Gesetzgeber, wie § 23 Abs. 3 BetrVG zeigt, nicht gewollter umfassender Anspruch zur Geltendmachung von Rechten einzelner Arbeitnehmer.

Selbst wenn man aber einen eigenständigen Anspruch bei behaupteter Verletzung des § 75 Abs. 1 BetrVG annehmen wollte, wäre der hier zur Entscheidung gestellte Antrag nicht begründet. Der Betriebsrat müsste in diesem Fall konkrete Maßnahmen benennen, die die betroffenen Arbeitnehmer benachteiligen würden. Solche Maßnahmen sind nicht erkennbar. Der bloße

Übergang einer betrieblichen Einheit, für die ein Betriebsrat gebildet ist, stellt nach § 613a BGB grundsätzlich für die betroffenen Arbeitnehmer keinen Nachteil dar, weil ihre Rechtsstellung nach den gesetzlichen Vorschriften in vollem Umfang erhalten bleibt. Genau diesen allein im Betriebsübergang liegenden Nachteil unterstellt jedoch der Antragsteller. Irgendwelche erkennbaren sonstigen Nachteile hat der Antragsteller nicht benannt. Wenn überhaupt, dann könnten dem Arbeitgeber nur solche im Einzelnen aufgeführten, gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßende Benachteiligungen untersagt werden.

- e. Kein Verfügungsanspruch besteht auch, soweit der Antragsteller verlangt, die Überleitungsverträge zur Verfügung zu stellen. Auch § 80 Abs. 2 S. 1 und 2 BetrVG gibt einen solchen Anspruch im konkreten Fall nicht. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die „zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen“. Die Kammer kann nicht erkennen, welche Aufgaben dem Betriebsrat im Zusammenhang mit dem Betriebsinhaberwechsel zukommen würden. Wie dargestellt ist hier die gesamte Einheit, für die der Betriebsrat gebildet ist, übergegangen. Mitbestimmungsrechte und Nachteile der Arbeitnehmer sind nicht ersichtlich. Für die Kammer ist auch nicht nachvollziehbar, inwieweit sich solche Mitbestimmungsrechte oder Nachteile aus Überleitungsvereinbarungen zwischen dem ursprünglichen und dem neuen Betriebsinhaber ergeben sollten; dies unterstellt der Antragsteller, ohne die erwarteten Erkenntnisse und ihren Bezug auf die Arbeitnehmer zu konkretisieren. Unabhängig hiervon steht das Recht, derartige Unterlagen verlangen zu können, allein dem Wirtschaftsausschuss zu (§ 106 Abs. 3 Nr. 8 bzw. Nr. 10 BetrVG), nicht dem Betriebsrat selbst. Für diesen bleibt die Vorschrift des § 80 Abs. 2 BetrVG; die Konzeption des Gesetzes mit den abgestuften Rechten des Wirtschaftsausschusses verbietet die Annahme, dass dem Betriebsrat dieselben Rechte zustünden, ohne dass ein konkretes Mitbestimmungsrecht in Frage steht, zu dessen Klärung die Unterlagen benötigt werden. Da ein solches Recht nicht betroffen, geltend gemacht oder in sonstiger Weise ersichtlich ist, kann der Antragsteller nicht verlangen, Überleitungsvereinbarungen ausgehändigt zu bekommen oder zur Einsicht zu erhalten.
- f. Auch ein Verfügungsgrund besteht nicht. Der Antragsteller trägt selbst vor, dass die Überleitung bereits zum 01.08.2005 – also vor Antragseingang – durchgeführt war. Sie kann, weil bereits durchgeführt, nicht mehr mit Wirkung für die Zukunft untersagt werden, wie der Betriebsrat in seinem Antrag unterstellt. Wenn überhaupt, könnte allenfalls ein Anspruch auf Rückgängigmachen bestehen, der jedoch nicht erhoben worden ist.

Ähnliches gilt für den Anspruch bezüglich der Überleitungsverträge. Die Argumentation, der Betriebsrat benötige die Verträge, damit er die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Widerspruchsrechtes nach § 613a Abs. 6 BGB beraten könne, überzeugt nicht. Zum einen gehört die Beratung der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang nicht zu Aufgaben des Betriebsrats. Zum anderen haben die Arbeitnehmer ein Überleitungsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB erhalten. Sind die darin enthaltenen Informationen zutreffend, so benötigen die Arbeitnehmer die Überleitungsverträge nicht, um die Folgen des Betriebsübergangs abzuschätzen. Waren sie falsch, so bleibt ihnen das Wider-

spruchsrecht erhalten (BAG vom 24.05.2005, 8 AZR 398/04, EzA-Schnelldienst 12/2005, S. 3). Ein Grund dafür, dass der Betriebsrat die Verträge möglichst schnell erhalten müsste, so schnell, dass die Angelegenheit nicht im Hauptsacheverfahren geklärt werden könnte, besteht daher nicht.

3. Nach alldem hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Die Beschwerde ist zurückzuweisen ist. Einer Kostenentscheidung bedarf es im Hinblick auf § 12 Abs. 5 ArbGG nicht.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist nach dem Gesetz ein Rechtsmittel nicht statthaft (§ 92 Abs. 1 S. 3 ArbGG).

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Grönhardt, Ehrenamtlicher Richter

Pflaum, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 31. August 2005