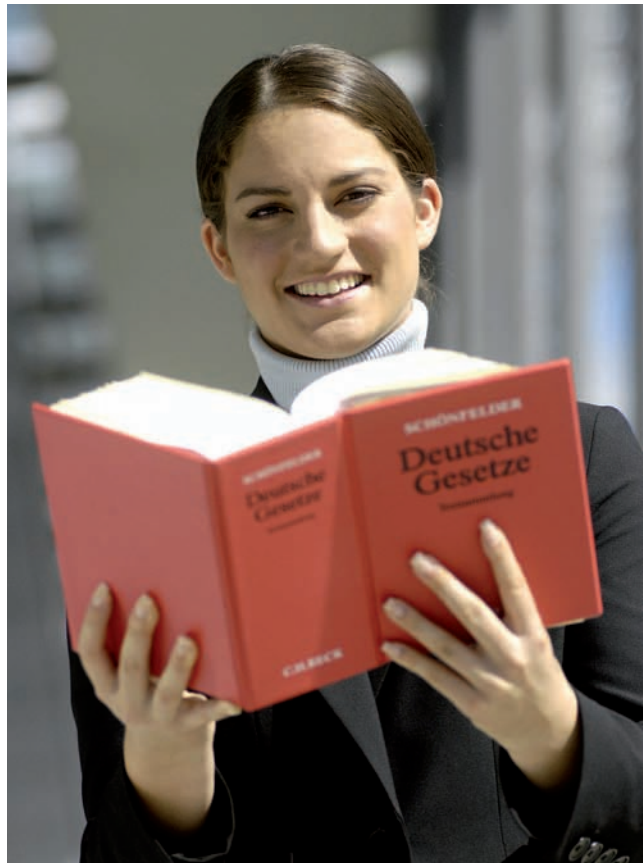


Jetzt aber dalli ...

Die einstweilige Verfügung



Normale Gerichtsverfahren brauchen unter Umständen sehr viel Zeit. Davon kann so mancher Betriebsrat berichten. Dass es bei Gericht bisweilen auch recht schnell gehen kann, darüber informiert Michael H. Korinth, der die einstweilige Verfügung vorstellt.

Eine Situation, wie sie überall geschehen kann: Am Mittwochmorgen kündigt der Geschäftsführer an, dass man in vier Tagen am nächsten Sonntagsverkauf teilnehmen wird. Mitbestimmung des Betriebsrats? – Fehlanzeige: „Sie wollen doch wohl nicht Arbeitsplätze gefährden!“ Nein, das will der Betriebsrat nicht, aber mitreden schon. Hier ist nur ein schneller Rat auch ein guter Rat, da die normalen „Mühlen“ des Arbeitsgerichts viel zu langsam arbeiten. Deshalb gibt es auch im Beschlussverfahren die Möglichkeit, eine einstweilige Verfügung zu erwirken.

Allerdings muss das Verfahren gut vorbereitet werden. Denn ein Fehler im einstweiligen Verfügungsverfahren kann meist nicht mehr repariert werden.

Zwei Voraussetzungen

Stets müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein, damit das Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung erlassen kann:

> Zunächst muss ein Anspruch des Betriebsrats bestehen. Ein solcher kann sich zum Beispiel aus § 23 Abs. 3 BetrVG ergeben.

> Hinzukommen muss, dass eine Entscheidung des Gerichts eilbedürftig ist.

Auf den Punkt gebracht, bedeutet dies für den Betriebsrat: Die Belegschaft muss erhebliche Nachteile erleiden, wenn sich der Arbeitgeber mitbestimmungswidrig verhält, und das Eilverfahren muss notwendig sein, um ihn daran zu hindern.

In diesem Zusammenhang ist Folgendes zu bedenken: Entscheidungen des

Arbeitsgerichts, die im Beschlussverfahren ergehen, können grundsätzlich erst vollstreckt werden, nachdem sie rechtskräftig geworden sind (vgl. § 85 Abs. 1 ArbGG [Arbeitsgerichtsgesetz]). Erst dann kann der Betriebsrat den Arbeitgeber an der Durchführung einer Maßnahme hindern. Nicht selten wird das erst der Fall sein, wenn das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit nach geraumer Zeit entschieden hat. Wenn durch eine lange Verfahrensdauer Rechte beeinträchtigt werden, kann der „Verfügungsgrund“ vorliegen. Die Sache ist dann so eilig, dass eine einstweilige Verfügung gerechtfertigt ist. Dabei gilt: Je eindeutiger der Pflichtverstoß des Arbeitgebers feststeht, desto eher ist ein Verfügungsgrund gegeben (vgl. Landesarbeitsgericht Köln vom 20.05.2009 – 8 TaBVGa 3/09).

Gute Vorbereitung zahlt sich aus

In einstweiligen Verfügungsverfahren wird von Arbeitgebern gerne bestritten,



Michael H. Korinth
ist Richter
am Arbeitsgericht Berlin

dass eine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats – etwa zur Einleitung des Beschlussverfahrens – vorliegt. Um dem entgegenzuwirken, ist es ratsam, die Protokolle der betreffenden Betriebsratssitzung in der mündlichen Verhandlung parat zu haben – und zwar am besten im Original. Weiter sollte der Betriebsrat bei Bedarf die Frage beantworten können, warum welches Ersatzmitglied an der betreffenden Sitzung teilgenommen oder warum der Betriebsrat nicht in vollständiger Besetzung getagt hatte.

Persönliche Anwesenheit im Termin

Auch im Verfügungsverfahren sollte sich der Betriebsrat durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Unabhängig davon sollte der Betriebsratsvorsitzende der Ladung folgen, sofern das Arbeitsgericht sein persönliches Erscheinen angeordnet hat. Der Betriebsrat sollte eine solche Ladung ernst nehmen. Das Nichterscheinen ist ein gravierender Fehler, der dazu führen kann, dass dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht stattgegeben wird.

Im Fall der Verhinderung des Betriebsratsvorsitzenden sollte der Betriebsrat den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden mit der Terminwahrnehmung beauftragen. Auch kann es sich anbieten, ein weiteres Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen, das in der streitgegenständlichen Thematik über eine besondere Sachkunde verfügt. Denn nur durch die Entsendung eines sachkundigen Vertreters kann sichergestellt werden, dass die Vorstellungen des Betriebsrats in der mündlichen Verhandlung eine hinreichende Berücksichtigung finden.

Reichweite der Kompetenzen

Der Betriebsratsvorsitzende sollte sich rechtzeitig mit seinem Gremium abstimmen, wie weit er in eventuellen Vergleichsverhandlungen gehen darf. Das erleichtert in der mündlichen Verhandlung die Möglichkeiten einer gütlichen Einigung. Denn die „Frucht des Augenblicks“, das Ergebnis eines zähen Ringens, kann sehr schnell welken, wenn das Verhandlungsergebnis nicht gleich fixiert wird.

Alternativ dazu kann der Betriebsrat zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung eine Sitzung abhalten, um bei

Bedarf über einen Vergleichsvorschlag abstimmen zu können. Was aber ist, wenn ein großer Diskussionsbedarf besteht? Das Arbeitsgericht kann nicht auf das Ergebnis einer unter Umständen stundenlangen Betriebsratssitzung warten. In einem solchen Fall ist der Abschluss eines Widerrufvergleichs besser.

Hilfreich ist es zu wissen, dass sich der Betriebsrat bei einem Vergleich nicht durch eine Vertragsstrafe absichern kann. Eine solche Abrede ist unwirksam, selbst wenn die Zahlung an eine gemeinnützige Organisation erfolgen soll (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 19.01.2010, dbr 10/2010, Seite 38).

Beispielhafte Fallgestaltungen

Mancher Leser wird sich an dieser Stelle vielleicht fragen, in welchen Fällen der Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht kommen kann. Einige beispielhafte Fallgestaltungen sollen dies illustrieren.

Ausübung des Betriebsratsamtes

Der Betriebsrat und jedes einzelne Betriebsratsmitglied haben einen Anspruch darauf, ihr Amt ungestört ausüben zu können. Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, indem er etwa einzelnen Betriebsratsmitgliedern den Zutritt zum Firmengelände untersagt, dann kann eine einstweilige Verfügung erwirkt werden (vgl. Landesarbeitsgericht München vom 18.11.2009 – 11 TaBVGA 16/09).

Auch wenn der Arbeitgeber die Betriebsratswahl angefochten hat, ist der Betriebsrat so lange zur Amtsausübung berechtigt, bis die Wahl rechtskräftig für unwirksam erklärt worden ist.

Will der Arbeitgeber die Ausübung des Betriebsratsamtes von einzelnen Mitgliedern verhindern, muss er seinerseits eine einstweilige Verfügung beantragen. Etwas anderes gilt nur, wenn dem Betriebsratsmitglied gekündigt wurde, nachdem der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat oder diese vom Arbeitsgericht ersetzt worden ist.

Hierzu ein Fallbeispiel: Der Arbeitgeber kündigt einem Betriebsratsmitglied ordentlich, weil die Betriebsabteilung geschlossen wird. Gleichzeitig erfolgen eine Freistellung von der Arbeitspflicht und die Erteilung eines Hausverbots. Der Betriebsrat kann eine einstweilige

Verfügung erwirken und auf diese Weise den Zugang zum Betrieb zum Zwecke der Erledigung von Betriebsratsaufgaben erzwingen. Weder der Betriebsrat noch ein betreffendes Mitglied müssen angeben, für welche Art der Betriebsratstätigkeit das Betriebsgelände betreten werden soll (vgl. Landesarbeitsgericht München vom 18.11.2009 – 11 TaBVGA 16/09 – und Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 02.09.2009 – 17 TaBVGA 1372/09).

Betriebsänderungen

Ob der Betriebsrat Betriebsänderungen wenigstens zeitweilig verhindern kann, ist zwischen den Landesarbeitsgerichten bereits seit vielen Jahren heftig umstritten (vgl. Auch eine Frage des Ortes. Einstweiliger Rechtsschutz bei Betriebsänderungen, dbr 6/2008, Seite 16). Da das Bundesarbeitsgericht für Eilverfahren nicht zuständig ist, kann es mithin keine Vereinheitlichung der Rechtslage herbeiführen. Während die einen sagen, der Betriebsrat könne die Betriebsänderung sowieso nicht verhindern und man dürfe ihm im Eilverfahren nicht mehr zugestehen als im normalen Beschlussverfahren, weisen die anderen darauf hin, dass es nur darum gehe, die

„Deshalb gibt es auch im Beschlussverfahren die Möglichkeit, eine einstweilige Verfügung zu erwirken.“

Betriebsänderung so lange zu untersagen, bis der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten – etwa zur Verhandlung über einen Interessenausgleich – nachgekommen ist.

Frischer Wind weht aus Richtung Europa, das die Segel der Betriebsräte aufbläst. Das Landesarbeitsgericht München (vgl. Beschluss vom 22.12.2008, dbr 4/2009, Seite 38) folgert aus der EG-Richtlinie 14/2002, dass bei Verstößen ein Nebeneinander von verfahrenssichernden Maßnahmen und Sanktionen bei richtlinienkonformer Auslegung gewährleistet sein müsse. Daher sei dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch neben dem individuellen Nachteilsausgleich zu gewähren (so im Ergebnis auch: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 19.01.2010 – 4 TaBVGA 3/10). Gleichwohl wird ein solcher Unterlassungsanspruch nicht immer gewährt (vgl. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 05.02.2010 – 6 TaBVGA 5/09). Es muss immer auch ein Grund

vorhanden sein, der den schnellen Rechtsschutz notwendig macht. Das heißt, dass auch der Betriebsrat alles tun muss, damit zum Beispiel die Verhandlungen über einen Interessenausgleich vorangehen (vgl. Landesarbeitsgericht Köln vom 05.03.2009 – 5 TaBV Ga 1/09).

Allgemeiner Unterlassungsanspruch

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht in den dort aufgeführten sozialen Angelegenheiten, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Dieses zwingende Mitbestimmungsrecht hat zur Folge, dass der Arbeitgeber in diesen Bereichen keine einseitigen verbindlichen Regelungen treffen kann, welche sich auf kollektive Tatbestände beziehen. Eine vom Arbeitgeber getroffene Maßnahme entfaltet erst dann ihre Wirksamkeit, wenn eine Einigung mit dem Betriebsrat zustande gekommen ist oder die Einigungsstelle verbindlich entschieden hat (vgl. §§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG).

Um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu nehmen, in der Zwischenzeit vollendete Tatsachen zu schaffen, hat das Bundesarbeitsgericht schon vor langer Zeit entschieden, dass es einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen solche mitbestimmungswidrigen Maßnahmen gibt (vgl. Beschluss vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93).

Dieser Unterlassungsanspruch kann in bestimmten Fällen auch mit einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden. Dafür wird ein Verfügungsgrund benötigt – es muss also eilig sein. Dabei kommt es nicht nur darauf an, ob dem Betriebsrat die Ausübung seiner Rechte unmöglich gemacht wird. Maßgeblich ist, ob der Schutz der Arbeitnehmer in der Zeit bis zum Inkrafttreten einer mitbestimmten Regelung oder einer rechtskräftigen Entscheidung in einem Hauptsacheverfahren unwiederbringlich vereitelt wird und dies zu wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft führt. Die Rechtsprechung ist eher zurückhaltend: So wurde ein Antrag auf Unterlassung der Durchführung von Dienstplänen ohne Zustimmung des Betriebsrats zurückgewiesen. Dieser setze ein eindeutig überwiegendes Interesse des Betriebsrats an der Unterlassung der Umsetzung voraus. Das gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber bereits die Einigungsstelle angerufen hat (vgl. Landes-



„Häufig hilft allein schon die Ankündigung des Betriebsrats, eine einstweilige Verfügung beantragen zu wollen, um den Arbeitgeber von einem eindeutig mitbestimmungswidrigen Verhalten abzubringen.“

arbeitsgericht Köln vom 31.10.1996 – 5 TaBV 69/96).

Bei personellen Einzelmaßnahmen kann der Betriebsrat hingegen keine einstweilige Verfügung erwirken. Nur bei einem groben Verstoß gegen seine Rechte kommt ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht. Ansonsten kann er nur nach § 101 BetrVG vorgehen, also beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber ein Zwangsgeld aufzuerlegen, sofern dieser die personelle Maßnahme rechtswidrig aufrechterhält (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 23.06.2009, dbr 6/2010, Seite 37).

Durchsetzung von Betriebsvereinbarungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen durchzuführen. Dies gilt sowohl für solche Vereinbarungen, die auf dem Gebiet der erzwingbaren Mitbestimmung abgeschlossen worden sind, als auch für freiwillige Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden. Von dieser Pflicht sind auch Entscheidungen der Einigungsstelle umfasst, die die Einigung der Betriebsparteien ersetzen.

Der Betriebsrat kann diese Pflicht des Arbeitgebers in einem Beschlussverfahren durchsetzen. Hierfür ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber einen groben Verstoß im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG begangen hat. Auch die bloße Zusicherung, ein beanstandetes Verhalten nicht wieder zu praktizieren, lässt die Wiederholungsgefahr nicht entfallen (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 23.06.

1992 – 1 ABR 11/92). Der Betriebsrat kann seinen Durchführungsanspruch auch im Wege der einstweiligen Verfügung verfolgen. Allerdings darf der Betriebsrat keine aus einer Betriebsvereinbarung resultierenden Rechte einzelner Arbeitnehmer durchsetzen. Überdies muss natürlich ein Eilbedürfnis vorliegen. Die schnelle Durchsetzung der Betriebsvereinbarung muss einen nicht zu reparierenden Schaden für Belegschaftsangehörige vermeiden.

Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder

Der Arbeitgeber sieht es oft gar nicht gern, wenn Betriebsratsmitglieder „auf Schulung gehen“. Das kostet Geld und die Arbeitskraft der betreffenden Person steht nicht zur Verfügung. Also sagt er: „Nein!“ Der Gang zum Arbeitsgericht ist für den Betriebsrat oft frustrierend (vgl. Landesarbeitsgericht Hamm vom 10.05.2004 – 10 TaBV 41/04 – sowie Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 22.11.2003 – 5 TaBV 69/03). Dort wird ihm häufig gesagt: „Ihr braucht doch gar keine einstweilige Verfügung. Für die Zeit der notwendigen Betriebsratsaktivität ist man doch ohnehin kraft Gesetzes freigestellt.“ Das tröstet wenig, zumal in den Fällen, in denen der Arbeitgeber mit Abmahnung und Kündigung gedroht hat.

Es gibt aber auch Gerichte, die in solchen Situationen einstweilige Verfügungen erlassen (vgl. Hessisches Landesarbeitsgericht vom 19.08.2004, dbr

4/2005, Seite 35 sowie Arbeitsgericht Dortmund vom 07.09.2001 – 2 BVGa 16/01). Meines Erachtens ist Letzteres richtig. Es kann einem Betriebsratsmitglied nicht zugemutet werden, die Kündigung seines Arbeitsvertrags zu riskieren und dann dagegen klagen zu müssen. Denn die Erfahrung lehrt: Die wenigsten Arbeitnehmer kehren nach einer Kündigung in den Betrieb zurück, selbst wenn sie unwirksam ist. Es muss daher möglich sein, vorher zu klären, ob die Teilnahme an der betreffenden Schulung erforderlich ist oder nicht. Ob das im Eilverfahren geht, hängt davon ab, wie dringend eine zeitnahe Schulung ist.

Hierzu ein Beispiel: In dem Betrieb soll demnächst eine große Betriebsänderung stattfinden. Aktuell findet sich bundesweit nur eine Schulungsveran-

staltung, die speziell auf das Thema „Interessenausgleich und Sozialplan“ zugeschnitten ist. Da die Zeit ver rinnt und der Betriebsrat nicht lange warten kann, wird man ihm den Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht versagen können. Anders kann es dagegen bei allgemeinen Seminaren sein, bei denen eine Klärung im normalen Beschlussverfahren möglich ist.

Wenn die Sache vor Gericht besprochen wird, erfolgt häufig ein Hinweis des Richters bzw. der Richterin bezüglich einer ersten Einschätzung der Erforderlichkeit einer Seminarteilnahme. Zur Vermeidung eines weiteren Verfahrens, das ebenfalls Kosten verursachen würde, schließt mancher Arbeitgeber allein schon aus diesem Grund einen Vergleich bezüglich der begehrten Seminarteilnahme.

In Einzelfällen kann eine einstweilige Verfügung auf Zahlung eines Kostenvorschusses ergehen.

Geht es nur darum, dass dem Arbeitgeber der Zeitpunkt der Schulungsveranstaltung nicht passt, dann ist für die Streitbeilegung nicht das Arbeitsgericht, sondern die Einigungsstelle zuständig (vgl. § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG).

Ausblick

Der einstweilige Rechtsschutz kann dazu beitragen, dass der Betriebsrat seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllen kann. Häufig hilft allein schon die Ankündigung des Betriebsrats, eine einstweilige Verfügung beantragen zu wollen, um den Arbeitgeber von einem eindeutig mitbestimmungswidrigen Verhalten abzubringen. ■