



Erste Hilfe für den Betriebsrat

Die einstweilige Verfügung

Zuweilen benötigen Betriebsräte schnelle Hilfe von den Arbeitsgerichten, um ihre Mitbestimmungsrechte zu wahren. Hierzu gibt es das Mittel der einstweiligen Verfügung. Wie dieses funktioniert und an welche Voraussetzungen es geknüpft ist, das erläutern Jens Loogen und Jörg Werth.

Mit dem Instrument der einstweiligen Verfügung können Betriebsräte schnell auf mitbestimmungswidrige Anordnungen des

Arbeitgebers reagieren. So kann eine vorläufige Sicherung der Mitbestimmungsrechte erlangt werden.

Die erste Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist ein zu sichernder Anspruch des Betriebsrats, auch Verfügungsanspruch genannt.

Grober Verstoß des Arbeitgebers

Gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit, bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht zu beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dul-



Jens Loogen
ist Rechtsreferendar
in Düsseldorf



Jörg Werth
ist Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Düsseldorf
www.swp-anwaelte.de

den oder eine Handlung vorzunehmen. Dies kann der Betriebsrat auch durch eine einstweilige Verfügung vorläufig sichern lassen.

Ein grober Verstoß des Arbeitgebers liegt vor, wenn es sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung handelt – etwa wenn der Arbeitgeber mehrfach erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats übergangen hat.

Der Verfügungsanspruch kann sich auch aus der jeweiligen Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben.

Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten

Bei (drohenden) Verstößen des Arbeitgebers gegen die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (vgl. § 87 Abs. 1 BetrVG) hat der Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, den er durch eine einstweilige Verfügung vorläufig sichern kann. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Erstbegehungs- bzw. Wiederholungsgefahr besteht. Dies ist der Fall, wenn die ernstliche, auf Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass in Zukunft erstmalig oder erneut gegen Mitbestimmungsrechte verstoßen wird. Die Gefahr der Wiederholung wird nach der Rechtsprechung (Hessisches Landesarbeitsgericht vom 01.11.2005 – 4/18/5 TaBV 47/05) dabei grundsätzlich vermutet; es sei denn, dass besondere Umstände einen neuen Eingriff unwahrscheinlich machen.

Mitbestimmungsrechte bei personellen Maßnahmen

Die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte bei personellen Maßnahmen (vgl. §§ 99 f. BetrVG) sind in § 101 BetrVG geregelt. Ein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei zu erwartenden Verstößen gegen Mitbestimmungsrechte bei personellen Maßnahmen besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluss vom 23.06.2009, dbr 6/2010, Seite 37) nicht.

Betriebsräte können sich zur Durchsetzung der künftigen Beachtung der Mitbestimmungsrechte allenfalls auf den Unterlassungsanspruch gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG stützen. Das Bundesarbeitsgericht schlägt folgenden Weg

vor: Ist ein betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers erstmals oder erneut zu erwarten, muss der Betriebsrat das Bestehen seines Mitbestimmungsrechts zunächst gemäß § 256 Abs. 1 ZPO (Zivilprozessordnung) feststellen lassen. Drohen anschließend weitere Verstöße, kann der Betriebsrat – auch im Weg der einstweiligen Verfügung – nach § 23 Abs. 3 BetrVG vorgehen. Denn in der Missachtung eines gerichtlich festgestellten Rechts liegt regelmäßig eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers.

Allerdings ist dieser Weg nicht besonders praktikabel, da er sehr lange dauert. Allein das vorausgehende Feststellungsverfahren kann etwa sechs Monate in Anspruch nehmen. Erst danach kann der Betriebsrat bei einem erneuten Verstoß des Arbeitgebers mit der einstweiligen Verfügung die Unterlassung für die Zukunft erzwingen.

Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen

Umstritten ist die Frage, ob dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch bei der Durchführung von Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG zusteht. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht in dieser Frage noch aus (vgl. den Beitrag „Auch eine Frage des Ortes. Einstweiliger Rechtsschutz bei Betriebsänderungen“, dbr 6/2008, Seite 16). In den Entscheidungen der Instanzgerichte wird sie unterschiedlich beantwortet. So wird ein Unterlassungsanspruch unter anderem von den Landesarbeitsgerichten Berlin, Hamburg, Hamm und Thüringen bejaht. Dagegen wird er unter anderem von den Landesarbeitsgerichten Baden-Württemberg, Düsseldorf und München abgelehnt. Ob ein Betriebsrat mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bei einer Betriebsänderung Erfolg haben kann, das richtet sich im Moment vor allem danach, in welchem Landesarbeitsgerichtsbezirk sich der betroffene Betrieb befindet.

Verneint wird der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats mit dem Hinweis auf den Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG. Sofern von den Instanzgerichten ein Unterlassungsanspruch anerkannt wurde, war hierfür die Besorgnis ausschlaggebend, der Arbeitgeber könnte den Betriebsrat bei der Planung und Umsetzung einer der in § 111

BetrVG genannten Maßnahmen vor vollendete Tatsachen stellen.

Eilbedürftigkeit

Neben dem Verfügungsanspruch muss für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ein Verfügungsgrund vorliegen. Dies ist der Fall, wenn die Besorgnis besteht, dass die Verwirklichung eines Rechts ohne eine alsbaldige einstweilige Regelung vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Für die Eilbedürftigkeit kommt es nicht darauf an, ob dem Betriebsrat die Ausübung seiner Beteiligungsrechte unmöglich gemacht wurde. Für die Frage der Eilbedürftigkeit ist vielmehr entscheidend, ob der mit der Mitbestimmungsregelung bezweckte Arbeitnehmerschutz unwiederbringlich vereitelt wird.

Dabei hat eine umfassende Abwägung zwischen dem Zweck der Mitbestimmungsregelung und der Intensität des Eingriffs in geschützte Arbeitnehmerinteressen zu erfolgen. Die Anforderungen an die Eilbedürftigkeit sind umso geringer, desto schwerer und offensichtlicher die drohende bzw. bestehende Rechtsverletzung ist.

Glaubhaftmachung

Sowohl der Verfügungsanspruch als auch der Verfügungsgrund müssen vom Betriebsrat glaubhaft gemacht werden. Ein Betriebsrat kann den von ihm behaupteten Sachverhalt gegenüber dem Arbeitsgericht beispielsweise glaubhaft machen, indem ein Mitglied des Betriebsrats in einer eidesstattlichen Versicherung die Richtigkeit des Sachverhalts erklärt. Wichtig ist dabei zu wissen, dass eine unrichtige oder unvollständige eidesstattliche Versicherung strafrechtliche Folgen haben kann.

Ausblick

Für den Betriebsrat kommt bei mitbestimmungswidrigen Maßnahmen des Arbeitgebers zur vorläufigen Sicherung seiner Mitbestimmungsrechte in vielen Fällen die Beantragung einer einstweiligen Verfügung in Betracht. Allerdings steckt der Teufel im Detail. Betriebsräte sollten daher nicht zögern, sich fachkundigen Rat durch einen Rechtsanwalt oder durch die Gewerkschaft einholen, um zu prüfen, ob eine einstweilige Verfügung Aussicht auf Erfolg hat. So bleiben ihnen böse Überraschungen vor dem Arbeitsgericht erspart. ■