

---

**Datum:** 04.05.2020  
**Gericht:** Arbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 2. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 2 BVGa 2/20  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGHAM:2020:0504.2BVGA2.20.00

---

**Tenor:**

1. Der Arbeitgeberin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 EUR untersagt, Arbeitnehmern i.S.v. § 5 Absatz 1 BetrVG per Personaleinsatzplatz Arbeitszeiten zuzuweisen, sofern der Betriebsrat diesen nicht zugestimmt hat oder die Zustimmung nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist.

2. Der Arbeitgeberin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 EUR untersagt, Arbeitnehmern i.S.v. § 5 Absatz 1 BetrVG Arbeitszeiten bis zum 31.05.2020 zuzuweisen, sofern der Antragsteller diesen nicht zugestimmt hat oder die Zustimmung nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist.

3. Im Übrigen werden die Anträge abgewiesen.



**Beglaubigte Abschrift**

2 BVGa 2/20	Verkündet am 04.05.2020
<b>Arbeitsgericht Hamm</b> <b>Im Namen des Volkes</b> <b>Beschluss</b> In dem einstweiligen Verfügungsverfahren	

2

beschlossen:

3

- 1. Der Arbeitgeberin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 EUR untersagt, Arbeitnehmern i.S.v. § 5 Absatz 1 BetrVG per Personaleinsatzplatz Arbeitszeiten zuzuweisen, sofern der Betriebsrat diesen nicht zugestimmt hat oder die Zustimmung nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist. 45
- 2. Der Arbeitgeberin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 EUR untersagt, Arbeitnehmern i.S.v. § 5 Absatz 1 BetrVG Arbeitszeiten bis zum 31.05.2020 zuzuweisen, sofern der Antragsteller diesen nicht zugestimmt hat oder die Zustimmung nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist. 67
- 3. Im Übrigen werden die Anträge abgewiesen. 89
- I. 101

Mit der am 28.04.2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift begehrt der Betriebsrat, die Arbeitgeberin zu verpflichten, es zu unterlassen, Arbeitnehmern per Personalleinsatzplan Arbeiten zuzuweisen, die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Betrieb geschlossen zu halten, hilfsweise Arbeitnehmern bis zum Ablauf der Betriebsvereinbarung Kurzarbeit am 31.5.2020 keine Arbeitszeiten zuzuweisen und den Betrieb zu schließen, bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung erfolgt ist. 12

Die Arbeitgeberin betreibt in einem Einkaufszentrum ein Einzelhandelsgeschäft. Antragsteller ist der gewählte dreiköpfige Betriebsrat. Am 09.04.2020 haben die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit mit einer Geltungsdauer bis zum 31.5.2020 geschlossen. Daraufhin wurde der Betrieb geschlossen. Am 22.04.2020 wurde dem Betriebsrat mitgeteilt, dass die Filiale in I ab dem 28.04.2020 wieder geöffnet werden solle. Mitarbeiter sollten in einem Umfang zwischen 20 % und 80 % ihrer individuellen Arbeitszeit ab dem 28.04.2020 wieder eingesetzt werden. Verhandlungen zur Umsetzung des Gesundheitsschutzes entsprechend des vom Bundesministeriums für Arbeit und Soziales am 16.04.2020 veröffentlichten „Arbeitsschutzstandards“ haben die Betriebsparteien noch nicht geführt. Durch Betriebsratsbeschluss in virtueller Sitzung hat der Betriebsrat am 28.04.2020 beschlossen, ein einstweiliges Verfügungsverfahren, wie geschehen, einzuleiten. 13

14

Der Betriebsrat meint, die Arbeitgeberin sei gehindert, Arbeitnehmern Arbeitszeiten zuzuweisen, ohne dass die vorherige Zustimmung des Betriebsrats vorliege. Dies gelte erst recht wegen vereinbarter Kurzarbeit „Null“ bis zum 31.05.2020. Schließlich sei die Arbeitgeberin auch verpflichtet, den neuen Arbeitsschutzstandard mit dem Betriebsrat zu beraten, um einer Vereinbarung zu kommen. Bis dahin dürfe der Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht beschäftigen; der Betrieb sei bis dahin zu schließen.

Der Betriebsrat beantragt,	15
<ul style="list-style-type: none"><li>• 1. der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Verfügung bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache aufzugeben, es zu unterlassen Arbeitnehmern im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG per Personaleinsatzplan Arbeitszeiten anzuweisen sofern der Antragsteller diesen nicht zugestimmt hat oder die verwehrt Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist;</li></ul>	167
<ul style="list-style-type: none"><li>• 2. der Antragsgegnerin zu untersagen, bis zum Abschluss einer Einigung mit dem Antragsteller die Filiale zu öffnen, so lange die Betriebsvereinbarung über die befristete Einführung von Kurzarbeit von der Antragsgegnerin angewendet wird;hilfsweise,der Antragsgegnerin zu untersagen, bis zum Abschluss einer Einigung mit dem Antragsteller Arbeitnehmern im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG Arbeitszeiten anzuweisen, so lange die Betriebsvereinbarung über die befristete Einführung von Kurzarbeit von der Antragsgegnerin angewendet wird;</li></ul>	18
<ul style="list-style-type: none"><li>• 3. der Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Verfügung bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache aufzugeben den Betrieb zu schließen bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung über die Arbeitsplätze im Hinblick auf den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard erfolgt ist;</li></ul>	19
<ul style="list-style-type: none"><li>• 4. der Antragsgegnerin für den Fall der Zuwiderhandlung wegen der Verpflichtung aus den Ziffern 1.)-3.) ein Ordnungsgeld in Höhe von 15.000,00 Euro, ersatzweise Ordnungshaft anzudrohen.</li></ul>	20
Die Arbeitgeberin beantragt,	21
die Anträge abzuweisen.	22
Wegen der weiteren Einzelheiten des Beteiligtenvorbringens wird Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Terminprotokoll.	23
II.	24
Die zulässigen Anträge sind teilweise begründet. Im Übrigen waren sie abzuweisen. Dies ergibt sich aus folgendem:	25
<ul style="list-style-type: none"><li>• 1. Auf Antrag des Betriebsrats war festzustellen, dass die Arbeitgeberin es zu unterlassen hat, Arbeitnehmern per Personaleinsatzplan oder auf andere Art und Weise Arbeitszeiten zuzuweisen, es sei denn, die Zustimmung des Betriebsrats liegt vor oder sie ist ersetzt worden durch einen Spruch der Einigungsstelle. Der Anspruch des Betriebsrats ergibt sich als Unterlassungsanspruch unmittelbar aus § 87 BetrVG und als</li></ul>	267

Durchführungs- und Erfüllungsanspruch aus der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung Kurzarbeit (vgl. BAG, Beschlüsse vom 30.03.2018 – 1 ABR 70/16, Rd.-Nr. 26 und 22.10.2019 – 1 ABR 17/18). Die Betriebsparteien haben eine Betriebsvereinbarung Kurzarbeit geschlossen. Diese hat eine Laufzeit bis zum 31.05.2020. Darin haben die Betriebsparteien ursprünglich vereinbart, dass Arbeitszeiten der Arbeitgeberin nicht „abgerufen“ werden. Der Abruf von Arbeitszeiten bedurfte somit der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrats. Diese liegt bis zum heutigen Tage nicht vor. Demgemäß war der Arbeitgeberin zu untersagen, gegen die Betriebsvereinbarung verstoßende Handlungsweise durchzuführen. Der Anspruch ergibt sich als Durchführungs- und Erfüllungsanspruch des Betriebsrats unmittelbar aus der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Ebenso hat der Betriebsrat aber auch einen Unterlassungsanspruch unmittelbar aus § 87 Abs. 1 Nr. 2) und 3) BetrVG. Denn die Zuweisung von Arbeitszeiten an vom Betriebsrat vertretene Arbeitnehmer bedarf zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats ersatzweise der Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch Spruch der Einigungsstelle. Diese Voraussetzungen liegen erkennbar nicht vor.

- 2. Soweit der Betriebsrat meint, der Arbeitgeberin sei aufzugeben, den Betrieb zu schließen, bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung nach neuem Arbeitsschutzstandard getroffen worden ist, konnte er damit nicht gehört werden. Die Anträge waren insoweit abzuweisen. a.) Der Erlass des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16.04.2020 – unabhängig davon, als welche Art von Rechtsquelle er zu qualifizieren ist – sieht die Rechtsfolge der Betriebsschließung bis zu einer Regelung zwischen den Betriebsparteien nicht vor. b.) Bei dem Regelungswerk handelt es sich auch nicht um eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach dieser Vorschrift besteht nämlich lediglich im Rahmen gesetzlicher und der Unfallverhütungsvorschriften. Es setzt das Bestehen einer entsprechenden Rechtsnorm voraus und knüpft an diese an. Zu den gesetzlichen Vorschriften gehören auch Rechtsverordnungen. Nach Überzeugung der Kammer handelt es sich bei den Arbeitsschutzstandards vom 16.04.2020 somit nicht um eine Vorschrift zum Gesundheitsschutz i. S. von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. c.) Unabhängig davon steht dem Betriebsrat selbst bei Anwendbarkeit des § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG auf die Umsetzung des Arbeitsschutzstandards jedenfalls kein Unterlassungsanspruch, gerichtet auf eine Betriebsschließung oder auf ein Verbot des Einsatzes von Mitarbeitern bis zum Abschluss einer Betriebs- oder sonstigen Vereinbarung zum Gesundheitsschutz zu. Stattdessen mag der Betriebsrat ggf. die Einigungsstelle anrufen, um die Durchsetzung der neuen Arbeitsschutzstandards im Betrieb zu erreichen.

28

- 3. Soweit der Betriebsrat beantragt hat, der Arbeitgeberin aufzugeben, den Betrieb zu schließen, konnte er damit nicht gehört werden. Zwar mögen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der Arbeitszeit von Arbeitnehmern bzw. deren Einsatz dazu führen, dass der Arbeitgeber gehindert ist, Mitarbeiter i. S. v. § 5 Absatz 1 BetrVG ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats zu beschäftigen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. statt aller BAG, Beschluss vom 22.10.2019, a.a.O.). Der Arbeitgeber ist jedoch nicht gehindert, im Betrieb bis dahin, sofern er dies will, „Dritte“ zu beschäftigen, die nicht seinem Direktionsrecht unterworfen sind und vom Betriebsrat nicht vertreten werden.

29

Demgemäß war zu entscheiden wie geschehen.

30

