
Datum: 12.07.2016
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 BVGa 9/16
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2016:0712.2BVGA9.16.00

Tenor:

1. Der Beteiligten zu 2.) wird aufgegeben, es bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu unterlassen, in dem Betrieb in Q Arbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen anzuordnen oder entgegenzunehmen, ohne dass hierüber eine Einigung mit dem Beteiligten zu 1.) herbeigeführt worden wäre oder die fehlende Einigung mit dem Beteiligten zu 1.) durch eine Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt worden wäre und ohne dass ein Notfall im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorliegt.
2. Der Beteiligten zu 2.) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 20.000,00 € angedroht.
3. Die Gültigkeit dieser einstweiligen Verfügung wird bis zum 08.08.2016 beschränkt.

Gründe:

I.

Der antragstellende Betriebsrat (Beteiligter zu 1.)) begehrt im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes der Arbeitgeberin (Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2.)) zu untersagen, ohne seine Zustimmung Arbeit an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen anzuordnen oder entgegenzunehmen.

Die Arbeitgeberin betreibt in Q einen Betrieb der Automobilzuliefererindustrie mit knapp 900 Arbeitnehmern; der Beteiligte zu 1.) ist der in diesem Betrieb gewählte Betriebsrat.

1
2
3
4
5

Es besteht eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung vom 04.05.2016, in der u. a. geregelt ist:

....	6
• 4. Definition Mehrarbeit/Mehrarbeitszuschläge	78
<i>Mehrarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber Arbeit anordnet oder duldet und diese Arbeitsleistung betrifft, die über die festgelegte individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinaus geht. Zur Mehrarbeit zählen auch die an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen geleisteten Arbeitsstunden.</i>	9
Wegen der weiteren Einzelheiten dieser Betriebsvereinbarung wird auf Bl. 6 ff. d. A. verwiesen.	10
Bis einschließlich 03.07.2016 fand mit Zustimmung des Betriebsrats Mehrarbeit an Wochenenden statt.	11
Wohl anlässlich „gestockter“ Verhandlungen im Zusammenhang mit einer geplanten erheblichen Betriebsänderung entschloss sich der Betriebsrat, zunächst weiterer Mehrarbeit an Wochenenden nicht zuzustimmen.	12
Per E-Mail zwischen den Prozessbevollmächtigten forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, am Wochenende des 09./10.07.2016 keine Mehrarbeit durchzuführen.	13
Eine entsprechende Zusage wurde offenbar nicht erteilt.	14
Der Betriebsrat nahm dies zum Anlass, in einer Sitzung vom 07.07.2016 zu beschließen, der Arbeitgeberin in einem Beschlussverfahren die Durchführung von Wochenendarbeit untersagen zu lassen.	15
Die Arbeitgeberin ließ dennoch am Wochenende Mehrarbeit von – wohl – etwa zehn Arbeitnehmern durchführen (nach den Erklärungen der Arbeitgeberin im Termin zur Anhörung vor der Kammer sind an vorherigen Wochenenden in der Größenordnung 50 Arbeitnehmer tätig gewesen).	16
Mit seinem am 07.07.2016 anhängig gewordenen Beschlussverfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt der Betriebsrat der Arbeitgeberin zu untersagen, zukünftig ohne seine Zustimmung Mehrarbeit an Wochenenden durchführen zu lassen.	17
Der Betriebsrat trägt vor, er habe einen Anspruch auf Unterlassung der Mehrarbeit an Wochenenden durch die Arbeitgeberin, solange er der Wochenendarbeit nicht zugestimmt habe.	18
Ein Verfügungsgrund liege vor, weil bei einer Durchsetzung des Anspruchs im normalen Verfahren sein Mitbestimmungsrecht unwiederbringlich verloren gehe.	19
Der Betriebsrat beantragt:	20
•	212

1. Der Beteiligten zu 2.) wird aufgegeben, es bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu unterlassen, in dem Betrieb in Q Arbeit an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen anzuordnen oder entgegenzunehmen, ohne dass hierüber eine Einigung mit dem Beteiligten zu 1.) herbeigeführt worden wäre oder die fehlende Einigung mit dem Beteiligten zu 1.) durch eine Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt worden wäre und ohne dass ein Notfall im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorliegt.

- 2. Der Beteiligten zu 2.) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung bezogen auf jeden Arbeitnehmer und Tag ein Ordnungsgeld angedroht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 500,00 € aber nicht unterschreiten sollte. 224

Die Arbeitgeberin beantragt, 25

die Anträge abzuweisen. 26

Sie trägt vor, das grundsätzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates solle nicht in Abrede gestellt werden. 27

Indes sei es so, dass der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht missbrauche, da er die Zustimmung zur Ableistung von Arbeit am Wochenende (die aufgrund Produktionsverzögerungen im Hinblick auf einen erhöhten Krankenstand notwendig seien) ablehne. 28

In der Vergangenheit habe der Betriebsrat notwendiger Arbeit an Wochenenden stets zugestimmt. 29

Die Ablehnung des Betriebsrates begründe sich lediglich darauf, dass er versuche, mit dieser Ablehnung sachfremde Forderungen durchzusetzen (Forderungen im Zusammenhang mit den Verhandlungen über die beabsichtigte Betriebsänderung). 30

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie Protokollerklärungen voll inhaltlich verwiesen. 31

II. 32

Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats ist zulässig und begründet. 33

Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zulässigerweise im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, §§ 2 a, 80 Abs. 1, 81 ArbGG, da zwischen den Beteiligten eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit streitig ist, nämlich die Frage, ob die Arbeitgeberin durch die Anordnung oder Duldung von Mehrarbeit das Mitbestimmungsrecht verletzt und deshalb Unterlassungsansprüche bestehen. 34

Auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung grundsätzlich zulässig, § 85 Abs. 2, S. 1 ArbGG. 35

Die Beteiligung des Betriebsrat und der Arbeitgeberin am vorliegenden Verfahren folgt aus §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. 36

Der erforderliche Beschluss des Betriebsrates zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens liegt vor. 37

38

Der Antrag ist auch begründet.

Dem Betriebsrat steht, dies ist zwischen den Beteiligten auch grundsätzlich unstreitig, ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Durchführung von Mehrarbeit an Wochenenden aus § 87 Abs. 1 BetrVG i.V.m. der Betriebsvereinbarung vom 04.05.2016 zu. 39

Ohne Zustimmung des Betriebsrates (bzw. Ersetzung der Zustimmung und ohne dass ein Notfall vorliegt) darf die Arbeitgeberin Arbeit an Wochenenden nicht anordnen oder entgegennehmen. 40

Liegt eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts vor, so hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Unterlassung dieser mitbestimmungspflichtigen Maßnahme. 41

(ständige Rechtsprechung des LAG Hamm, siehe z. B. Beschluss vom 06.02.2001 13 TaBV 132/2000; LAG Hamm, Beschluss vom 22.10.2010, 42

10 TaBVGa 19/10), der auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann. 43

(LAG Hamm, Beschluss vom 22.10.2010, 10 TaBVGa 19/10). 44

Vorliegend hat die Arbeitgeberin jedenfalls bereits einmal gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unstreitig verstoßen; ein weiterer Verstoß ist hier anzunehmen. 45

Denn aus einem Verstoß der Vergangenheit folgt eine tatsächliche Vermutung dafür, dass auch in Zukunft Verstöße erfolgen werden. 46

(LAG Hamm, Beschluss vom 22.10.201, 10 TaBVGa 19/10). 47

Auf eine Wiederholungsgefahr deutet hier auch hin, dass die beteiligte Arbeitgeberin zwar das grundsätzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht leugnet, indes ausführt, im Hinblick auf die sachfremden Erwägungen des Betriebsrats sei die Verweigerung der Zustimmung missbräuchlich, die Ausführung von Wochenendarbeiten grundsätzlich notwendig und daher die Durchführung ohne Betriebsratszustimmung gewissermaßen eine Form der „Notwehr“. 48

Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats besteht mithin; mithin auch ein Verfügungsanspruch. 49

Auch ein Verfügungsgrund liegt vor, da die weiterhin drohende Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ohne Erlass einer einstweiligen Verfügung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aushöhlen würde. 50

Dem Antrag auf einstweilige Verfügung war daher stattzugeben. 51

Dem steht auch nicht die Argumentation der Arbeitgeberin entgegen, der Betriebsrat handele rechtsmissbräuchlich mit der Versagung seiner Zustimmung zur Mehrarbeit an Wochenenden, da er damit „sachfremde Ziele“ verfolgen wolle. 52

Selbst wenn dies der Fall sein sollte (wofür im Hinblick auf die Umstände des Einzelfalls vieles spricht), berechtigt dies die Arbeitgeberin nicht zur Durchführung der beabsichtigten Samstagsarbeit; die Arbeitgeberin mag insofern die Einigungsstelle anrufen. 53

Auf Antrag des Betriebsrats war der Arbeitgeberin unter Androhung von Ordnungsmitteln die Durchführung von Wochenendarbeit daher zu untersagen.

Diese Untersagung war, im Hinblick auf den vorläufigen Charakter des Verfahrens, zeitlich zu beschränken; für eine Untersagung über den gewählten Zeitpunkt hinaus besteht jedenfalls zurzeit kein Anlass. 55

Es war daher zu entscheiden wie geschehen. 56