
Datum: 24.04.2021
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 Ga 20/21
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2021:0424.2GA20.21.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 5 Ta 71/21
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:
werden die Anträge kostenpflichtig zurückgewiesen.

Gründe 1

Die Anträge sind unbegründet. 2

Es kann dahinstehen, ob für das Begehren der Antragstellerin überhaupt ein Verfügungsanspruch besteht. Denn es fehlt bereits an einem Verfügungsgrund. 3

Nach den §§ 62 Abs. 2 ArbGG, 935 ff. ZPO kommt der Erlass einer einstweiligen Verfügung nur in Betracht, wenn es sich um eine dringliche Angelegenheit handelt und die Entscheidung im Eilverfahren erforderlich ist. Eine Sicherungsverfügung nach § 935 ZPO setzt die objektive Gefahr voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechtes vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Demgegenüber setzt eine Regelungsverfügung nach § 940 ZPO voraus, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint. Besonders strenge Anforderungen sind an den Verfügungsgrund zu stellen, wenn die begehrte Eilentscheidung Ansprüche nicht nur sichert, sondern zumindest zum Teil befriedigen soll, wenn die einstweilige Verfügung die Hauptsache ganz oder zumindest teilweise vorweggenommen wird und insoweit endgültige Verhältnisse geschaffen werden. 4

Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben. 5

Ein Verfügungsgrund folgt nicht bereits daraus, dass der Beschäftigungsanspruch durch Zeitablauf unmöglich wird. Allein die nicht rechtzeitige Durchführbarkeit des Hauptsacheverfahrens und der daraus folgende Untergang des Beschäftigungsanspruchs für die jeweiligen Arbeitstage kann nicht den Verfügungsgrund ersetzen. Dem stehen die besonderen Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung gemäß § 940 ZPO entgegen. Zwar trifft es zu, dass die nicht termingerechte Erfüllung des Beschäftigungsanspruchs einen endgültigen Rechtsverlust bedeutet. Jedoch ist andererseits zu berücksichtigen, dass die Antragsgegnerin bei Erlass der begehrten Leistungs- bzw. Befriedigungsverfügung wegen des späteren Zeitablaufs nicht die Möglichkeit hat, im Hauptsacheverfahren die vollzogene einstweilige Verfügung rückgängig zu machen (vgl. Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 13. Februar 2015 – 18 SaGa 1/15 –, Rn. 34, juris).

Ein besonderes Beschäftigungsinteresse hat die Antragstellerin nicht dargelegt. Hierfür reicht das angegebene ideelle Interesse, den Kontakt zum Arbeitgeber nicht zu verlieren, nicht aus. Nach eigenen Angaben befindet sich die Antragstellerin seit Juni 2020 in Elternzeit. Schwere Nachteile aufgrund einer Nichtbeschäftigung bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens in der 1. Instanz sind nicht erkennbar, zumal zwischen Klageeingang und Entscheidung in der Hauptsache derzeit nur wenige Monate liegen. 7

Die Antragstellerin hat angegeben, dass sie bereits in ihrem Antrag auf Elternzeit mitgeteilt habe, dass sie im 2. Jahr in Teilzeit zurückkehren wolle und diesbezüglich schon im Jahr 2020 mit dem Geschäftsführer und der Personaldirektorin der Beklagten Gespräche geführt worden seien. Dementsprechend hätte es an der Antragstellerin gelegen, frühzeitig einen förmlichen Antrag nach § 15 Abs. 5-7 BEEG zu stellen und bei einer Nichteinigung den Klageweg im Rahmen eines Hauptsacheverfahrens zu beschreiten. Der Verfügungsgrund ergibt sich auch nicht daraus, dass die Antragstellerin den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nur wenige Tage vor Beginn der begehrten Teilzeittätigkeit gestellt hat. 8

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Die Entscheidung konnte auf ausdrücklichen Antrag der Antragstellerin gemäß § 62 Abs. 2 S. 2 ArbGG wegen Dringlichkeit ohne mündliche Verhandlung ergehen. 9