



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

mit den Beteiligten

- 1 . A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

- 2 . Firma D.
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwältin E.
E-Straße, A-Stadt

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 18. November 2015 durch den Richter am Arbeitsgericht Scharrer und die ehrenamtlichen Richter Frikell und Roider

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, die Nutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu verbieten, solange nicht der Antragsteller dem zugestimmt hat oder die Einigungsstelle die Zustimmung zwischen den Beteiligten ersetzt hat.
2. Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, die Mitarbeiter anzuweisen, jegliche Nutzung der Mobiltelefone während der Arbeitszeit im Voraus durch die jeweilige Führungskraft genehmigen zu lassen, solange nicht der Antragsteller dem zugestimmt hat oder die Einigungsstelle die Zustimmung zwischen den Beteiligten ersetzt hat.
3. Der Beteiligten zu 2) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen Nr. 1 oder Nr. 2 ein Ordnungsgeld bis zu € 10.000,00 angedroht.

Gründe:

A.

Der Antragsteller ist der bei der Beteiligten zu 2) gebildete Betriebsrat, der aus 11 Mitgliedern besteht. Die Beteiligte zu 2) entwickelt und produziert Fertigungsteile für die Luft- und Raumfahrtsindustrie und beschäftigt am Münchner Standort ca. 500 Mitarbeiter.

Ohne dass vorher eine Zustimmung des Antragstellers erteilt wurde oder eine Einigungsstelle stattfand, erteilte die Beteiligte zu 2) per E-Mail vom 21.10.2015 an alle Beschäftigten folgenden Weisung:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen,

- 3 -

wie bereits auf der Betriebsversammlung angekündigt, möchten wir Sie informieren, dass die Benutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit ab sofort verboten wird.

Jegliche Nutzung der Mobiltelefone während der Arbeitszeit - sowohl dienstlich als auch privat - ist im Voraus durch die jeweilige Führungskraft zu genehmigen.

Bei Zuwiderhandlung verstößt der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin gegen die Hauptleistungspflicht des Arbeitsvertrages.

Auslöser des Verbotes ist, dass leider wiederholt KollegInnen angetroffen wurden, die während der Arbeitszeit mit ihren Mobiltelefonen mit eindeutig privater Nutzung beschäftigt waren.

Bitte geben Sie diese Information auch an alle Mitarbeiter ohne eMail weiter!

Mit freundlichen Grüßen

...“

Die Beteiligte zu 2) hatte bereits im August 2015 gegenüber dem Antragsteller die Absicht geäußert, den Beschäftigten die Nutzung der privaten Mobiltelefone während der Arbeitszeit zu untersagen. Eine Einigung mit dem Antragsteller wurde jedoch nicht erzielt. Die Beteiligte zu 2) hatte in den Gesprächen die Auffassung vertreten, dass eine Mitbestimmung des Betriebsrats in diesem Zusammenhang nicht bestehe.

Der Antragsteller ist der Ansicht, dass die antragsgegenständlichen Weisungen der Beteiligten zu 2) nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig gewesen wären. Ein Verbot der generellen Nutzung von privaten Mobiltelefonen differenziere nicht mehr zwischen (möglicherweise die Erbringung der Arbeitsleistung störendem) Telefonieren und dem Blick auf die Uhr, der keinen Einfluss auf die Erbringer der Arbeitsleistung habe. Die Weisung gehe so weit, dass ein Arbeitnehmer sein Telefon nicht mal leise stellen dürfe, wenn während der Dienstzeit ein Anruf eingehe. Soweit der Arbeitgeber konkret Telefonate oder aber die Internetnutzung über das Mobiltelefon verbiete, sei es jedenfalls denkbar,

dass dies unmittelbar die Art und Weise der Arbeitserbringung gestalte. Eine generelle Pflicht, von der aktiven und passiven Nutzung des Handys während der Arbeitszeit abzu- sehen, gehe jedoch in der heutigen Zeit, in der das Handy Hilfsmittel im täglichen Leben und nicht mehr nur ausschließliches Kommunikationsmittel sei, über das Arbeitsverhalten hinaus. Ein Verfügungsgrund sei zu bejahen, da das Mitbestimmungsrecht des Antrag- stellers, der Gefahr ausgesetzt sei, jeden Tag auf ein Neues verletzt zu werden.

Der Betriebsratsvorsitzende hat an Eides statt versichert, dass er, nachdem er am 22.10.2015 erfahren haben, dass der Arbeitgeber die E-Mail vom 21.10.2015 versandt hat, die zehn weiteren Mitglieder des Betriebsrats umgehend zu einer gesonderten Sit- zung am 23.10.2015 geladen und die dementsprechende Einladung mit der Tagesord- nung bei Nichtemailanschluss persönlich übergeben habe und die anderen Mitglieder per E-Mail eingeladen worden seien. Bei der Sitzung am 23.10.2015 seien 11 Betriebsrats- mitglieder anwesend gewesen, mindestens auch ein Nachrücker. In der Sitzung am 23.10.2015 sei die Einleitung dieses Verfahrens einstimmig beschlossen worden. Die Be- triebsratsprotokolle seien für den Arbeitgeber einsehbar.

Der Antragsteller beantragt unter Bezugnahme auf seine am 31.10.2015 beim Arbeitsge- richt München eingegangene Antragschrift:

- I. Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, die Nutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu verbieten, solange nicht der Antragsteller dem zugestimmt hat oder die Einigungsstelle die Zustimmung zwischen den Beteiligten ersetzt hat.
- II. Dem Beteiligten zu 2) wird untersagt, die Mitarbeiter anzuweisen, jegliche Nutzung der Mobiltelefone während der Arbeitszeit im Voraus durch die je- weilige Führungskraft genehmigen zu lassen, solange nicht der Antragstel- ler dem zugestimmt hat oder die Einigungsstelle die Zustimmung zwischen den Beteiligten ersetzt hat.

- III. Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus dem Antrag zu I.) und oder zu II.) wird der Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird angedroht.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) ist der Auffassung, dass ihre Weisung an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vom 21.10.2015 nicht mitbestimmungspflichtig gewesen sei. Es handele sich um eine Weisung, die die Erbringung der Arbeitsleistung selbst betreffe. Insoweit verweist die Beteiligte zu 2) auf den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland Pfalz vom 30.10.2009, 6 TaBV 33/09. Danach gehöre zu den selbstverständlichen Pflichten der Arbeitnehmer, während der Arbeitszeit von der aktiven und passiven Benutzung des Handys abzusehen. Auch ein Verfügungsgrund liege nicht vor. Bei einer Meinungsverschiedenheit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts könne eine einstweilige Verfügung zugunsten des Betriebsrates nur ergehen, wenn ein grober Verstoß des Arbeitgebers vorliege. Zudem werde die wirksame Beschlussfassung zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens mit Nichtwissen bestritten.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags wird auf die Schriftsätze der Beteiligten samt Anlagen sowie die Niederschrift der Anhörung vor der Kammer vom 18.11.2015 Bezug genommen, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

B.

Die Anträge sind zulässig und begründet.

I.

Die Anträge sind zulässig.

1. Die Anträge sind wirksam angebracht und nicht unbeachtlich. Der Antragstellung durch den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats lag ein darauf gerichteter, vom Betriebsrat ordnungsgemäß gefasster Beschluss zugrunde. Nach dem eidesstattlich versicherten Vorbringen des Betriebsratsvorsitzenden hat dieser den 10 weiteren Mitgliedern (gemeint waren – wie auf Nachfrage des Gerichts klargestellt wurde – die Personen, die am 23.10.2015 anwesend waren) am 22.10.2015 eine Ladung samt Tagesordnung entweder persönlich übergeben oder die Ladung wurde den Mitgliedern per E-Mail übersandt. Der Betriebsratsvorsitzende hat zudem in der Anhörung vor der Kammer dargelegt, dass es sich um eine außerordentliche Sitzung gerade im Hinblick auf die E-Mail des Arbeitgebers vom 21.10.2015 handelte und die ordentlichen Sitzungen immer Mittwochs seien. Die Kammer hält die Angabe des Betriebsratsvorsitzenden, dass alle am 23.10.2015 anwesenden Betriebsratsmitglieder informiert waren, welchen Gegenstand diese Sitzung haben sollte, für glaubhaft. Denn dafür, dass alle am 23.10.2015 anwesenden Mitglieder auch zuvor gesondert eingeladen wurden, spricht dass es sich um eine außerordentliche Sitzung handelte, von der sie sonst keine Kenntnis gehabt hätten. Es ist auch lebensnah anzunehmen, dass der Anlass dieser besonderen Sitzung – nämlich die E-Mail des Arbeitgebers vom 21.10.2015 – bei der Einladung zu dieser außerordentlichen Sitzung genannt wurde. Der Betriebsratsvorsitzende, der die eidesstattliche Versicherung in der Anhörung vor der Kammer persönlich abgegeben hat, erschien der Kammer auch glaubwürdig.

Davon, dass tatsächlich 11 Mitglieder (einschl. des Vorsitzenden) bei der Sitzung am 23.10.2015 anwesend waren und sämtliche der Beschlussfassung zugestimmt haben, durfte die Kammer – unabhängig davon, dass der Betriebsratsvorsitzende auch dies eidesstattlich versichert hat – bereits deswegen ausgehen, weil insoweit das pauschale Bestreiten der Beteiligten zu 2) nicht ausreichte (vgl. zur Unzulässigkeit des Bestreitens mit Nichtwissens bei detailliert geschilderten Umständen der Beschlussfassung, BAG, Beschl. v. 30.9.2008, 1 ABR 54/07, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 71, Rn. 13). Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, dass die Beteiligte zu 2) Einsicht in die Betriebsratsprotokolle nehmen kann.

2. Das geltend gemachte Begehren wird von dem Betriebsrat zutreffend im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren verfolgt. Es handelt sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz i.S.d. § 2a Abs. 1 Nr. 1, § 2a Abs. 2, § 80 Abs. 1 ArbGG.
3. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München als Gericht der Hauptsache folgt aus § 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG, § 937 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 82 Abs. 2 S. 1 ArbGG.
4. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren ist zulässig, § 85 Abs. 2 S. 1 ArbGG.
5. Der Betriebsrat besitzt die erforderliche Antragsbefugnis, da er die Verletzung in seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG geltend macht und eine solche Verletzung auch möglich erscheint.
6. Die vom Betriebsrat gestellten Unterlassungsanträge sind auch hinreichend bestimmt, da sie exakt die zu unterlassenden Weisungen – bezugnehmend auf die vom Arbeitgeber in der E-Mail am 21.10.2015 gewählten Formulierungen – bezeichnen. Dem Erfordernis, dass bei einer Unterlassungsverfügung – trotz der § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO einschränken- den Regelung des § 938 Abs. 1 ZPO – das erstrebte Verbot hinreichend genau zu be- zeichnen ist (Vollkommer, in: Zöller, ZPO, 30. Auflage, 2014, § 938 Rn. 2), ist daher Rechnung getragen.

II.

Die Anträge sind auch begründet.

Nach § 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG, §§ 935, 938 Abs. 2, § 940 ZPO kann das Gericht durch einstweilige Verfügung eine Handlung einstweilig verbieten, sofern diese Regelung, ins- besondere bei dauernden Rechtsverhältnissen zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint. Verfügungsanspruch und der Verfügungsgrund sind glaubhaft zu machen (§ 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG, § 920 Abs. 2, § 936 ZPO).

1. Ein Verfügungsanspruch besteht.

Dem Betriebsrat steht wegen Verletzung des § 87 Abs. 1 BetrVG ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu, der nicht von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG abhängig ist (BAG, Beschl. v. 28.02.2006, 1 ABR 4/05, juris Rn. 13). Dieser aus § 87 Abs. 1 BetrVG abgeleitete Unterlassungsanspruch kann auch im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens durchgesetzt werden (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 12.12.2007, 12 TaBVGa 8/07, juris Rn. 26). Vorliegend wurde durch das Verbot, private Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu benutzen und durch die Anweisung, jegliche Mobiltelefonnutzung während der Arbeitszeit im Voraus durch die jeweilige Führungskraft genehmigen zu lassen, die betriebliche Ordnung im Betrieb gestaltet und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb geregelt. Indem sie keine Einigung mit dem Betriebsrat herbeigeführt hat, bevor sie am 21.10.2015 diese Verbote aussprach, hat die Beteiligte zu 2) das bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb bestehende Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt. Im Einzelnen:

a) Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist sowohl die Gestaltung der Ordnung des Betriebes durch die Schaffung allgemeingültiger verbindlicher Verhaltensregeln als auch jede Maßnahme des Arbeitgebers, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf diese betriebliche Ordnung berührt wird. Gegenstand der Mitbestimmung ist die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung dieses betrieblichen Zusammenlebens zu gewähren (BAG, Beschl. v. 23.10.1984, 1 ABR 2/83, juris Rn. 26; Beschl. v. 24.3.1981, 1 ABR 32/78, juris Rn. 49). Nicht der Mitbestimmungspflicht unterfallen demgegenüber alle Maßnahmen des Arbeitgebers aus, die das Verhalten des Arbeitnehmers betreffen, das einen solchen Bezug zur betrieblichen Ordnung nicht hat, sei es, dass es sich auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezieht oder dass es in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber betrifft (BAG, Beschl. v. 24.3.1981, 1 ABR 32/78, juris Rn. 49). Lediglich das Verhalten als Arbeitnehmer wird bestimmt, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten in welcher Weise auszuführen sind (BAG, Beschl. v. 14.1.1986, 1 ABR 75/83, juris Rn. 25)

und in Ausübung seines Direktionsrechts die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers näher konkretisiert (BAG, Beschl. v. 14.1.1986, 1 ABR 75/83, juris Rn. 25 – unter Hinweis darauf, dass sich in diesen Fällen ggf. ein Mitbestimmungsrecht aus anderen Vorschriften ergeben kann, wie z.B. aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 5 BetrVG bei Festlegung der täglichen Arbeitszeit und des Urlaubs).

b) Nach diesen Maßstäben betrifft das generelle Verbot der Nutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit und der generelle Genehmigungsvorbehalt für die Mobiltelefonnutzung während der Arbeitszeit nicht die Frage, in welcher Weise bestimmte Arbeiten auszuführen sind. Betroffen sind die betriebliche Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

aa) Arbeitnehmer/innen sind arbeitsvertraglich verpflichtet, die übertragene Arbeit unter Anspannung ihrer Fähigkeiten ordnungsgemäß zu verrichten, d.h. konzentriert und sorgfältig zu arbeiten und die Arbeit nicht zu unterbrechen, um privaten Interessen nachzugehen. Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die seine/ihre Arbeit konzentriert, zügig und fehlerfrei verrichtet, erfüllt seine/ihre Arbeitspflicht, auch dann, wenn er oder sie daneben einen Blick auf sein/ihr Mobiltelefon wirft um zu überprüfen, ob es verpasste Anrufe oder eingegangene Textnachrichten anzeigt (in diesem Sinn für die Radionutzung BAG, Beschl. v. 14.1.1986, 1 ABR 75/83, juris Rn. 27). Es lässt sich auch eine Vielzahl weiterer Situationen vorstellen, in denen die Nutzung des Mobiltelefons und die Erbringung der Arbeitsleistung vereinbar sind (ebenso Weinbrenner, in: Anmerkung zu LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 30.10.2009, 6 TaBV 33/09, AiB 2010, 691, 694). Da heutige Mobiltelefone das Abspielen von Musik und Radio ermöglichen, bedeutet ein generelles Verbot der privaten Nutzung von Mobiltelefonen während der Arbeitszeit in jedem Fall, dass auch Nutzungen untersagt werden, die das BAG ausdrücklich als Fragen der betrieblichen Ordnung angesehen hat (für die Radionutzung vgl. BAG, Beschl. v. 14.1.1986, 1 ABR 75/83, juris).

Darüber hinaus ist die Kammer der Auffassung, dass auch nicht jede Nutzung des Mobiltelefons zum Zweck der Kommunikation von der Erbringung der Arbeitsleistung ablenkt. So kann es z.B. für die Fähigkeit zur Konzentration auf die Arbeitsleistung sogar förderlich

sein, wenn ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin weiß, dass er/sie für sein/ihr minderjähriges Kind oder ggf. einen pflegebedürftigen Elternteil jederzeit bei Bedarf erreichbar ist. Hingegen kann in derartigen Fällen die Ungewissheit, „ob alles in Ordnung ist“, die Konzentration massiv beeinträchtigen. Dies gilt insbesondere, wenn tatsächlich eine Nachricht oder ein Anruf von einem Angehörigen oder eine nahe stehenden Personen auf dem privaten Mobiltelefon während der Dienstzeit eingeht und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin darauf nicht reagieren dürfte, sich dafür ggf. aber ständig fragen müsste, ob der oder die Anrufer/in ggf. einen wichtigen Grund für den Anruf hatte.

bb) Die vorgenannten Beispiele (z.B. die durch das Mobiltelefon bestehende Möglichkeit, jederzeit Nachrichten von Familienmitgliedern und anderen nahe stehenden Personen zu empfangen und zu lesen) machen zugleich deutlich, dass durch die antragsgegenständlichen Verbote auch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer/innen in erheblicher Weise betroffen ist. Der Begriff des „Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist insoweit auch im Lichte des § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG und der durch diese Norm geschützten Grundrechte (Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG) auszulegen. Aus § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG lässt sich ableiten, dass Verhaltensregeln, die das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer/innen einschränken, grundsätzlich einen kollektiven Bezug haben. Dies muss jedenfalls dann gelten, wenn diese Verhaltensregeln die ganze Dienstzeit über zu beachten sind und sich daher nicht mehr als Anweisungen betreffend die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit einordnen lassen.

Zudem besteht ein Bezug von Handyverboten am Arbeitsplatz zur betrieblichen Ordnung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG deswegen, da eine private Nutzung des Mobiltelefons am Arbeitsplatz – sei es zum Telefonieren, zum Abspielen von Musik oder zum Radiohören – selbst bei ordnungsgemäßer Erbringung der eigenen Arbeitsleistung andere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stören kann, sei es, dass diese dadurch an der ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Arbeitspflicht gehindert werden, sei es, dass sie sich aus anderen Gründen hierdurch gestört fühlen.

cc) Abschließend ist klarzustellen, dass es durchaus auch Fälle geben mag, in denen die Anordnung, während der Arbeit kein privates Mobiltelefon zu nutzen, die Art und Weise betrifft, wie die Arbeit zu verrichten ist. So wird z.B. zur Kundenberatung oder -bedienung

gehören, dass dabei kein privaten Textnachrichten gelesen werden, weil dies unmittelbar die zu erbringende Dienstleistung, deren Form und Inhalt der Arbeitgeber zu bestimmen hat, berührt (so für das Radiohören, BAG, Beschl. v. 14.1.1986, 1 ABR 75/83, juris Rn. 30). Um solche Fälle handelt es sich jedoch in dem vorliegenden Verfahren nicht, sondern vielmehr um ein generelles Verbot der privaten Nutzung privater Mobiltelefone während der Arbeitszeit.

c) Der allgemeine Unterlassungsanspruch verlangt eine bevorstehende (wiederholte) Verletzungsgefahr (vgl. BAG, Beschl. v. 28.02.2006, 1 ABR 4/05, juris Rn. 23). Diese liegt hier vor, da die Beteiligte zu 2) mit ihrer Weisung vom 21.10.2015 einen Tatbestand geschaffen hat, der das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2) dauerhaft und täglich aufs Neue verletzt.

2. Auch ein Verfügungsgrund liegt vor.

a) Ein Verfügungsgrund liegt bei der auf Befriedigung gerichteten Unterlassungsverfügung vor, wenn die Gefahr besteht, dass die Verwirklichung eines Rechts ohne alsbaldige einstweilige Regelung vereitelt oder wesentlich erschwert wird (§ 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG, §§ 935, 938 Abs. 2, § 940 ZPO). Zur Abwendung dieser Gefahr muss die einstweilige Verfügung erforderlich sein. Es kommt insoweit darauf an, ob die glaubhaft gemachten Gesamtumstände es in Abwägung der beiderseitigen Belange zur Abwendung wesentlicher Nachteile erforderlich erscheinen lassen, eine sofortige Regelung zu treffen. Bei den Anforderungen, die an den Verfügungsgrund zu stellen sind, sind das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme einerseits für den Arbeitgeber und andererseits für die Belegschaft angemessen zu berücksichtigen (BAG, Beschl. v. 3.5.1994, 1 ABR 24/93, juris Rn. 44).

b) Vorliegend würde das nach Auffassung der Kammer bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ohne einstweilige Regelung bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache vereitelt. Zudem würden sich – bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache, d.h. für mehrere Monate – auch für die jeden einzelnen Mitarbeiter (ca. 500 am Standort A-Stadt) an jedem Arbeitstag – und jeweils für die gesamte Dienstzeit – die unter 1 b) dargestellten erhebliche Nachteile (insbesondere auch bezogen auf das Persönlichkeitsrecht) ergeben,

wenn die vom Arbeitgeber unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts ausgesprochenen Verbote bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache in Kraft bleiben. Demgegenüber müssen die Interessen des Arbeitgebers zurückstehen, der über Jahre hinweg ohne derartige Verbote ausgekommen ist und dem keine (bzw. zumindest keine erkennbaren) erheblichen Nachteile drohen, wenn er nur den Zeitraum von einigen Monaten bis zu einer endgültigen Klärung der Rechtslage in der Hauptsache noch abwarten muss.

c) Soweit die Beteiligte zu 2) meint, dass bei einer Meinungsverschiedenheit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts eine einstweilige Verfügung zugunsten des Betriebsrates nur ergehen könne, wenn ein grober Verstoß des Arbeitgebers vorliege, ist dem in dieser Allgemeinheit nicht zu folgen. Die Schwere des Verstoßes kann zwar im Einzelfall für die bei der Prüfung des Verfügungsgrunds vorzunehmende Interessenabwägung relevant sein. Soweit die Beteiligte zu 2) ihre Auffassung aber auf den Beschluss des LAG Schleswig-Holstein vom 15.11.1984, 2 TaBV 26/84 (BeckRS 1984, 30467986) stützt, ist darauf hinzuweisen, dass das LAG Schleswig-Holstein in seinen Ausführungen lediglich auf § 23 Abs. 3 BetrVG Bezug genommen hat. Vorliegend handelt es sich aber – nach der einleitend unter 1. zitierten jüngeren Rechtsprechung, der die Kammer folgt – nicht um ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG. Ergänzend ist anzumerken, dass die Weisungen der Beteiligten zu 2) auch grobe Pflichtverletzungen darstellten. Eine Pflichtverletzung ist grob, wenn sie objektiv erheblich ist (BAG, Beschl. v. 2.11.1955, 1 ABR 30/54, AP BetrVG § 23 Nr. 1). Dies ist der Fall. Denn – wie bereits im Rahmen der Abwägung zum Verfügungsgrund unter b) berücksichtigt wurde – resultieren aus der nicht mitbestimmten Weisung vom 21.10.2015 erhebliche Nachteile für die Belegschaft.

3. Die Androhung des Ordnungsgelds findet ihre Rechtsgrundlage in § 85 Abs. 1 S. 3 ArbGG i.V.m. § 890 Abs. 1, 2 ZPO. Erfolgt die Androhung, wie vorliegend, bereits im Beschluss müssen die allgemeinen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorliegen (BGH, Beschl. v. 22.11.2012, I ZB 18/12, BeckRS 2013, 07698). Die Androhung konnte daher auf Grundlage von § 85 Abs. 1 S. 3 ArbGG i.V.m. § 890 Abs. 2 bereits erfolgen, obwohl der vorliegende Beschluss nicht vorläufig vollstreckbar ist, da es sich nicht um eine vermögensrechtliche Streitigkeit i.S.d. § 85 Abs. 1 S. 2 Hs. 1 ArbGG handelt.

Was die Höhe eines Ordnungsgelds betrifft, erscheint ein Betrag bis zu € 10.000,00 der Bedeutung der Angelegenheit angemessen. Dies ermöglicht dem Gericht - ggf. nach Vorliegen sämtlicher Vollstreckungsvoraussetzungen - bei Zuwiderhandlungen spürbare Sanktionen zu verhängen. Andererseits hält sich die vorgesehene Obergrenze in einem Rahmen, den der Gesetzgeber – ausweislich des § 23 Abs. 3 S. 6 BetrVG – grundsätzlich für die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte als angemessen erachtet hat.

4. Diese Entscheidung gilt bis zum Vorliegen einer erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache. Dies folgt bereits aus der Natur des einstweiligen Verfahrens und musste nicht ausdrücklich tenoriert werden. Der Beschlusstenor ist nicht isoliert zu sehen. Zum Verständnis des Beschlusstenors in seiner Reichweite ist es stets geboten, den Inhalt der Beschlussgründe ergänzend heranzuziehen (BGH, Urt. v. 21.1.1986, VI ZR 63/85, juris Rn. 13). Gleiches gilt für das Rubrum, aus dem ersichtlich ist, dass es sich um einstweiliges Verfügungsverfahren handelt.

III.

Eine Kostenentscheidung war nach § 2 Abs. 2 GKG nicht veranlasst.

IV.

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 2) nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Beschwerde einlegen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 2) Beschwerde einlegen.

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 106
80797 München

ingelegt werden.

Die Beschwerde muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich begründet werden. Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird. Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Scharrer
Richter am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f f a c h e r Fertigung einzureichen.