

Schulze
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

2. B.
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, A-Stadt

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 16. Januar 2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Neubert-Vardon sowie den ehrenamtlichen Richtern Fröschl und Roider

- 2 -

für Recht erkannt:

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe:

I.

Der Antragsteller begehrt im Rahmen einer einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren die Verpflichtung der Beteiligten zu 2. zur Durchführung eines Monatsgesprächs im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Beteiligten zu 2.

Antragsteller ist der in der französischen Schule der Beteiligten zu 2., in A-Stadt im Mai 2014 gebildete Betriebsrat. Er besteht aus sieben Mitgliedern. Bei der Beteiligten zu 2. bestand auch in der vorhergehenden Wahlperiode – jedenfalls seit 2012 – ein Betriebsrat.

Der Antragsteller ist mit Beschluss vom 19.12.2014 zurückgetreten, führt jedoch die Geschäfte gem. § 22 BetrVG bis zur Durchführung der Neuwahl des Betriebsrats weiter. Ein Wahlvorstand wurde bereits bestellt. Die Betriebsratswahl soll voraussichtlich kurz vor oder nach den Osterferien Ende März/Anfang April stattfinden.

Die Beteiligte zu 2. ist die Agentur für das französische Bildungswesen im Ausland (nachfolgend AEFE genannt). Die Beteiligte zu 2. betreibt u.a. weltweit Schulanstalten unter direkter Verwaltung (établissement en gestion direct) wie das F. in A-Stadt, bestehend aus einer Primärstufe (école maternelle und école élémentaire) sowie einer Sekundarstufe (collège und F.). Die Beteiligte zu 2. wird durch den Schulleiter des F. vertreten.

Die Beteiligte zu 2. leitete am 23.05.2014 ein Verfahren zum Arbeitsgericht München ein (Az. 12 BV 151/14), in dem sie beantragte festzustellen, dass sie gegenüber dem Betriebsrat in allen Fragen der Betriebsverfassung nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterliege und beantragte hilfsweise die am 06./07.05.2014 erfolgte Betriebsratswahl für nichtig zu erklären und in einem weiteren Hilfsantrag, die Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären.

Mit Stellungnahme der AEFE zur Frage der Personalvertretung am F. („Communiqué de l'AEFE relatif à la question de la représentation du personnel du F“) vom 07.07.2014 (Anlage AG 2, Bl. 106 – 112 d.A.) hat die Beteiligte zu 2. unter Ziffer 5. festgestellt, dass sie

außerstande sei, den aus den Wahlen vom 06./07.05.2014 hervorgegangenen „Betriebsrat“ anzuerkennen.

Mit Schreiben vom 22.07.2014 (Anlage AG 3, Bl. 113 – 115 d.A.) forderte die Prozessbevollmächtigte des Antragstellers die Beteiligte zu 2. „namens und im Auftrag des Betriebsrats“ unter Fristsetzung zum 01.08.2014 auf,

„durch sofortige Mitteilung an die Arbeitnehmer mit dem gleichen Adressatenkreis wie das versandte Communiqué vom 07.07.2014, bekanntzugeben, dass die Schulleitung gemäß § 2 BetrVG vertrauensvoll mit dem gewählten Betriebsrat und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zusammenarbeiten wird, solange die durchgeführte Betriebsratswahl nicht durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung für unwirksam erklärt wurde.“

Auch nach den Sommerferien (Juli – August) wies der Betriebsrat regelmäßig, in aller Regel per E-Mail an die Schulleitung, mindestens – von Ausnahmen abgesehen – alle 14 Tage, darauf hin, dass der Betriebsrat an der Ausübung seiner Rechte festhalte und insbesondere die Durchführung von Monatsgesprächen erwarte.

Mit Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 20.11.2014, Az. 12 BV 151/14, wurde aufgrund der Anhörung vom 13.11.2014 dem zweiten Hilfsantrag auf Erklärung der Unwirksamkeit der Wahl stattgegeben, der Antrag auf Feststellung der Nichtanwendbarkeit der deutschen Gerichtsbarkeit und der Antrag, die Betriebsratswahl für nichtig zu erklären, wurden zurückgewiesen (vgl. Anlage ASt 1, Bl. 48 – 59 d.A.).

Der Antragsteller hat mit Schriftsatz vom 10.12.2014, die Beteiligte zu 2. mit Schriftsatz vom 19.12.2014 Beschwerde zum LAG München eingelegt, die unter dem Az. 6 TaBV 73/14 geführt wird (vgl. Anlage ASt 2, Bl. 60 d.A.).

Der Antragsteller forderte den Schulleiter des F. mit Email vom 19.11.2014 und Email vom 04.12.2014 unter Verweis auf die Entscheidung des ArbG München zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und Durchführung eines Monatsgesprächs mit dem Betriebsrat auf (vgl. Anlagenkovolut ASt 3, Bl. 63 – 64 d.A.).

Mit Email vom 21.11.2014 (vgl. Anlage ASt 5, Bl. 67 d.A.) teilte der Schulleiter mit, dass – nach Information der AEFÉ am 20.11.2014 über die gerichtliche Feststellung der Unwirk-

samkeit der Betriebsratswahl vom 06./07.05.2014 – eine Entscheidung nach Prüfung der Gründe des Urteils erster Instanz erfolgen werde („L' AEFÉ prendra une décision après analyse des motivations du jugement de première instance.“)

Mit Schreiben vom 18.12.2014 (vgl. Anlage ASt 6, Bl. 68 d.A.) forderte die Prozessbevollmächtigte des Antragstellers die Beteiligte zu 2. nochmals unter Fristsetzung zum 18.12.2014 auf, zu einem Monatsgespräch am 12.01.2015, alternativ am 19.01.2015 zusammenzutreten oder im Verhinderungsfall einen Alternativtermin im Januar 2015 ab dem 07.01.2015 zu benennen.

Der Antragsteller beschloss in seiner Sitzung am 12.01.2015 das vorliegende Beschlussverfahren einzuleiten und die Prozessbevollmächtigten mit der Verfahrenseinleitung und seiner anwaltlichen Vertretung zu beauftragen.

Der Betriebsrat will im Monatsgespräch mit der Schulleitung folgende Themen besprechen:

A. Personal

1. Neueinstellungen Schuljahr 2014/2015
2. Geplante Neueinstellungen, Personalpolitik
3. Überstundenregelung
4. Neue Verträge ab dem Schuljahr 2014/2015
5. Neuaufnahme der Verhandlungen über einen hauseigenen Tarif
6. Ausschreibung und Beteiligung des BR am Verfahren

B. Sicherheit/Arbeit

1. Sicherheit in der Turnhalle des F. (Dach und Böden)
2. Arbeitsüberlastung von Kolleginnen und Kollegen (Unterricht von 8 Uhr bis 18 Uhr und anschließende Notenkonferenzen und Elternabende)
3. Sicherheit aufgrund der erhöhten Gefährdungslage

C. Betriebsratsarbeit

1. Abstimmung über Betriebsratsarbeit während der Arbeitszeit oder/und Freizeitausgleich oder Abgeltung durch Bezahlung von Überstunden – Problematik der unterschiedlichen Arbeitszeiten der einzelnen BR-Mitglieder
2. Einberufung von Abteilungs- bzw. Betriebsversammlungen

Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass sich der Verfügungsanspruch aus §§ 2, 74 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG ergebe. Er sei zwar zurückgetreten, führe jedoch die Geschäfte gem. § 22 BetrVG bis zur Neuwahl und Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neuen Betriebsrats weiter. Solange die durchgeführte Betriebsratswahl nicht durch

eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung für unwirksam erklärt worden sei, sei der Schulleiter gemäß § 2 BetrVG verpflichtet, vertrauensvoll mit dem gewählten Betriebsrat zusammenzuarbeiten und gem. § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, der Aufforderung zur Durchführung eines Monatsgesprächs nachzukommen.

Auch ein Verfügungsgrund liege vor. Wäre der Antragsteller auf das Hauptsacheverfahren verwiesen, so könnte er bis zu einer Entscheidung keine Monatsgespräche mit der Schulleitung führen und seinen Amtspflichten nicht uneingeschränkt nachkommen. Die besondere Eilbedürftigkeit ergebe sich vorliegend auch daraus, dass die Beteiligte zu 2. mit der Verweigerung der Teilnahme an einem Monatsgespräch die Betriebsratsstätigkeit erheblich behindere. Die Zusammenarbeit und Durchführung des Monatsgesprächs sei zur Realisierung der Amtspflichten des Antragstellers dringend geboten. Sie könne nicht aufgeschoben werden, bis eine verbindliche Entscheidung in einem zeitintensiven regulären Verfahren erzielt werden könne. Ein gegenläufiges Schutzinteresse der Beteiligten zu 2. sei nicht ersichtlich.

Der Betriebsrat beantragt in der Anhörung vom 16.01.2015:

Der Beteiligten zu 2., vertreten durch den Schulleiter, wird aufgegeben, mit dem Antragsteller am 19.01.2015 zu einem Monatsgespräch zusammenzutreten oder im Verhinderungsfall einen alternativen Termin zu unterbreiten der im Zeitraum 20.01.2015 bis 16.02.2015 liegt und mit dem Betriebsrat zu einem Monatsgespräch zusammenzutreten.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, dass der Verfügungsgrund schon nicht schlüssig vorgetragen sei. Spätestens seit dem 23.05.2014 sei für den Antragsteller offensichtlich, dass die Beteiligte zu 2. nicht nur die Betriebsratswahl nicht anerkennen werde, sondern sich in ihrer Eigenschaft als Körperschaft des französischen öffentlichen Rechts darüber hinaus in Fragen der Personalvertretung weder der deutschen Gerichtsbarkeit noch dem deutschen Recht unterworfen fühle. Diese Position habe die Beteiligte zu 2. schließlich auch in einem Rundschreiben an das Personal vom 07.07.2014 deutlich klargestellt.

Spätestens dadurch, dass der Antragsteller nicht unmittelbar nach Ausbleiben einer Antwort auf die nach Fristablauf fruchtlose Mahnung vom 22.07.2014 einstweiligen Rechtsschutz ersucht habe, sondern vielmehr erst noch ein halbes Jahr abgewartet habe und auch noch zurückgetreten sei, bevor er einstweiligen Rechtsschutz beantrage, habe er deutlich dokumentiert, dass die Angelegenheit auch für ihn nicht die für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderliche Dringlichkeit aufweise. Die Eilbedürftigkeit und damit der Verfügungsgrund entfalle, wenn der Verfügungskläger durch zu langes Zuwarten die Dringlichkeit, die Angelegenheit vorläufig durch eine einstweilige Leistungsverfügung zu regeln, selbst widerlegt habe.

Eine Dringlichkeit zur Abhaltung von Monatsgesprächen des Betriebsrats zu den von der Beteiligten zu 1. genannten Themenaspekten „Personal“ und „Sicherheit- und Arbeit“ sei auch deshalb nicht gegeben, da das Personal der Beteiligten zu 2. sich bereits seit jeher durch Beteiligung im Personalrat nach französischem Recht zu all diesen Fragen in den sozialen Dialog einbringen könne und auch tatsächlich einbringe. Ähnlich wie nach den deutschen Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder bestehe nämlich auch bei der Beteiligten zu 2. durchaus eine Personalvertretung nach französischem Gesetz. Es fänden regelmäßig Sitzungen dieser Personalvertretung statt, in denen auch über sämtliche Personalangelegenheiten des gesamten Personals – insbesondere Neueinstellungen, Gehalts- und Arbeitsvertragsfragen – sowie Sicherheitsaspekte der Schuleinrichtungen beraten würden. Die letzte Sitzung habe am 05.12.2014 stattgefunden, die nächste Sitzung sei für den 12.03.2015 anberaumt.

Aus Sicht der Beteiligten zu 2. sei die konkurrierende Einrichtung eines Betriebsrats nach den Vorschriften des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes zusätzlich zu der Personalvertretung des französischen Rechts weder rechtlich zulässig noch praktikabel. Andernfalls wären unauflösbare Konflikte und Widersprüche zwischen beiden Gremien und ihren Entscheidungen vorprogrammiert.

Ferner stehe offensichtlich auch die Wahl eines neuen Betriebsrats – dieses Mal wohl ohne Beteiligung der Beamten und des Personals aus Saarbrücken, Stuttgart und Freiburg – unmittelbar bevor, da ein Wahlvorstand bereits bestellt sei. Irgendwelche Tätigkeiten zur Wahrnehmung von Aufgaben werde der Beteiligte zu 1. daher in Reaktion auf etwaige Gespräche im Zeitraum zwischen dem 19.01.2015 und dem 16.02.2015 und dort

erhaltener Information ohnehin nicht mehr in bedeutendem Umfang ausüben können, so dass auch die Abhaltung eines Monatsgesprächs im Ergebnis entbehrlich sei.

Es bestehe auch kein Verfügungsanspruch bzw. der Antrag sei wegen fehlender deutscher Gerichtsbarkeit bereits unzulässig. Die Beteiligte zu 2. sei – was sie im Verfahren 12 BV 151/14 bzw. 6 TaBV 73/14 geltend mache – als Körperschaft des französischen öffentlichen Rechts in Fragen der Vertretung ihres aus Beamten und Angestellten bestehenden Personals und ihrer Betriebsverfassung weder der deutschen Gerichtsbarkeit noch dem deutschen Betriebsverfassungsrecht unterworfen. Die Grundsätze der zitierten Rechtsprechung, wonach der Betriebsrat zwar im Fall einer gewöhnlichen Betriebsratswahlanfechtung regelmäßig bis zur Rechtskraft einer Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Wahl ganz normal weiter amtiere, könnten vernünftigerweise nicht im vorliegenden Fall gelten, da der Rechtsstreit weit über die bloße Wahlanfechtung hinausgehe und zusätzlich auch die Unanwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes sowie die Unzuständigkeit deutscher Gerichte aufgrund hoheitlichen Charakters des streitigen Rechtsverhältnisses ganz grundsätzlich im Raum stehe. Im Übrigen sei selbst bei Annahme einer deutschen Gerichtsbarkeit die Betriebsratswahl vom 06./07.05.2014 ganz offensichtlich nichtig und nicht lediglich unwirksam. Dies ergebe sich zum einen daraus, dass sowohl aktiv als auch passiv französische Beamte an der Wahl teilgenommen hätten, obwohl Beamte gem. § 7 i.V.m. § 5 BetrVG grundsätzlich nicht als wahlberechtigte Arbeitnehmer gelten würden. Daneben ergäbe sich die Nichtigkeit der Betriebsratswahl auch daraus, dass die Vorschriften des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes nach § 130 BetrVG auf das F. als Anstalt des öffentlichen Rechts überhaupt nicht anwendbar seien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 13.01.2015, 14.01.2015 und 15.01.2015 sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 16.01.2015 Bezug genommen.

II.

1. Der Antrag ist zulässig, insbesondere ist die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit für die Entscheidung über den vorliegenden Antrag zuständig.
 - 1.1 Die deutsche Gerichtsbarkeit ist für das vorliegende Verfahren bereits deshalb gegeben, weil der nach deutschem Betriebsverfassungsrecht gewählte Antragsteller ein deutsches Gericht angerufen hat, um von diesem Gericht eine Klärung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte zu erhalten.
 - 1.1.1 Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ergibt sich für die betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit aus § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München ergibt sich aus § 82 ArbGG.
 - 1.1.2 Die deutsche Gerichtsbarkeit ist nicht gem. § 20 Abs. 2 GVG i.V.m. dem allgemeinen Völkergewohnheitsrecht als Bestandteil des Bundesrechts (Art. 25 GG) aufgrund hoheitlicher Tätigkeit der Beteiligten zu 2. ausgeschlossen. Dies wäre nur dann der Fall, wenn der vorliegende Rechtsstreit die hoheitliche Tätigkeit der Beteiligten zu 2. betrifft. Dies ist gerade nicht der Fall. Der Betrieb einer Schule durch einen ausländischen Staat – oder wie hier einer ausländischen Körperschaft des öffentlichen Rechts – in Deutschland ist keine Ausübung der Hoheitsgewalt des ausländischen Staates. Vielmehr ist der ausländische Staat als Betreiber einer Schule bei der Beurteilung der Immunität einem privaten Arbeitgeber gleichgestellt. Lehrer nehmen nicht schwerpunktmäßig hoheitlich geprägte Aufgaben wahr, die der besonderen Absicherung durch den Beamtenstatus bedürften (vgl. BAG 14.02.2013 – 3 AZB 5/12, NZA 2013, 468, insb. Rz. 19). Dem folgt auch die erkennende Kammer. Die Beteiligte zu 2. erkennt entsprechend folgerichtig, dass die aufgrund individueller privatrechtlicher Arbeitsverträge von der AEFÉ beschäftigten Ortskräfte (Recrutés locaux) den Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts unterstehen (vgl. dazu Ziffer 2.b) des Communiqué vom 07.07.2014). Wenn aber die Tätigkeit der angestellten Lehrer keine hoheitliche Tätigkeit darstellt und die Arbeitsverhält-

nisse der angestellten Ortskräfte den Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts unterliegen, dann ist der nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gewählte Betriebsrat für das Wohl jedenfalls der dem deutschen Arbeitsrecht unterstehenden Arbeitnehmer verantwortlich, § 2 BetrVG und nimmt bezüglich dieser Arbeitnehmer seine Rechte und Pflichten nach dem BetrVG wahr. Das Tätigwerden des Betriebsrats stellt also weder ein hoheitliches noch ein Tätigwerden der Beteiligten zu 2. dar, so dass gerade kein Ausschluss der deutschen Gerichtsbarkeit gem. § 20 Abs. 2 GVG wegen hoheitlicher Tätigkeit der Beteiligten zu 2. festgestellt werden kann. Daran ändert sich auch nichts, wenn, wie hier, neben den Ortskräften mit deutschem Arbeitsvertrag auch französische Beamte im Betrieb tätig sind. Fragen, die sich hinsichtlich der Kollision und dem Zusammenspiel zwischen deutschem Betriebsverfassungsrecht und französischem Personalvertretungsrecht ergeben, sind ggf. durch die Arbeitsgerichte zu klären, beeinflussen jedoch nicht den Zugang zur deutschen Gerichtsbarkeit. Im Übrigen wird hinsichtlich des Unterliegens unter die deutsche Gerichtsbarkeit auf Ziffer 2. der Gründe des Beschlusses des ArbG München vom 20.11.2014 – 12 BV 151/14 verwiesen, denen sich die erkennende Kammer anschließt.

- 1.2 Der Antrag auf Durchführung eines Monatsgesprächs kann auch während des noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Wahlanfechtungsverfahrens im einstweiligen Verfügungsverfahren geltend gemacht werden (vgl. dazu Hessisches LAG vom 05.07.2012 – 9 TaBVGa 158/12). Für den vorliegenden Fall gilt nichts anderes.
- 1.3 Der gem. § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zurückgetretenen Betriebsrat führt gemäß § 22 BetrVG die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist, weshalb er auch gem. § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligungsfähig ist.
2. Der zulässige Antrag ist jedoch nicht begründet. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung war zurückzuweisen, da eine Dringlichkeit im Sinne der §§ 940, 935 BGB nicht vorliegt.

Für den Erlass einer einstweiligen Verfügung muss gem. § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund vorliegen. Zwar geht die erkennende Kammer – nach summarischer Prüfung im einstweiligen Verfügungsverfahren – davon aus, dass ein Verfügungsanspruch des Betriebsrats auf Durchführung der Monatsgespräche gem. § 74 Abs. 1 BetrVG vorliegt, es fehlt hier aber an dem für den Erlass einer einstweiligen Verfügung zwingend erforderlichen Verfügungsgrund.

2.1 Der Betriebsrat hat zwar nach Auffassung der erkennenden Kammer einen Anspruch auf Durchführung der Monatsgespräche gem. § 74 Abs. 1 BetrVG.

2.1.1 Gemäß § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sollen Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Obwohl es sich lediglich um eine Sollvorschrift handelt, gehören die vorgesehenen Besprechungen als betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zu den „Spielregeln“ der Zusammenarbeit (Berg in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 14. Aufl. 2014, § 74 Rn. 4). Es besteht eine gegenseitige Einlassungs- und Erörterungspflicht (Fitting, BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 74 Rn. 9a). Sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber sind gehalten, für die Durchführung der monatlichen Besprechungen Sorge zu tragen (Fitting, a.a.O., § 74 Rn. 4). An der monatlichen Besprechung haben der Arbeitgeber und alle Betriebsratsmitglieder teilzunehmen (Fitting, a.a.O., § 74 Rn. 7). Andererseits können Arbeitgeber und Betriebsrat im Einzelfall einvernehmlich davon absehen, eine monatliche Besprechung durchzuführen, insbesondere weil keine erörterungsbedürftigen Punkte ersichtlich sind (Fitting, a.a.O., § 74 Rn. 4). Eine ständige, u.U. auch wiederholte Weigerung an der monatlichen Besprechung teilzunehmen, kann eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 oder 3 BetrVG sein (Fitting, a.a.O., § 74 Rn. 4).

Das Mitwirkungsrecht gem. § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG steht grundsätzlich auch dem gem. § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zurückgetretenen Betriebsrat zu. Gemäß § 22 BetrVG führt der Betriebsrat in den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 BetrVG die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt

und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist. Die Geschäftsführungsbefugnis nach § 22 BetrVG ist umfassend und umfasst insbesondere die Befugnis zur Wahrnehmung sämtlicher Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (Fitting, a.a.O., § 22 Rn. 8).

2.1.2 Die erkennende Kammer teilt auch nicht die Auffassung der Beteiligten zu 2., dass die Betriebsratswahl vom 06./07.05.2014 nichtig ist. Es sind trotz Verkennung des Betriebsbegriffs durch Einbeziehen von Mitarbeitern der Einrichtungen in Freiburg, Saarbrücken und Stuttgart sowie der französischen Beamten keine Fehler gegeben, die gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt. Solche schweren und offensichtlichen Verstöße gegen wesentliche Grundsätze der Wahl liegen hier nicht vor. Es wird insoweit auf die ausführliche Begründung des ArbG München im Beschluss vom 20.11.2014 – 12 BV 151/14 verwiesen, der sich die erkennende Kammer anschließt.

2.1.3 Das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats gem. § 74 Abs. 1 S. 1 BetrVG, das eine gegenseitige Einlassungs- und Erörterungspflicht umfasst, besteht hinsichtlich aller streitigen Angelegenheiten, auch für Angelegenheiten, die nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen. Ein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat dann allerdings nur für die Themen, die nicht das hoheitliche Tätigwerden der Beteiligten zu 2. betreffen, z.B. erscheint ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 BetrVG hinsichtlich der Thematik „Sicherheit aufgrund erhöhter Gefährdungslage“ fraglich. Soweit die Beteiligte zu 2. zur Vermeidung eines Anschlagrisikos – ggf. nach deutschem Recht mitbestimmungspflichtige – Maßnahmen aufgrund Weisung des französischen Staates umzusetzen verpflichtet ist und ein Regelungsspielraum der Beteiligten zu 2. fehlt, kann dies im Einzelfall einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entgegenstehen (vgl. hierzu LAG Berlin-Brandenburg vom 15.12.2009 – 19 TaBV 1109/09). Letztlich kann die Frage hier aber offen bleiben, da Streitgegenstand nur das „Ob“ der Durchführung der Monatsgespräche und nicht deren konkreter Inhalt ist und, wie ausgeführt, die umfassende Einlassungs-

und Erörterungspflicht im Rahmen des Monatsgesprächs grundsätzlich alle streitigen Angelegenheiten erfasst.

2.2 Es fehlt jedoch an einem Verfügungsgrund, der für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung zwingend erforderlich ist.

2.2.1 Die erkennende Kammer geht davon aus, dass der Betriebsrat durch gerichtliches Untätigbleiben über eine längere Zeitspanne die Dringlichkeit seines Antrages auf Erlass einer einstweiligen Verfügung betreffend die Durchführung eines Monatsgesprächs widerlegt hat. Der Betriebsrat musste aufgrund der Stellungnahme der Beteiligten zu 2. vom 07.07.2014 davon ausgehen, dass die Beteiligte zu 2. nicht mit ihm zusammenarbeiten werde. Die Ausführungen des Betriebsrats in der Anhörung vom 16.01.2015, dass ihm dies so aufgrund des Communiqué vom 07.07.2014 und auch später noch nicht klar gewesen sei, sind so nicht nachvollziehbar. In der Stellungnahme vom 07.07.2014 hat die Beteiligte zu 2. unter Ziffer 5. unmissverständlich festgestellt, dass sie außerstande sei, den aus den Wahlen vom 06./07.05.2014 hervorgegangenen „Betriebsrat“ anzuerkennen und deshalb arbeitsgerichtliche Verfahren eingeleitet habe. Ihre Haltung hat die Beteiligte zu 2. auch dadurch nochmals deutlich gemacht, dass sie auf das Abmahnschreiben vom 22.07.2014, mit dem der Betriebsrat die Beteiligte zu 2. aufforderte, durch sofortige Mitteilung an die Arbeitnehmer mit dem gleichen Adressatenkreis wie das versandte Communiqué vom 07.07.2014, bekanntzugeben, dass die Schulleitung gemäß § 2 BetrVG vertrauensvoll mit dem gewählten Betriebsrat und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zusammenarbeiten wird, solange die durchgeführte Betriebsratswahl nicht durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung für unwirksam erklärt wurde, nicht reagiert hat. Seitdem hat der Antragsteller mehr als fünf Monate verstreichen lassen, ohne die Ausübung seines Mitwirkungsrechtes gerichtlich geltend zu machen. Dass der Betriebsrat in all diesen Monaten kein Hauptsacheverfahren eingeleitet hat, macht deutlich, dass aus seiner Sicht die Durchführung von Monatsgesprächen nicht für dringlich angesehen wurde. Deshalb kann der Betriebsrat

jetzt seinen Anspruch gem. § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG jedenfalls nicht im Rahmen eines Eilverfahrens durchsetzen.

2.2.2 Die vorgeschlagenen Themen ihrerseits können die Dringlichkeit zur Durchführung eines Monatsgesprächs im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens nicht begründen. Wie der Betriebsratsvorsitzende in der Anhörung ausführte, wurde im Herbst 2014 seitens des Betriebsrats die Dringlichkeit für die Durchführung eines Eilverfahrens nicht gesehen, dies werde aufgrund der sich aufsummierenden Themen und der erhöhten Gefährdungslage nunmehr anders beurteilt. Gerade die genannten, sich aufsummierenden Themen zeigen, dass der Betriebsrat insoweit durch das Nichtergreifen gerichtlicher Schritte selbst zur Anhäufung der Themen und der sich daraus ergebenden „Dringlichkeit“, nun endlich ein Monatsgespräch durchzuführen, beigetragen hat. Im Übrigen kommt es hinsichtlich der Frage der Dringlichkeit nicht auf die für das Monatsgespräch avisierten Themen, sondern darauf an, ob der Erlass der einstweiligen Verfügung zur Abwendung wesentlicher Nachteile für die Ausübung der Rechte des Betriebsrates notwendig ist. Dem Betriebsrat wird die Ausübung seiner Rechte gem. § 74 Abs. 1 BetrVG seit seiner Wahl im Mai 2014 vorenthalten. Nichtsdestotrotz hielt es der Betriebsrat auch nach fruchtlosem Ablauf der zum 01.08.2014 gesetzten Frist nicht für nötig, die Ausübung seiner Rechte aus § 74 Abs. 1 BetrVG durch die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens durchzusetzen. Der Betriebsrat ist zwischenzeitlich zurückgetreten, die Wahl des neuen Betriebsrats wird voraussichtlich Ende März/Anfang April erfolgen. Die sich nunmehr ergebende Dringlichkeit, „endlich“ ein Monatsgespräch durchzuführen wurde durch das Untätigbleiben des Betriebsrats selbst mit verschuldet. Der Antragsteller hätte schon längst ein Hauptsacheverfahren einleiten können bzw. müssen. Er hat jedoch ein Hauptsacheverfahren oder ein einstweiliges Verfügungsverfahren weder nach fruchtlosem Ablauf der Stellungnahmefrist zum 01.08.2014 noch nach den fruchtlosen Emails im Herbst 2014 noch unmittelbar nach der Anhörung im Anfechtungsverfahren am 13.11.2014 noch nach Verkündung des Beschlusses am 20.11.2014 noch nach Zugang der schriftlichen Beschlussbegründung am 01.12.2014 eingeleitet, sondern schließlich erst am

- 15 -

16.01.2015 – nach Rücktritt des Betriebsrats durch Beschluss am 19.12.2014 und Bestellung eines Wahlvorstandes, der im Januar bereits einmal zusammengetreten ist. Ein Hauptsacheverfahren betreffend die Durchführung von Monatsgesprächen hat der Antragsteller bis heute nicht eingeleitet. Eine auf diese Weise selbst herbeigeführte Dringlichkeit stellt selbstredend keinen ausreichenden Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung dar.

III.

Diese Entscheidung ergeht kostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Antragsteller Beschwerde einlegen.

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

**Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 106
80797 München**

eingelegt 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.

Neubert-Vardon

Richterin am Arbeitsgericht