

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 TaBVGa 2/12

5 BVGa 1/12

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 19.07.2012

Rechtsvorschriften: §§ 80 BetrVG, 85, 87 ArbGG

Leitsatz:

Fehlender Verfügungsgrund für eine einstweilige Verfügung; Informationsanspruch während eines Arbeitskampfes.

Beschluss:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.04.2012, Az.: 5 BVGa 1/12, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über Unterrichtsansprüche des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes.

Die Beteiligte zu 2) betreibt in der ...straße in B... einen Kinokomplex mit insgesamt etwa 58 Arbeitnehmern. Bei dem Antragsteller handelt es sich um den dort gewählten Betriebsrat, der aus fünf Mitgliedern besteht.

Die Gewerkschaft ver.di führt seit dem 24.03.2012 auch an diesem Standort einen Arbeitskampf zur Erzwingung eines Firmentarifvertrages. Der Betriebsratsvorsitzende E... ist Mitglied der örtlichen Streikleitung.

Der Antragsteller begehrt im Wege der einstweiligen Verfügung die Verpflichtung der Beteiligten zu 2), während der Zeit des Arbeitskampfes im Voraus mitzuteilen, welche kurzfristigen Einstellungen von Leiharbeitnehmern oder Mitarbeitern von Fremdfirmen in ihrem Betrieb beabsichtigt sind.

Wegen der Anträge der Beteiligten und ihres näheren Vorbringens in dem erstinstanzlichen Verfahren wird auf die Gründe der erstinstanzlichen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit Beschluss vom 19.04.2012 den Antrag zurückgewiesen.

Es hat dies auf das Fehlen eines ausreichenden Verfügungsgrundes gestützt.

Mit Telefax vom 18.05.2012 haben die Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers gegen den ihnen am 21.04.2012 zugestellten Beschluss Beschwerde eingelegt und sie gleichzeitig begründet.

Der Antragsteller meint, ihm stehe auch während des Arbeitskampfes ein Informationsanspruch zu, um seine Rechte wahrnehmen zu können. Hierzu würden insbesondere die Überwachung der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes zählen. Auch wenn während des Arbeitskampfes die Mitbestimmungsrechte nach §§ 87, 99 BetrVG suspendiert seien, bestünden die Überwachungspflichten im Rahmen des § 80 BetrVG fort. Bei einer nachträglichen Information könne er der Überschreitung von Arbeitszeitgrenzen nicht mehr erfolgreich entgegenreten.

Die Leiharbeitnehmer müssten sich in der Nähe des Betriebes in einem Bereitschaftsdienstähnlichen Zustand begeben, um bei Bedarf kurzfristig einspringen zu können. Die Beteiligte zu 2) führe diesbezüglich einen gesonderten Dienstplan, der dem Betriebsrat nicht vorgelegt werde. Die Beteiligte zu 2) habe es auch unterlassen, ihn nachträglich über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu informieren. Die erforderliche Information könne dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten werden, da sein Vorsitzender der örtlichen Streikleitung angehöre.

Da nicht abzusehen sei, wie lange die Arbeitskampfmaßnahmen noch andauern würden, werde ein entsprechendes Hauptsacheverfahren eingeleitet.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.04.2012, 5 BVGa 1/12, wird aufgehoben.
2. Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, dem Antragsteller für den Zeitraum der Arbeitskampfmaßnahmen ihren Betrieb des C... unter Namensnennung im Voraus mitzuteilen, welche kurzfristigen Einstellungen in welchen Zeiten von Leiharbeitnehmern oder sonstigen Mitarbeitern im Betrieb des C... beabsichtigt sind und sie im Vorfeld über den konkreten Personaleinsatzplan umfassend und vollständig zu informieren und hierbei vorhandene schriftliche Unterlagen, insbesondere Dienstpläne oder Personaleinsatzpläne für die externen Mitarbeiter vorzulegen.

Hilfsweise:

Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, dem Antragsteller für den Zeitraum der Arbeitskampfmaßnahmen im Betrieb des C... unter Namensnennung unverzüglich nach Durchführung der jeweiligen Arbeitskampfmaßnahmen mitzuteilen durch Übergabe der angefertigten Einsatzpläne, welche Mitarbeiter zu welchem Zeitpunkt sowie welche Fremdfirmenkräfte zu welchem Zeitpunkt wann beschäftigt waren, bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache.

Die Beteiligte zu 2) und Beschwerdegegnerin beantragt:

1. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.
2. Die hilfsweise Antragsänderung wird zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt sie vor, am Standort in B... würden ausschließlich zur Reaktion auf durchgeführte Arbeitskampfmaßnahmen und zur Abwendung bzw. Milderung der sich aus dem Arbeitskampf ergebenden Folgen studentische Aushilfsarbeitnehmer eines Personaldienstleistungsunternehmens eingesetzt. Ein Einsatz von Leiharbeitnehmern außerhalb von Arbeitskampfmaßnahmen finde ohne Information des Betriebsrats nicht statt. Ob dem Betriebsrat der begehrte Informationsanspruch im vorliegenden Fall während des Arbeitskampfes zustehe oder aber wegen der zu befürchtenden wesentlichen Nachteile für das Arbeitskampfgeschehen unter den gegebenen konkreten Umständen suspendiert

sei, müsse einer konkreten Prüfung im Hauptsacheverfahren vorbehalten bleiben. Seine Überwachungsaufgaben könne der Betriebsrat auch noch aufgrund einer nachträglichen Information ausüben. Zu befürchtende wesentliche Nachteile habe er in dem vorliegenden Verfahren nicht vorzutragen vermocht. Zu einer Offenlegung der Verteidigungsstrategie des Arbeitgebers im Arbeitskampf sei sie nicht verpflichtet. Im Rahmen der letztlich auf Art. 9 Abs. 3 GG beruhenden Grundsätze zur Arbeitskampfpärität könne sie nicht verpflichtet werden, ihre geplanten Gegenreaktionen und ihre Arbeitskämpftaktik vorab offenzulegen. Betriebsratsmitglieder, die gleichzeitig Streikmaßnahmen durchführen, könnten ihrer Neutralitätspflicht nicht nachkommen. Unter Berücksichtigung der Belange der Arbeitgeberin sei ein ausreichender Verfügungsgrund vom Antragsteller nicht nachgewiesen worden.

Die Streikleitung teile lediglich mit einem Vorlauf von wenigen Minuten den Beginn und die Dauer von Streikmaßnahmen mit. Erst daraufhin würden von ihr telefonisch Leih- bzw. Fremdmitarbeiter abgerufen. Dies aufgrund einer Vereinbarung mit dem Verleihunternehmen. Das Verleihunternehmen habe mit ihren Mitarbeitern eine so genannte „Rufbereitschaft“ organisiert. Sie selbst habe keine Bereitschaftsdienstpläne erstellt.

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

II.

Die zulässige Beschwerde, § 87 Abs. 1 Abs. 2 ArbGG, ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung den Antrag zurückgewiesen, denn für den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung fehle zumindest ein ausreichender Verfügungsgrund.

Es kann insoweit vollumfänglich auf die Ausführungen im Beschluss des Erstgerichts verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Gründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Vorbringen in der Beschwerdeschrift sind noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

1. Der mit dem Hauptantrag verfolgte Verfügungsanspruch könnte nur dann bejaht werden, wenn im Vorfeld des Einsatzes von Leih- bzw. Fremdarbeitnehmern ein diesbezüglicher konkreter Personaleinsatzplan existieren würde.

Dies ist von den Vertretern der Beteiligten zu 2) in dem Anhörungstermin vom 11.07.2012 in Abrede gestellt worden, denn es sei für sie gar nicht planbar, wann und in welchem Umfang streikbedingt Leih- bzw. Fremdmitarbeiter abgerufen werden müssten. Der Einsatz erfolge jeweils ganz spontan und kurzfristig als Reaktion auf die Maßnahmen der örtlichen Streikleitung. Es bestehe bei ihr auch kein Bereitschaftsdienstplan für telefonisch abrufbare Leiharbeitnehmer. Einen solchen Plan habe allenfalls die Verleihfirma mit ihren Mitarbeitern erstellt.

Dem ist der Antragsteller nicht mehr mit konkreten Gegenteilssachen entgegengetreten und hat die Existenz konkreter Personaleinsatzpläne bzw. Bereitschaftsdienstpläne nicht ausreichend glaubhaft gemacht.

Bereits aus diesem Grund kann ein Verfügungsanspruch, in der zuletzt gestellten Form, nicht bejaht werden.

2. Aus dem gleichen Grund scheitert auch der geltend gemachte Hilfsantrag, denn auch er setzt die Existenz angefertigter Einsatzpläne voraus.

Bezüglich des Hilfsantrags kann dahingestellt bleiben, ob angesichts des geänderten Streitgegenstandes ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats für die Einleitung eines entsprechenden gerichtlichen Verfahrens vorliegt und ob ein solcher Anspruch erstmals in dem Beschwerdeverfahren gerichtlich geltend gemacht werden kann, wie von der Beteiligten zu 2) ausdrücklich gerügt.

3. Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung einen ausreichenden Verfügungsgrund verneint. Im Hinblick auf die Vorwegnahme der Hauptsache sind hieran im vorliegenden Fall strenge Anforderungen zu stellen.

Auch wenn während des Arbeitskampfes grundsätzlich ein Informationsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bezüglich des Einsatzes von Arbeitnehmern zur vorübergehenden Streikabwehr besteht (vgl. BAG vom 13.12.2011 – 1 ABR 2/10 – NZA 2012, 571), bedarf es zur Durchsetzung dieses Anspruchs im Wege einer einstweiligen Verfügung eines ausreichenden Verfügungsgrundes. Zu befürchtende Nachteile, was die Überwachung von gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Arbeitszeitgesetz o.ä.) anlangt, die dadurch eintreten, dass er nicht im Voraus, sondern erst im Nachhinein über die kurzfristigen streikbedingten Personaleinsätze informiert wird, hat der Antragsteller nicht ausreichend dargelegt und glaubhaft gemacht.

Er ist insoweit darauf zu verweisen, den konkreten Umfang seines Informationsanspruches in einem Hauptsacheverfahren feststellen zu lassen und durchzusetzen. Seit Beginn der Arbeitskampfmaßnahmen am 24.03.2012 hat hierzu ausreichend Zeit zur Verfügung gestanden. Ein solches Verfahren ist indes bis 11.07.2012 nicht eingeleitet worden, wie in dem Anhörungstermin an diesem Tag von dem Antragsteller angegeben.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung findet kein Rechtsmittel statt,
§ 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

van Laak
ehrenamtlicher Richter

Greipl
ehrenamtliche Richterin