

ARBEITSGERICHT WEIDEN

3 BVGa 2/12

Datum: 07.12.2012

Rechtsvorschriften: § 17 IV BetrVG; § 940 ZPO

Leitsatz:

1. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung setzt auch in Beschlussverfahren das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes voraus.
 2. Der Verfügungsgrund, also die Eilbedürftigkeit für eine Wahlvorstandsbestellung durch das Arbeitsgericht kann auch gegeben sein, wenn eine Betriebsänderung unmittelbar bevorsteht oder der Arbeitgeber unzulässigen Druck auf die Beschäftigten ausübt, um eine Betriebsratswahl zu verhindern (beides hier verneint; vgl. LAG München vom 20.04.2004, 5 TaBV 18/04).
-

Beschluss:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

Gründe:

I .

Die Beteiligten streiten im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens um die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes für die Durchführung einer Betriebsratswahl.

Ein Betriebsrat besteht bei der Beteiligten zu 2) bislang nicht.

In einer von der antragstellenden Gewerkschaft initiierten Betriebsversammlung der Mitarbeiter der Beteiligten zu 2) in C-Stadt am 7.11.2012 wurde kein Wahlvorstand gewählt.

Die Antragstellerin begehrt nunmehr mit der vorliegenden, am 19.11.2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes gem. § 17 IV BetrVG im Wege des Eilverfahrens. Auf Wunsch diverser Beschäftigter der Beteiligten zu 2) versuche die im Betrieb vertretene Antragstellerin Betriebsratswahlen zu organisieren. Im Vorfeld der Betriebsversammlung sei bekannt geworden, dass bereits am 18.10.2012 zwei und am 6.11.2012 zwei weitere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gekündigt worden seien. In diesem Zusammenhang sei die Vermutung geäußert worden, dass diese Kündigungen im Zusammenhang mit einem gewissen Interesse dieser Arbeitnehmer an der beabsichtigten Betriebsratswahl stehen würden. Außerdem sei dem Antragstellerinvertreter berichtet worden, dass es im Vorfeld Einzelgespräche mit sämtlichen Abteilungsleitern gegeben habe, in denen diese angewiesen worden seien, ihre jeweiligen Mitarbeiter hinzuweisen, dass sie sich gegen einen Betriebsrat bzw. die Wahl eines Wahlvorstandes auszusprechen hätten. Der Abteilungsleiter G. habe seine Mitarbeiter angewiesen, ihr Abstimmungsverhalten an seinem auszurichten. Noch am Nachmittag des 6.11 sei dann an alle Mitarbeiter über deren elektronische Postfächer die Mitteilung der Geschäftsführung ergangen, dass drei am 18.10/6.11 gekündigte Mitarbeiter das Unternehmen aufgrund interner Umstrukturierungen verlassen würden. In der Betriebsversammlung seien auch zahlreiche Abteilungsleiter und Führungskräfte (Bl. 6 d.A.) anwesend gewesen. Im Nachgang zur Versammlung, in der die Wahl eines Wahlvorstandes mehrheitlich abgelehnt worden sei, sei dem Antragstellervorteiler noch berichtet worden, dass der Vorsitzende der Geschäftsführung im Betrieb ausdrücklich wegen des guten Verlaufs der Betriebsversammlung jedem Beschäftigten für die bevorstehenden abteilungsinternen Weihnachtsfeiern einen Extra-Zuschuss von 15,- € pro Person ausgelobt habe, allerdings nur und insoweit es nicht doch noch zur Bestellung eines Wahlvorstands komme. Der Verfügungsanspruch sei nach § 17 IV BetrVG gegeben, auch ein Verfügungsgrund bestehe, es sei im Ergebnis nicht zumutbar, die Antragstellerin auf ein Hauptsacheverfahren zu verweisen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine betriebsratslose Zeit von ungewisser Dauer zu verordnen. Nach betriebsinternen Veröffentlichungen seien in absehbarer Zeit auch unternehmerische Umgestaltungen nicht unwahrscheinlich. Bezüglich weiterer Einzelheiten zum Antragstellervortrag wird auf deren gesamten schriftsätzlichen Vortrag samt Anlagen verwiesen.

Die Antragstellerin beantragt:

1. *Es wird ein aus M. V., B. P. und D. G. bestehender Wahlvorstand zur Durchführung der Betriebsratswahl im Betrieb der Beteiligten zu 2 in C-Stadt an den Betriebsstandorten C-Straße, D.-Str. und A. F. bestellt. Eine Person wird vom Gericht als Vorsitzende/r benannt.*
2. *Zu Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands zur Durchführung der Betriebsratswahl im Betrieb der Beteiligten zu 2 in C-Stadt an den Betriebsstandorten C-Straße, D.-Str. und A. F. werden Herr B., ehemaliger 1. Bevollmächtigter der IG Metall A. als Vorsitzender, Frau F., Fachsekretärin der IG Metall Verwaltungsstelle A. sowie Herr S., Fachsekretär der IG Metall Verwaltungsstelle A. bestellt mit der Maßgabe, dass die Reihenfolge des Nachrückens für den Fall der Verhinderung*

eines Wahlvorstandsmitglieds sich nach der alphabetischen Namensfolge der Ersatzmitglieder bestimmt.

Hilfsweise zu 1. und 2. wird beantragt:

Es wird ein aus drei Personen bestehender Wahlvorstand zur Durchführung der Betriebsratswahl im Betrieb der Beteiligten zu 2 in C-Stadt an den Betriebsstandorten C-Straße, D.-Str. und A. F. bestellt. Der Wahlvorstand setzt sich zusammen aus Herrn B., ehemaliger 1. Bevollmächtigter der IG Metall A. als Vorsitzender, Frau F., Fachsekretärin der IG Metall Verwaltungsstelle A. sowie Herrn S., Fachsekretär der IG Metall Verwaltungsstelle A.

Die Beteiligte zu 2) beantragt hingegen,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) bestreitet eine ordnungsgemäße Legitimation des Prozessbevollmächtigten der Gegenseite, die Gewerkschaft sei auch nicht aktivlegitimiert (Bl. 90 d.A.) oder im Betrieb vertreten. Es gebe weder einen Verfügungsanspruch noch einen Verfügungsgrund, ein Wahlvorstand könne nicht im Eilverfahren eingesetzt werden. Der Vortrag zu den angeblich betriebsverfassungsfeindlichen Vorgehensweisen werde bestritten. Die Kündigungen stünden nicht im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl. Es fänden konzernübergreifende Umstrukturierungen statt, einigen der betroffenen Mitarbeiter sei

sogar ein Alternativarbeitsplatz angeboten worden. Es entspreche üblichen Abläufen, dass über das Ausscheiden von Mitarbeitern informiert werde und diesen gleichzeitig für ihre Tätigkeit gedankt werde. An der Betriebsversammlung habe kein einziger leitender Angestellter i.S.d. BetrVG teilgenommen. Es hätten keine Einzelgespräche mit den Abteilungsleitern stattgefunden, in denen ein bestimmtes Wahlverhalten angeordnet worden sei. Auch habe Herr G. seine Mitarbeiter nicht in der bezeichneten Weise angewiesen. Ein Extra-Zuschuss für die Weihnachtsfeier sei nicht ausgelobt worden, vielmehr sei schon seit mehr als 10 Jahren jedem Mitarbeiter ein Zuschuss i.H.v. 15 € für die Weihnachtsfeier gezahlt worden, dieser sei in den letzten Jahren auf 17 € erhöht worden und solle heuer 18 € betragen. Die überwältigende Mehrheit der Belegschaft habe sich in demokratischer Art und Weise eben gegen die Wahl ausgesprochen. Deren Unmut richte sich gegen die von außen als erzwungen empfundene Durchsetzung eines Wahlvorstandes mit aggressiven Mitteln (Bl. 94 d.A.).

Wegen weiterer Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt verwiesen.

II.

Der Antrag im vorliegenden Eilverfahren war zurückzuweisen, jedenfalls ein Verfügungsgrund (Eilbedürftigkeit) i.S.d. §§ 85 II ArbGG, 940 ZPO ist hier nicht gegeben.

Ein Wahlvorstand kann vom Arbeitgericht nur unter den Voraussetzungen des § 17 IV BetrVG eingesetzt werden. Es handelt sich um eine Ersatzbestellung. Grundsätzlich müssen die entsprechenden Voraussetzungen hierfür in einem sog. Hauptsacheverfahren geklärt werden. Ein Eilverfahren kommt hingegen grundsätzlich nur für *vorläufige Regelungen* und nur ausnahmsweise und dann nur bei Erfüllung erheblicher Voraussetzungen auch dann in Betracht, wenn damit ein Anspruch – wie hier mit der Wahlvorstandsbestellung angestrebt – *bereits endgültig* befriedigt werden soll. Da hier endgültige Fakten geschaffen werden sollen, sind hier die Interessen der Beteiligten besonders sorgfältig gegeneinander abzuwägen, es sind – auch mit Blick auf § 85 I 1 ArbGG - strenge Anforde-

rungen an den Verfügungsgrund zu stellen (vgl. Ostrowicz/Künzl/Scholz, Handbuch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 4.Aufl., Rn. 847).

Ein Verfügungsgrund besteht, wenn die durch den Verfügungsanspruch belegten Interessen in einem Maße gefährdet sind, dass sie im Hauptsacheverfahren nicht wirksam geschützt werden können (Ostrowicz a.a.O.) Ohne alsbaldige Regelung muss die Rechtsverwirklichung vereitelt oder wesentlich erschwert werden. Es ist hingegen nicht Sinn einer einstweiligen Verfügung, eine möglichst schnelle Erfüllung des Verfügungsanspruchs zu ermöglichen (Germelmann/Mattes u.a., ArbGG, 7.Aufl., § 85 Rn. 35).

Eine besondere Eilbedürftigkeit ergibt sich auch nicht bereits aus einem ggf. sogar unzweifelhaften Vorliegen eines entsprechenden Verfügungsanspruchs. Die Antragstellerseite hat das Vorliegen eines Verfügungsgrundes immer darzulegen und ggf. auch glaubhaft zu machen (BVerfG vom 21.2.2001, 2 BvR 201/01, zitiert nach juris), Ausnahmen sieht das Gesetz (§ 940 ZPO) im hier interessierenden Bereich grundsätzlich nicht vor (vgl. Zöller, ZPO, 29.Aufl., § 940 Rn. 4). Auch das Bundesarbeitsgericht verlangt in Beschlussverfahren stets die gesonderte Prüfung des Verfügungsgrundes (vgl. BAG vom 3.5.1994, 1 ABR 24/93, vor C., zitiert nach juris).

Ein danach zu forderndes besonderes Interesse an einer sofortigen Einsetzung eines Wahlvorstandes konnte die Kammer hier im Ergebnis nicht feststellen.

Es gab bisher noch keinen Betriebsrat bei der Antragsgegnerseite. Es gibt auch keine Pflicht, einen Betriebsrat oder Wahlvorstand zu wählen. Warum ein Wahlvorstand jetzt sofort – und nicht etwa im Rahmen eines regulären Hauptsacheverfahrens (dies ist der Regelfall) – installiert werden sollte, ist nicht erkennbar. Die Belegschaft könnte auch jederzeit ohne Rücksicht auf etwaige Einsetzungsverfahren vor Gericht im Rahmen einer Betriebsversammlung einen Wahlvorstand wählen. Bei einer Verweigerung der begehrten Verfügung droht daher kein Rechtsverlust, insbesondere kein endgültiger.

Dies gilt auch mit Blick auf die antragstellerseits befürchteten unternehmerischen Umgestaltungen. Einerseits ist hierzu völlig unklar, ob bzw. wann und in welchem Umfang es zu

Nachteilen für Arbeitnehmer kommen kann, zum Anderen ist nicht klar, seit wann die entsprechenden Umstände bereits bekannt sind.

Nach dem Akteninhalt und der durchgeführten mündlichen Verhandlung kann das Gericht auch keine Situation erkennen, die eine sofortige Bestellung eines Wahlvorstandes von außen rechtfertigen würde, etwa weil die Arbeitgeberseite – um eine Betriebsratswahl zu verhindern - unzulässigen Druck auf die Beschäftigten ausübte. Der diesbezügliche Sachvortrag der Antragstellerseite ist bestritten und nicht (hinreichend) nachgewiesen, um hierauf eine gerichtliche Entscheidung stützen zu können. Zwar mutet es in der Tat seltsam an, wenn just am Tag vor der Betriebsversammlung an alle Beschäftigten die Mitteilung ergeht, dass drei Mitarbeiter(innen) ausscheiden – und sich diese Mitarbeiter dann später tatsächlich für eine Betriebsratswahl engagieren (durch ihre Bereitschaft, das Amt eines Wahlvorstands zu übernehmen). Allerdings ist nicht klar, ob die Betroffenen bereits damals ein Interesse an einer Betriebsratswahl hatten. Der diesbezügliche Sachvortrag der Antragstellerseite (Seite 5 der Antragschrift, 2. Absatz) erschöpft sich in Vermutungen vom Hörensagen und kann keine Grundlage für eine Gerichtsentscheidung sein. Zudem hat die Antragsgegnerseite durch Vorlage zahlreicher Emails nachgewiesen, dass die Mitteilung von personellen Veränderungen an alle Postfächer kein spezieller Einzelfall war, sondern seit Jahren in vielfältiger Art und Weise praktiziert wird. Der weitere Vortrag zum (angeblichen) Engagement der Arbeitgeberseite gegen eine Betriebsratswahl ist bestritten, im Ergebnis aber bereits nicht einlassungsfähig, da weder für die Antragsgegnerseite noch für das Gericht nachprüfbar und auch nicht hinreichend glaubhaft gemacht (nur Vorgänge vom Hörensagen, keine eigenen Wahrnehmungen, vgl. Zöller § 294 Rn. 4, vgl. auch Hinweisbeschluss des Gerichts vom 30.11.2012, Bl. 99 d.A.).

Im Ergebnis liegt nach alledem kein Verfügungsgrund vor, die begehrte Bestellungsverfügung konnte daher nicht erlassen werden.

Die Anträge waren zurückzuweisen.

Einer Kostenentscheidung bedarf es im Hinblick auf § 2 II GKG nicht.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann die Antragstellerin Beschwerde einlegen.

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

Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
B-Stadt

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.

H.