

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

### 5 TaBV 61/17

15 BV 139/16

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 20.12.2018

Rechtsvorschriften: §§ 87, 78, 98 BetrVG

Orientierungshilfe:

1. Die allgemeine Anweisung an die Arbeitnehmer, sich beim Verlassen des Betriebsgebäudes persönlich beim Dienstvorgesetzten zu melden, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BetrVG.
2. Übertriebene oder polemische Äußerungen des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen eines betriebsverfassungsrechtlichen Streits stellen für sich genommen keine Behinderung oder Störung der Betriebsratstätigkeit im Sinne von § 78 BetrVG dar.
3. Eine eintägige Online-Schulung zum Datenschutz für eine Mitarbeiterin, die im Rahmen ihrer Aufgaben auch sensible Daten zu verarbeiten hat, ist nicht zwingend eine Berufsbildungsmaßnahme im Sinne von §§ 96 ff. BetrVG, sondern kann eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung nach § 81 Abs. 1 BetrVG darstellen.

### **Beschluss:**

1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.11.2017, Aktenzeichen. 15 BV 139/16; abgeändert und zur Klarstellung neu gefasst:
2. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern aufzugeben, sich beim Betreten und Verlassen des Betriebes stets bei der leitungsverantwortlichen Person des jeweiligen Tages an- bzw. abzumelden, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt hätte oder seine Zustimmung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden wäre.
3. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtungen aus der Ziffer 2 dieses Beschlusses wird der Beteiligten zu 2) für jeden Tag der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 € angedroht.
4. Die Anträge 2. und 3. sowie die in der Beschwerdeinstanz mit Schriftsatz vom 07.06.2018 gestellten Hilfsanträge des Beteiligten zu 1) werden abgewiesen.

- 2 -

5. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.
6. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### **Gründe:**

#### I.

Die Beteiligten streiten über eine durch die Beteiligte zu 2) einseitig angewiesene An- und Abmeldepflicht, über eine Äußerung der Beteiligten zu 2) gegenüber dem Antragsteller im gleichen Zusammenhang sowie über Beteiligungsrechte des Antragstellers im Bereich außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen.

Die Beteiligte zu 2) betreibt bundesweit Kinos, darunter das Kino „C...“ in E.... In diesem Betrieb, dessen Betriebsrat der Antragsteller ist, sind etwa 60 Mitarbeiter beschäftigt. Die Beschäftigten nutzen ein elektronisches Zeiterfassungssystem mit Ein- und Ausstempeln.

Mit E-Mail vom 9.6.2016 forderte der Co-Theaterleiter Herr A... die Mitarbeiter der Beteiligten zu 2) auf, sich zu Beginn und Ende jeder Schicht bei der jeweiligen leitungsverantwortlichen Person persönlich an- bzw. abzumelden. Nur so könne im Brandfall die exakte Mitarbeiterzahl an die Feuerwehr übermittelt werden (Bl. 45 d.A.).

Der Antragsteller machte mit E-Mail vom 13.6.2016 gegenüber der Beteiligten zu 2) geltend, die Maßnahme sei mitbestimmungspflichtig und im Übrigen unpraktikabel (Bl. 46 d.A.).

Hierauf antwortete Herr A... mit E-Mail vom 22.06.2016 wie folgt:

„Sehr geehrtes Gremium,

Sie haben uns mitgeteilt, dass Sie in der Anweisung sich beim Betreten des Gebäudes an- und beim Verlassen wieder abzumelden erhebliche Probleme

- 3 -

sehen. Diese Anweisung ist aus reinen Sicherheits- und arbeitnehmerschutzrechtlichen Aspekten ergangen.

Offenbar sehen Sie ein Problem darin, dass wir im Notfall in der Lage sind der Feuerwehr oder sonstigen Rettungskräften die korrekte Zahl der im Gebäude befindlichen Personen mitzuteilen. Diese Information ist für die Einleitung etwaiger Such- und Rettungsmaßnahmen jedoch relevant und sie kann Menschenleben retten. Alleine dafür benötigen wir die Informationen.

Selbstverständlich liegt es uns fern, die Betriebsratsarbeit dahingehend zu beeinträchtigen, dass wir im Notfall der Feuerwehr die korrekte Personenzahl der Gremiumsmitglieder im Gebäude benennen können.

Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass es in Ihrer alleinigen Verantwortung liegt, wenn Sie sich nicht anmelden.

Für den Fall, dass Sie dadurch zu Schaden kommen übernehmen wir keinerlei Verantwortung und keinerlei Haftung. Sie Handeln im Wissen um die Notwendigkeit der Information vollkommen eigenverantwortlich.

Gleichwohl würden wir es begrüßen, wenn Sie dem Sicherheitsaspekt im eigenen Interesse folgenden die Anweisung umsetzen.

Beste Grüße

...“

In seiner Sitzung vom 27.06.2016 beschloss der Beteiligte zu 1) mit der Durchsetzung seiner Rechte eine anwaltliche Vertretung zu beauftragen. Mit Schreiben der Verfahrensbvollmächtigten des Beteiligten zu 1) vom 06.07.2016 wurde die Beteiligte zu 2) aufgefordert, die fragliche Meldeanweisung nicht weiter aufrechtzuerhalten, sowie einige der mit E-Mail vom 20.06.2016 aufgestellten Behauptungen zukünftig wörtlich oder sinngemäß zu unterlassen und dies bis zum 20.07.2016 entsprechend zu bestätigen. Eine Reaktion der Beteiligten zu 2) erfolgte nicht. Der Beteiligte zu 1) hat mit Schriftsatz vom 23.08.2016 das streitgegenständliche Verfahren beim Arbeitsgericht Nürnberg anhängig gemacht. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten sowie der erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf die Gründe der angegriffenen Entscheidung verwiesen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 02.11.2017 wie folgt entschieden:

1. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern aufzugeben, sich beim Betreten und Verlassen des Betriebes stets

bei der leitungsverantwortlichen Person des jeweiligen Tages an- bzw. abzumelden, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt hätte oder seine Zustimmung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden wäre.

2. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, wörtlich oder sinngemäß zu behaupten,
  - der Antragsteller sehe ein Problem darin, dass die Beteiligte zu 2) im Notfall in der Lage sei, der Feuerwehr oder sonstigen Rettungskräften die korrekte Zahl der im Gebäude befindlichen Personen mitzuteilen,
  - durch die Ausübung der Mitbestimmungsrechte des Antragstellers könnten Menschenleben gefährdet werden,
  - die Beteiligte zu 2) übernehme keinerlei Verantwortung und keinerlei Haftung für den Fall, dass Mitglieder des Antragstellers zu Schaden kommen, ohne der An- und Abmeldepflicht im Sinne des Antrags zu 1. nachgekommen zu sein.
3. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen durchzuführen, ohne den Antragsteller zuvor über die Teilnehmer zu informieren und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme hierzu zu geben.
4. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtungen aus den Ziffern 1 bis 3 wird der Beteiligten zu 2), bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer, ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,- Euro angedroht.

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, dass die Anweisung der Beteiligten zu 2) bezüglich der An- und Abmeldepflichtung ein mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten darstelle und da der Betriebsrat hierzu nicht gehört worden sei der Beteiligte zu 1) eine entsprechende Unterlassung der Maßnahme verlangen könne. Auch bezüglich der Äußerung der Beteiligten zu 2) in der E-Mail vom 22.06.2016 könne der Beteiligte zu 1) die Unterlassung verlangen, da insoweit eine Behinderung nach § 78 BetrVG vorliegen würde. Die E-Mail vom 22.06.2016 beschränke sich nicht auf eine sachliche Auseinandersetzung, sondern übe aufgrund der Wortwahl unzulässigen Druck auf den Beteiligten zu 1) bei der Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte aus. Die E-Mail verkürze die inhaltliche Auseinandersetzung zwischen den Beteiligten darauf, dass es dem Beteiligten zu 1) nicht nur auf die Einhaltung seiner Mitbestimmungsrechte ankomme, sondern dass er durch sein Verhalten erschwerte Notfallmaßnahmen bewusst in Kauf nehme. Die Überbetonung des Sicherheitsaspekts und die Drastik der angedeuteten Konsequenzen seien geeignet, eine Abschreckungswirkung zu entfalten, die die Beteiligungsrechte des Antragstellers in unzulässiger Weise verkürzen könnte. Weiter enthalte die E-Mail unsachliche und sarkastische Äußerungen, in denen eine Behinderung der Betriebsratsarbeit zu sehen ist. Zwar sei die

E-Mail nicht betriebsöffentlich gemacht. Ausreichend sei jedoch, dass die Gremiumsmitglieder selbst Adressat der Äußerungen und damit einem möglichen Rechtfertigungsdruck ausgesetzt worden seien. Auch dem Antrag entsprechend Ziffer 3. sei stattzugeben, da die Datenschutzbildung für Frau G... eine außerbetriebliche Bildungsmaßnahme darstelle. Auch fehle nicht der notwendige kollektive Bezug, weil nur Frau G... an der Schulung teilgenommen hätte. Die innerbetriebliche Verteilungsgerechtigkeit bei Bildungsmaßnahmen sei auch dann berührt, wenn lediglich nur ein Beschäftigter gezielt für eine solche Maßnahme ausgewählt werde. In dem Verhalten der Beteiligten zu 2) sei auch eine grobe Pflichtverletzung zu sehen, da sie mit der Durchführung der Maßnahme zum Ausdruck gebracht hätte, dass sie dieses Beteiligungsrecht nicht als verbindlich erachte.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg ist den Verfahrensbevollmächtigten der Beteiligten zu 2) am 15.11.2017 zugestellt worden.

Die Beschwerdeschrift der Beteiligten zu 2) vom 13.12.2017 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am gleichen Tag eingegangen. Die Beschwerdebegründung mit Schriftsatz vom 10.01.2018 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg ebenfalls am gleichen Tag eingegangen.

Die Beteiligte zu 2) begründet ihre Beschwerde damit, dass das Arbeitsgericht bei der Verpflichtung zur An- und Abmeldung der Mitarbeiter rechtsfehlerhaft verkannt habe, dass es sich bei dieser Anordnung um mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten handeln würde. Die Anweisung der Beteiligten zu 2) sich beim Betreten und Verlassen des Betriebs aus Gründen der Evakuierungsfähigkeit an- und abzumelden, sei eine Weisung mit der lediglich der Inhalt der Arbeitspflicht der Mitarbeiter konkretisiert würde und gerade nicht das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb geregelt werde. Das Verhältnis der Mitarbeiter zueinander sei von der Anweisung nicht betroffen. All diejenigen Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer ohne Bezug zur betrieblichen Ordnung betreffen würden, weil es sich entweder auf die Arbeitsleistung bezieht oder das Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer betreffen, seien nicht mitbestimmungspflichtig. Das Arbeitsgericht gehe fehlerhaft davon aus, dass die persönliche Meldung beim Vorgesetzten der klassische Fall einer Pünktlichkeitskontrolle sei und daher dem Ordnungsverhalten zuzuordnen sei. Das Arbeitsgericht verkenne in diesem Zusammenhang, dass die Beteiligte zu 2) zum Zwecke

der Zeiterfassung ohnehin ein mitbestimmtes System verwende und die An- und Abmeldung nicht aus diesem Grund verlangt habe. Um eine Pünktlichkeitskontrolle sei es der Beteiligten zu 2) auch nie gegangen, da lediglich die Möglichkeit zur Evakuierung und Sicherheit der Mitarbeiter im Vordergrund gestanden habe. Darüber hinaus scheide ein Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1) aus, da die Beteiligte zu 2) lediglich in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine Rechtsansicht vertreten habe, die sich später unter Umständen als unzutreffend herausstellt. Hiernach kämen Unterlassungsansprüche des Beteiligten zu 1) im Hinblick auf die hier streitige Arbeitsanweisung zur An- und Abmeldung selbst dann nicht in Betracht, wenn man mit dem Arbeitsgericht grundsätzlich davon ausgehen wolle, dass ein Mitbestimmungsrecht unter dem Gesichtspunkt des mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten bestehen würde.

Die Beschwerde sei auch im Hinblick auf den Antrag zu 2) aus Sicht der Beteiligten zu 2) begründet. Eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit läge nicht vor. Die Beteiligte zu 2) habe zunächst ihre Arbeitsanweisung mit der E-Mail vom 22. Juni 2016 auf die Einwände des Beteiligten zu 1) entsprechend seiner E-Mail vom 13. Juni 2016 begründet und auf diese reagiert. Die Beteiligte zu 2) habe lediglich ihre rechtlich vertretbare Auffassung in einer schwierigen Rechtsfrage gegenüber den Mitgliedern des Beteiligten zu 1) vertreten und die entsprechende Anweisung begründet. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass eine Behinderung der Betätigung der Beteiligten ausscheide, wo es an einem Mitbestimmungsrecht mangle. Die Beteiligte zu 2) habe auch keinen unzulässigen Druck auf den Beteiligten zu 1) ausgeübt. Sie habe vielmehr lediglich in einer schriftlichen Diskussion sachlich auf die Einwände des Beteiligten zu 1) reagiert und letztendlich ihr Unverständnis ausgedrückt.

Bezüglich der Ziffer 3. der Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg trägt die Beteiligte zu 2) vor, dass das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt habe, dass die Beteiligte zu 2) die gegenständliche Datenschuttschulung eben nicht allen oder einer Mehrzahl von Mitarbeitern als Maßnahme der betrieblichen Bildung anbieten wollte und auch nicht angeboten habe. Die Beteiligte zu 2) habe über das „Ob“ einer betrieblichen Berufsbildung für eine Vielzahl von Mitarbeitern überhaupt nicht entschieden. Maßnahmen der beruflichen Bildung würde die Beteiligte zu 2) in diesem Zusammenhang gar nicht zur Verfügung stellen. Vielmehr handele es sich bei der Schulung der Mitarbeiterin G... um eine solche, die sie

für die Tätigkeit benötige und die die Beteiligte zu 2) nicht anlasslos ohne Bezug zu der konkreten Tätigkeit in diesem Einzelfall ermöglichen wollte. Insoweit handle es sich nicht um einen kollektiven Tatbestand und es komme nicht auf eine Auswahl der zu schulenden Mitarbeiter an.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 2. November 2017 zum Aktenzeichen 15 BV 139/16 abzuändern und die Anträge zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 1) beantragt:

- 1) Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) zurückzuweisen.

Hilfsweise für den Fall der Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.11.2017, Aktenzeichen: 15 BV 139/16 in Ziffer 3 des Tenors:

- 2) Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen durchzuführen, ohne den Antragsteller zuvor über die Teilnehmer zu informieren und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme hierzu zu geben, sofern
  - eine Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung vorliegt, worunter die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung im Sinne des § 1 Abs. 1 BBiG zu verstehen ist,
  - die Beteiligte zu 2) für die Teilnahme an der außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme Arbeitnehmer freistellt oder die durch die außerbetriebliche Bildungsmaßnahme entstehenden Kosten ganz oder teilweise trägt.

Höchst hilfsweise für den Fall, dass das Gericht auch den Hilfsantrag zu 2.) als unzulässig und unbegründet abweist:

- 3) Es wird festgestellt, dass dem Beteiligten zu 1) bei der Durchführung der Online-Datenschutzschulung der Mitarbeiterin Frau G... am 14.06.2016 ein Mitbestimmungsrecht zustand.

Der Beteiligte zu 1) verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts würden auch Regeln über das Betreten und das Verlassen des Betriebes zum mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten gehören. Lediglich

Maßnahmen des Arbeitgebers, die allein den Zutritt zum Betrieb regeln, wie etwa, durch welches Tor der Betrieb zu betreten sei, seien mitbestimmungsfrei. Würden vom Arbeitgeber jedoch darüber hinaus weitere Verhaltensregeln aufgestellt, wie etwa hier, greife das Mitbestimmungsrecht ein. Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt habe, sei die Abgrenzung zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten nach dem objektiven Regelungszweck vorzunehmen. Dieser bestimme sich nach dem Inhalt der Maßnahme sowie der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens. Vorliegend gehe es auch nicht um eine Kontrolle der Arbeitspflichterfüllung durch den Arbeitgeber, sondern es komme entscheidend darauf an, ob die Beteiligte zu 2) tatsächlich subjektiv noch eine erweiterte Pünktlichkeitskontrolle oder allein Brandschutzaspekte hiermit bezwecke oder nicht. Nach Ansicht des Beteiligten zu 1) könne mit der Anweisung der Beteiligten zu 2) das Arbeitsverhalten nicht betroffen sein. Entgegen der seitens der Beteiligten zu 2) mitgeteilten Rechtsauffassung scheitere ein Unterlassungsanspruch auch nicht daran, dass die Beteiligte zu 2) in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine Rechtsansicht vertreten würde, die sich danach als unzutreffend herausstellen würde. Eine solcher Fall würde lediglich vorliegen im Rahmen des § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG aber nicht bei dem allgemeinen Unterlassungsanspruch nach § 87 BetrVG. Nach Auffassung des Beteiligten zu 1) ergäbe sich jedoch auch ein Mitbestimmungsrecht für den Beteiligten zu 1) nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 10 Arbeitsschutzgesetz. Zutreffend habe das Arbeitsgericht auch dem Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1) aufgrund zu beanstandender Äußerung der Beteiligten zu 2) nach § 78 Satz 1 BetrVG stattgegeben. An einem rechtswidrigen Handeln der Beteiligten zu 2) könne nicht gezweifelt werden, da derartige Äußerungen nicht von einem Erlaubnistatbestand gedeckt seien. Bei der Feststellung der Rechtswidrigkeit einer verbotenen Betriebsratsbehinderung gelte der Bewertungsgrundsatz, dass der Arbeitgeber solche Amtstätigkeiten bei jeweiligen Funktionsträgern, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich seien, nicht unter Berufung auf Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und die Ordnung des Betriebs behindern darf. Der Beteiligte zu 1) habe lediglich seine ihm rechtlich zustehenden Mitbestimmungsrechte wahrnehmen wollen. Hierauf sei prompt die Reaktion der Beteiligten zu 2) erfolgt und gegenüber dem Beteiligten zu 1) Drohungen ausgesprochen worden, sowie diesem unterstellt er würde offenbar ein Problem darin sehen, Evakuierungsmaßnahmen durchführen

zu können. Eine sachliche Diskussion, wie sie die Beteiligte zu 2) vertrete, sei beim besten Willen nicht zu erkennen. Zutreffend habe das Arbeitsgericht auch dem Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1) im Hinblick auf die Durchführung außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen stattgegeben. Zutreffend habe das Arbeitsgericht ausgeführt, dass die Rechte des § 98 Abs. 3 BetrVG für den Betriebsrat auch gegeben seien bei solchen Bildungsmaßnahmen, bei welchen der Arbeitgeber lediglich einen Beschäftigten auswähle.

Die Beteiligte zu 2) habe auch grob gegen ihre Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG verstoßen. Unabhängig davon sei eine grobe Pflichtverletzung im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG nach Auffassung der Beteiligten zu 1) nicht einmal erforderlich, da der Beteiligte zu 1) unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG einen Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahmen hätte, so dass auch hier ein allgemeiner Unterlassungsanspruch gegeben sei.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt insbesondere auf die Schriftsätze der Beteiligten zu 1) und 2) verwiesen.

## II.

Die zulässige Beschwerde der Beteiligten zu 2) führt zur teilweisen Abänderung der angefochtenen Entscheidung.

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG). Sie ist fristgerecht (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1, Satz 1 ArbGG) und formgerecht (§§ 89 Abs. 1, Abs. 2, Satz 1 ArbGG) eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG).
2. Das Arbeitsgericht hat dem Unterlassungsantrag des Beteiligten zu 1) entsprechend Ziffer 1. der angegriffenen Entscheidung mit zutreffender Begründung stattgegeben.

Es kann insoweit auf die Ausführungen im Beschluss des Arbeitsgerichts verwiesen werden und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden. Im Hinblick auf das Beschwerdevorbringen sind nur noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

- a) Gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder - vorliegend nicht ersichtliche - tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer“. Das Bundesarbeitsgericht unterscheidet dabei in mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, die sich auf das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer, d.h., die Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb, beziehen und demgegenüber mitbestimmungsfreie Maßnahmen, die das Verhalten des Arbeitnehmers ohne Bezug zur betrieblichen Ordnung betreffen, weil es sich entweder auf die Arbeitsleistung, d.h., das Arbeits- und Leistungsverhalten des Arbeitnehmers bezieht oder in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber betrifft (vgl. hierzu GK-BetrVG, Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl., § 87 RdNr. 197 m.w.N.). Das nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG unterfallende sogenannte „Arbeitsverhalten“ ist dann betroffen, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seiner Organisation- und Leistungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten in welcher Weise auszuführen sind, d.h., wenn es sich um Maßnahmen des Arbeitgebers handelt, die dieser in Ausübung seines Direktionsrechts, also seines Rechts, die Arbeitspflichten der Arbeitnehmer zu konkretisieren, trifft (vgl. BAG vom 14.01.1986 - 1 ABR 75/83 zitiert nach Juris). Daraus folgt jedoch, dass allgemeine Regelungen des Arbeitgebers, durch welche die Arbeitnehmer zu einem bestimmten Tun oder Unterlassen angehalten werden, die nicht unmittelbar Inhalt, Art oder Ausführung der von den Arbeitnehmern zu erbringenden Arbeitsleistung regeln, nicht das Arbeitsverhalten, sondern vielmehr das „Ordnungsverhalten“ betreffen (ebenso BAG vom 23.09.1986 - 1 AZR 83/85 zitiert nach Juris). Maßgebend dafür, ob es sich um das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten handelt, ist der jeweilige objektive Regelungszweck und nicht die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers. Jener bestimmt sich

nach dem Inhalt der Maßnahme sowie nach der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens. Wirkt sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, kommt es auf den überwiegenden Regelungszweck an (BAG vom 11.06.2002 in EzA, § 87 BetrVG 1972 betriebliche Ordnung Nr. 28).

- b) Nach diesen Grundsätzen unterliegt die Anweisung der Beteiligten zu 2), dass sich die Arbeitnehmer beim Betreten und Verlassen des Betriebs stets bei der leitungsverantwortlichen Person des jeweiligen Tages an- bzw. abzumelden haben der Mitbestimmung des Beteiligten zu 1) nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Durch die Anweisung des Beteiligten zu 2) ist überwiegend das Ordnungs- und nicht das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer berührt. Entsprechend dem Sachvortrag der Beteiligten zu 2) möchte sie sicherstellen, dass alle Mitarbeiter aus dem Gebäude evakuiert werden können und den anwesenden Rettungskräften zutreffende Informationen über die Anzahl der sich in den zu evakuierenden Räumen aufhaltenden Mitarbeiter geben zu können. Hieraus ergibt sich, dass sie gerade nicht auf das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer einwirken möchte, sondern das betriebliche Zusammenleben der Mitarbeiter im Betrieb untereinander regeln möchte um im Brandfall über aus ihrer Sicht erforderliche und über die elektronische Zeiterfassung hinausgehende Informationen zu verfügen. Entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2) hat die Weisung mit dem Inhalt der Arbeitspflicht und einer damit verbundenen Konkretisierung nichts zu tun. Das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten ist erst dann berührt, wenn der Arbeitgeber näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Es ist also erforderlich, dass die Arbeitsverpflichtung unmittelbar konkretisiert wird. Aus der Anordnung ergibt sich zweifelsfrei, dass sie dazu dienen soll das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren und nicht Normen für das Arbeitsverhalten zum Inhalt hat. Es handelt sich auch um ein Ordnungsverhalten, da ja gerade aus Sicht des Beteiligten zu 2) gewährleistet werden soll, dass im Brandfall eine Auskunft über die noch im zu evakuierenden Gebäude verbliebenen Beschäftigten möglich sein soll. Das Führen der An- und Abwesenheitslisten soll nach Auffassung der Beteiligten zu 2) nicht zur Ermittlung der Arbeitszeit und damit zur Kontrolle der Arbeitsleistung erfolgen, auch eine Kontrolle der Arbeitsleistung soll ja

entsprechend der Darlegung der Beteiligten zu 2) gerade nicht erfolgen. Die Anweisung betrifft damit nicht das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer. Zumindest überwiegt das Ordnungsverhalten wie auch schon das Arbeitsgericht entschieden hat.

Unzutreffend meint die Beteiligte zu 2) ein Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1) scheide aus, weil die Beteiligte zu 2) in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine Rechtsansicht vertrete, die sich später als unzutreffend herausstellen würde und diese Meinung sowohl für den allgemeinen Unterlassungsanspruch nach § 87 BetrVG als auch für einen Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG gelten würde. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 03.05.1994 (1 ABR 94/93, zitiert nach Juris) bei einer Verletzung eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 BetrVG neben dem Sondertatbestand des § 23 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsrat einen eigenständigen Unterlassungsanspruch zugestanden. Dieser gilt unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG (vgl. BAG vom 15.05.2007 - 1 ABR 32/06 zitiert nach Juris). Der allgemeine Unterlassungsanspruch bei Verletzung eines Mitbestimmungsrechtes aus § 87 BetrVG setzt eine Wiederholungsfahr voraus. Eine solche folgt regelmäßig aus dem mitbestimmungswidrigen Verhalten des Arbeitgebers. An dieser tatsächlichen Vermutung fehlt es nur dann, wenn aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles eine erneute Beeinträchtigung des Mitbestimmungsrechtes unwahrscheinlich ist (BAG vom 29.02.2000 - 1 ABR 4/99 zitiert nach Juris). Ein die Wiederholungsfahr ausschließender Sonderfall liegt nicht vor, da die Anweisung der Beteiligten zu 2) dauerhaft in die Zukunft gerichtet ist.

Das Arbeitsgericht hat damit zutreffend dem Antrag des Beteiligten zu 1) stattgegeben. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) erweist sich insoweit als unbegründet.

3. Die Beschwerde ist allerdings begründet, soweit sie sich auf den Antrag zu 2. der erstinstanzlichen Entscheidung bezieht.

- a) Eine Störung bzw. Behinderung der Betriebsratstätigkeit liegt vor, wenn durch ein rechtswidriges Tun oder pflichtwidriges Unterlassen die Amtstätigkeit des Betriebsrates erschwert oder unmöglich gemacht wird. Dabei ist jede Störung zugleich Behinderung. Schutzbereich des Behinderungsverbotes ist schlechthin die jeweilige Amtstätigkeit des Betriebsratsmitglieds. Eine Betätigung als Funktionsträger ist soweit geschützt als sie rechtmäßig erfolgt. Das Gesetz verbietet zwar generalklausurartig jede Behinderung in der Ausübung der Amtstätigkeit. Es genügt aber nicht, wenn objektiv eine Behinderung bewirkt wird. Hinzukommen muss, dass positives Tun rechtswidrig und Unterlassen pflichtwidrig ist (siehe hierzu GK-BetrVG Gemeinschaftskommentar 11. Aufl., § 78 RdNr. 28 ff.). Verboten ist dabei schon jede Handlung, die mit der Zielrichtung der Störung und Behinderung begangen wird, als auch diejenige, die nur eine unbeabsichtigte, aber objektiv feststellbare Beeinträchtigung darstellt (Fitting, 29. Aufl., § 78 RdNr. 12). Bei Verstößen gegen das Behinderungsverbot im Sinne des § 78 Satz 1 BetrVG können sowohl der Betriebsrat als auch die betroffenen Mitglieder Unterlassungsansprüche geltend machen (BAG vom 04.12.2013 - 7 ABR 7/12 zitiert nach Juris).
- b) Übertragen auf den streitgegenständlichen Fall ist festzustellen, dass nach Auffassung der erkennenden Kammer eine Behinderung oder Störung der Betriebsratstätigkeit nicht vorliegt. Nicht jeder Streit zwischen den Betriebsparteien über mitbestimmungsrechtliche Angelegenheiten stellt eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar. Dabei müssen die beiden Betriebsparteien es aushalten, wenn sie sich über eine Rechtsposition auseinandersetzen und dass unterschiedliche Auffassungen hierüber vorliegen und hierüber auch teils heftig gestritten werden kann. In diesem Zusammenhang kann es durchaus vorkommen, dass die jeweiligen Betriebspartner zu Übertreibungen tendieren und auch eine übertriebene vielleicht auch teilweise polemische Wortwahl ergreifen. Nach Ansicht der erkennenden Kammer haben dies die beiden Betriebsparteien jedoch bis zu einem gewissen Maß auch auszuhalten und müssen es auch hinnehmen, wenn sie sich für ihr Handeln rechtfertigen müssen. Erst wenn die Äußerungen tatsächlich objektiv geeignet sind den Betriebsrat von der Wahrnehmung seiner Aufgaben bzw. Tätigkeit rechtswidrig zu behindern, ist ein Unterlassungsanspruch gerechtfertigt. Im streit-

gegenständlichen Fall ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine interne Kommunikation zwischen den beteiligten Betriebsparteien gehandelt hat und sich der Arbeitgeber nicht an unbeteiligte Dritte gewendet hat. Eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit könnte erst dann anzunehmen sein, wenn ein solch moralischer Druck aufgebaut werden würde, der tatsächlich geeignet wäre, den Betriebsrat von seiner Tätigkeit abzuhalten. Dies ist der Mail der Beteiligten zu 2) vom 22.06.2016 jedoch nicht entnehmbar. Darüber hinaus ist der gestellte Unterlassungsantrag mit dem damit verbundenen Anlass, nämlich der E-Mail der Beteiligten zu 2) vom 22.06.2016, schwer in Einklang zu bringen. Der E-Mail der Beteiligten zu 2) ist wörtlich nicht entnehmbar, dass durch die Ausübung der Mitbestimmungsrechte des Beteiligten zu 1) Menschenleben gefährdet werden könnten. Die vom Beteiligten zu 1) im Antrag formulierte Auslegungsmöglichkeit ist nach Ansicht der erkennenden Kammer weit hergeholt und bedarf doch einiger Phantasie um aus der umstrittenen E-Mail solch einen Aussagegehalt herzuleiten.

Eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 78 BetrVG liegt bei Betrachtung des Einzelfalls nicht vor, so dass sich die Beschwerde der Beteiligten zu 2) insoweit als begründet erweist.

4. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist auch begründet, soweit sie sich gegen Ziffer 3. der arbeitsgerichtlichen Entscheidung wendet.
  - a) Der von dem Beteiligten zu 1) gestellte Unterlassungsantrag bezüglich der Durchführung außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen ist in der Fassung der Antragschrift, dort Ziffer 6. (Ziffer 3. der Entscheidung des Arbeitsgerichts Nürnberg) als auch der dazu gestellte Hilfsantrag entsprechend Ziffer 2. des Schriftsatzes vom 07.06.2018 unzulässig. In beiden Anträgen wird lediglich der Gesetzeswortlaut wiederholt, aus dem der Anspruch abgeleitet wird, ein solcher Antrag ist unzulässig (BAG vom 17.03.1987 - 1 ABR 65/85 zitiert nach Juris). Der gestellte Antrag ist auch ungeeignet, den Streit zwischen dem Beteiligten zu 1) als auch der Beteiligten zu 2) zu klären, inwieweit die Schulungsmaßnahme von Frau G... einem Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) unterliegt. Hierauf wurde der Beteiligte zu 1) von der erkennenden Kammer entsprechend der Sitzungsniederschrift vom

17.05.2018 als auch mit Beschluss vom 26.07.2018 hingewiesen.

- b) Der ebenfalls hilfsweise gestellte Feststellungsantrag ist nach Ansicht der erkennenden Kammer zulässig. Der gestellte Hilfsantrag ist sachdienlich und das erforderliche besondere Feststellungsinteresse ist gegeben, da eine Wiederholungsgefahr zu bejahen ist. Der Feststellungsantrag erweist sich allerdings als unbegründet, da die Schulung von Frau G... keine Berufsbildungsmaßnahme im Sinne der §§ 96 ff. BetrVG gewesen ist.

Die Maßnahmen der Berufsbildung sind im Ausgangspunkt zu trennen von der arbeitsplatzbezogenen Unterrichtung im Sinne von § 81 Abs. 1 BetrVG. Nach § 81 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Diese Unterrichtung stellt nach weitgehend unbestrittener Ansicht keine berufsbildende Maßnahme im Sinne des § 96 ff dar. Während Maßnahmen der Berufsbildung dem Arbeitnehmer gezielt Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen sollen, bezieht sich die Unterrichtung nach § 81 Abs. 1 BetrVG auf den Einsatz auf dem konkreten Arbeitsplatz und setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die für die Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen schon besitzt. Eine Berufsbildungsmaßnahme im Sinne der §§ 96 ff liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer die für die Ausfüllung seines Arbeitsplatzes und seiner beruflichen Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verschafft werden sollen, in dem ihm gezielt Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die ihn zu einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen oder es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erhalten. Für die Einordnung als Bildungsmaßnahme ist auf die Art und Weise der Wissensvermittlung abzustellen und auch die Art der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen (vgl. GK-BetrVG Gemeinschaftskommentar 11. Aufl., § 96 RdNr. 12 ff. m.w.N.). Eine Maßnahme mit berufsbildendem Charakter ist zu bejahen, wenn der Arbeitnehmer durch die Teilnahme eine Zusatzqualifikation erwirbt, die ihn in die Lage versetzt, eine andere höherwertige Tätigkeit zu verrichten bzw. er in die Lage versetzt wird, eine andere Tätigkeit auszuüben.

Im streitgegenständlichen Fall kann von einer Berufsbildungsmaßnahme bei Frau G... nicht ausgegangen werden. Thema der Schulung war eine eintägige Datenschutzeschulung. Zur Tätigkeit von Frau G... gehört an ihrem neuen Arbeitsplatz unter anderem auch die Bearbeitung von Kindergeburtsstagen. Dabei werden nach Ansicht der Beteiligten zu 2) auch sensible Daten verarbeitet werden, so dass sie für die Mitarbeiterin G... die Notwendigkeit einer eintägigen Datenschutzeschulung gesehen hat. Die Schulung ist nicht als berufliche Bildungsmaßnahme im Sinne der §§ 96 ff. BetrVG zu verstehen. Zum einen ist sie als Tagesschulung zeitlich sehr kurz, darüber hinaus handelt es sich noch um eine Online-Schulung, so dass eine tiefgreifende Vermittlung von Datenschutzkenntnissen nicht gegeben ist. Mit der Durchführung der Schulungsmaßnahme der Mitarbeiterin G... ist keine Veränderung der Tätigkeit der Mitarbeiterin eingetreten bzw. auch nicht beabsichtigt. Die Mitarbeiterin G... erzielt aufgrund der Schulungsmaßnahme auch keine höhere Vergütung und sie übt auch keine höherwertige Tätigkeit aus bzw. wird auch nicht in die Lage versetzt, eine höherwertige Tätigkeit auszuüben. Weiter war zu berücksichtigen, dass es sich um eine reine arbeitsplatzbezogene Schulung handelt und nicht um eine Schulung, bei der in irgendeiner Weise die Verteilergerechtigkeit unter den Arbeitnehmern, sei es im Hinblick auf Vergütungserwartung, Ausüben höherwertiger Tätigkeiten oder auch Kündigungsschutzrechtlicher Belange tangiert ist. Die Schulungsmaßnahme von Frau G... bezieht sich auf den Einsatz auf dem von ihr konkret besetzten Arbeitsplatz und ist daher lediglich als Einweisung im Sinne des § 81 BetrVG zu werten.

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) erwies sich daher auch in diesem Punkt als begründet und führt zur Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

Nöth  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

Bischof  
ehrenamtlicher Richter

Möbus  
ehrenamtlicher Richter