

ARBEITSGERICHT CELLE



Verkündet am:
02.12.2014

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

1 BVGa 1/14

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

mit den Beteiligten

Betriebsrat der [REDACTED], bestehend aus dem
Betriebsratsmitglied [REDACTED]

Antragsteller
und Beteiligter zu 1

Verf.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge, Karsten Fischer-Lange, Schiffgraben 17,
30159 Hannover

und

[REDACTED] d. vertr.
d. d. Geschäftsführer [REDACTED]

Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Celle auf die mündliche Anhörung vom
2. Dezember 2014 durch
den Direktor des Arbeitsgerichts [REDACTED] als Vorsitzenden,
den ehrenamtlichen Richter Herrn [REDACTED]
den ehrenamtlichen Richter Herrn [REDACTED] als Beisitzer

beschlossen:

1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, es zu unterlassen, in der Filiale [REDACTED] die Organisationsanweisung Urlaubsplanung vom 06.11.2014 anzuwenden.
2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung wird der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld in Höhe von 5.000,00 € angedroht.

Gründe:

I.

Der Antragsteller verlangt, dass der Antragsgegnerin wegen Missachtung seines Mitbestimmungsrechts unter Androhung eines Ordnungsgeldes aufgegeben wird, die Anwendung einer Organisationsanweisung zur Urlaubsplanung zu unterlassen.

Der Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin für die [REDACTED] gebildete Betriebsrat.

Die Antragsgegnerin erstellte eine mit dem Datum 06.11.2014 versehene Organisationsanweisung zur Urlaubsplanung. In dieser heißt es u. a., dass „ab sofort für die umsatzstarken Zeiten vom 01.04. bis 15.05. und 01.10. bis 30.11. eines jeden Jahres eine allgemeine Urlaubssperre“ gilt, dass jeder Mitarbeiter seine Jahresurlaubsplanung unter Beachtung der Vorgaben bis spätestens zum 27.11. in den Urlaubsplaner einzutragen hat und der genehmigte Urlaubsplan bis zum 31.12. im [REDACTED]-Urlaubsplaner“ einzugeben ist. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die in Abschrift zur Akte gereichte Organisationsanweisung vom 06.11.2014 (Bl. 16 f. d. A.) Bezug genommen. In der 46. Kalenderwoche des Jahres 2014 wurde diese Organisationsanweisung gemeinsam mit einem Begleitschreiben des Personalleiters (Bl. 18 d. A.) den Mitarbeitern der [REDACTED] überreicht.

Der Antragsteller wurde über diese Organisationsanweisung vor deren Erstellung nicht unterrichtet. Seine Zustimmung hierzu wurde von der Antragsgegnerin nicht eingeholt.

Der Antragsteller beantragt,

1. der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen, in der [REDACTED] die Organisationsanweisung Urlaubsplanung vom 06.11.2014 anzuwenden;
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Antragsgegnerin, die zum Anhörungstermin nicht erschienen ist, was sie am 28.11.2014 telefonisch mitgeteilt hat, hat mit Schriftsatz vom 25.11.2014 beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung, dass weder die Organisationsanweisung noch das Informationsschreiben ihrem Inhalt nach die Mitbestimmungsrechte des Antragstellers berühren würden. Bei Abwägung der gegenseitigen Interessen sei der Verfügungsgrund zu verneinen.

II.

Die Anträge sind zulässig und begründet.

1.

Gegen die Zulässigkeit dieser Anträge bestehen keine Bedenken.

a)

Anhaltspunkte für eine Unzulässigkeit des Antrags zu 1) sind nicht ersichtlich. Insbesondere bestehen keine Bedenken gegen die hinreichende Bestimmtheit dieses Antrags.

b)

Auch der Antrag zu 2) ist zulässig.

Der Antrag auf Androhung eines Ordnungsgeldes für den Fall der Zuwiderhandlung kann mit dem Antrag auf Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens verbunden werden.

2.

Die Anträge zu 1) und zu 2) sind in vollem Umfang begründet.

a)

Der Antragsteller hat gegen die Antragsgegnerin einen Anspruch darauf, die Durchführung der Organisationsanweisung zur Urlaubsplanung ohne seine vorherige Beteiligung zu unterlassen.

Die Voraussetzungen für einen derartigen Unterlassungsanspruch liegen vor. Für den Betriebsrat besteht bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Verpflichtungen aus § 87 BetrVG - neben dem an engere Voraussetzungen geknüpften Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG - ein allgemeiner Unterlassungsanspruch gem. § 1004 BGB analog. Ein solcher ist gegeben, wenn entweder ein Verstoß des Arbeitgebers gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten aus § 87 BetrVG unmittelbar droht oder bereits vorliegt und eine Wiederholungsgefahr besteht, wobei vorangegangene Verstöße diese Gefahr indizieren (LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 24.06.2014 - 6 TaBV 23/13 -).

aa)

Bei der Erstellung der Organisationsanweisung zur Urlaubsplanung handelt es sich um einen mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt i. S. d. § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, u. a. bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG bezieht sich auf die Aufstellung abstrakt-genereller Regelungen, nach denen dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Einzelfall Urlaub zu gewähren oder zu verweigern ist (Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 24.03.2011 - 5 TaBV 75/10-). Dazu gehören etwa Regelungen über geteilten oder ungeteilten Urlaub, über die Verteilung des Urlaubs innerhalb des Kalenderjahres, Regelungen über den Ausgleich paralleler Urlaubswünsche, die Aufstellung von Prioritätskriterien, Regelungen über eine Urlaubssperre wegen erhöhten Arbeitsanfalls oder Regelungen der Urlaubsvertretung. Zu den allgemeinen Urlaubsgrundsätzen gehören schließlich auch Regelungen über das bei der Bewilligung von Urlaub einzuhaltende Verfahren (BAG, Beschluss vom 28.05.2002 - 1 ABR 37/01 - in AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Urlaub).

bb)

Eine Beteiligung des Antragstellers ist unstreitig nicht erfolgt.

cc)

Die erforderliche Wiederholungsgefahr wird durch das evident betriebsverfassungswidrige Verhalten der Antragsgegnerin indiziert. Diese hat im Schriftsatz vom 25.11.2014 in völliger Verkennung der Rechtslage ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verneint, so dass auch in Zukunft zu erwarten ist, dass sie dieses Recht missachten wird.

b)

Der erforderliche Verfügungsgrund ist zu bejahen. Zum einen besteht wegen der in der Organisationsanweisung zur Urlaubsplanung enthaltenen Daten „27.11.“ und „31.12.“ eine Eilbedürftigkeit. Es ist dem Antragsteller nicht zuzumuten, bis zu einer Entscheidung in einer etwaigen Hauptsache eine Missachtung seines Mitbestimmungsrechts hinzunehmen. Dies gilt umso mehr, als die Antragsgegnerin durch die Bekanntmachung der Organisationsanweisung zur Urlaubsplanung in der 46. Kalenderwoche bereits mit der Umsetzung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme begonnen hat und überwiegende Interessen der Antragsgegnerin, die dieses Vorgehen vor einer ordnungsgemäßen Beteiligung des Antragstellers ggf. rechtfertigen, weder vorgetragen worden noch ersichtlich sind.

c)

In Anbetracht aller Umstände hält es das Gericht für ausreichend, aber auch erforderlich, für jede Zuwiderhandlung gegen die in Ziffer 1. des Tenors ausgesprochene Unterlassungsanordnung ein Ordnungsgeld in Höhe von 5.000,00 € pro Zuwiderhandlung anzudrohen, um die Antragsgegnerin zukünftig zur Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers anzuhalten.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann durch Einreichung einer Beschwerdeschrift bei dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstr. 10, 30173 Hannover Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerdeschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Beschwerde muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Niedersächsische Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der Justiz (Nds. ERVVO-Justiz) vom 15. Oktober 2014 (Fundstelle: Nds. GVBl. vom 28. Oktober 2014, Seite 284.) in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die Beschwerde muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Beschlusses bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstraße 10, 30173 Hannover

eingegangen sein.

Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses in gleicher Form schriftlich zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Beschwerdebegründung und die Beschwerdeerwiderung in fünffacher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

■■■■■