

LANDESARBEITSGERICHT
NIEDERSACHSEN



Verkündet am:
07.05.2015

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

MdtÜb	VA	TV	RR
Eilt	EINGEGANGEN		Erlieb
	19. JUNI 2015		
zK	Rechtsanwälte		zdA
z StG	WV		MA

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

4 TaBVGa 18/15

6 BVGa 2/14 ArbG Braunschweig

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. [REDACTED]

Antragsteller, Beschwerdeführer und Beteiligter zu 1),

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. jur. Henning Kluge in Kanzlei: Dr. Kluge |
Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

2. Betriebsrat der [REDACTED], vertreten durch den Betriebsratsvorsit-
zenden [REDACTED]

Beschwerdegegner und Beteiligter zu 2),

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt [REDACTED]
[REDACTED]

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen aufgrund der Anhörung am
7. Mai 2015 durch

die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht [REDACTED]
den ehrenamtlichen Richter Herrn [REDACTED]
den ehrenamtlichen Richter Herrn [REDACTED]

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 8. Januar 2015 – 6 BVGa 2/14 – abgeändert:

Dem Betriebsrat wird aufgegeben, dem Antragsteller einen Schreibtischarbeitsplatz innerhalb der ihm von der [REDACTED] überlassenen Räumlichkeiten im Betrieb der [REDACTED] zur Verfügung zu stellen.

Gründe

Die zulässige Beschwerde des Antragstellers ist begründet. Der Betriebsrat ist verpflichtet, dem Antragsteller einen Schreibtischarbeitsplatz innerhalb der ihm von der Arbeitgeberin überlassenen Räumlichkeiten im Betrieb der [REDACTED] zur Verfügung zu stellen. Dem Antragsteller steht sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund zur Seite.

1. Das Arbeitsgericht hat angenommen, dem Antragsteller stehe kein Verfügungsgrund zur Seite und ausgeführt, bei einer zeitnahen Einleitung eines Beschlussverfahrens im Hauptsacheverfahren nach der Beschlussfassung des Betriebsrats vom 20. Oktober 2014 habe der Antragsteller eine erstinstanzliche Entscheidung im Januar 2015 erwirken können.

Anders als im Urteilsverfahren gibt es im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren hinsichtlich der nichtvermögensrechtlichen Angelegenheiten keine vorläufige Vollstreckbarkeit. Gem. § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG findet die Zwangsvollstreckung nur aus rechtskräftigen Beschlüssen der Arbeitsgerichte statt. Soweit daraus abgeleitet wird, an den Verfügungsgrund seien geringere Anforderungen als im Urteilsverfahren zu stellen, ist das zwar nicht korrekt; die abstrakten Voraussetzungen werden durch diese Regelung nicht berührt. Jedoch ist die danach notwendige Dringlichkeit, also das Bedürfnis nach einer schnellen Regelung, eher zu bejahen; denn auf das Hauptsacheverfahren kann der Antragsteller kaum verwiesen werden, wenn er bis zu einer rechtskräftigen und damit vollstreckbaren Entscheidung mehrere Jahre warten muss.

Allerdings wäre es zu einseitig, die Bedeutung des § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG für die einstweilige Verfügung allein darin zu sehen, dass der Verfügungsgrund eher bejaht werden kann. Vielmehr liegt dieser Vorschrift auch die entgegengesetzte Wertung zugrunde, dass im Beschlussverfahren grundsätzlich erst eine rechtlich endgültige Entscheidung durchgesetzt werden soll. Der Grund, der die Beschränkung auf rechtskräftige Beschlüsse sachlich rechtfertigt, liegt darin, dass die Durchführung von Beschlüssen in nichtvermögensrechtlichen Angelegen

heiten des Betriebsverfassungsrechts in aller Regel weder rückgängig gemacht noch in Entgelt ausgeglichen werden kann. Dieser Gesichtspunkt muss auch den Erlass von einstweiligen Verfügungen beeinflussen, da auch sie in ihrem Umfang zumeist endgültige Verhältnisse schaffen und gem. § 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG die Anwendbarkeit des § 945 ZPO ausdrücklich ausgeschlossen ist. Der richtige Ansatz für eine Berücksichtigung der dem § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG zugrundeliegenden Wertung und der Regelung des § 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG ist die bei allen Befriedigungsverfügungen notwendige Interessenabwägung, deren besondere Bedeutung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu Recht betont wird. Vorliegend fällt die notwendige Interessenabwägung zu Gunsten des Antragstellers aus, denn ihm wird - wie unter Ziffer 2 aufgezeigt wird - ein Verfügungsanspruch zur Seite. Der Betriebsrat hingegen wird durch die einstweiligen Anordnungen in seinen Rechten nicht beschränkt.

2. a. Der Anspruch des Beteiligten zu 1) ergibt sich zwar nicht aus § 40 Abs. 2 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationsmittel sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Schon aus dem Wortlaut der Vorschrift folgt, dass § 40 BetrVG das Verhältnis des Arbeitgebers zum Betriebsrat regelt. Er hat dem Betriebsrat als Gremium die für dessen Tätigkeit erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dass dies geschehen ist, ist zwischen den Beteiligten unstrittig. Die Norm kann nicht erweiternd auf Streitigkeiten innerhalb des Betriebsrats über die Verteilung der bereitgestellten Mittel ausgelegt werden. Dem steht ihr eindeutiger, einer anderen Auslegung nicht zugänglicher Wortlaut entgegen.

b. Auch Artikel 3 Abs. 1 GG scheidet als mögliche Anspruchsgrundlage aus. Dem Betriebsratsgremium ist es nach dem Betriebsverfassungsgesetz zugewiesen, als Ganzes effektiv die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Diese Funktionalität ist Maßstab der Betriebsratsarbeit. Das Gremium entscheidet in eigener Autonomie darüber, wie es dieser Aufgabe am besten gerecht werden kann. Dies beinhaltet auch den autonomen Einsatz seiner personellen und sachlichen Ressourcen. Dies bedeutet, dass das Gremium wiederum mit Mehrheitsbeschluss nach § 33 Abs. 1 BetrVG entscheiden kann, in welchen Sachgebieten es wie tätig werden kann und welche Personen und Sachmittel hier zum Einsatz kommen sollen. Diese Vorgänge verschließen sich einer Anwendung des Art. 3 Abs. 1 GG, denn sie sind nicht auf die Gleichbehandlung von Betriebsratsmitgliedern, sondern auf die effektive Ausführung von Betriebsratsarbeit ausgerichtet. Für Art. 3 Abs. 1 GG ist hierbei ebenso wenig Raum, wie für die Anwendung von § 75 BetrVG.

c. Auch aus den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) lässt sich der geltend gemachte Anspruch nicht ableiten. Hierbei ist zunächst davon auszugehen, dass diese Vorschrift bereits von ihrem Wortlaut her nur das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, nicht aber das Verhältnis von verschiedenen Gruppierungen innerhalb des Betriebsrats regelt. Aus dieser Vorschrift ergeben sich jedenfalls keine Ansprüche einzelner Mitglieder gegen das Betriebsratsgremium.

d. Der Antragsteller kann seinen Anspruch auf § 78 BetrVG stützen. Danach dürfen die Mitglieder des Betriebsrats und anderer - näher bezeichneter - Gremien in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Der Begriff der Behinderung in § 78 Satz 1 BetrVG ist umfassend zu verstehen. Er umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist nicht erforderlich. Unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit kann von jedermann begangen, es muss sich nicht zwangsläufig um den Arbeitgeber handeln oder dem Arbeitgeber zuzurechnen sein.

Benachteiligt der Betriebsrat als Gremium unter Verstoß gegen § 78 Satz 1 BetrVG ein einzelnes Betriebsratsmitglied, steht dem Betriebsratsmitglied nach § 823 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BGB ein Anspruch auf Schadenersatz zu. § 78 BetrVG ist, jedenfalls soweit er Behinderungen verbietet, ein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB. Nach § 249 Abs. 1 BGB hat, wer zum Schadenersatz verpflichtet ist, den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. Der Schaden ist durch Naturalrestitution auszugleichen.

Der zu 2) beteiligte Betriebsrat erschwert dem Antragsteller die Betriebsratstätigkeit dadurch, dass er ihm den Büroarbeitsplatz in Salzgitter entzogen hat. Jedem Betriebsratsmitglied stehen sich aus dem Wesen seines Mandats ergebende originäre Aufgaben zu, die unabhängig von einem darauf bezogenen Betriebsratsbeschluss bestehen. Hierzu zählen insbesondere Informationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats etwa aus § 80 Abs. 1 BetrVG. Auch wenn Beschäftigte einzelne Betriebsratsmitglieder um Unterstützung, insbesondere bei der Wahrnehmung ihrer Rechte aus § 81 Abs. 4 Satz 3, § 82 Abs. 2, § 83 Abs. 1 Satz 2 oder § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bitten, gehört das Kümern um diese Angelegenheit unabhängig von etwaigen Betriebsratsbeschlüssen zu den sich aus dem Wesen des Betriebsratsmandats ergebenden originären Aufgaben des Betriebsratsmitglieds. Diese stehen nicht zur Disposition des Betriebsrats als Gremium. Die Wahrnehmung dieser originären Aufgaben wird dem Antragsteller erschwert, wenn ihm eine überwiegende Präsenz

am Standort Salzgitter, an dem 99 % der Belegschaft beschäftigt ist, nicht ermöglicht wird. Der Antragsteller hat glaubhaft gemacht, dass er in der Regel mindestens vier Stunden am Tag mit Schreibtischarbeit verbringt.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

■■■■■

■■■■■

■■■■■