**Beschlussvorlagen für Betriebsräte**

**4. Einstweilige Verfügung**

**Auch Beschlüsse zur Durchführung einstweiliger Verfügungsverfahren müssen auf der Tagesordnung und der Einladung ordnungsgemäß angegeben werden. Wegen der Eilbedürftigkeit kann daher eine außerordentliche Betriebsratssitzung erforderlich sein.**

**a)**

Der Betriebsrat beschließt vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (z. B. die Schichtzeiten verändert hat, eine Mitarbeiterbefragung durchführt, Überwachungskameras installieren will), die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, mit dem Antrag, dem Arbeitgeber sofort aufzugeben, es zu unterlassen, einseitig \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (z. B. die Lage der Schichtzeiten ohne Zustimmung des Betriebsrats zu ändern, die Mitarbeiterbefragung durchzuführen, die Kameras zu installieren bzw. in Betrieb zu nehmen bzw. dem Arbeitgeber aufzugeben, diese wieder abzuschalten).

Ja \_\_\_\_/Nein \_\_\_\_/Enthaltung \_\_\_\_

**b)**

Mit der Durchführung des Verfahrens wird die Kanzlei Stähle beauftragt.

Ja \_\_\_\_/Nein \_\_\_\_/Enthaltung \_\_\_\_

**Wegen der genauen Antragstellung und auch dem prozesstaktischen Umgang mit derlei Anträgen ist es ratsam, die Sache zunächst mit dem Anwalt zu besprechen, bevor hier Beschlüsse gefasst werden.**

**Ob die Verletzung bestimmter Mitbestimmungsrechte einem einstweiligen Verfügungsverfahren zugänglich sind, kann durchaus zweifelhaft sein, z. B. wenn der Betriebsrat den Missstand schon lange geduldet hat. Es bedarf also nicht nur eines Verstoßes gegen ein Mitbestimmungsrecht, sondern auch einer Eilbedürftigkeit. Wenn diese nicht vorliegt, auch keine Rechtsgutverletzung droht und nach Abwägung der widerstreitenden Interessen es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, einen solchen Eingriff in seinen Gewerbebetrieb hinzunehmen, kann es eher ratsam sein, einen Unterlassungsantrag im sogenannten Hauptsacheverfahren zu stellen und von einer einstweiligen Verfügung zunächst einmal Abstand zu nehmen. In der Regel bietet auch ein Hauptsacheverfahren und dessen Gang die Gewähr dafür, dass Missstände jedenfalls mittelfristig abgestellt werden. Ein Beschluss zur Einleitung eines solchen Unterlassungsantrags vor dem Arbeitsgericht könnte daher wie folgt lauten:**

**c)**

Der Betriebsrat beschließt vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (z.B. die Vergütungsordnung im Betrieb geändert hat, die Dienstzeiten einseitig abänderte, eine elektronische Arbeitszeiterfassung einführte, die Urlaubsplanung aufhob), die Einleitung eines Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht, in welchem dem Arbeitgeber aufgegeben werden soll, es zu unterlassen, einseitig, ohne Zustimmung des Betriebsrats \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (z. B. die betriebliche Vergütungsordnung, Dienstzeiten, Urlaubsplanung, etc.) abzuändern.

Ja \_\_\_\_/Nein \_\_\_\_/Enthaltung \_\_\_\_

**d)**

Mit der Durchführung des Beschlussverfahrens zu a) wird die Kanzlei Stähle beauftragt.

Ja \_\_\_\_/Nein \_\_\_\_/Enthaltung \_\_\_\_

**Sollten Sie sich im Hinblick auf die genaue Beschlussfassung unsicher sein, so schicken Sie einfach Ihren Beschlussentwurf per E-Mail in die Kanzlei und vereinbaren einen Telefontermin.**