ArbG Nürnberg, Beschluss v. 10.02.2026 – 10 BVGa 4/26

Titel:

Unzulässige Rechtsausübung des Betriebsrats bei evident unterlassenen Einigungsbemühungen

Normenketten:

BetrVG § 2 Abs. 1, § 23 Abs. 1, § 74 Abs. 1 S. 2, § 87 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2
BGB § 242

Leitsätze:

1. Der Geltendmachung eines sich aus § 87 Abs. 1 BetrVG oder § 23 Abs. 3 BetrVG ergebenden Unterlassungsanspruchs kann bei Vorliegen besonderer Umstände ausnahmsweise der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. (Rn. 28 – 32) (redaktioneller Leitsatz)
2. Solche besonderen Umstände können ausnahmsweise vorliegen, wenn der Betriebsrat vor der gerichtlichen Geltendmachung des Unterlassungsanspruchs weder versucht hat, innerbetrieblich im Sinne eines konstruktiven Dialogs mit der Arbeitgeberin in Verhandlungen einzutreten, noch sich ernstlich bemüht hat, im Wege des Einigungsstellenverfahrens zu einer betrieblichen Einigung zu gelangen. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Mitbestimmungsrecht, Personaleinsatzplanung, Dienstplan, Einigungsstelle, Unterlassungsanspruch, vertrauensvolle Zusammenarbeit, unzulässige Rechtsausübung, Betriebsrat, Mitwirkungspflicht

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Beschluss vom 09.06.2026 – 7 TaBVGa 2/26

Tenor

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten im Wege der einstweiligen Verfügung über Unterlassungsansprüche des Betriebsrats.

2
Die Beteiligte zu 2 vertreibt deutschlandweit Parfümerieartikel.

3
Der Antragsteller ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2 in A-Stadt (unternehmensinterne Nummer 180) gewählte Betriebsrat. Einziges Mitglied des Antragstellers ist Frau .

4
Unter dem 18.11.2019 schlossen die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (Anlage ASt1, Bl. 11 ff. d.A.). Diese lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 6 Personaleinsatzpläne […]

(2) Der jeweilige Personaleinsatzplan erfasst einen Zeitraum von einem Kalendermonat.

…

(6) Sämtliche Personaleinsatzpläne werden dem Betriebsrat spätestens bis zum 5. Werktag des Vormonats des zu beplanenden Monats in Papierform zugeleitet, möglichst aber bis zur ersten Betriebsratssitzung des Vormonats. Der Betriebsrat gibt dann innerhalb einer Woche ab Erhalt des …“

5

Personaleinsatzplans seine Stellungnahme hierzu ab. Erteilt der Betriebsrat seine Zustimmung nicht, so hat er dies zu begründen.

6
Sodann beraten Arbeitgeberin und Betriebsrat unverzüglich nach Mitteilung der Nichterteilung der Zustimmung zum Personaleinsatzplan, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung des Personaleinsatzplans. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, entscheidet auf Antrag einer der Betriebsparteien die Einigungsstelle.

7
Die Personaleinsatzplanung für den Monat Februar 2026 wurde der Vorsitzenden des Antragstellers am 3.1.2026 und am 8.1.2026 mit entsprechenden Anpassungen übermittelt. Eine Zustimmung zur Personaleinsatzplanung für den Februar 2026 durch den Antragsteller erfolgte nicht. Nach einem gemeinsamen Austausch und Änderungswünschen seitens des Antragstellers wurde dem Antragsteller mit E-Mail der Beteiligten zu 2 vom 20.1.2026 (Anlage AG2; Bl. 26 f. d.A.) eine angepasste Personaleinsatzplanung für den Februar 2026 übersandt. Mit E-Mail vom 21.1.2026 (Anlage AG3, Bl. 28 d.A.) lehnte die Vorsitzende des Antragstellers die Personaleinsatzplanung ab. Mit E-Mail vom selben Tag (Anlage AG4, Bl. 29 d.A.) schrieb die Betriebsratsvorsitzende weiterhin, dass sie aufgrund der Wahlvorstandssitzung nicht bereit sei, der Personaleinsatzplanung für den Februar 2026 zuzustimmen, und bat unmittelbar um die Bildung einer Einigungsstelle. Mit E-Mail vom 22.1.2026 (Anlage AG5, Bl. 30 d.A.) schrieb die Beteiligte zu 2 den rechtlichen Vertreter des Antragstellers an und bot als Termine für eine Einigungsstellensitzung den 27.1.2026, den 28.1.2026 und den 29.1.2026 sowie als Örtlichkeit die Niederlassung der Beteiligten zu 2 in Nürnberg, Store 295, an. Hierauf antwortete der Vertreter des Antragstellers mit E-Mail vom 23.1.2026 (Anlage AG6, Bl. 31 d.A.), dass eine Einigungsstelle an den angebotenen Tagen nicht möglich sei; die Vorsitzende des Antragstellers habe bis auf den 26.1.2026 Urlaub und könne daher nur an eben jenem Tag; die Betriebsratsvorsitzende wäre zur Durchführung einer Einigungsstelle am 26.1.2026 bereit, wenn diese in einer Videoverhandlung stattfinden würde. Die Beteiligte zu 2 teilte hierauf mit E-Mail vom 24.1.2026 (Anlage AG7, Bl. 32 d.A.) mit, dass eine Einigungsstelle im Wege der Videoverhandlung nicht stattfinden könne, sondern ausschließlich in Präsenz; hilfsweise wurde der 31.1.2026 als Termin für eine Einigungsstelle angeboten. Mit E-Mail ebenfalls vom 24.1.2026 (Anlage AG8, Bl. 33 d.A.) lehnte der Antragsteller die angebotenen Termine erneut ab und führte aus, dass die virtuelle Durchführung einer Einigungsstelle zuletzt gut funktioniert und sich bewährt habe. Mit E-Mail der Beteiligten zu 2 vom 26.1.2026 (Anlage B9, Bl. 34 d.A.) wurde dem Antragsteller und dessen Vertreter die überarbeitete Fassung der Personaleinsatzplanung für Februar 2026 übersandt und im Falle von Anpassungszeiten oder Änderungswünschen um Rückmeldung bis spätestens 17:00 Uhr am selben Tag gebeten; zudem wurde erneut die Durchführung einer Einigungsstelle unter den von der Beteiligten zu 2 bereits angebotenen Terminen angeboten und nochmals mitgeteilt, dass arbeitgeberseitig am 26.1.2026 keine Einigungsstelle möglich sei.

8
Eine Einigung der Beteiligten auf einen Personaleinsatzplan für den Monat Februar 2026 ist nicht erfolgt.

9
Unter dem 26.1.2026 leitete die Beteiligte zu 2 ein Verfahren gemäß § 100 ArbGG zur Einsetzung der Einigungsstelle ein; dieses Verfahren ist vor dem Arbeitsgericht Nürnberg (Az. 9 BV 4/26) anhängig.

10
Mit E-Mail vom 30.1.2026 (Anlage AG10, Bl. 60 ff. d.A.) informierte der Antragsteller die Mitarbeiterinnen des Betriebs über die fehlende Personaleinsatzplanung für den Monat Februar 2026 sowie über weitere Handlungsoptionen.

11
Die Beteiligte zu 2 setzt die Mitarbeiterinnen des Betriebs seit dem 2.2.2026 im Betrieb ein.

12
Mit E-Mail des Antragstellervertreters vom 2.2.2026 (Anlage AG11, Bl. 62 d.A.) teilte dieser der Beteiligten zu 2 mit, dass eine Einigungsstellensitzung in Präsenz erst am 19.2.2026 möglich sei. Mit E-Mail der Vertreterin der Beteiligten zu 2 vom 3.2.2026 (Anlage AG12, Bl. 63 d.A.) sagte die Beteiligte zu 2 diesen

Termin zu und regte an, an diesem Tag auch bereits über die Personaleinsatzplanung für März 2026 zu verhandeln.

13
Mit Antragsschrift vom 4.2.2026, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am selben Tag und der Beteiligten zu 2 am selben Tag zugestellt, macht der Antragsteller im Wege der einstweiligen Verfügung Unterlassung geltend.

14
Der Antragsteller trägt zur Begründung seines Antrags vor, die Beteiligte zu 2 habe durch den Personaleinsatz ab dem 2.2.2026 das Mitbestimmungsrecht nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verletzt. Die Beteiligte zu 2 habe es folglich außerhalb von Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen, Arbeitsleistung von Arbeitnehmern entgegenzunehmen, zu vereinbaren, anzuordnen oder zu dulden, sofern nicht vorher die Zustimmung des Betriebsrates hierzu erteilt bzw. die Zustimmung des Betriebsrates durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist oder ein Notfall vorliegt. Bereits der Erstverstoß indiziere die Wiederholungsgefahr. Dass der dargestellte Verstoß nur wenige Personen betreffe schließe einen kollektiven Tatbestand nicht aus. Für die Filialleitungen, die allenfalls für die wenigen Arbeitnehmer des Betriebs bei ca. 6.500 Arbeitnehmern im Unternehmen der Beteiligten zu 2 Verantwortung trügen, sei die Arbeitszeit unter Wahrung der Mitbestimmung des Betriebsrats festzulegen. Ein Verfügungsgrund sei gegeben, da die Notwendigkeit bestehe, die Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2 und den Beteiligten zu 1 umgehend vor einer willkürlichen und ohne die gesetzlich vorgesehene Mitbestimmung des Beteiligten zu 1 durchgeführten Maßnahme zu schützen. Die Verkürzung der Rechte des Antragstellers wiege umso mehr, nachdem die Beteiligte zu 2 in Kenntnis der fehlenden Mitbestimmung an der Maßnahme festhalte. Das Abwarten einer Hauptsacheentscheidung würde zu einer vollständigen Entwertung seines Mitbestimmungsrechts für den bis zu diesem Zeitpunkt abgelaufenen Zeitraum führen. Die Beteiligten hätten auch an anderer Stelle – auch auf Wunsch der Beteiligten zu 2 – regelmäßig per Videokonferenz in einer Einigungsstelle verhandelt. Sämtliche von der Beteiligten zu 2 vorgerichtlich vorgeschlagene Termine hätten im Erholungsurlaub des Mitglieds des Antragstellers gelegen. Der Antragsteller habe mehrfach betont, dass er der Personaleinsatzplanung aufgrund der nicht hinreichenden Personaldecke nicht zustimmen könne, im Übrigen sei die Nichtzustimmung oder Nichteinigung auch nicht zu begründen. Da er selbst die Durchführung einer Einigungsstelle angeboten habe, habe er nicht gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen.

15
Die Androhung des Ordnungsgeldes in der beantragten Höhe entspreche dem gesetzlichen Leitbild des § 23 Abs. 3 BetrVG und sei zur effektiven Durchsetzung des Unterlassungsanspruchs notwendig.

16
Der Antragsteller beantragt,

1. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es bis zur Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache außerhalb von Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen, Arbeitnehmer des Betriebs im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG im Betrieb zu Arbeitszeiten einzuteilen, von diesen die Erbringung ihrer Arbeitsleistung zu Zeiträumen entgegenzunehmen oder dies zu dulden, es sei denn, die Beteiligten haben sich darauf geeinigt oder die Einigung der Beteiligten ist durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt oder es liegt ein Einzelfall ohne kollektiven Bezug oder ein Notfall vor.

2. Der Beteiligten zu 2) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen vorstehende Verpflichtung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 €

angedroht.

17
Die Beteiligte zu 2 beantragt

Antragsabweisung.

18

Die Beteiligte zu 2 trägt vor, am Mittwoch, den 21.1.2026, habe die Vorsitzende des Antragstellers die Personaleinsatzplanung abgelehnt ohne Gründe hierfür zu benennen. Die Vorsitzende des Betriebsrates habe lediglich darum gebeten, dass zwei weitere Arbeitnehmerinnen für die Vorstandssitzungen eingeplant werden. Sie, die Beteiligten zu 2, habe alles ihr Mögliche unternommen, um eine geeignete Einigung mit dem Antragsteller zu erzielen bzw. im Rahmen einer rechtlich ordnungsgemäßen Einigungsstelle zu einer Lösung zu kommen. Sie habe fünf Termine vorgeschlagen, an denen eine Einigungsstellensitzung in Präsenz hätte stattfinden können. Die Änderungswünsche des Antragstellers an der Personaleinsatzplanung seien umgesetzt worden. Darüber hinaus habe der Antragsteller auf mehrfache Nachfrage, welche weiteren Punkte zu überarbeiten seien, nicht reagiert; ihrerseits hätte Bereitschaft dazu bestanden, Änderungswünsche zu berücksichtigen und die Planung zu überarbeiten. Das Verhalten des Antragstellers sei rechtsmissbräuchlich und mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht vereinbar. Die Beteiligte zu 2 sei nach wie vor bereit, im Rahmen einer Einigungsstelle zu verhandeln.

19
Zum weiteren Vorbringen der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 11.2.2026 Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO.

20
Die Kammer hat keinen Beweis erhoben.

21
Das Hauptsacheverfahren ist zwischen den Beteiligten vor dem Arbeitsgericht Nürnberg (Az. 11 BV 6/26) anhängig.

II.

22
1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß §§ 62 Abs. 2 ArbGG, 937 Abs. 1 ZPO, 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG eröffnet. Das Arbeitsgericht Nürnberg ist örtlich zuständig, § 82 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

23
Der Antragsteller hat sein Begehren zu Recht im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren verfolgt, § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren statthaft, § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. Die Anträge sind zulässig, insbesondere ausreichend bestimmt gefasst (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

24
2. Der Unterlassungsantrag zu 1 und somit auch der Antrag zu 2 auf Androhung eines Ordnungsgelds waren als unbegründet zurückzuweisen. Dem Antragsteller steht hinsichtlich der begehrten Untersagung jedenfalls kein Verfügungsanspruch i.S.d. § 85 Abs. 2 ArbGG, §§ 936, 940 ZPO i.V.m. §§ 916 ff., 920 ZPO zu. Der Antragsteller kann sein mit dem Antrag zu 1 verfolgtes Begehren weder mit Erfolg auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch aus § 87 Abs. 1 BetrVG noch auf § 23 Abs. 3 BetrVG stützen.

25
a) Zwar ist dem Antragsteller zuzugeben, dass die Beteiligte zu 2 das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verletzt, indem sie im Betrieb einen Dienstplan für den Monat Februar 2026 bekannt gegeben und dadurch ihr Weisungsrecht gegenüber den darin aufgeführten Beschäftigten in Bezug auf deren zeitlichen Arbeitseinsatz ohne – ggf. durch die Einigungsstelle ersetzte – Einigung mit dem Antragsteller ausgeübt hat.

26
aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen. Das Mitbestimmungsrecht betrifft dementsprechend die Lage der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber tatsächliche Maßnahmen in Bezug auf die Festlegung der Arbeitszeit trifft und ein kollektiver Tatbestand besteht. Nur bei diesem

Verständnis wird dem Schutzzweck der Mitbestimmung, die einseitige Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers durch die Mitwirkung des Betriebsrats zu begrenzen, ausreichend Rechnung getragen.

27
bb) Mit der Bekanntgabe der Dienstpläne vor Beginn der Dienstplanperiode übt die Beteiligte zu 2 ihr Weisungsrecht gegenüber den von diesen erfassten Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit aus; die Beteiligte zu 2 setzt die Mitarbeiterinnen des Betriebs seit dem 2.2.2026 im Betrieb ein. Soweit der Antragsteller diesen Dienstplänen nicht zuvor zugestimmt und auch die Einigungsstelle die Einigung der Beteiligten nicht ersetzt hat, hat die Beteiligte zu 2 damit gegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verstoßen. Unerheblich ist, dass sie zuvor erfolglos versucht hat, das in § 87 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Verfahren durchzuführen. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG ist erst dann ausgeübt, wenn entweder der Betriebsrat der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zugestimmt hat oder die Einigung der Betriebsparteien durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt wurde.

28
b) Der Geltendmachung des sich aus diesen Verstößen ergebenden allgemeinen Unterlassungsanspruchs aus § 87 Abs. 1 BetrVG steht – ebenso wie einem zu Gunsten des Antragstellers zu unterstellenden Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG – unter den besonderen Umständen des Streitfalls ausnahmsweise der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 2 Abs. 1 BetrVG) entgegen (vgl. BAG vom 12.03.2019 – 1 ABR 42/17 m.w.N.).

29
aa) Eine gegen Treu und Glauben verstoßende Ausübung einer formalen Rechtsstellung ist als Rechtsüberschreitung missbräuchlich und unzulässig. Der im Zivilrecht in § 242 BGB zum Ausdruck gekommene Einwand der unzulässigen Rechtsausübung beherrscht das gesamte Recht. Als allgemeine Schranke der Rechtsausübung begrenzt er sowohl Rechtsinstitute und Rechtsnormen als auch subjektive Rechte.

30
bb) Das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung gilt gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der dort normierte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben. Sie müssen dabei auch auf die Interessen der anderen Betriebspartei Rücksicht nehmen. Damit geht es letztlich um die Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben auch im Rahmen der Betriebsverfassung.

31
cc) Aus dem in § 23 Abs. 1 BetrVG vorgesehenen Antragsrecht des Arbeitgebers zur gerichtlichen Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung dessen gesetzlicher Pflichten ergibt sich nichts Gegenteiliges. Das in § 2 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich verankerte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zeigt, dass der Gesetzgeber dem Arbeitgeber durch die Gewährung der Antragsberechtigung in § 23 Abs. 1 BetrVG, die eine Auflösung des Betriebsrats und damit den Amtsverlust aller Betriebsratsmitglieder zum Gegenstand hat, nicht den Einwand einer – einzelfallbezogenen – unzulässigen Rechtsausübung gegenüber dem Betriebsrat nehmen wollte.

32
dd) Eine gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßende und damit unzulässige Rechtsausübung kann ausnahmsweise vorliegen, wenn sich eine Betriebspartei auf eine formale Rechtsposition beruft, die sie durch ein in erheblichem Maße eigenes betriebsverfassungswidriges Verhalten erlangt hat. Wegen der Besonderheiten des durch die Wahrnehmung strukturell gegensätzlicher Interessen gekennzeichneten Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommt eine solche unzulässige Rechtsausübung jedoch nur in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht.

33
ee) Aufgrund der besonderen Umstände des Ausgangsfalls ist eine solche Situation vorliegend gegeben.

34
Die Beteiligte zu 2 ist zur Ausführung ihrer Geschäfte darauf angewiesen, in regelmäßigen Abständen Dienstpläne aufzustellen, um dadurch den Einsatz des vorhandenen Personals zu koordinieren. Es obliegt

nicht lediglich der Beteiligten zu 2, die Mitbestimmung beim Aufstellen der Dienstpläne sicherzustellen; vielmehr trifft auch den Antragsteller hierbei eine Mitwirkungspflicht nach § 74 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG. Nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG haben die Betriebsparteien über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Das gesetzliche Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben. Sie müssen dabei auch auf die Interessen der jeweils anderen Betriebspartei Rücksicht nehmen.

35
Gegen diese Verpflichtungen hat der Antragsteller vorliegend in erheblichem Maße verstoßen. Er hat weder versucht, innerbetrieblich im Sinne eines konstruktiven Dialogs mit der Beteiligten zu 2 in Verhandlungen über die Ausgestaltung der – aus seiner Sicht – nicht ordnungsgemäßen Dienstpläne einzutreten, noch hat er sich bemüht, mit Hilfe der nach § 87 Abs. 2 BetrVG vom Gesetzgeber vorgesehenen Konfliktlösung zu einer Einigung über die streitigen Dienstpläne zu gelangen. Die Beteiligte zu 2 hat die Personaleinsatzplanung für den Monat Februar 2026 der Vorsitzenden des Antragstellers bereits am 3.1.2026 und nach Anpassungen am 8.1.2026 übermittelt. Nach einem gemeinsamen Austausch und Änderungswünschen seitens des Antragstellers wurde dem Antragsteller mit E-Mail der Beteiligten zu 2 vom 20.1.2026 (Anlage AG2; Bl. 26 f. d.A.) nochmals eine angepasste Personaleinsatzplanung übersandt. Mit E-Mail vom 21.1.2026 (Anlage AG3, Bl. 28 d.A.) lehnte die Vorsitzende des Antragstellers die Personaleinsatzplanung ab; sachliche Gründe für die Ablehnung wurden nicht genannt.

36
Mit E-Mail vom 22.1.2026 (Anlage AG5, Bl. 30 d.A.) schrieb die Beteiligte zu 2 den rechtlichen Vertreter des Antragstellers an und bot als Termine für eine Einigungsstellensitzung den 27.1.2026, den 28.1.2026 und den 29.1.2026 sowie als Örtlichkeit die Niederlassung der Beteiligten zu 2 in Nürnberg, Store 295, an. Hierauf antwortete der Vertreter des Antragstellers mit E-Mail vom 23.1.2026 (Anlage AG6, Bl. 31 d.A.), dass eine Einigungsstelle an den angebotenen Tagen aufgrund Urlaubs der Betriebsratsvorsitzenden nicht möglich sei, und erklärte, die Betriebsratsvorsitzende wäre zur Durchführung einer Einigungsstelle am 26.1.2026 bereit, wenn diese in einer Videoverhandlung stattfinden würde. Die Beteiligte zu 2 teilte hierauf mit E-Mail vom 24.1.2026 (Anlage AG7, Bl. 32 d.A.) mit, dass eine Einigungsstelle im Wege der Videoverhandlung nicht stattfinden könne, sondern ausschließlich in Präsenz; hilfsweise wurde der 31.1.2026 als Termin für eine Einigungsstelle angeboten. Mit E-Mail ebenfalls vom 24.1.2026 (Anlage AG8, Bl. 33 d.A.) lehnte der Antragsteller die angebotenen Termine erneut ab und führte aus, dass die virtuelle Durchführung einer Einigungsstelle zuletzt gut funktioniert und sich bewährt habe. Mit E-Mail der Beteiligten zu 2 vom 26.1.2026 (Anlage B9, Bl. 34 d.A.) wurde dem Antragsteller und dessen Vertreter die überarbeitete Fassung der Personaleinsatzplanung für Februar 2026 übersandt und im Falle von Anpassungszeiten oder Änderungswünschen um Rückmeldung bis spätestens 17:00 Uhr am selben Tag gebeten; zudem wurde erneut die Durchführung einer Einigungsstelle unter den von der Beteiligten zu 2 bereits angebotenen Terminen angeboten und nochmals mitgeteilt, dass arbeitgeberseitig am 26.1.2026 keine Einigungsstellensitzung möglich sei.

37
Der Antragsteller hat gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, indem er den Personaleinsatzplan, auch nachdem dieser von der Beteiligten zu 2 unter Berücksichtigung der Wünsche des Antragstellers nochmals angepasst wurde, weiter ablehnte, ohne innerbetrieblich im Sinne eines konstruktiven Dialogs mit der Beteiligten zu 2 in Verhandlungen über die Ausgestaltung der Dienstpläne einzutreten. Gemäß § 6 Abs. 6 der zwischen den Parteien geschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (Anlage ASt1, Bl. 11 ff. d.A.) hat der Antragsteller, erteilt er seine Zustimmung zu dem von der Beteiligten zu 2 übersandten Personaleinsatzplan nicht, dies zu begründen. Weiter hat der Antragsteller gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen, indem er jegliche Einigungsstellensitzung in Präsenz ablehnte. Zwar mag sich die Beteiligte zu 2 in der Vergangenheit teilweise bereit erklärt haben, einer virtuellen Sitzung zuzustimmen. Dazu ist die Beteiligte zu 2 jedoch nicht verpflichtet, worauf sie mehrfach hinwies. Die Einigungsstelle muss, bevor sie einen Beschluss fasst, eine mündliche Beratung durchführen. Das Erfordernis der Mündlichkeit verbietet eine Beschlussfassung im schriftlichen Umlaufverfahren. Auch eine Video- oder Telefonkonferenz ist im Umkehrschluss zur befristeten Sonderregelung des § 129 Abs. 2 BetrVG für die mündliche Beratung und Beschlussfassung nicht mehr

möglich. Die entsprechenden Regelungen in §§ 30 ff. BetrVG sind für die Beschlussfassung der Einigungsstelle nicht in Bezug genommen worden. Eine analoge Anwendung kommt damit mangels planwidriger Regelungslücke nicht in Betracht. Teilweise wird die Nutzung digitaler Formate für Sitzungen der E-Stelle dann für möglich gehalten, wenn dort kein Beschluss gefasst wird und kein Spruch ergeht, da mündliche Verhandlungen ohnehin nicht vorgegeben sind.

38
Dies dürfte zur Beilegung eines Regelungskonflikts jedenfalls wenig sinnvoll sein (Fitting, § 75 BetrVG, Rn. 75 m.w.N.). Durch dieses beharrliche Verhalten hat der Betriebsrat sich allen Versuchen, im Rahmen der Verhandlungen einen für beide Seiten akzeptablen Kompromiss zu erzielen, verschlossen.

39
Ein berechtigter Grund für dieses obstruktive Verhalten des Antragstellers bestand nicht. Sein Einwand, die von der Arbeitgeberin aufgestellten Dienstpläne seien aufgrund der nicht hinreichenden Personaldecke nicht funktionsfähig, verkennt, dass er die Ausübung des ihm bei der Aufstellung von Dienstplänen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG obliegenden Mitbestimmungsrechts nicht ohne Weiteres ablehnen kann. Dies liefe auf einen rechtlich unzulässigen Verzicht auf die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts hinaus. Vielmehr ist er gehalten, an der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzuwirken, damit die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

40
Aufgrund der Blockadehaltung des Antragstellers bestand für die Beteiligte zu 2 keine rechtssichere Möglichkeit, die von ihr nicht in Abrede gestellten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Aufstellung der Dienstpläne zu wahren. Die Erstellung derartiger Dienstpläne kann typischerweise nur eine begrenzte Zeit im Voraus erfolgen. Die Beteiligte zu 2 hat das nach dem Betriebsverfassungsgesetz Erforderliche unternommen, insbesondere ein Verfahren nach § 100 ArbGG bei den Gerichten für Arbeitssachen eingeleitet (vgl. Arbeitsgericht Nürnberg, Az. 9 BV 4/26).

41
c) Der ersichtlich nur für den Fall des Obsiegens mit dem Unterlassungsantrag erhobene Antrag auf Ordnungsgeldandrohung zu 2 fällt nicht zur Entscheidung an.