

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: ArbGG § 80, §§ 81 ff.; BetrVG 1972 § 2 Abs. 1,
§ 74 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 17/75

Beschluß des BAG vom 5. Dezember 1976 LAG Hamburg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 ABR 17/75

5 Ta BV 6/74 Hamburg

Verkündet am
5. Dezember 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1975 durch den Richter Prof. Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Kehrman beschossen:

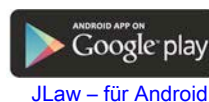
Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 31. Januar 1975 - 5 Ta BV 6/74 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist der 15-köpfige Betriebsrat im metallverarbeitenden Betrieb der Antragsgegnerin mit etwa 1050 Mitarbeitern. Er richtete an die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin ein Schreiben, in dem er beanstandete, die Personalleitung habe seit Bestehen des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 Verwarnungen gegenüber Arbeitnehmern ausgesprochen, ohne hierbei den Betriebsrat einzuschalten. Er vertrat die Ansicht, die Geschäfts- bzw. Personalleitung habe gegen die §§ 75 und 87 BetrVG verstoßen. Die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin erwiderte dem Antragsteller auf dieses Schreiben, daß ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich individueller Verwarnungen nicht bestehe, deshalb sehe sie davon ab, Verwarnungen mit dem Antragsteller vor ihrem Ausspruch zu besprechen.

Der Antragsteller ist der Meinung, daß er im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts über Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Durchführung von personellen Einzelmaßnahmen, wie Kündigung, Verwarnungen und Beschwerden gegenüber der Antragsgegnerin erzwingen könne. Diese Rechtsfrage solle das angerufene Gericht klären, bevor eine Einigungsstelle angerufen werde, damit diese nicht mit der Klärung dieser rechtlichen Vorfrage belastet werde. Der Antragsteller hat folgende Anträge gestellt:

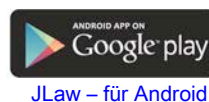
Das Arbeitsgericht möge beschließen:

"Es wird ohne Eingriff in die eigentliche Beratungs- und Prüfungskompetenz der Einigungsstelle festgestellt, daß der nachstehende Entwurf einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG in Verbindung mit § 76 Abs. 1 bis Abs. 5 BetrVG bei Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat der Einigungsstelle als gegebenenfalls von ihr auch abzuänderndem oder gegebenenfalls auch einzuschränkendem

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Entwurf einer Betriebsvereinbarung vorgelegt werden kann, damit die Einigungsstelle gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann.

1. Nur aufgeklärtes Fehlverhalten von Mitarbeitern im Betrieb, das als wesentliche Arbeitsvertragsverletzung oder ernsthafte gesetzwidrige Störung des Betriebsfriedens auch von einem verständigen, objektiven Dritten anerkannt wird, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Verwarnung des betroffenen Mitarbeiters führen.
2. Verwarnungen bedürfen zur Rechtswirksamkeit der Schriftform und der Zustimmung des Betriebsrates. Auf die Möglichkeit einer Kündigung im Wiederholungsfalle muß hingewiesen werden.
3. Kündigungen aus persönlichen Gründen sollen grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer wegen eines vergleichbaren Vorgehens in den letzten zwei Jahren bereits einmal rechtswirksam verwarnt worden ist. Nur bei besonders groben Vertragsverletzungen, z. B. nach schwerem Diebstahl im Betrieb, vorsätzlicher Körperverletzung, bedarf es keiner vorherigen schriftlichen Verwarnung.
4. In der schriftlichen Verwarnung ist der betroffene Mitarbeiter auf sein Beschwerderecht gemäß §§ 84, 85 BetrVG in seiner Landessprache hinzuweisen; ebenso auf sein Recht der schriftlichen Gegenklärung, die auf sein Verlangen gemäß § 83 Abs. 2 BetrVG seiner Personalakte beizufügen ist.
5. Beschwerden sind innerhalb von 4 Wochen nach bekanntgewordenem Beschwerdeanlaß direkt an die Personalabteilung zu richten. Eine Durchschrift erhält unmittelbar auch der Betriebsrat.
6. Dem Beschwerdeführer ist innerhalb von drei Wochen ein schriftlich begründeter Bescheid zu erteilen. Der Betriebsrat erhält unmittelbar eine Durchschrift. In dem Bescheid muß als Rechtsbelehrung § 85 Abs. 1 und 2 BetrVG enthalten sein.
7. Verwarnungen aus Anlaß einer Verfehlung, die zur fristlosen (außerordentlichen) Kündigung berechtigen würde, müssen spätestens fünf Jahre nach Ausspruch aus der Personalakte entfernt und dem Arbeitnehmer als Beweis ausgehändigt werden.



- 4 -

8. Alle anderen Verwarnungen müssen spätestens drei Jahre nach Ausspruch aus der Personalakte entfernt und dem Arbeitnehmer als Beweis ausgehändigt werden."

Hilfsweise hat der Antragsteller beantragt:

- "1. Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Ziffer 1 und Absatz 2 BetrVG grundsätzlich Ordnungsregeln für das Verfahren bei Verwarnungen von Arbeitnehmern des Betriebes, bei Kündigungen und beim Löschen der Verwarnungen bzw. beim Entfernen der Verwarnungen aus der Personalakte mit dem Arbeitgeber als Betriebsvereinbarung schließen oder im Falle der Nichteinigung der Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz zur Entscheidung vorlegen kann.
2. Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 1 Betriebsverfassungsgesetz auch bei Verwarnungen von Arbeitnehmern wegen ihres Fehlverhaltens im Betrieb durch den Arbeitgeber ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht hat."

Die Antragsgegnerin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie ist der Auffassung, daß den Anträgen des Antragstellers das Rechtsschutzbedürfnis fehle und daß dem Antragsteller kein Mitbestimmungsrecht aufgrund des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei individuellen Verwarnungen der Antragsgegnerin gegenüber Arbeitnehmern ihres Betriebes zustehe.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Antragstellers zurückgewiesen. Die Beschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seine in den Vorinstanzen gestellten Anträge weiter, während die Antragsgegnerin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

II. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung statthaft, auch sonst bestehen gegen die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde keine Bedenken. Die Rechtsbeschwerde ist jedoch nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers an der mit dem Hauptantrag begehrten Feststellung zu Recht verneint. Die Ausführungen des angefochtene Beschlusses zu dieser Frage sind zutreffend, sie entsprechen der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. u. a. Senatsbeschuß vom 15. Dezember 1972 - 1 ABR 5/72 - = AP Nr. 5 zu § 80 ArbGG 1953). Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren dient der Klarstellung und Befriedung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ihre Aufgabe ist nicht, den Beteiligten eines Beschlußverfahrens abstrakte Rechtsfragen zu beantworten oder ihnen ohne inneren Zusammenhang mit dem tatsächlichen Geschehen ein Rechtsgutachten für ihr zukünftiges Verhalten zu erstellen (BAG 14, 164 [167] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung; Müller, JbArbR, Bd. 9, 23 [50]; Birk, Anm. I, 1 in EzA zu § 87 BetrVG 1972, 2 Initiativrecht; Dütz, ArbuR 1973, 353 ff.; Wichmann, ArbuR 1974, 10 ff.).

Die von dem Antragsteller mit seinem Hauptantrag begehrte Feststellung läuft, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinaus. Der Antragsteller will nach seinem eigenen Vorbringen mit der erstrebten gerichtlichen Entscheidung die Vorfrage geklärt haben, daß der von ihm ausgearbeitete Entwurf einer Bußordnung nach Scheitern der Verhandlungen mit der Antragsgegnerin der Einigungsstelle vorgelegt werden kann. Entsprechend diesem Anliegen ist auch der Hauptantrag gefaßt. Das Rechtsschutzinteresse für dieses Feststellungsbegehren ist schon deswegen zu verneinen, weil ein rechtliches Interesse des Antragstellers an der alsbaldigen Klärung eines zwischen ihm und der Antragsgegnerin bestehenden Rechtsverhältnisses - hier die



- 6 -

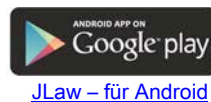
Vereinbarung über eine Bußordnung - nicht besteht, noch Anhaltspunkte dafür vorgetragen sind, daß das Begehren der Befriedung der betriebsverfassungsrechtlichen Beziehungen der Beteiligten dient. Der von dem Antragsteller vorgelegte Entwurf ist noch nicht Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Beteiligten gewesen. Er ist der Antragsgegnerin noch nicht einmal als Verhandlungsgrundlage oder mit dem Ersuchen um Stellungnahme zugeleitet worden. Die Antragsgegnerin ist nach ihrem Vortrag grundsätzlich bereit, über den Abschluß einer Betriebsvereinbarung über Betriebsbußen zu verhandeln; sie stellt insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Abrede. Die erstrebte gerichtliche Entscheidung würde zudem den Verhandlungsspielraum der Beteiligten und den Entscheidungsspielraum der Einigungsstelle zumindest praktisch einschränken. Das stünde wiederum nicht im Einklang mit dem Grundanliegen des Betriebsverfassungsgesetzes, daß die Normen einer Betriebsvereinbarung nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorbereitet und vereinbart werden können und die Einigungsstelle erst angerufen werden kann, wenn es zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht gekommen ist (so schon BAG 14, 164 [167] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung). Demnach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht das Begehren des Antragstellers dahin gewertet, er wolle mit dem vorgelegten Entwurf eine abstrakte Rechtsfrage entschieden haben, die im Ergebnis auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinauslaufe. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht das Rechtsschutzinteresse an der mit dem Hauptantrag begehrten Feststellung verneint und diesen als unzulässig zurückgewiesen.

2. Entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung besteht auch kein Rechtsschutzinteresse für

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

die von dem Antragsteller gestellten beiden Hilfsanträge. Die mit diesen beiden Hilfsanträgen begehrte Feststellung ist schon deswegen unzulässig, weil der Antragsteller ebenfalls nicht versucht hat, sich mit der Antragsgegnerin über den Umfang des von ihm in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechts zu verständigen. Die Antragsgegnerin bestreitet ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Errichtung einer Bußordnung und bei der Verhängung von Bußen im Einzelfall nicht. Sie hat sich nur gegen den möglichen Inhalt einer Bußordnung gewandt, soweit in ihr neben Verstößen gegen die kollektive Ordnung auch Abmahnungen wegen Verletzung der Arbeitsvertragspflichten des Arbeitnehmers aufgenommen werden sollen. Es steht somit jetzt noch gar nicht fest, inwieweit die Antragsgegnerin dem von der Antragstellerin in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrecht aus Rechtsgründen widersprechen wird. Dies zu klären war Aufgabe des Antragstellers. Hierzu war er nach dem in § 2 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und nach der Vorschrift des § 74 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, die bestimmt, daß Arbeitgeber und Betriebsrat über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge für die Beseitigung von Meinungsverschiedenheiten machen. Diese sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergebenden Pflichten des Betriebsrats hat der Antragsteller außer Acht gelassen, als er ohne vorherige Verhandlungen mit der Antragsgegnerin das Beschlußverfahren einleitete.

Der Senat hat noch geprüft, ob den beiden Hilfsanträgen teilweise stattgegeben werden kann. Das ist zu verneinen. Der Antragsteller hat die in den Hilfsanträgen begehrten Feststellungen so allgemein gefaßt, daß ihm bei einer teilweisen Zuerkennung etwas anderes zugesprochen werden müßte als das, was er in Wirklichkeit mit seinen Anträgen verfolgen will. Die von dem Antragsteller gestellten Hilfs-

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

anträge waren daher ebenfalls als unzulässig zurückzuweisen. Da das Landesarbeitsgericht die Hilfsanträge als unbegründet zurückgewiesen hat, ändert sich am Ergebnis der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nichts.

gez.: Dr. Auffarth Bichler Wendel

Dr. Blasig K. Kehrmann

