

Aktenzeichen: 1 ABR 21/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 17. Mai 1983
- 1 ABR 21/80 -

I. Arbeitsgericht Offenbach Beschluß vom 17. Februar 1978
- 4 BV 2/77 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 4. Dezember 1979
Frankfurt am Main
- 4/5 Ta BV 39/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unterrichtungsanspruch des Betriebsrates

Gesetz: BetrVG § 80 Abs. 1 Satz 2, § 23 Abs. 3,
§§ 40, 98; ArbGG 1979 § 81; ZPO §§ 253,
256, 259

- Leitsätze:
1. Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung von Geld oder Sachen, zur Vorlage von Unterlagen oder zur Unterrichtung des Betriebsrates normieren, gewähren diesem gleichzeitig einen Anspruch auf Erfüllung dieser Verpflichtungen. Solche Ansprüche sind durch § 23 Abs. 3 BetrVG nicht auf den Fall beschränkt, daß die Nichterfüllung der Verpflichtung sich als ein grober Pflichtenverstoß des Arbeitgebers darstellt.
 2. Ein Antrag des Betriebsrates auf Feststellung seiner Rechte hinsichtlich künftiger Maßnahmen des Arbeitgebers muß diese Maßnahmen so konkret umschreiben, daß einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung un schwer entnommen werden kann, wann die bejahten Rechte des Betriebsrates gegeben sind. Ein Antrag, mit dem dem Arbeitgeber aufgegeben werden soll, den Betriebsrat über künftige "Informations- und Bildungsveranstaltungen" zu unterrichten, mangelt dieser Bestimmtheit und ist daher unzulässig.



1 ABR 21/80

4/5 Ta BV 39/78 Frankfurt am Main

Verkündet am
17. Mai 1983

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Mai 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Dr. Hoffmann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 4. Dezember



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1979 - 4/5 Ta BV 39/78 - und des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 17. Februar 1978 - 4 BV 2/77 - teilweise aufgehoben und der Beschluß des Arbeitsgerichts wie folgt neu gefaßt:

Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, den Betriebsrat über Inhalt, vorgesehene Referenten und den vorgesehenen Teilnehmerkreis zu informieren, wenn sie eine Vortragsveranstaltung für die Belegschaft über das Mitbestimmungsgesetz 1976 im Hinblick auf eine anstehende Aufsichtsratswahl beabsichtigt und dafür ein Probevortrag vor einem ausgewählten, nicht nur aus leitenden Angestellten bestehenden Kreis von Arbeitnehmern gehalten und auf seine Geeignetheit hin geprüft werden soll.

Im übrigen wird der Antrag als unzulässig abgewiesen. Die weitergehende Rechtsbeschwerde wird zurückgewiesen.

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

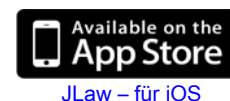
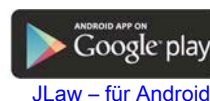
G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin lud am 19. April 1977 eine Reihe führender Mitarbeiter namentlich zu einer Zusammenkunft im Forschungsgebäude in N ein, bei der ein außerbetrieblicher Referent über die geplante tarifliche Eingruppierung der bisher als außertarifliche Angestellte betrachteten Mitarbeiter berichten sollte. An dieser Veranstaltung nahm unaufgefordert auch das Betriebsratsmitglied L teil, das auf Aufforderung erst nach längerem Hin und Her den Tagungsraum verließ. Dieser Vorfall führte zu dem vor-

- 3 -



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



- 3 -

liegenden Verfahren, in dem die Antragsgegnerin zunächst festgestellt wissen wollte, daß Betriebsratsmitglieder nicht berechtigt sind, an Besprechungen der Geschäftsleitung mit Mitarbeitern gegen den Willen der Geschäftsleitung teilzunehmen. Der Betriebsrat hatte ein solches Teilnahmerecht mit der Begründung geltend gemacht, daß es sich bei dieser Unterrichtung um eine betriebliche Bildungsveranstaltung gehandelt habe. Der Antrag hat sich durch einen vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich erledigt.

Am 2. Juni 1977 lud die Antragsgegnerin wiederum etwa 45 führende Mitarbeiter - darunter auch einige leitende Angestellte - zu einer Vortragsveranstaltung ein, auf der ein Mitarbeiter eines anderen Werkes im Hinblick auf die anstehende Aufsichtsratswahl einen Vortrag über das Mitbestimmungsgesetz 1976 hielt. Auch an dieser Veranstaltung wollten der Betriebsratsvorsitzende und das Betriebsratsmitglied L mit der Begründung teilnehmen, es handele sich um eine betriebliche Bildungsveranstaltung. Ihre Teilnahme wurde ihnen mit der Begründung verwehrt, es sei eine geschlossene interne Veranstaltung.

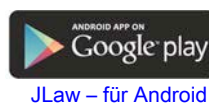
Der Betriebsrat ist der Ansicht, daß es sich bei den beiden genannten Veranstaltungen um Maßnahmen der beruflichen Bildung, zumindest aber um betriebliche Bildungsveranstaltungen gehandelt habe. Den Teilnehmern seien Informationen gegeben worden, die über ihre eigentliche Arbeit im Betrieb hinausgingen. Ihnen seien Kenntnisse einmal über die betriebliche Sozial- und Personalpolitik und zum anderen solche arbeitsrechtlicher Art vermittelt worden. Für solche Bildungsveranstaltungen stehe ihm ein Mitbestimmungsrecht zu. Sofern die Antragsgegnerin solche Veranstaltungen im Betrieb durchführe, sei sie verpflichtet, ihn rechtzeitig darüber zu informieren, und zwar schon dann, wenn die geplante Veranstaltung eine mitbestimmungspflichtige Bildungsveranstaltung sein könne. Nur so sei der Betriebsrat in der Lage

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



zu entscheiden, ob und in welchem Umfange ihm Mitbestimmungsrechte zustünden und wie er von diesen Rechten Gebrauch machen könne. Der Betriebsrat hat daher im vorliegenden Verfahren zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß ihm hinsichtlich der Veranstaltung vom 2. Juni 1977 ein Mitbestimmungsrecht zukam,
2. der Antragsgegnerin aufzugeben, ihn künftig rechtzeitig vor Informations- und Bildungsveranstaltungen, zu denen nicht-leitende Angestellte eingeladen werden, über Inhalt, vorgesehene Referenten und vorgesehenen Teilnehmerkreis zu informieren.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, bei der Veranstaltung am 2. Juni 1977 habe vor einem ausgewählten Kreis von Mitarbeitern in Vorgesetztenstellung geprüft werden sollen, ob das Referat über das Mitbestimmungsgesetz und die Aufsichtsratswahl geeignet sei, die gesamte Belegschaft über die Bedeutung und den Ablauf der anstehenden Aufsichtsratswahl zu unterrichten. Die Veranstaltung habe ergeben, daß das Referat schwer verständlich und zu lang sei. Es sei dann in gekürzter und geänderter Fassung im Juli 1977 vor dem Gesamtbetriebsrat gehalten und mit dessen Zustimmung schließlich am 24. Oktober 1977 auf einer Betriebsversammlung vorgetragen worden. Es habe sich daher am 2. Juni nicht um eine betriebliche Bildungsmaßnahme, sondern allenfalls um die Vorbereitung einer solchen gehandelt. Der Betriebsrat könne im übrigen nicht verlangen, über alle Veranstaltungen informiert zu werden, auf denen Mitarbeitern irgendwelche Informationen vermittelt würden. Solche Veranstaltungen, Treffen oder Besprechungen kämen laufend vor und ergäben sich aus der betrieblichen Notwendigkeit. Soweit Maßnahmen der beruflichen



oder betrieblichen Bildung durchgeführt würden, sei der Betriebsrat jeweils rechtzeitig informiert und die Vorhaben seien mit ihm beraten worden.

Arbeitgericht und Landesarbeitsgericht haben den Anträgen stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist im wesentlichen begründet. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß die Anträge des Betriebsrates überwiegend unzulässig sind.

I. Soweit der Betriebsrat die Feststellung begehrt, daß ihm hinsichtlich der Veranstaltung vom 2. Juni 1977 ein Mitbestimmungsrecht zukam, fehlt es für diesen Antrag an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Beschlußverfahren noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu prüfen, ob für die begehrte Entscheidung ein Rechtsschutzinteresse besteht (vgl. zuletzt die Entscheidung des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und Beschluß des Ersten Senats vom 22. März 1983 - 1 ABR 48/81 - nicht zur Veröffentlichung vorgesehen). Die Gerichte sollen nicht für Entscheidungen in Anspruch genommen werden, die nach ihrem Ausspruch für die Beteiligten ohne rechtliche Auswirkungen sind.

Die Veranstaltung vom 2. Juni 1977 ist abgeschlossen. Eine Entscheidung darüber, ob dem Betriebsrat bei ihrer Durchführung ein Mitbestimmungsrecht zukam, kann heute Rechtswirkungen für die Beteiligten nicht mehr entfalten. Sie könnte lediglich die Richtigkeit der Rechtsauffassung des Betriebsrates oder der Antragsgegnerin bestätigen. Für eine solche Bestätigung kann ein rechtliches Interesse nicht anerkannt werden.



- 6 -

II.1. Dem Antragsteller ist zuzugeben, daß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Rechtsschutzinteresse für Anträge, mit denen eine Entscheidung über umstrittene Beteiligungsrechte des Betriebsrates begehrt wird, auch dann angenommen hat, wenn der konkrete betriebliche Vorgang, der Anlaß zum Streit gegeben hat, zwar abgeschlossen ist, jedoch eine nicht nur geringe Wahrscheinlichkeit dafür besteht, daß sich ein gleichartiger Vorgang in Zukunft wiederholen und damit das in Anspruch genommene Beteiligungsrecht erneut streitig werden kann. Eine solche Entscheidung über künftig streitig werdende Beteiligungsrechte des Betriebsrates oder betriebsverfassungsrechtliche Kompetenzen beider Betriebspartner setzt jedoch einen eigenen darauf gerichteten Antrag voraus. Er ist, weil er einen anderen Verfahrensgegenstand betrifft, nicht in einem Antrag enthalten, der lediglich einen abgeschlossenen betrieblichen Vorgang betrifft. Das hat der Sechste Senat in der genannten Entscheidung vom 29. Juli 1982 im einzelnen begründet. Dieser Entscheidung hat sich der erkennende Senat in der ebenfalls schon genannten Entscheidung vom 22. März 1983 angeschlossen. Daran ist festzuhalten.

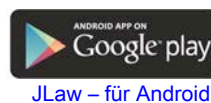
Auf solche künftigen betrieblichen Vorgänge, für die der Betriebsrat Ansprüche auf Unterrichtung geltend macht, bezieht sich der zu Ziff. 2 gestellte Antrag des Betriebsrates. Der Betriebsrat möchte "künftig" rechtzeitig von Informations- und Bildungsveranstaltungen in bestimmter Weise unterrichtet werden. Die Antragsgegnerin soll verpflichtet werden, ihm die gewünschten Informationen zu gewähren. Das Rechtsschutzinteresse für diesen Leistungsantrag folgt allein schon aus dem Umstand, daß die Antragsgegnerin sich weigert, dem Betriebsrat diese umfassenden Informationen zu geben.

2. Gleichwohl ist dieser Antrag in dieser Form unzulässig. Ihm fehlt es an der erforderlichen Bestimmtheit.

- 7 -



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



Der Betriebsrat verlangt eine rechtzeitige Unterrichtung über künftige "Informations- und Bildungsveranstaltungen". Würde diesem Antrag stattgegeben, stünde gleichwohl nicht fest, wann die Antragsgegnerin den Betriebsrat in der gewünschten Weise zu informieren hat. Die Antragsgegnerin hat nie bestritten, daß der Betriebsrat vor bestimmten Veranstaltungen, die sie selbst als "Bildungsveranstaltungen" ansieht, zu unterrichten ist. Der Streit der Beteiligten geht gerade darum, welche Veranstaltungen die Unterrichtspflicht der Antragsgegnerin auslösen können. Diese Veranstaltungen lassen sich mit den Begriffen "Informations- und Bildungsveranstaltungen" nicht umschreiben und konkretisieren. Informationen werden in einem Betrieb ständig gegeben und weitergeleitet. Weder läßt sich abstrakt umschreiben, bei welchen zu gebenden Informationen der Betriebsrat zu unterrichten ist noch wann die Weitergabe von Informationen sich als "Veranstaltung" darstellt. Gleiches gilt für "Bildungsveranstaltungen". Wann die Unterrichtung von Mitarbeitern über bestimmte Angelegenheiten oder Vorgänge für sie eine "Bildung" bedeutet und wann diese Unterrichtung in Form einer "Veranstaltung" geschieht, ist allgemein nicht zu umschreiben. Eine gerichtliche Entscheidung im Sinne des Antrages zu Ziff. 2 wäre daher nicht geeignet, abschließend Klarheit darüber zu schaffen, wann die Antragsgegnerin den Betriebsrat in der gewünschten Weise zu unterrichten hat. Es müßte jeweils im Zwangsvollstreckungsverfahren geprüft werden, ob ein konkreter betrieblicher Vorgang, bei dem Mitarbeitern Informationen irgendwelcher Art vermittelt werden, eine "Informations- oder Bildungsveranstaltung" ist, hinsichtlich derer die Antragsgegnerin nach der Entscheidung zur Unterrichtung des Betriebsrates verpflichtet ist. Die Antragsgegnerin, die sich an die gerichtliche Entscheidung halten und Zwangsvollstreckungsmaßnahmen vermeiden wollte, wäre nicht in der Lage, aus der Entscheidung zu entnehmen, ob sie anläßlich einer beabsichtigten Information von Mitarbeitern über irgendeine Angelegenheit verpflichtet ist, den Betriebsrat zu unterrichten.



ten. Ein Antrag, der eine derart unbestimmte Entscheidung des Gerichts begehrt, ist unzulässig.

3. Anlaß für den Streit der Beteiligten über den Umfang der Unterrichtspflicht der Antragsgegnerin waren die Veranstaltungen vom 19. April und 2. Juni 1977. Hinsichtlich dieser Veranstaltungen hat die Antragsgegnerin den Betriebsrat nicht unterrichtet und eine Verpflichtung zur Unterrichtung auch in Abrede gestellt. Von daher ist es gerechtfertigt, in dem Antrag zu Ziff. 2 auch das Begehren des Betriebsrates zu sehen, künftig wenigstens von Veranstaltungen gleicher Art unterrichtet zu werden. Jedenfalls solche Veranstaltungen sieht der Betriebsrat als "Informations- und Bildungsveranstaltungen" im Sinne des Antrages an. Hinsichtlich der Veranstaltung vom 19. April ist der Streit der Beteiligten durch den vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich erledigt. Im Streit ist damit noch die Unterrichtspflicht hinsichtlich einer künftigen Veranstaltung der Art, wie sie am 2. Juni 1977 stattgefunden hat. Bezogen und beschränkt auf eine solche Veranstaltung ist der Antrag ausreichend bestimmt und damit zulässig. Unter den Beteiligten ist nicht im Streit, welche Informationen und Kenntnisse in welcher Art und mit welchem Mitarbeiterkreis auf dieser Veranstaltung vermittelt worden sind. Eine gerichtliche Entscheidung, die der Antragsgegnerin eine Pflicht zur Unterrichtung über eine künftige derart konkret umschriebene Veranstaltung auferlegt, läßt diese unschwer mit Sicherheit erkennen, wann sie den Betriebsrat zu unterrichten hat. Mit diesem auf künftige Veranstaltungen gleicher Art wie die vom 2. Juni 1977 beschränkten Inhalt ist der Antrag zu Ziff. 2 zulässig.

4. Dieser Antrag betrifft allerdings nicht eine konkrete gegenwärtig geplante Veranstaltung, sondern künftige Veranstaltungen dieser Art. Davon, daß solche stattfinden werden, kann ausgegangen werden. Angesichts der Größe des Un-



ternehmens der Antragsgegnerin, die unter das Mitbestimmungsgesetz 1976 fällt, bedürfen Wahlen der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat nicht nur anlässlich der erstmaligen Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes einer gründlichen Vorbereitung und umfassenden Unterrichtung der Arbeitnehmer. Daß diese Unterrichtung vorbereitet und geprüft werden muß, liegt auf der Hand. Es kann nicht angenommen werden, daß die Antragsgegnerin ihrer Belegschaft eine Unterrichtung über die Aufsichtsratswahl zukommen läßt, deren Effizienz sie vorher nicht geprüft hat. Da die Antragsgegnerin den Betriebsrat von der Veranstaltung vom 2. Juni 1977 nicht unterrichtet hat, ist zu besorgen, daß sie ohne gerichtliche Entscheidung von einer Unterrichtung des Betriebsrates auch bei künftigen Veranstaltungen dieser Art absieht. Das macht den auf eine künftige Leistung gerichteten Antrag zulässig, § 259 ZPO.

III. In diesem Umfang ist der Antrag auch begründet.

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Der Arbeitgeber selbst soll dem Betriebsrat diejenigen Kenntnisse und Informationen über betriebliche Vorgänge vermitteln, die dieser benötigt, um seinen Aufgaben nachkommen zu können. Nur bei zutreffender und umfassender Information kann der Betriebsrat sachgerecht und ohne Leerlauf tätig werden. Eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung liegt daher auch im eigenen Interesse des Arbeitgebers.

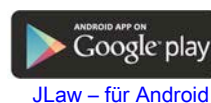
Eine Veranstaltung wie die, die am 2. Juni 1977 stattgefunden hat, hat Bezug zu den Aufgaben des Betriebsrates nicht nur dann, wenn es sich dabei um eine betriebliche Bildungsmaßnahme im Sinne von § 98 Abs. 6 BetrVG handelt. Eine solche Veranstaltung berührt die Interessen der Arbeitnehmer. Sie dient der Durchführung der Wahl der Arbeitnehmervertreter



zum Aufsichtsrat und ist geeignet, die Arbeitnehmer nicht nur über den Ablauf des Wahlverfahrens, sondern auch über die Bedeutung der Wahl aufzuklären. Das gilt auch dann, wenn eine solche Veranstaltung erst der Vorbereitung dieser Aufklärung dient. Schon in diesem Stadium werden Vorstellungen sichtbar, erarbeitet oder verworfen, die die Aufklärung der Arbeitnehmer des Betriebes in ihrer Intensität und Richtung bestimmen können. Zu den Aufgaben des Betriebsrates schon in diesem Stadium gehört es nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, eigene Vorstellungen hinsichtlich der Ausgestaltung der Aufklärung der Arbeitnehmer über die Aufsichtsratswahl geltend zu machen, die diese effektiver erscheinen lassen und damit dem Betrieb und der Belegschaft besser dienen können. Einer Entscheidung der Frage, ob dem Betriebsrat hinsichtlich einer solchen Veranstaltung auch Mitbestimmungsrechte nach § 98 BetrVG zustehen, bedarf es daher nicht. Die Unterrichtspflicht der Antragsgegnerin besteht nach dem Gesagten unabhängig von solchen Mitbestimmungsrechten.

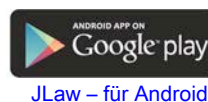
2. Der Annahme eines solchen Anspruches des Betriebsrates auf Unterrichtung steht die Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG nicht entgegen.

a) Wenn in dieser Vorschrift bestimmt wird, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber ein bestimmtes Tun, Dulden oder Unterlassen verlangen kann, wenn dieser "grob" gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstößt, so bedeutet dies nicht, daß § 23 Abs. 3 BetrVG alleinige Grundlage für Ansprüche des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber ist und Ansprüche dem Betriebsrat nur dann gewährt, wenn der Arbeitgeber grob gegen ihm auferlegte Pflichten verstößt (so aber Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung 1982, Rz 49 f.; derselbe, Die betriebsverfassungsrechtlichen Ansprüche des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber, DB 1983, Beilage Nr. 9, S. 16 und 17). Ob eine Vorschrift des



Betriebsverfassungsgesetzes dem Betriebsrat unmittelbar einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber einräumt, ist in erster Linie aus der jeweiligen Vorschrift selbst zu entnehmen. Erst im Anschluß daran ist zu prüfen, ob die Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG einem solchen Anspruch entgegensteht.

b) § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG normiert - ebenso wie andere Vorschriften des Gesetzes - ausdrücklich und unmittelbar nur eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Betriebsrates. Das allein besagt noch nicht, daß einer solchen Verpflichtung nicht auch ein entsprechender Anspruch des Betriebsrates auf Erfüllung dieser Verpflichtung gegenübersteht. Es ist nichts Außergewöhnliches, daß Ansprüche für einen Berechtigten lediglich durch die Normierung entsprechender Verpflichtungen eines anderen begründet werden. So heißt es in § 433 Abs. 2 BGB nur, daß der Käufer verpflichtet ist, den Kaufpreis zu zahlen; gleichwohl hat der Verkäufer einen Anspruch gegen den Käufer auf Zahlung des Kaufpreises. Auch § 40 BetrVG begründet ausdrücklich lediglich die Verpflichtung des Arbeitgebers, die durch die Tätigkeit des Betriebsrates entstandenen Kosten zu tragen und die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen; gleichwohl ist außer Streit, daß diese Vorschrift dem Betriebsrat einen Anspruch auf Leistung der erforderlichen Sachmittel und auf Tragung der Kosten einräumt. Von daher bestehen keine Bedenken, auch § 80 Abs. 1 Satz 2 BetrVG als Anspruchsgrundlage für einen Anspruch des Betriebsrates auf Unterrichtung zu verstehen. Entsprechend haben auch der Erste und der Sechste Senat in ständiger Rechtsprechung in der in § 80 Abs. 2 BetrVG normierten Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Betriebsrat Einsicht in die Gehaltslisten zu gewähren, eine Anspruchsgrundlage gesehen und entsprechenden Leistungsanträgen des Betriebsrates stattgegeben (vgl. die Entscheidungen BAG 24, 349 und 25, 75 = AP Nr. 1 und 2 zu § 80 BetrVG 1972). Auch das Schrifttum geht hinsichtlich



der in § 80 Abs. 2 BetrVG normierten Verpflichtungen des Arbeitgebers von einem vollstreckbaren Anspruch des Betriebsrates aus, wie die Hinweise auf die Zwangsvollstreckungsmöglichkeiten zeigen (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 45; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 80 Rz 26; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 80 Rz 22; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 80 Rz 46; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 42, 78, 79).

c) Sieht man in einer Vorschrift, die ihrem Wortlaut nach lediglich eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einem bestimmten Tun normiert, auch eine Anspruchsgrundlage für einen entsprechenden Anspruch des Betriebsrates auf dieses Tun, so führt dies allerdings zu einem Widerspruch zur Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG. Wenn hiernach der Betriebsrat ein bestimmtes Tun des Arbeitgebers nur dann verlangen kann, wenn dieser "grob" gegen seine im Betriebsverfassungsgesetz normierte Verpflichtung verstößt, so kann nicht gleichzeitig schon bei bloßer, nicht grober Nichterfüllung dieser Verpflichtung der Betriebsrat einen Anspruch auf dieses Tun haben. Gerade aus dieser Erwägung hat der Senat in seiner Entscheidung vom 22. Februar 1983 (- 1 ABR 27/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen) ausgesprochen, daß das Betriebsverfassungsgesetz keinen allgemeinen Anspruch des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber kennt, daß dieser Handlungen unterläßt, die gegen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte des Betriebsrates verstoßen, der Betriebsrat vielmehr erst dann die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen des Arbeitgebers verlangen könne, wenn ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorliege. Was hier für einen Anspruch des Betriebsrates auf Unterlassung ausgesprochen worden ist, muß an sich in gleicher Weise für einen Anspruch auf Erfüllung einer Pflicht durch ein bestimmtes Tun gelten, da § 23 Abs. 3 BetrVG ein Tun, Dulden und Unterlassen des Arbeitgebers gleichbehandelt.

Gleichwohl kann nicht angenommen werden, der Gesetzgeber habe mit § 23 Abs. 3 BetrVG jeden aus einer Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes sich ergebenden Anspruch des Betriebsrates ausschließen wollen, solange nicht die Nichterfüllung sich als grober Verstoß gegen die entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers darstellt. Es ergibt keinen Sinn, daß der Betriebsrat die Übernahme von Kosten der Betriebsratstätigkeit oder die Zurverfügungstellung von Sachmitteln nur dann soll verlangen können, wenn die Nichterfüllung dieser Pflichten sich als grober Verstoß gegen die in § 40 BetrVG normierten Pflichten darstellen würde. Nichterstattung von Kosten, deren Erforderlichkeit auch aus vernünftiger Sicht des Arbeitgebers durchaus zweifelhaft sein kann, wäre kaum je als grober Verstoß gegen die Kostentragungspflicht zu werten. Ihre Erstattung könnte nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht verlangt werden. Gleiches gilt für sonstige Leistungspflichten des Arbeitgebers. Es ist ohne Sinn, wenn der Betriebsrat eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber, die Vorlage von Unterlagen oder den Einblick in Gehaltslisten nur dann soll verlangen können, wenn die Nichterfüllung dieser Pflichten sich als ein grober Verstoß darstellt.

Von daher bedarf die Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG einer Einschränkung ihres dem Wortlaut nach umfassenden Anwendungsbereiches, die dem Sinn dieser Vorschrift Rechnung trägt.

Den Sinn dieser Vorschrift hat der Senat in der genannten Entscheidung vom 22. Februar 1983 darin gesehen, daß diese eine abschließende Regelung der Ansprüche des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber bei Verstößen gegen "Beteiligungsrechte" des Betriebsrates darstellt, weil einmal die Folgen solcher Verstöße für die betriebsverfassungswidrig durchgeführten Maßnahmen im Gesetz ausdrücklich geregelt sind, der Betriebsrat in Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung eine seinem Mitbestimmungsrecht Genüge tuende Regelung durch Anrufung



der Einigungsstelle selbst herbeiführen kann und weil das auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit aufgebaute Verständnis des Verhältnisses der Betriebspartner zueinander es rechtfertigt, daß der Betriebsrat erst dann ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bei Maßnahmen der ihm nach § 77 Abs. 1 BetrVG allein obliegenden Führung des Betriebes soll verlangen können, wenn dieser grob gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstößt. Von diesem Sinn her ist es jedenfalls nicht geboten, Ansprüche des Betriebsrates auf ein Tun des Arbeitgebers zu beschränken, das die Leistung von Geld oder Sachen, die Vorlage von Unterlagen oder die Unterrichtung des Betriebsrates zum Gegenstand hat. Auch wenn man Einblicks- und Unterrichtsrechte des Betriebsrates als schwächste Form der "Mitbestimmung" des Betriebsrates verstehen kann, gewähren sie doch keine unmittelbare Beteiligung des Betriebsrates an Maßnahmen des Arbeitgebers, dienen vielmehr nur der Unterrichtung des Betriebsrates über solche Maßnahmen. Verlangt der Betriebsrat Unterrichtung über eine bestimmte Angelegenheit, begehrt er noch keine Beteiligung an dieser, greift er nicht in die Führung des Betriebes ein. Die Geltendmachung eines solchen Unterrichtsanspruches wird daher nicht durch § 23 Abs. 3 BetrVG auf den Fall beschränkt, daß der Arbeitgeber bei einer Verweigerung der gewünschten Unterrichtung grob gegen seine Unterrichtungspflicht verstößt.

Soweit danach die Antragsgegnerin zur Unterrichtung des Betriebsrates verpflichtet ist, ist ihre Rechtsbeschwerde unbegründet. Im übrigen waren auf diese hin die Anträge des Betriebsrates als unzulässig abzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Weinmann

Dr. Hoffmann



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

