

Aktenzeichen: 1 ABR 27/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 22. Februar 1983
- 1 ABR 27/81 -

I. Arbeitsgericht Berlin Beschluß vom 10. September 1980
- 38 BV 3/80 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin Beschluß vom 3. Februar 1981
- 3 Ta BV 2/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unterlassungsanspruch des Betriebsrates

Gesetz: BetrVG 1972 § 23 Abs. 3, § 2 Abs. 1, § 98
Abs. 5, §§ 101, 104, 87; BGB § 1004; ArbGG
1979 § 85; ZPO § 890

- Leitsätze:
1. Bedingen organisatorische oder technische Gründe, daß Arbeitnehmer in einem Rechenzentrum über das Schichtende hinaus arbeiten, so ist diese Mehrarbeit mitbestimmungspflichtig auch dann, wenn jeweils nur ein Arbeitnehmer länger arbeiten muß. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfällt nicht deswegen, weil die Arbeitnehmer im Rechenzentrum aus eigener Entschließung "freiwillig" länger arbeiten.
 2. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt keinen allgemeinen Anspruch des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber, daß dieser Handlungen unterläßt, die gegen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte des Betriebsrates verstoßen. Erst wenn ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorliegt, kann der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Unterlassung solcher mitbestimmungswidriger Handlungen des Arbeitgebers verlangen.



1 ABR 27/81

3 Ta BV 2/80 Berlin

Verkündet am
22. Februar 1983

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

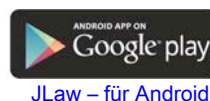
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. Februar 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Andersch beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. Februar 1981 - 3 Ta BV 2/80 - aufgehoben.



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



- 3 -

daß bereits gespeicherte Daten verlorengehen und das Programm daher neu durchlaufen werden muß. Zum anderen mache ein Ausfall der Anlage die baldige Aufarbeitung liegengebliebener Vorgänge erforderlich, weil vom Rechenzentrum Abläufe abhängig seien, deren Störung gravierende Auswirkungen habe. Zur Überwachung laufender Programme genüge an sich ein Angestellter, nach Vorschriften der Berufsgenossenschaft müßten jedoch nach 22.00 Uhr - wenn auch der Pförtner abgelöst sei - mindestens zwei Arbeitnehmer anwesend sein.

Für jeweils eine Sonderschicht im Rechenzentrum hat die Antragsgegnerin am 28. April und 5. Mai 1980 die Zustimmung des Betriebsrates beantragt, die vom Betriebsrat jeweils verweigert worden ist. Die Sonderschichten sind gleichwohl verfahren worden, die für Samstag, den 10. Mai 1980, beantragte Sonderschicht auch aus dem Grunde, weil die Anlage am 9. Mai 1980 ausfiel und bis 19.00 Uhr nicht wieder in Betrieb genommen werden konnte. Einschließlich dieser beiden Schichten haben Arbeitnehmer des Rechenzentrums in der Zeit vom 25. April bis 30. Juni 1980 insgesamt 23 mal länger als bis 22.00 Uhr gearbeitet.

Am 8. Mai 1980 haben drei Arbeitnehmer des Rechenzentrums - auf wessen Veranlassung hin ist streitig - eine Erklärung unterzeichnet, in der sie sich bereit erklärt haben, anfallende Überstunden und Sonderschichten aus den dargelegten Gründen zu fahren, und in der die Antragsgegnerin aufgefordert wird, eine Regelung zu finden, die "sicherstelle, daß auf freiwilliger Basis vereinbarte Sonderschichten durchgeführt und nicht durch Dritte untersagt werden können".

Der Betriebsrat ist der Ansicht, daß ihm hinsichtlich der dargelegten Mehrarbeit im Rechenzentrum ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Es handele sich weder um Eil- noch um Notfälle. Das Einverständnis der Arbeitnehmer im Rechenzentrum schließe sein Mitbestimmungsrecht nicht aus. Er hat daher in dem vor-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen werde. Davon könne hier keine Rede sein, da die Frage der Mitbestimmungspflichtigkeit der Mehrarbeit im Rechenzentrum streitig sei und mit guten Gründen verneint werden könne.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. In der Rechtsbeschwerdeinstanz hat der Betriebsrat hilfsweise beantragt

festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, künftig die Anordnung bzw. Duldung von Veränderungen der betriebsüblichen Arbeitszeit im Rechenzentrum ohne vorheriges Mitbestimmungsverfahren gemäß den §§ 87, 76 BetrVG zu unterlassen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen, den Tenor des arbeitsgerichtlichen Beschlusses jedoch dahin erweitert, daß die Antragsgegnerin auch die Duldung von Änderungen der betriebsüblichen Arbeitszeit im Rechenzentrum ohne vorheriges Mitbestimmungsverfahren zu unterlassen habe.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber bejaht, Mehrarbeit ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates nicht anzuordnen oder entgegenzunehmen.

I. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, wenn dieser grob gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstößt.

- 6 -



dann vor, wenn mit dieser lediglich individuellen Besonderheiten des einzelnen Arbeitnehmers nicht aber einem betrieblichen Regelungsbedürfnis Rechnung getragen werden solle. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Vorliegen eines betrieblichen Regelungsbedürfnisses entfalle nicht deswegen, weil diesem Bedürfnis durch einzelvertragliche Vereinbarungen mit einem oder mehreren Arbeitnehmern bereits Rechnung getragen worden sei.

b) Geht man davon aus, so unterliegt die hier streitige Mehrarbeit im Rechenzentrum der Antragsgegnerin der Mitbestimmung des Betriebsrates. Arbeit im Rechenzentrum, die außerhalb der beiden Schichten - in der Regel nach der Nachmittagschicht - geleistet wird, ist vorübergehende Mehrarbeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Sie wird über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet und von der Antragsgegnerin auch als Mehrarbeit angenommen und vergütet.

Die Notwendigkeit, diese Mehrarbeit zu leisten, folgt aus betrieblichen Umständen. Sie ergibt sich nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin daraus, daß die Rechananlage wiederholt ausfällt und daher liegengebliebene Arbeit nachgearbeitet werden muß, und daß es notwendig - zumindest aber wünschenswert ist -, während der Schicht begonnene Programme zu Ende zu fahren, um einen Verlust bereits gespeicherter Daten und ein neues Durchlaufen des Programmes zu vermeiden. Dieses Bedürfnis stellt sich immer wieder und ist im Hinblick auf die Kapazität der Rechananlage und des anfallenden Arbeitsanfalls vorhersehbar. Damit stellt sich die Regelungsfrage, wie diesem Arbeitsanfall begegnet werden soll. Diese Frage ist einer Regelung durchaus zugänglich, wie auch die von den Beteiligten im Laufe des Verfahrens gefundene Übergangsregelung zeigt. Eine solche Regelung kann insbesondere auch dem Umstand Rechnung tragen, daß es in Einzelfällen praktisch ausgeschlossen sein mag, die Zustimmung des Betriebsrates zu an einem bestimmten Tag konkret notwendig werdender

- 9 -

rates. Die Antragsgegnerin hat dieses Mitbestimmungsrecht - von der erwähnten Zwischenregelung abgesehen - nicht beachtet. Sie hat daher gegen ihre Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen.

2. Aus einem Verstoß des Arbeitgebers gegen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz erwächst dem Betriebsrat ein Anspruch auf künftiges Unterlassen solcher Verstöße jedoch nur dann, wenn dieser Verstoß "grob" gewesen ist.

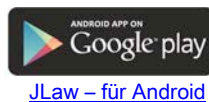
Es bedarf im vorliegenden Falle keiner abschließenden Entscheidung der Frage, wann von einem groben Verstoß gesprochen werden kann. Ein grober Verstoß liegt jedenfalls nicht darin, daß der Arbeitgeber in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine bestimmte Meinung vertritt und nach dieser handelt (BAG 25, 415 = AP Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972).

Die Frage, wann bei Mehrarbeit im Betrieb ein mitbestimmungspflichtiger kollektiver Tatbestand anzunehmen ist und wann es sich um einen mitbestimmungsfreien Einzelfall handelt, war im ersten Halbjahr 1980 noch ungeklärt. Zur Abgrenzung wurden die unterschiedlichsten Ansichten vertreten (vgl. den Beschluß des Senats vom 18. November 1980, aaO). Die Frage ist erst durch die genannten Entscheidungen des Senats vom 18. November 1980 bis zum 21. Dezember 1982 einer Klärung zugeführt worden, die auch der betrieblichen Praxis in der Regel die Entscheidung ermöglichen wird, wann Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei notwendig werdender Mehrarbeit zu beachten sind. Wenn daher die Antragsgegnerin vor diesen Entscheidungen des Senats die - wenn auch unzutreffende - Ansicht vertrat, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates seien im Hinblick auf die geringe Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und die Einmaligkeit jeder einzelnen Verlängerung der Arbeitszeit nicht zu beachten, so kann darin kein grober Verstoß gegen ihre Pflichten aus dem

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gäbe es einen "allgemeinen" Unterlassungsanspruch des Betriebsrates, wäre eine gerichtliche Entscheidung über diesen Anspruch nach § 85 ArbGG in Verbindung mit § 890 ZPO vollstreckbar. Gegen den Arbeitgeber, der der Unterlassungsverpflichtung zuwiderhandelt, könnte ein Ordnungsgeld bis zu 500.000,-- DM festgesetzt werden. Ist dem Arbeitgeber jedoch nach § 23 Abs. 3 BetrVG im Anschluß an einen groben Verstoß gegen seine gesetzlichen Pflichten ein bestimmtes Verhalten untersagt worden, könnte das Ordnungsgeld gemäß § 23 Abs. 3 Satz 5 BetrVG im Höchstfalle nur 20.000,-- DM betragen. Schon dieser Widerspruch zeigt, daß neben dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrates nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht noch ein weiterer, an weniger strenge Voraussetzungen gebundener "allgemeiner" Unterlassungsanspruch gegeben sein kann.

2. Es kann davon ausgegangen werden, daß das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebspartnern, aber auch den Gewerkschaften und einzelnen Arbeitnehmern unmittelbare Ansprüche im Sinne von § 194 BGB einräumt, d.h. ihnen das Recht gibt, von einem anderen ein bestimmtes Tun oder Unterlassen zu verlangen. Das mag etwa für § 2 Abs. 2 (Zutrittsrecht der Gewerkschaften), für § 20 Abs. 3 (Tragung der Kosten der Betriebsratswahl), für § 29 Abs. 3 (Betriebsratssitzung auf Verlangen des Arbeitgebers), für § 40 (Tragung der Kosten der Betriebsratstätigkeit), für § 44 (Tragung der Kosten der Betriebsversammlung), für § 74 Abs. 2 (Unterlassung von Verstößen gegen die Friedenspflicht und ähnliches), für § 80 Abs. 2 (Vorlage von Unterlagen), für § 89 Abs. 2 (Mitteilung von Arbeitsschutzvorschriften), für § 93 (Stellenausschreibung auf Verlangen des Betriebsrates), möglicherweise auch für die Beratungsrechte der §§ 90 und 111 BetrVG zutreffen, ohne daß dies hier abschließend zu entscheiden wäre. Für die eigentlichen Mitwirkungstatbestände, also da, wo der Betriebsrat ein Mitbestimmungs-, Zustimmungs-, Beratungs-, Anhörungs- oder Unterrichtsrecht hat, läßt sich dagegen unmittelbar aus dem Wortlaut des Gesetzes ein Anspruch



Rz 49 und 62; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 23 Rz 5 und 63; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 23 Rz 60; Dütz, Verfahrensrecht der Betriebsverfassung, AuR 1973, 353, 356). Gewährt das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat ausdrücklich einen Unterlassungsanspruch nur dann, wenn der Arbeitgeber grob gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstößt, und wird dieser Anspruch vollstreckungsrechtlich besonders ausgestaltet, so kann diese Vorschrift nicht deswegen beiseite geschoben werden, weil aus allgemeinen Erwägungen hergeleitete Ansprüche zu diesem gesetzlich normierten Anspruch im Widerspruch stünden.

Eine solche Argumentation ist auch dann unzulässig, wenn man einräumt, daß § 23 Abs. 3 BetrVG noch einen Regelungsgehalt behält, auch wenn er neben "allgemeinen" Ansprüchen des Betriebsrates auf Vornahme, Duldung oder Unterlassung einer Handlung ohne Bedeutung ist. Dieser Regelungsgehalt wird in der Literatur darin gesehen, daß § 23 Abs. 3 BetrVG derartige Ansprüche auch einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einräumt und daß ferner der Gewerkschaft und dem Betriebsrat solche Ansprüche auch dann zugestanden werden, wenn der Arbeitgeber nicht nur gegen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstößt, die ihm unmittelbar gegenüber der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat selbst obliegen, sondern auch im Falle der Verletzung sonstiger Pflichten, wie sie beispielsweise gegenüber einzelnen Arbeitnehmern des Betriebes nach den §§ 81 bis 84 BetrVG bestehen können (Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 23 Rz 38, 41 und 60; Dietz/Richardi, aaO, § 23 Rz 5 und 63; Thiele, aaO, § 23 Rz 4; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 23 Rz 12 und 64; Dütz, aaO, S. 356; Weber, Das Erzwingungsverfahren gegen den Arbeitgeber, 1979, S. 75).

Unterstellt man, daß Betriebsrat und Gewerkschaften nach § 23 Abs. 3 BetrVG die dort genannten Ansprüche auch dann geltend machen können, wenn der Arbeitgeber nicht jeweils ihnen gegenüber bestehende Verpflichtungen verletzt, so blie-



Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Das spricht dafür, daß damit so, wie es auch im Wortlaut zum Ausdruck kommt, eine umfassende Regelung geschaffen werden sollte. Dem würde es widersprechen, wenn die Vorschrift nur für die beiden genannten Sonderfälle einen Regelungsgehalt behalten würde.

4. § 23 Abs. 3 BetrVG kann durch speziellere gesetzliche Vorschriften ausgeschlossen sein. So geht die Regelung des § 101 BetrVG der Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG vor, soweit beide Vorschriften sich in ihren Voraussetzungen decken (BAG Beschluß vom 5. Dezember 1978 - 6 ABR 70/77 - AP Nr. 4 zu § 101 BetrVG 1972). Gleiches mag für die Regelung in § 98 Abs. 5 und § 104 BetrVG gelten. Der hier in Rede stehende "allgemeine" Unterlassungsanspruch des Betriebsrates hat seine Grundlage jedoch nicht in einer spezielleren gesetzlichen Vorschrift, sondern könnte - wenn überhaupt - nur aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen und Erwägungen hergeleitet werden. Diese vermögen § 23 Abs. 3 BetrVG nicht zu verdrängen.

5. Für eine abschließende Regelung der Ansprüche des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber bei Verstößen gegen seine Beteiligungsrechte spricht zusätzlich, daß das Betriebsverfassungsgesetz die Rechtsfolgen von Verstößen des Arbeitgebers gegen Beteiligungsrechte des Betriebsrates detailliert regelt.

a) Die Folgen aus einem Verstoß des Arbeitgebers gegen seine ausdrücklich normierten oder aus der Berechtigung des Betriebsrates unmittelbar folgenden Verpflichtungen sind in unterschiedlicher Weise ausdrücklich geregelt. So ist die ohne Zustimmung des Betriebsrates durchgeführte personelle Einzelmaßnahme auf Antrag des Betriebsrates aufzuheben, § 101 BetrVG. Eine ähnliche Regelung enthält § 98 Abs. 5

des Interessenausgleichs von der Einigungsstelle untersagt werden könnte. Nach § 87 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahmen des Arbeitgebers sind zwar – zumindest in der Regel – unwirksam, sie führen aber vielfach zu faktischen Zwängen und mitbestimmungswidrigen Zuständen, die jedenfalls für die Vergangenheit nicht rückgängig gemacht oder beseitigt werden können. Ihre Nichtigkeit geltend zu machen, obliegt im allgemeinen dem einzelnen Arbeitnehmer, der daran oft kein Interesse haben wird.

Eine unzureichende Sicherung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates allein kann es jedoch nicht rechtfertigen, im Widerspruch zur Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsrat auch dann das Recht einzuräumen, vom Arbeitgeber die Unterlassung mitwirkungswidriger Handlungen zu verlangen, wenn dieser nicht grob gegen seine Pflichten verstößt. Der Gesetzgeber hat gesehen, daß gegen Beteiligungsrechte des Betriebsrates verstoßen werden kann. Er hat die Folgen eines solchen Verstoßes in einer Reihe spezieller Vorschriften unterschiedlich geregelt. Auch das schließt einen über § 23 Abs. 3 BetrVG hinausgehenden vorbeugenden Schutz gegen Verletzungen von Beteiligungsrechten des Betriebsrates, der zu dieser Vorschrift in Widerspruch stünde, aus.

c) Hinzu kommt, daß jedenfalls im Bereich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 BetrVG der Betriebsrat dem Eintritt mitbestimmungswidriger Zustände auch auf andere Weise begegnen kann. Er kann in Angelegenheiten des § 87 BetrVG, soweit sein Mitbestimmungsrecht reicht, selbst, gegebenenfalls durch Anrufung der Einigungsstelle, eine seinem Mitbestimmungsrecht genüge tuende Regelung einer bestimmten Angelegenheit erreichen. Er kann die Einigungsstelle anrufen und deren Errichtung betreiben (§ 98 ArbGG), es sei denn, diese ist offensichtlich unzuständig. Bei einem Streit der Betriebspartner darüber, ob dem Betriebsrat ein Mitbestim-



gewährt hätte oder wenn solche wenigstens allgemein anerkannt gewesen wären. Das trifft jedoch nicht zu.

Ansprüche des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen sind durch die Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, - soweit ersichtlich - nicht behandelt worden. In einer Entscheidung vom 20. September 1957 (BAG 4, 306 = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG) hat das Bundesarbeitsgericht auch für den Fall, daß ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflicht, den Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung zu hören, ohne individual-rechtliche Folgen bleibt, den Betriebsrat allein auf strafrechtliche Sanktionen verwiesen. In einer Entscheidung vom 15. Dezember 1961 (BAG 12, 117 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit) hat der Senat den Arbeitgeber für berechtigt gehalten, eine einstweilige vorläufige Regelung der Arbeitszeit einseitig zu treffen, wenn er oder der Betriebsrat unverzüglich die Einigungsstelle anrufe. Nur wenn das nicht geschehe, sei die einseitig vorgenommene Arbeitszeitregelung unwirksam. Wenn dem Arbeitgeber in dieser Entscheidung die Befugnis zur einseitigen Regelung eingeräumt wird, so ist damit jedenfalls ein Anspruch des Betriebsrates auf Unterlassung einseitiger mitbestimmungswidriger Maßnahmen des Arbeitgebers ausgeschlossen worden. Von einem solchen Unterlassungsanspruch ist in der Entscheidung auch keine Rede. Als Sanktion für die Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates wird lediglich die Unwirksamkeit der Maßnahme herausgestellt.

In der Literatur findet sich bei Fitting/Kraegeloh/Auffarth (BetrVG 1952, 9. Aufl., § 82 Rz 4 und § 66 Rz 18) die Bemerkung, daß der Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitwirkungsrechte im Beschlußverfahren deren künftige Beachtung als Verpflichtung des Arbeitgebers feststellen lassen könne, wenn Wiederholungsgefahr bestehe. Künftige Verstöße könnten dann in entsprechender Anwendung von § 85 ArbZG,



gelung herzuleiten ist. Dazu bestand kein Anlaß. In der Entscheidung des Senats vom 8. Juni 1982 (- 1 ABR 56/80 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) hat der Senat einen Anspruch des Betriebsrates auf Unterlassung der Anordnung von Mehrarbeit ohne Mitbestimmung des Betriebsrates bejaht. Ob die Rechtsgrundlage dieses Unterlassungsanspruches in § 23 Abs. 3 BetrVG oder in einer Norm des Betriebsverfassungsgesetzes zu sehen ist, wurde in dieser Entscheidung des Senats nicht näher erörtert. Den genannten Senatsentscheidungen läßt sich daher nicht entnehmen, der Senat habe einen von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG unabhängigen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates anerkannt.

Der Sechste Senat hat in seiner Entscheidung vom 22. Juli 1980 (BAG 34, 75 = AP Nr. 3 zu § 74 BetrVG 1972) einen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat bejaht. Er hat ausgesprochen, daß der Arbeitgeber bei Verstößen des Betriebsrates gegen die diesem obliegende betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht berechtigt sei, die Unterlassung solcher Handlungen zu verlangen. Dieser Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers ist jedoch anderer rechtlicher Natur. Er geht nicht auf Unterlassung solcher Handlungen, deren Vornahme gegen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates verstößt. Er findet vielmehr seine Rechtsgrundlage darin, daß den Betriebspartnern zur Sicherung höherwertiger Rechtsgüter bestimmte Handlungen ausdrücklich verboten sind. Die Entscheidung des Sechsten Senats besagt daher nichts für den hier abgelehnten allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber.

III. Schließt § 23 Abs. 3 BetrVG demnach "allgemeine" Ansprüche des Betriebsrates auf Beachtung seiner Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber aus, so kann dahingestellt bleiben, ob sich diese aus § 2 Abs. 1 BetrVG oder aus einer entsprechen-

