

Aktenzeichen: 6 ABR 5/78

LAG Baden-Württemberg

Beschluß des BAG vom 22. Juli 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 74 Abs. 2 Satz 2, § 23 Abs. 1

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist bei Verstößen des Betriebsrats gegen die diesem obliegende betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht berechtigt, die Unterlassung solcher Handlungen zu verlangen.
§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG enthält einen eigenständigen Anspruch, der unabhängig neben § 23 Abs. 1 BetrVG besteht.
2. Die Geltendmachung eines Unterlassungsanspruchs im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren erfordert, daß der Antrag auf einzelne, tatbestandlich umschriebene Handlungen als Verfahrensgegenstand bezogen ist.
3. Für einen Antrag im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, mit dem die Festlegung der Grenzen eines allgemeinen, nicht näher konkretisierten Handlungsrahmens für die Antragsgegner begehrt wird, fehlt das Rechtsschutzinteresse.



6 ABR 5/78

2 Ta BV 2/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
22. Juli 1980

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. Juli 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und Lehmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. November 1977
- 2 Ta BV 2/77 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsgegner ist der Betriebsrat der Antragstellerin, welche die Stuttgarter Zeitung verlegt.

Im Zusammenhang mit dem Umzug in das neuerrichtete Verlags- und Druckzentrum Möhringen ist es zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin zu einer Reihe von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere über die Gestaltung der neuen Arbeitsplätze gekommen, die der Antragsgegner u.a. zum Anlaß nahm, in einem an die Belegschaft gerichteten Informationsschreiben (Nr. 17) darzulegen, daß er einem von der Antragstellerin für die Mitarbeiter und deren Familienangehörige am 11. Dezember 1976 veranstalteten "Tag der offenen Tür" fernbleiben werde.

Vom Stand der Verhandlungen mit der Antragstellerin über die Sicherung des Zugangswegs zum neuen Betriebsgebäude unterrichtete der Antragsgegner mit dem Informationsschreiben Nr. 19.

Das Informationsschreiben Nr. 22 war der Wiedergabe der Auffassung des Antragsgegners sowie eines hierzu gefaßten Beschlusses des Antragsgegners vom 17. März 1977 zu einer mit einem Magnetstreifen versehenen Identitätskarte gewidmet, welche die Antragstellerin für die Mitarbeiter einführen wollte.

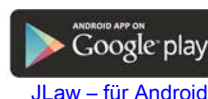
Zum Wechsel in der technischen Leitung der T . . . druckerei, in der die Stuttgarter Zeitung hergestellt wird, nahm der Antragsgegner mit einem an dem Schwarzen Brett des Betriebsrats der T . . . druckerei ausgehängten Anschlag vom 18. November 1976 Stellung.

Nachdem in der Süddeutschen Zeitung vom 28. September 1976 ein Bericht über das neue Verlags- und Druckzentrum der Antragstellerin erschienen war, nahmen die Vorsitzende des Antragsgegners sowie der Vorsitzende des Betriebsrats der Druckerei und der Vorsitzende der Redaktionsvertretung der Antragstellerin hierzu in einem ebenfalls in dieser Zeitung abgedruckten Leserbrief Stellung.

- 3 -



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



- 3 -

Auf die schriftliche Aufforderung der Antragstellerin vom 10. Januar 1977, von derartigen Kundgebungen abzusehen, erwiderte der Antragsgegner am 19. Januar 1977, er sehe sich außerstande, der Bitte zu entsprechen, von der Herausgabe weiterer Betriebsinformationen abzusehen.

Am 27. April 1977 gab der Antragsgegner erneut ein Informationsschreiben heraus, das sich unter dem Titel "Zensur im Hause" mit der Aufforderung der Antragstellerin befaßte, eine am Schwarzen Brett des Antragsgegners ausgehängte Mitteilung des Betriebsrats in der Druckerei der Antragstellerin zu entfernen, in der dieser die Gründe für seinen Rücktritt dargelegt hatte.

Schließlich hängte der Antragsgegner die Kopie eines Schreibens der IG-Druck und Papier, Landesbezirk Baden-Württemberg an die Antragstellerin vom 11. Mai 1977 am Schwarzen Brett aus, in dem sich der Absender zu dem vorliegenden, von der Antragstellerin in Gang gesetzten Beschlußverfahren äußerte.

Die Antragstellerin sieht durch die Verlautbarungen des Antragsgegners den betrieblichen Frieden beeinträchtigt und das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mißachtet.

Die Antragstellerin hat beantragt,

1. dem Antragsgegner zu untersagen, in Angelegenheiten, die im Rahmen der Betriebsverfassung Gegenstand der Erörterung zwischen ihm und der Antragstellerin sind, seinen Standpunkt, den Gang der Erörterung oder Einzelheiten daraus im Betrieb durch Herausgabe schriftlicher Informationsmitteilungen oder durch Aushang am Schwarzen Brett bekanntzumachen;
2. dem Antragsgegner zu untersagen, zu Fragen, die Gegenstand seiner Mitwirkung oder Mitbestimmung sind, in Leserzuschriften oder ähnlichen Publikationen öffentlich Stellung zu nehmen;

- 4 -



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



- 4 -

3. dem Antragsgegner zu untersagen, in Angelegenheiten, die im Rahmen der Betriebsverfassung Gegenstand der Erörterungen zwischen ihm und der Antragstellerin sind, Mitteilungen Dritter, die gegen die Antragstellerin gerichtet sind, im Betrieb durch Herausgabe schriftlicher Informationsmitteilungen oder durch Aushang am Schwarzen Brett bekanntzumachen.

Der Antragsgegner hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Die Anträge blieben vor dem Arbeitsgericht ohne Erfolg. In der Beschwerdeinstanz hat die Antragstellerin außer ihren bisherigen Anträgen weiter hilfsweise beantragt festzustellen, daß der Antragsgegner nicht berechtigt ist, wie in den Hauptanträgen angegeben zu verfahren.

Das Landesarbeitsgericht hat auf den Hilfsantrag festgestellt, daß der Antragsgegner nicht berechtigt war, das Schreiben der IG-Druck und Papier durch Aushang am Schwarzen Brett bekannt zu machen und im übrigen die Beschwerde der Antragstellerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr Verfahrensziel weiter, soweit ihm nicht entsprochen worden ist. Der Antragsgegner bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

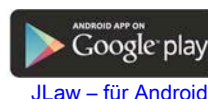
II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht die Beschwerde der Antragstellerin zurückgewiesen, soweit es nicht den Hilfsanträgen in einem Punkt (rechtskräftig) stattgegeben hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Hauptanträge der Antragstellerin im wesentlichen mit der Erwägung für unbegründet gehalten, aus § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG folge trotz des Wortlauts dieser Vorschrift kein Unterlassungsanspruch für den Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat. Der Arbeitgeber sei vielmehr in Fällen wie dem vorliegenden darauf verwiesen, die ihm nach § 23 Abs. 1 BetrVG zustehenden Rechte geltend zu machen, nämlich entweder den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats bei dem Arbeitsgericht zu beantragen. Hierbei handele es sich um

- 5 -



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



- 5 -

eine Sonderbestimmung, welche die Sanktionsmöglichkeiten bei gesetzwidrigem Verhalten des Betriebsrats abschließend regelt.

2. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

Entgegen den Erwägungen des angefochtenen Beschlusses besteht keine Veranlassung, § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht nach seinem Wortlaut auszulegen. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß - wie das Landesarbeitsgericht meint - der Arbeitgeber bei Verstößen des Betriebsrats gegen die ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflichten allein auf die Möglichkeiten nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwiesen wäre. § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG enthält vielmehr einen eigenständigen Unterlassungsanspruch, der unabhängig neben § 23 Abs. 1 BetrVG besteht (vgl. ebenso Dietz- Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 74 Anm. 24 ff.; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 74 Anm. 18; GK-Thiele, BetrVG, 2. Bearbeitung, § 74 Anm. 45; Jahnke, B1StSozArbR 1974, 164 [167 f.]; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 74 Anm. 7).

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach ausgesprochen, daß jedenfalls das Verbot der parteipolitischen Betätigung Verhaltenspflichten zwischen den Organen der Betriebsverfassung, Arbeitgeber und Betriebsrat, begründet, woraus sich auch ein entsprechender Unterlassungsanspruch ergibt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 74 BetrVG 1972; AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972 - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt -). Von entsprechenden Unterlassungspflichten ist das Bundesarbeitsgericht auch zum Verbot von Arbeitskampfmaßnahmen nach § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ausgegangen (vgl. z.B. AP Nr. 52 zu Art. 9 GG Arbeitskampf - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt -). Es sind keine Gründe ersichtlich, für § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG etwas anderes zu vertreten.

Dagegen spricht nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, daß eine dem Unterlassungsbegehren des Arbeitgebers stattgebende Entscheidung nicht vollstreckbar sei. Diese Problematik ist nicht Gegenstand des Beschlußverfahrens als Erkenntnisver-

- 6 -



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



- 6 -

fahren. Im übrigen sind dem geltenden Recht, wie sich z.B. aus § 888 Abs. 2 ZPO ergibt, Ansprüche nicht fremd, die gerichtlich geltend gemacht werden können, aber dennoch nicht durch Zwangsvollstreckung durchsetzbar sind.

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch für die Praxis als wenig hilfreich. Eine Reaktionsmöglichkeit des Arbeitgebers auf Handlungen des Betriebsrats, die § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht entsprechen, bestünde danach erst dann, wenn die wesentlich engeren Voraussetzungen nach § 23 Abs. 1 BetrVG erfüllt sind. Soweit das Landesarbeitsgericht dieser Konsequenz durch den Hinweis auf die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens zu entgehen sucht, widerspricht es sich damit selbst, da ein Feststellungsantrag vorliegend nur dann begründet sein kann, wenn er auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechts oder die Feststellung der Verletzung eines Rechts gerichtet ist. Das aber hat das Landesarbeitsgericht gerade für § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zuvor verneint.

Der Unterlassungspflicht entspricht ein im Beschlußverfahren geltend zu machender Unterlassungsanspruch (GK-Thiele, BetrVG, 2. Bearbeitung, § 74 Rdnr. 45).

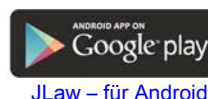
3. Dennoch kann der Unterlassungsanspruch der Antragstellerin vorliegend keinen Erfolg haben.

Mit den Anträgen begehrt die Antragstellerin nicht, den Antragsgegner (zukünftig) zur Unterlassung bestimmter einzelner Handlungen zu verpflichten, sondern bezweckt, umfassend die Befugnisse des Antragsgegners gegenüber ihr als Arbeitgeberin zu klären. Damit wird aber nicht die Entscheidung über ein konkretes streitiges Recht oder ein Rechtsverhältnis angestrebt, sondern eine Antwort auf eine abstrakte Rechtsfrage. Das läuft aber darauf hinaus, daß das Gericht ein Rechtsgutachten erstatten soll, eine Aufgabe zu der es vom Gesetz nicht legitimiert ist (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 80 ArbGG 1953 und AP

- 7 -



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



- 7 -

Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972). Mit den umfassenden Anträgen werden alle möglichen denkbaren Verhaltensweisen des Antragsgegners getroffen, ohne daß sie im einzelnen in dieses Verfahren einbezogen sind, insbesondere ist damit auch ein zukünftiges Verhalten des Antragsgegners mit umfaßt, das tatbestandlich nicht konkret umschrieben ist. Die Antragstellerin begehrt damit für die Zukunft die Festlegung eines allgemeinen Handlungsrahmens für den Antragsgegner ohne Rücksicht auf tatsächliche Gegebenheiten oder auf im Einzelfall bestehende besondere Rechte des Antragsgegners. Ein solcher genereller Antrag ist zur Klärung bestehender Rechte ungeeignet. Mit ihm kann eine Befriedungswirkung im betrieblichen Bereich nicht erreicht werden. Die Herausgabe von Informationsblättern und Anschläge am Schwarzen Brett sind nicht etwa generell unzulässig (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972, AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG 1972).

Die Antragstellerin hat zwar die Einleitung des Beschlußverfahrens an eine Reihe von Vorkommnissen geknüpft, in denen der Antragsgegner sich nach ihrer Auffassung nicht entsprechend den Pflichten nach § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verhalten hat. Diese betrieblichen Vorfälle sind aber nach den Anträgen und auch nach dem Inhalt der Antragsschrift nicht Verfahrensgegenstand, sondern nur Anlaß für die Einleitung des Verfahrens. Die Anträge sind nicht darauf gerichtet, den Antragsgegner zu veranlassen, diese genannten konkreten Handlungen künftig zu unterlassen.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist auch nicht davon auszugehen, daß mit den Anträgen (nur) begehrt wird, inhaltlich bestimmte Verlautbarungen zu unterlassen, sondern Gegenstand der Untersagung sollen bestimmte Formen der Verlautbarung schlechthin sein (Aushänge am Schwarzen Brett, Herausgabe von schriftlichen Informationen an die Belegschaft). Damit aber begehrt die Antragstellerin mit ihrem Hauptantrag die Erstattung eines Gutachtens. Dafür besteht jedoch das auch im Beschlußverfahren zu prüfende Rechtsschutzinteresse nicht. Es läßt sich nicht absehen, welche konkreten Sachverhalte zukünftig von der begehrten Unterlassung erfaßt würden.

- 8 -



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



gez.: Dr. Auffarth Michels-Holl Dr. Leinemann
Linde Lehmann