

Aktenzeichen: 6 ABR 63/83

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Beschluß vom 27. November 1986

- 6 ABR 63/83 -

I. Arbeitsgericht

Hamburg

Beschluß vom 1. September 1982

- 16 BV 1/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamburg

Beschluß vom 16. Juni 1983

- 7 TaBV 1/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren

Gesetz:

BetrVG § 80 Abs. 2; ArbGG § 92 Abs. 2; ZPO § 253

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 63/83

7 TaBV 1/83 Hamburg

Verkündet am
27. November 1986

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 27. November 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Dr. Jobs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Dr. Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Juni 1983 - 7 TaBV 1/83 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Antrag unzulässig ist.

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

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Antragsteller von Abmahnungen gegenüber den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern in Kenntnis zu setzen und ihn über den Inhalt der Abmahnungen zu informieren.

Der antragstellende Betriebsrat im Betrieb H der Antragsgegnerin, einem Unternehmen der Druckindustrie, leitete das vorliegende Beschlußverfahren über Umfang und Inhalt seines Überwachungsrechts ein, ohne daß eine Auseinandersetzung der Betriebspartner in einem Streitfall der Vergangenheit stattgefunden hat.

Er hat gemeint, die Antragsgegnerin müsse ihm in allen Fällen ihre Absicht mitteilen, eine Abmahnung aussprechen zu wollen, und ihn über den Inhalt informieren. Zwar sei zwischen mitbestimmungsfreien Abmahnungen und mitbestimmungspflichtigen Verwarnungen zu unterscheiden, es sei aber nicht in das freie Belieben der Antragsgegnerin gestellt, über die Mitbestimmungspflichtigkeit der Maßnahme zu entscheiden. Er könne ohne vor-



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



herige Kenntnis vom Inhalt der Abmahnung nicht überprüfen, ob seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berührt seien. Außerdem könne er ohne Kenntnis von mitbestimmungsfreien Maßnahmen der Antragsgegnerin seinen Überwachungspflichten im Interesse der Arbeitnehmer nicht nachkommen. Er müsse überprüfen können, ob bei der Erteilung von Abmahnungen die Grundsätze aus § 75 Abs. 1 BetrVG eingehalten würden. Dabei sei das Interesse an der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer höher zu bewerten als die Persönlichkeitsrechte des Abmahnungsempfängers, zumal bei arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus der Abmahnung ohnehin deren Inhalt gegenüber dem Antragsteller offengelegt werden müsse.

Der Antragsteller hat zuletzt beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, den Antragsteller über vorgesehene Abmahnungen von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern zu informieren und den Inhalt dieser Abmahnungen dem Antragsteller bekannt zu geben.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen, und gemeint, dem Anspruch des Antragstellers stehe der individualrechtliche Geheimnisschutz der Abmahnungsempfänger entgegen. Es sei allein Sache des betroffenen Arbeitnehmers, auch Dritten den Inhalt von Abmahnungen bekanntzugeben und ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens zu informieren. Der Arbeitnehmer könne von sich aus jederzeit den Betriebsrat einschalten, um sich vor ungerechtfertigten Abmahnungen oder mitbestimmungspflichtigen Betriebsbußen zu schützen. Außerdem könne er durch das Gericht überprüfen lassen, ob die Maßnahme des Arbeitgebers



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



begründet und ggfls. mitbestimmungspflichtig gewesen sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die in ihrer Instanz gestellten Anträge zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein ursprüngliches Antragsziel in geänderter Form weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der Antrag des Antragstellers ist ebenso wie die früher gestellten Anträge unzulässig.

1. Das Landesarbeitsgericht, das von der Zulässigkeit der in der Beschwerdeinstanz gestellten Anträge ausgegangen ist, hat einen Unterrichtsanspruch des Antragstellers aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verneint. Die Beteiligung bei Abmahnungen gehöre nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Abmahnungen unterlägen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Deshalb sei er hinsichtlich der Abmahnungen nicht zu unterrichten. Die mitbestimmungsfreien Abmahnungen seien Bestandteile der Personalakten, zu denen der Antragsteller zu 1) aus eigenem Recht keinen Einsichtsanspruch habe. Es stehe vielmehr dem einzelnen Arbeitnehmer frei, bei der Einsicht in die Personalakten ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen oder nicht. Selbst wenn ein Betriebsratsmitglied in einem solchen Fall hinzugezogen werde, habe es über den Inhalt der Personalakte und damit über den Inhalt der ihm zur Kenntnis gelangten Abmahnung Stillschweigen zu bewahren, wenn ihn nicht der Arbeitnehmer von



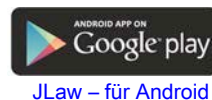
dieser Verpflichtung entbinde. Diese Regelung zeige, daß der Gesetzgeber dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers den Vorrang vor den Interessen des Betriebsrats, Kenntnis vom Inhalt der Personalakte zu erhalten, eingeräumt habe. Die Möglichkeit für den einzelnen Arbeitnehmer, ein Betriebsratsmitglied bei der Einsichtnahme in die Personalakten hinzuzuziehen, diene nur der Stärkung der individuellen Arbeitnehmerpositionen, lasse zugleich aber erkennen, daß die originären Befugnisse des Betriebsrats gerade nicht den jederzeitigen Zugang zu den Personalakten einschlossen. Unerheblich sei, daß der Arbeitgeber ggfls. bei Kündigung dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG auch evtl. Abmahnungen mitzuteilen habe. Diese Mitteilungspflicht diene dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor unberechtigten Kündigungen, während bei bestehendem Arbeitsverhältnis vom Gesetzgeber dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und dem Schutz der Individualsphäre des Einzelnen der Vorrang gegeben werde.

2. Die Richtigkeit der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts konnte dahingestellt bleiben, da der Antrag schon wegen Unzulässigkeit keinen Erfolg haben konnte.

a) Der Antrag ist allerdings nicht wegen unzureichender Bestimmtheit unzulässig. Der in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellte Antrag des Betriebsrats, der keine Antragsänderung enthält, ist denkbar weit formuliert. Er umfaßt die Abmahnungen in jeglicher Erscheinungsform. Nach dem Antrag gehören dazu die mündlichen wie die schriftlichen Abmahnungen, die vom Arbeitgeber



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



in einem förmlichen Verfahren ausgesprochenen und zur Personalakte genommenen Abmahnungen wie die vom Fachvorgesetzten als eine Abmahnung bezeichnete Rüge und die anderweitig titulierten, inhaltlich aber als Abmahnung zu verstehenden Maßnahmen. Ein solcher Globalantrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei einem Streit über bestehende Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte muß derjenige, der das Bestehen oder Nichtbestehen des Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechts feststellt wissen will, diejenigen Maßnahmen des Arbeitgebers oder denjenigen betrieblichen Vorgang, für die ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen bzw. geleugnet wird, so genau bezeichnen, daß mit einer Entscheidung feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint ist (BAG Beschluß vom 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84 - AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit = DB 1986, 2391, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; BAGE 46, 4 = AP Nr. 5 zu § 95 BetrVG 1972 = EzA § 81 ArbGG 1979 Nr. 6). Das gilt auch für einen im Beschlußverfahren geltend gemachten Leistungsantrag (BAG Beschluß vom 21. Oktober 1982 - 6 ABR 55/81 - unveröffentlicht). Der umfassende Antrag des Antragstellers genügt diesen Anforderungen, weil er alle Abmahnungen erfaßt und deshalb der Umfang seines Begehrens nicht zweifelhaft ist. Dem Antrag kann ganz oder teilweise entsprochen werden. Er kann insgesamt abgewiesen werden. In jeder Ergebnisvariante wäre durch nähere Beschreibung des Unterrichtstatbestandes die Rechtskraftwirkung feststellbar. Die weite, aber bestimmte Fassung berührt somit nicht die Zulässigkeit, sondern die Begründetheit des Antrags. Wer einen bestimmten, weit



gefaßten Antrag zur Entscheidung stellt, geht das Risiko ein, den Antrag insgesamt oder wenigstens teilweise als unbegründet zurückgewiesen zu bekommen, wenn Fallgestaltungen denkbar sind, bei denen das mit dem Antrag verfolgte Handlungsgebot nicht vorliegt (BAGE 44, 322, 329 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 1 b der Gründe; BAG Beschluß vom 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84 - aaO; BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 1 ABR 17/85 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt; noch anderer Auffassung BAGE 44, 226 = AP Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit mit ablehnender Anmerkung von Grunsky).

b) Dem Antrag des Betriebsrats fehlt jedoch aus besonderen Gründen das Rechtsschutzinteresse. Der antragstellende Betriebsrat will keinen Rechtsstreit gelöst haben. Das allein ist Aufgabe der Gerichte. Theoretische Betrachtungen über Umfang, Inhalt und beider Grenzen zur Rechtsfolge einer Rechtsnorm anzustellen, ist den Gerichten dagegen verwehrt. Das aber verlangt letztlich der Betriebsrat. Dem Beschlußverfahren ging weder ein konkreter Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat anhand einer oder mehrerer Abmahnungen voraus, noch fanden Vorgespräche über Art, Inhalt und Umfang arbeitgeberseitiger Informationspflichten statt. Der Betriebsrat hat lediglich ohne einen durch einen Einzelfall bedingten Anlaß den Arbeitgeber gebeten, ihn im Fall von Abmahnungen beschäftigter Arbeitnehmer zu informieren und den Inhalt der Abmahnungen bekannt zu geben, was der Arbeitgeber unter Hinweis auf einzelvertragliche Angelegenheiten zurückgewiesen hat. Das genügt nicht, um im Beschlußverfahren einen umfassenden, alle möglichen konkreten Streitpunkte einschließenden Antrag zu



stellen. Denn damit gibt der Betriebsrat zu erkennen, daß er gar keinen Rechtsstreit führen will, sondern lediglich beabsichtigt, sich durch die Gerichte ein Rechtsgutachten erstellen zu lassen, durch das geklärt werden soll, wie weit Umfang und Inhalt des von ihm behaupteten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht gehen. Diese Vorstellung des Betriebsrats ist noch einmal in der Anhörung vor dem Senat deutlich geworden. Der Verfahrensbevollmächtigte des Antragstellers war bereit, auf den Hinweis des Senats, der Antrag umfasse auch mündliche Abmahnungen, seinen Antrag auf schriftliche Abmahnungen einzuschränken. Der Betriebsrat war sich also bewußt, daß der Antrag von vornherein zu weit gefaßt war und wenigstens teilweise der Zurückweisung unterliegen würde. Er hat ihn trotzdem weit gefaßt in der Hoffnung, durch abstrakte Überlegungen möglichst weit gesteckte Grenzen des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechts gesetzt zu bekommen. Die somit von den Gerichten für Arbeitssachen erwartete theoretische Beurteilung eines angeblichen materiellen Rechts stellt sich dann als Rechtsgutachten, nicht als Streitentscheidung dar. Daran hätte sich auch nichts geändert, wenn der Betriebsrat seinen Antrag eingeschränkt hätte. Der materielle Inhalt seines Begehrens wäre inhaltlich unverändert der Wunsch nach einem Rechtsgutachten geblieben.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Ramdohr

Dr. Hoffmann



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

