

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

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 23, 101; ZPO §§ 888, 890

Leitsatz: Neben Zwangsgeldverfahren nach § 101 BetrVG
ist kein Raum mehr für die Anwendung des § 23
Abs. 3 BetrVG.

Aktenzeichen: 6 ABR 70/77

Beschluß des BAG vom 5. Dezember 1978

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 70/77

3 Ta Bv 1/77 Hamburg

Verkündet
am 5. Dezember 1978

gez. Stöcker,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die mündliche Verhandlung vom 5. Dezember 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Metzger und Dr. Gehringer beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. März 1977 - 3 Ta Bv 1/77 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin, die eine Kommissionsbuchhandlung unterhält, und deren Betriebsrat, der Antragsteller, stehen sich in mehreren Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht Hamburg gegenüber. Im vorliegenden Verfahren hat der Antragsteller behauptet, die Antragsgegnerin habe mit einer Reihe personeller Einzelmaßnahmen grob gegen ihre Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 99, 100 BetrVG) verstoßen.

Er hat im ersten Rechtszug beantragt,

1. der Antragsgegnerin zu untersagen, ohne Zustimmung des Antragstellers Einstellungen vorzunehmen,
2. der Antragsgegnerin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine rechtskräftige Entscheidung gemäß dem Antrag zu 1) ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt werde, anzudrohen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, diese Anträge zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben.

Gegen diesen Beschluß hat die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt. Vor dem Landesarbeitsgericht hat der Antragsteller beantragt, die Beschwerde mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß der Antragsgegnerin bei Vermeidung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die ihr auferlegte Verpflichtung zu verhängenden Ordnungsgeldes untersagt wird, ohne Zustimmung des Antragstellers bzw. ohne Ersetzung der Zustimmung des Antragstellers durch das Arbeitsgericht Einstellungen vorzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und die Anträge zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Antragsteller die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II.1. Schwerpunkt des Verfahrensantrags ist, eine gerichtliche Entscheidung dahin zu erreichen, daß das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG durch gerichtliche Maßnahmen nach § 23 Abs. 3 BetrVG gesichert werden kann. Nach der letzteren

- 3 -



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



Vorschrift in der ab 1. Januar 1975 geltenden Fassung (Art. 238 Nr. 2 des Einführungsgesetzes zum StGB vom 2. März 1974, BGBl. I, S. 469 [607]) können der Betriebsrat bzw. eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen; handelt der Arbeitgeber einer dahingehenden gerichtlichen Entscheidung zuwider, so ist er auf Antrag wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu verurteilen:

- a) entweder zu Ordnungsgeld, falls er der Verpflichtung zuwiderhandelt, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden;
- b) oder zu Zwangsgeld, falls er die ihm auferlegte Handlung nicht durchführt.

Das Höchstmaß von Ordnungs- und Zwangsgeld beträgt 20.000,-- DM.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag nicht entsprochen, weil § 101 BetrVG abschließend die Sanktionsrechte regelt, die der Betriebsrat bei Verstößen des Arbeitgebers gegen § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG habe. Nach § 101 BetrVG könne der Betriebsrat dann, wenn der Arbeitgeber personelle Maßnahmen i.S. des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder vorläufige personelle Maßnahmen entgegen § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 3 BetrVG aufrecht erhalte, beim Arbeitsgericht beantragen, die personellen Maßnahmen aufzuheben; hebt der Arbeitgeber entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht auf, so sei er auf Antrag des Betriebsrats durch Zwangsgeld hierzu anzuhalten.

2. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist zutreffend.

a) Diese Rechtsauffassung entspricht dem deutlich ausgesprochenen Willen des Gesetzgebers. Nach dem schriftlichen Bericht des für das Betriebsverfassungsgesetz federführenden Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 22. Oktober 1971 (zu BT-Drucksache VI/2729, § 23, S. 21) ist § 101 BetrVG eine Sondervorschrift im Verhältnis zu § 23 Abs. 3 BetrVG. Das kann nur bedeuten, daß die letztere Vorschrift nicht neben der erstgenannten im Bereich der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen anwendbar sein



soll (so auch LAG Hamm, DB 1976, 1917, und die Literatur, vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 23 Anm. 43 mit weiteren Nachweisen).

b) Beide erörterten Vorschriften haben dieselbe rechtliche Natur und verfolgen im Grundsatz das gleiche rechtliche Ziel. Im einzelnen ist hierzu zu sagen:

aa) § 23 Abs. 3 BetrVG ist in das Gesetz "aus Gründen der Gleichgewichtigkeit" eingefügt worden; es sollte ein Gegengewicht zur Vorschrift des § 23 Abs. 1 BetrVG geschaffen werden, wonach unter bestimmten Voraussetzungen ein Betriebsratsmitglied ausgeschlossen oder der ganze Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aufgelöst werden kann (s. hierzu zu BT-Drucksache VI/2729, aa0).

Dieses Ziel ist nur äußerlich erreicht. Ausschluß und Auflösung nach § 23 Abs. 1 BetrVG sind gegen das einzelne Betriebsratsmitglied oder den Betriebsrat gerichtete disziplinarrechtliche Sanktionen (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 23 Anm. 1). § 23 Abs. 3 BetrVG sieht gleichartige Maßnahmen gegen den Arbeitgeber nicht vor; er wird bei Verstößen gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten nicht auf disziplinarrechtlichem Wege in seiner Stellung als Arbeitgeber eingeengt oder mit einer Art Geldbuße belegt. Die Vorschrift will ihn vielmehr mit zwangsvollstreckungsrechtlichen Mitteln zur Erfüllung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten anhalten. Dies ergibt sich eindeutig aus ihrem sachlichen Inhalt und ihrer terminologischen Angleichung an die §§ 888, 890 ZPO, die der Gesetzgeber bewußt vorgenommen hat (zu BT-Drucksache VI/2729, aa0) und wird bestätigt durch Art. 238 Nr. 2 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (BGBl. I, S. 469 [607]), der - analog zu den §§ 888, 890 ZPO - den bisher in § 23 Abs. 3 verwendeten Begriff der "Geldstrafe" durch die Begriffe "Ordnungsgeld" und "Zwangsgeld" ersetzt hat; damit ist der gesetzliche Sprachgebrauch bei Zuwiderhandlungen, die weder Straftaten noch Ordnungswidrigkeiten sind, vereinheitlicht worden (vgl. BT-Drucksache 7/550, S. 195; Fitting-Auffarth-Kaiser, aa0, § 23 Anm. 50). Ob es angesichts der Norm des § 85 Abs. 1 ArbGG des § 23 Abs. 3 überhaupt bedurft hätte, um den



- 5 -

Arbeitgeber mit den Mitteln des Zwangsvollstreckungsrechts zur Erfüllung der Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz anzuhalten, kann hier offen bleiben (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 23 Anm. 38).

bb) Keine andere rechtliche Bedeutung als § 23 Abs. 3 BetrVG hat die Vorschrift des § 101 BetrVG i.d.F. des Art. 238 Nr. 4 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974. Sie gibt dem Betriebsrat ein dem § 888 ZPO angeglichenes Zwangsverfahren in die Hand, mit dem er die Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte auf dem Sondergebiet der personellen Einzelmaßnahmen durchsetzen kann. Die Vorschrift enthält allerdings – anders als in § 23 Abs. 3 BetrVG – kein dem § 890 ZPO (sog. "Unterlassungsvollstreckung") angeglichenes Zwangsverfahren; das beeinträchtigt aber nicht die ihr zugedachte Wirkung. Die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in den Fällen des § 99 Abs. 1 Satz 1 und § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 3 BetrVG ist hinreichend gesichert, wenn der Arbeitgeber durch Zwangsgeld angehalten wird, die ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführten oder aufrecht erhaltenen personellen Maßnahmen aufzuheben. § 23 Abs. 3 BetrVG ist hingegen eine Vorschrift, die die Erfüllung sämtlicher betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten des Arbeitgebers zu sichern bestimmt ist. Dort war es daher zweckmäßig, auch den Fall in die Zwangsregelung einzubeziehen, daß der Arbeitgeber pflichtwidrig eine bestimmte Handlung unterläßt oder die Vornahme einer Handlung nicht duldet.

cc) Das Betriebsverfassungsgesetz stellt somit in § 23 Abs. 3 ein umfassendes und in § 101 ein auf ein Sondergebiet beschränktes Zwangsverfahren mit jeweils gleichem rechtlichen Inhalt und gleicher Wirkung zur Verfügung. Daraus ist zu folgern, daß auf dem Sondergebiet der Beteiligung des Betriebsrats bei den personellen Einzelmaßnahmen des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur das in § 101 BetrVG vorgesehene Zwangsverfahren gelten soll. Das wäre selbst dann anzunehmen, wenn der Gesetzgeber dies nicht im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens deutlich ausgesprochen hätte (s. oben 2 a). Es gäbe anderenfalls erhebliche und im Ergebnis unfruchtbare Erörterungen darüber, wann im Bereich der personellen Mitbestimmung das eine oder andere Zwangsverfahren anzuwenden wäre.

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

- 6 -



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

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

- 6 -

3. Die Sorge der Rechtsbeschwerde, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen laufe leer, wenn es nicht auch mit Hilfe des § 23 Abs. 3 BetrVG gesichert werde, ist nicht begründet. Die verfahrensrechtlichen Voraussetzungen der §§ 23 Abs. 3 und 101 BetrVG unterscheiden sich nicht voneinander; nach beiden Vorschriften muß, ehe Ordnungs- bzw. Zwangsgeld verhängt werden, in jedem konkreten Fall zuvor eine rechtskräftige Verurteilung als Grundlage vollstreckungsrechtlicher Maßnahmen vorliegen. In der Höhe des zulässigen Zwangsgeldes besteht gleichfalls kein wesentlicher Unterschied; ein Zwangsgeld, das täglich zwar nur höchstens 500,-- DM erreichen darf, im ganzen aber nicht beschränkt ist (§ 101 BetrVG), ist mindestens ebenso wirkungsvoll wie ein Zwangsgeld von höchstens insgesamt 20.000,-- DM (§ 23 Abs. 3 BetrVG).

Das Zwangsverfahren des § 101 BetrVG dient in einem wesentlichen Punkt sogar mehr dem ihm zugedachten Zweck als das nach § 23 Abs. 3 BetrVG. Letztere Vorschrift setzt einen "groben Verstoß" des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Gesetz voraus. Dies stimmt mit der vollstreckungsrechtlichen Grundkonzeption des Zwangsverfahrens nicht überein; im Vollstreckungsrecht ist die Durchsetzung von gerichtlichen Entscheidungen lediglich davon abhängig, daß der Schuldner sie nicht befolgt hat. Ob die Nichtbefolgung der Entscheidung einen groben Verstoß darstellt oder nicht, ist gleichgültig. Nur bei einem disziplinarrechtlich ausgestalteten Zwangsverfahren kommt es im allgemeinen auf die Frage des groben Verstoßes an (so auch in § 23 Abs. 1 BetrVG). § 101 BetrVG sieht folgerichtig von der Voraussetzung des "groben Verstoßes" ab und gestaltet damit das Zwangsverfahren einfacher. Der Betriebsrat ist hier von der Last befreit, einen groben Verstoß des Arbeitgebers darzutun; es genügt, daß der Arbeitgeber entgegen der vorangegangenen rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme "nicht aufhebt".

Schließlich sind die Informationsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG auch noch durch die Vorschrift

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

- 7 -



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

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

- 7 -

des § 121 BetrVG gesichert. Die unterlassene, wahrheitswidrige, unvollständige oder verspätete Unterrichtung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar.

4. Damit war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen, ohne daß es noch auf weitere rechtliche Erörterungen ankäme insbesondere hinsichtlich des ganz generellen und unbegrenzt in die Zukunft gerichteten Antrags.

gez.: Dr. Auffarth

Siara

Dr. Leinemann

Erich Metzger

Dr. Gehringer



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)