

Dr. Harald Wanhöfer – Richter am Arbeitsgericht München
„Betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsansprüche“

Vortrag vom 13. Oktober 2005

Betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsansprüche sind in Schrifttum und Rechtsprechung in der Diskussion.

Zu unterscheiden ist der weniger bedeutsame Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat und der des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber. Anhand der im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich normierten Ansprüche der §§ 23 Abs. 3, 98 Abs. 5 und 74 Abs. 2 BetrVG, erläuterte Herr Dr. Wanhöfer die in der Praxis schwierige und häufig verneinte Tatbestandsvoraussetzung „grober Verstoß“ in § 23 Abs. 3 BetrVG sowie die nicht eindeutig zu beantwortende Frage, ob der Gesetzgeber mit den normierten Ansprüchen ein abgeschlossenes System geschaffen hat. Weiter zeigte er auf, daß Unterlassungsansprüche daneben auch aus Betriebsvereinbarungen resultieren könnten, als deren Ausfluß die höchstrichterliche Rechtsprechung sogar eine aktive Einwirkungspflicht ableite; der Arbeitgeber muß innerhalb seines Organisationsbereichs aktiv auf Dritte einwirken.

Eine dritte Möglichkeit zu einem Unterlassungsanspruch zu gelangen, bietet der Rückgriff auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch. Ob ein solcher besteht, ist umstritten; er ist anerkannt nur im Bereich der sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG. Voraussetzung ist neben einem erfolgten oder unmittelbar drohenden Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG die Gefahr der Wiederholung, wobei das BAG zur Beurteilung auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung abstellt. Probleme ergeben sich, wenn Dritte, mit denen der Arbeitgeber in Vertragsbeziehungen steht, in ihrem Betrieb mitbestimmungspflichtige Anforderungen an die Betriebsorganisation stellen, von denen auch die fremden Arbeitnehmer betroffen sind - etwa der Abnahme eines Fingerabdrucks.

Nach wie vor in Instanzrechtsprechung und Schrifttum heftig umstritten ist der Unterlassungsanspruch bei Betriebsänderungen, also im Bereich des § 111 BetrVG. Da der Gesetzgeber im Rahmen der Novellierung des BetrVG 2001 den Unterlassungsanspruch nicht geregelt hat, sehen einige hierin eine Ablehnung desselben in diesem Bereich. Auch eine richtlinienkonforme Auslegung des § 111 BetrVG nach der Richtlinie 98/59/EG vom 20.07.1998 dahingehend, daß § 111 BetrVG Grundlage eines Unterlassungsanspruchs sein könnte, wird unter Verweis auf § 113 Abs. 3 BetrVG und den allgemeinen Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG überwiegend abgelehnt.

Probleme verfahrensrechtlicher Art ergeben sich zum einen bei der Frage der Bestimmtheit des Antrags auf Unterlassung, zum anderen bei der Vollstreckung, die durch § 23 Abs. 3 S. 5 BetrVG und für den allgemeinen Unterlassungsanspruch in § 85 Abs. 1 ArbGG iVm § 890 ZPO geregelt ist.

Ansprüche auf Unterlassung des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat werden für die §§ 74 Abs. 2 und 79 BetrVG gesehen. Hier kann aber die Vollstreckung wegen der mangelnden Vermögensfähigkeit des Betriebsrats problematisch sein.