

Überstunden ohne Betriebsrat können teuer für den Chef werden

Haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht in einem Vergleich darauf verständigt, dass der Arbeitgeber künftig Überstunden nicht mehr ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Arbeitnehmervertretung anordnen wird, lässt er dann aber (erneut) Überstunden machen, ohne die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, so kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber ein Ordnungsgeld (hier in Höhe von 7 000 €) festsetzen.

Quelle: Wolfgang Büser

**Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung von Ordnungsgeld wegen der Anordnung von Überstunden;
Gerichtlicher Vergleich als Vollstreckungstitel; Hinreichende Bestimmtheit einer titulierten
Unterlassungsverpflichtung**

Gericht: BAG

Datum: 25.08.2004

Aktenzeichen: 1 AZB 41/03

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 2004, 18607

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Duisburg - 21.10.2002 - AZ: 2 BV 44/00

LAG Düsseldorf - 26.06.2003 - AZ: 16 Ta 47/03

Rechtsgrundlagen:

§ 85 Abs. 1 S. 3 ArbGG

§ 890 Abs. 1 ZPO

§ 85 Abs. 1 S. 1 ArbGG

§ 83a Abs. 1 ArbGG

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Fundstellen:

ArbRB 2005, 11-12 (Volltext mit amtl. LS)

AuR 2004, 439 (Kurzinformation)

AUR 2004, 439 (Kurzinformation)

BAGReport 2004, 413-415

EzA-SD 20/2004, 14

NZA 2004, 1240 (red. Leitsatz)

SAE 2005, 218

BAG, 25.08.2004 - 1 AZB 41/03

Redaktioneller Leitsatz:

1. Gemäß § 85 Abs. 1 S. 3 ArbGG iVm. § 890 Abs. 1 ZPO kann gegen den Schuldner eines im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ergangenen Beschlusses auf Antrag des Gläubigers ein Ordnungsgeld festgesetzt werden, wenn er der Verpflichtung zuwiderhandelt, eine Handlung zu unterlassen. Als Vollstreckungstitel kommt nach § 85 Abs. 1 S. 1 ArbGG nicht nur ein rechtskräftiger Beschluss, sondern auch ein gerichtlicher Vergleich nach § 83a Abs. 1 ArbGG in Betracht, der dem Schuldner eine Unterlassungspflicht auferlegt.
2. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der betreffende Vergleich der Erledigung eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG oder eines Verfahrens über einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats dient. Zumindest der materiell Berechtigte eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG kann die Vollstreckung jedenfalls auch nach den allgemeinen Vorschriften des § 890 ZPO iVm. § 85 Abs. 1 S. 3 ArbGG betreiben.
3. Voraussetzung für die Festsetzung eines Ordnungsgelds ist, dass der Vergleich einen vollstreckungsfähigen Inhalt hat. Dazu muss insbesondere die Verpflichtung des Schuldners hinreichend bestimmt sein. Der Schuldner muss zuverlässig erkennen können, welche Handlungen er zu unterlassen hat.

In dem Rechtsstreitverfahren
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts
am 25. August 2004
beschlossen:

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde der Schuldnerin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Juni 2003 - 16 Ta 47/03 - wird zurückgewiesen.

Gründe

1 A.

Die Beteiligten streiten über die Berechtigung eines Ordnungsgelds.

- 2** Die Schuldnerin/Arbeitgeberin ordnete in ihrem D Betrieb mehrfach Überstunden an, ohne die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt zu haben. Der Betriebsrat leitete daraufhin ein Beschlussverfahren ein mit dem Antrag, der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Mehrarbeit ohne seine Zustimmung anzuordnen. Zur Erledigung dieses Verfahrens schlossen die Beteiligten vor dem Arbeitsgericht am 8. März 2001 folgenden Vergleich: "Die Antragsgegnerin verpflichtet sich, es zu unterlassen, für Arbeitnehmer im Betrieb in D Mehrarbeit anzuordnen oder duldend entgegenzunehmen, ohne den Betriebsrat ordnungsgemäß zu beteiligen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ." Auf seinen Antrag wurde dem Betriebsrat am 21. März 2001 eine vollstreckbare Ausfertigung des Vergleichs erteilt. Mit Beschluss vom 10. Mai 2001 drohte das Arbeitsgericht der Arbeitgeberin auf Antrag des Betriebsrats für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus dem Vergleich vom 8. März 2001 ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von 20.000,00 DM an. Auf Antrag des Betriebsrats vom 31. Januar 2002 setzte das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 25. Februar 2002 gegen die Arbeitgeberin wegen eines solchen Verstoßes rechtskräftig ein Ordnungsgeld iHv.

- 3** 7.000,00 Euro

- 4 fest.
- 5 Am 21. und 24. Juni 2002 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Anordnung von Überstunden gegenüber insgesamt 18 eigenen Arbeitnehmern und Leiharbeitnehmern. Der Betriebsrat lehnte ab. Gleichwohl ordnete die Arbeitgeberin die Überarbeit an, die von den Beschäftigten auch geleistet wurde. Das Gleiche wiederholte sich - betreffend lediglich eine eigene Mitarbeiterin - am 21. Juli 2002.
- 6 Auf die Anträge des Betriebsrats vom 19. Juli und 21. August 2002 setzte das Arbeitsgericht wegen dieser Vorfälle mit Beschluss vom 21. Oktober 2002 erneut ein Ordnungsgeld von 7.000,00 Euro gegen die Arbeitgeberin fest. Gegen den ihr am 6. Dezember 2002 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 16. Dezember 2002 sofortige Beschwerde eingelegt, der das Arbeitsgericht nicht abgeholfen hat. Das - 3 - 1 AZB 41/03 - 4 - Landesarbeitsgericht hat die sofortige Beschwerde zurückgewiesen. Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde.
- 7 **B.**
- Die zulässige Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats auf Festsetzung eines Ordnungsgelds zu Recht entsprochen.
- 8 **I.**
- Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Sie ist gem. § 83 Abs. 5 , § 78 Satz 1 und 2 , § 72 Abs. 2 ArbGG iVm. § 574 Abs. 1 Nr. 2 ZPO nF auch im Beschlussverfahren statthaft. Das hat der Senat mit Beschluss vom 28. Februar 2003 (- 1 AZB 53/02 - AP ArbGG 1979 § 78 nF Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) im Einzelnen ausgeführt; auf die Ausführungen zu B I 1 der Beschlussgründe wird Bezug genommen.
- 9 Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Daran ist der Senat gem. § 574 Abs. 3 Satz 2 ZPO gebunden.
- 10 Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist nach § 575 Abs. 1 bis 3 ZPO form- und fristgerecht eingelegt worden. Sie enthält zwar keinen förmlichen Antrag.
- 11 Aus ihrer Begründung geht jedoch unzweideutig hervor, dass die Arbeitgeberin den Beschluss des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfang angreift und eine vollständige Aufhebung des Ordnungsgeldbeschlusses des Arbeitsgerichts vom 21. Oktober 2002 erreichen möchte.
- 12 **II.**
- Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.
- 13 1.
- Davon ist nicht etwa schon deshalb auszugehen, weil die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts unzulässig gewesen wäre. Diese ist vielmehr als solche statthaft (§ 83 Abs. 5 , § 78 Satz 1 , § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG iVm. § 567 Abs. 1 Nr. 1 , § 793 , § 891 ZPO) und wurde von der Arbeitgeberin fristgerecht gemäß § 569 Abs. 1 Satz 1 ZPO eingelegt.
- 14 2. Die Voraussetzungen für die Festsetzung eines Ordnungsgelds gegen die Arbeitgeberin liegen vor.
- 15 a)

Gem. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG iVm. § 890 Abs. 1 ZPO kann gegen den Schuldner eines im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ergangenen Beschlusses auf Antrag des Gläubigers ein Ordnungsgeld festgesetzt werden, wenn er der Verpflichtung zuwiderhandelt, eine Handlung zu unterlassen. Als Vollstreckungstitel kommt nach § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht nur ein rechtskräftiger Beschluss, sondern auch ein gerichtlicher Vergleich nach § 83a Abs. 1 ArbGG in Betracht, der dem Schuldner eine Unterlassungspflicht auferlegt.

16 Dabei kommt es nicht darauf an, ob der betreffende Vergleich der Erledigung eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG oder eines Verfahrens über einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats dient. Zumindest der materiell Berechtigte eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG - wie hier der Betriebsrat - kann die Vollstreckung jedenfalls auch nach den allgemeinen Vorschriften des § 890 ZPO iVm. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG betreiben (GK-BetrVG/Oetker § 23 Rn. 160 f., 200 f.;

17 Fitting BetrVG § 23 Rn. 110; DKK-Trittin § 23 Rn. 137).

18 b)

Voraussetzung für die Festsetzung eines Ordnungsgelds ist, dass dem Gläubiger eine vollstreckbare Ausfertigung des Titels erteilt und dem Schuldner die Verhängung eines Ordnungsgelds angedroht wurde, § 724 , § 890 Abs. 2 ZPO . Beides ist hier geschehen.

19 c)

Voraussetzung für die Festsetzung eines Ordnungsgelds ist ferner, dass der Vergleich einen vollstreckungsfähigen Inhalt hat. Dazu muss insbesondere die Verpflichtung des Schuldners hinreichend bestimmt sein. Der Schuldner muss zuverlässig erkennen können, welche Handlungen er zu unterlassen hat. Schon aus rechtsstaatlichen Gründen muss er wissen, in welchen Fällen ihn eine Sanktion durch Verhängung eines Ordnungsgelds treffen kann (BAG 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - AP ArbGG 1979 § 78 nF Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe; 27. November 1990 - 1 ABR 77/89 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 41 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 40).

20 Der Vergleich vom 8. März 2001 genügt diesen Bestimmtheitsanforderungen.

21 Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

22 aa)

Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist die titulierte Unterlassungsverpflichtung nicht deshalb unbestimmt, weil unklar wäre, worin eine "ordnungsgemäße" Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG besteht. Die Beteiligten streiten nicht darüber, welche Handlungen der Arbeitgeberin "eine Beteiligung" des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verlangt. Eine "ordnungsgemäße" Beteiligung des Betriebsrats verlangt nichts anderes. Sie besteht in einer dem Gesetz entsprechenden Beteiligung.

23 Ersichtlich haben die Beteiligten des Ausgangsverfahrens mit dem Ausdruck "ordnungsgemäß" deshalb nichts weiter als die Einhaltung der Regeln des gesetzlichen Beteiligungsverfahrens nach § 87 BetrVG gemeint. Ihnen zufolge hat die Arbeitgeberin vor einer Anordnung von Mehrarbeit die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und im Fall der Nichterteilung einen für sie positiven Spruch der Einigungsstelle herbeizuführen.

24 Die Arbeitgeberin hat zwar mit Recht darauf hingewiesen, dass sich die textliche Einfügung des Worts "ordnungsgemäß" bei diesem Verständnis als überflüssig erweist und auch hätte unterbleiben können. Dies ändert aber nichts an der Eindeutigkeit des Gemeinten.

25 bb)

Der Vergleich ist auch nicht auf Grund der Verwendung des Begriffs "Arbeitnehmer" zu unbestimmt. Das Vollstreckungsgericht ist zur Auslegung eines Titels berufen und verpflichtet (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO Grundz § 704 Rn. 21 m.w.N.). Danach sind mit dem Ausdruck "Arbeitnehmer" im vorliegenden Zusammenhang sämtliche Beschäftigten im Betrieb D gemeint, auf die sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erstreckt. Dies ist dem Wortlaut des Vergleichs zweifelsfrei zu entnehmen. Der in diesem Zusammenhang von der Schuldnerin erhobene Einwand, die mögliche Einbeziehung von Leiharbeitnehmern sei ungeklärt, verfängt nicht. Gegenstand des Vergleichs ist ausschließlich die von der Schuldnerin als Arbeitgeberin zu verantwortende Gestaltung der Arbeitszeit, bei welcher der Gläubiger als Betriebsrat mitzubestimmen hat. Insoweit ist es ohne Belang, ob die Schuldnerin Vertragsarbeitgeberin oder Entleiherin der betroffenen Arbeitnehmer ist (BAG 19. Juni 2001 - 1 ABR 43/00 - BAGE 98, 60, 65 ff., zu B II 4, 5 der Gründe).

26 Ein Mitbestimmungsrecht des Gläubigers scheidet in Bezug auf Leiharbeitnehmer nur dann aus, wenn deren Vertragsarbeitgeber die Überstunden anordnet; insoweit ergeben sich aus dem Vergleich keine Pflichten.

27 Der Vergleichstext ist nicht deshalb zu unbestimmt, weil es im Einzelfall schwierig sein kann festzustellen, welche konkreten Personen in diesem Sinn zu Arbeitnehmern zählen. Zwar dürfen Unklarheiten über den Inhalt einer titulierten Verpflichtung nicht aus dem Erkenntnisverfahren ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - AP ArbGG 1979 § 78 nF Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe). Das bedeutet aber nicht, dass das Vollstreckungsgericht - 6 - 1 AZB 41/03 - 7 - der Notwendigkeit enthoben wäre, die möglicherweise schwierige Klärung der Frage herbeizuführen, ob gegen die Unterlassungsverpflichtung aus dem Titel verstoßen wurde. Eine solche - unter Umständen umfangreiche - Prüfung durch das Vollstreckungsgericht ist unausweichlich, soll nicht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG der Zwangsvollstreckung und damit der Durchsetzung entzogen sein. Ein Titel darf deshalb den Begriff "Arbeitnehmer" im Zusammenhang mit der Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verwenden, auch wenn es im Einzelfall schwierig sein kann festzustellen, ob sich die Anordnung zur Mehrarbeit etwa an einen leitenden Angestellten gerichtet hat, auf den sich Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht erstrecken.

28 Offensichtlich hat die Arbeitgeberin selbst den Vergleich vom 8. März 2001 in dieser Weise verstanden. Andernfalls hätte sie den Betriebsrat nicht um Zustimmung zur Anordnung von Mehrarbeit auch bezüglich der Leiharbeitnehmer gebeten.

29 cc)

Auch der im Vergleich verwendete Ausdruck "Mehrarbeit" ist hinreichend bestimmt.

30 Die Beteiligten haben darunter erkennbar jegliche "Überarbeit" im Sinne einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verstanden. Darauf, ob es sich zugleich um Mehrarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt, sollte es ersichtlich nicht ankommen.

31 d)

Mit ihrem Einwand, der einschlägige Tarifvertrag gestatte die Anordnung von Überstunden auch ohne Beteiligung des Betriebsrats, ist die Arbeitgeberin ausgeschlossen.

32 Der Einwand betrifft nicht den Inhalt des geschlossenen Vergleichs, sondern dessen materiell-rechtliche "Berechtigung". Er liegt deshalb außerhalb des Vollstreckungsverfahrens und hätte allenfalls im vorausgehenden Erkenntnisverfahren, dh. bei der Formulierung des Titels

Beachtung finden können.

33 e)

Es fehlt auch nicht an einem Verschulden der Arbeitgeberin. Sie hat keinerlei Umstände vorgetragen, die die nach dem äußeren Tatbestand vorliegenden und als solche unstreitigen Verstöße gegen ihre Unterlassungsverpflichtung aus dem Vergleich vom 8. März 2001 entschuldigen könnten. Entgegen ihrer Auffassung durfte sie insbesondere nicht annehmen, der Vergleich beziehe sich nicht auch auf Leiharbeitnehmer oder mache das Beteiligungsrecht des Betriebsrats vom Vorliegen bestimmter tariflicher Voraussetzungen abhängig. Schon ihre vom Betriebsrat kritisierten Überstunden- Anordnungen aus den Jahren 2000 und 2001, die zur Einleitung des durch den Vergleich erledigten Ausgangsverfahrens führten, betrafen auch Leiharbeitnehmer; auf - 7 - 1 AZB 41/03 den von ihr angeführten angeblichen Mangel der demokratischen Legitimation des Betriebsrats für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten zu Gunsten der Leiharbeitnehmer kommt es für das Vollstreckungsverfahren nicht an. Für die Erheblichkeit tariflicher Regelungen fehlt es nach dem Vergleichstext an jeglichem Anhaltspunkt.

34 3.

Gegen die Höhe des festgesetzten Ordnungsgelds bestehen keine rechtlichen Bedenken. Insoweit hat auch die Arbeitgeberin selbst Einwendungen nicht erhoben.

Wißmann
Linsenmaier
Kreft

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.