

Arbeitsrecht: Arbeitgeber muss Ordnungsgeld zahlen, aber nicht ins Gefängnis

Führt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung nicht ordnungsgemäß durch, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht einschalten, das dem Chef für den Fall einer erneuten Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 100 000 EUR androhen kann. Die Verhängung von Ordnungshaft gegen den Arbeitgeber für den Fall, dass dieser das Ordnungsgeld nicht bezahlt, ist allerdings nicht erlaubt. Das hat das BAG unter Hinweis auf die entsprechende Regelung in der ZPO in Verb. mit dem BetrVG entschieden, wo für solche Fälle keine Ordnungshaft vorgesehen sei. (Hier hatte der Arbeitgeber gegen eine bei ihm geltende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit verstoßen: Er hatte ohne Zustimmung des Betriebsrats Mitarbeiter aus der Zeiterfassung herausgenommen. Dafür war ihm auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht ein Ordnungsgeld in Höhe von 10 000 EUR angedroht worden — ersatzweise Ordnungshaft für beide Geschäftsführer. Das BAG kippte die Alternative.)

Quelle: Wolfgang Büser

Ordnungsmittel bei mitbestimmungswidrigem Verhalten des Arbeitgebers (Ordnungshaft)

Gericht: BAG

Datum: 05.10.2010

Aktenzeichen: 1 ABR 71/09

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 2010, 32613

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Darmstadt - 27.06.2007 - AZ: 5 BV 7/07

Rechtsgrundlagen:

§ 85 Abs. 1 ArbGG

§ 890 Abs. 1 ZPO

§ 23 Abs. 3 BetrVG

§ 77 Abs. 1 BetrVG

Fundstellen:

BAGE 135, 375 - 376

ArbR 2011, 46

ArbRB 2010, 325 (Pressemitteilung)

ArbRB 2011, 42-43

AuA 2011, 372-373

AuA 2010, 672-673

AuR 2010, 487

AuR 2011, 79-80
AUR 2010, 487
AUR 2011, 79-80
BB 2010, 2563 (Pressemitteilung)
BB 2011, 244
BB 2011, 640
DStR 2011, 867-868
EBE/BAG 2011, 24
EzA-SD 2/2011, 16
EzA-SD 21/2010, 11-12 (Pressemitteilung)
FA 2011, 122
FA 2010, 383
MDR 2011, 431
NJW 2011, 8
NWB 2010, 3441
NWB direkt 2010, 1111
NZA 2011, 174
PERSONALmagazin 2010, 70
schnellbrief 2010, 8
sis 2012, 477
StuB 2011, 160
ZBVR online 2010, 18 (Pressemitteilung)
ZBVR online 2011, 16 (Volltext mit amtl. LS)
ZIP 2011, 140
ZTR 2011, 192

BAG, 05.10.2010 - 1 ABR 71/09

Orientierungssatz:

Führt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung nicht ordnungsgemäß durch, kann der Betriebsrat die Unterlassung vereinbarungswidriger Maßnahmen verlangen. Auf seinen Antrag kann das Arbeitsgericht für den Fall einer Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 Euro androhen. Die Androhung von Ordnungshaft gegen den Arbeitgeber für den Fall, dass das Ordnungsgeld nicht beigetrieben

werden kann, ist dagegen unzulässig.

Amtlicher Leitsatz:

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren kann zur Durchsetzung einer Unterlassungsverpflichtung gegen den Arbeitgeber nicht Ordnungshaft für den Fall angedroht und verhängt werden, dass ein festgesetztes Ordnungsgeld nicht beigetrieben werden kann.

Tenor:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. Oktober 2008 - 5/9 TaBV 239/07 - teilweise aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 27. Juli 2007 - 5 BV 7/07 - hinsichtlich des Tenors zu 2) teilweise abgeändert.

Der Tenor zu 2) wird zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung zu Ziffer 1 wird der Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 Euro angedroht.

Der weitergehende Antrag des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten noch darüber, ob der Arbeitgeberin zur Durchsetzung einer vom Betriebsrat erlangten gerichtlichen Unterlassungsverpflichtung Ordnungshaft angedroht werden kann.
- 2 Bei der Arbeitgeberin gilt eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die bestimmt, dass die Arbeitnehmer ihre Anwesenheitszeiten an den im Betrieb aufgestellten Terminals zu erfassen haben. Nachdem zwischen den Beteiligten Streit darüber entstanden war, ob auch Mitarbeiter mit einem erheblichen Anteil reisender Tätigkeit an der Zeiterfassung teilnehmen müssen, leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein. Er hat beantragt,
 1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, während der Geltung der Betriebsvereinbarung "Jahresarbeitszeit" vom 7. September 2000 Mitarbeiter ohne Zustimmung des Betriebsrats aus der Zeiterfassung herauszunehmen, es sei denn, es handelt sich hierbei um leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG ;
 2. für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung zu Ziffer 1 der Arbeitgeberin ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen, und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, Ordnungshaft, zu vollziehen an den Geschäftsführern T D und Y F.
- 3 Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.
- 4 Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Anträgen stattgegeben. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Arbeitgeberin hat der Senat die Rechtsbeschwerde zugelassen, soweit sich die Arbeitgeberin gegen die Androhung der Ordnungshaft wendet.
- 5 B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet.
- 6 I. Im Rahmen des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist nur zu prüfen, ob die im Beschluss des Landesarbeitsgerichts erfolgte Androhung von Ordnungshaft zu Recht erfolgt ist. Im Übrigen ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts rechtskräftig und damit einer rechtsbeschwerderechtlichen

Überprüfung entzogen.

- 7 II. Die Androhung von Ordnungshaft ist zu Unrecht erfolgt. Zwar sieht der gemäß § 85 Abs.1 Satz 3 ArbGG auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbare § 890 Abs. 1 ZPO vor, dass für den Fall, dass ein Ordnungsgeld nicht beigetrieben werden kann, Ordnungshaft verhängt werden kann. Diese Möglichkeit scheidet jedoch nach der in § 85 Abs.1 Satz 3 ArbGG enthaltenen Maßgabe als Sanktion gegenüber einem grob betriebsverfassungswidrigen Verhalten eines Arbeitgebers (§ 23 Abs. 3 BetrVG) von Gesetzes wegen aus. Diese spezialgesetzliche Beschränkung von Zwangsmaßnahmen ist zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen auch bei der Durchsetzung des allgemeinen Unterlassungsanspruchs des Betriebsrats zu beachten, der im Gegensatz zu dem auf § 23 Abs. 3 BetrVG beruhenden Unterlassungsanspruch nicht einmal einen groben Pflichtenverstoß des Arbeitgebers verlangt (vgl. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II B III der Gründe, BAGE 76, 364 [BAG 03.05.1994 - 1 ABR 24/93]). Da die Zwangsmaßnahmen bei einer "einfachen" Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten nicht weitgehender sein können als bei einer groben Pflichtverletzung des Arbeitgebers, ist die für § 23 Abs. 3 BetrVG geltende Beschränkung auch beim allgemeinen Unterlassungsanspruch zu beachten (BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B V der Gründe, BAGE 110, 252; 24. April 2007 - 1 ABR 47/06 - Rn. 24, BAGE 122, 127 [BAG 24.04.2007 - 1 ABR 47/06]). Für den aus dem Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 BetrVG folgenden Unterlassungsanspruch gilt nichts anderes.

Schmidt
Koch
Linck
Berg
Zumpe

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Bestätigung und Fortführung von BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - BAGE 110, 252

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.