

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Ta 6/20

4 BV 51 a/15 ArbG Kiel



Beschluss vom 11.02.2020

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die erste Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 11.02.2020 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden beschlossen:

Die sofortige Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 13.12.2019 – 4 BV 51 a/15 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über die Verhängung eines Zwangsgeldes gegen die Antragsgegnerin (Arbeitgeberin).

Im Ausgangsverfahren hat der Antragsteller (Betriebsrat) einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG geltend gemacht. In diesem Verfahren haben sich die Beteiligten vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (2 TaBV 49/16), soweit hier von Interesse, wie folgt verglichen:

„Die Beteiligte zu 2. verpflichtet sich, den Antragsteller über den Einsatz von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Beteiligten zu 2. stehen, aber zu Zwecken beschäftigt werden, die dem Geschäft und dem Aufgabenbereich der Beteiligten zu 2. dienen, vor dem Einsatz und sofern dies hinsichtlich einzelner der nachstehenden Angaben vor dem Einsatz mangels Kenntnis unmöglich ist, hinsichtlich dieser einzelnen Angaben unverzüglich nach Kenntniserlangung, zu unterrichten, und zwar über den Namen der Personen, den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben der Personen.“

...

Mit Schriftsätzen vom 18.04. und 02.07.2019 hat der Betriebsrat die Verhängung eines Zwangsgeldes beantragt und diesen Antrag im Wesentlichen wie folgt begründet:

Die Mitarbeiter W..., S..., T... und D... seien im Betrieb eingesetzt worden, ohne dass ihm dieser Umstand zuvor mitgeteilt worden sei. Er sei hierüber jeweils erst nach entsprechenden Nachfragen durch die Arbeitgeberin informiert worden.

Am 06.05.2019 habe er insgesamt drei E-Mails mit acht Einsatzmeldungen für den Einsatz von Fremdkräften erhalten. Alle Meldungen seien erst nach dem jeweiligen Einsatzbeginn und damit verspätet erfolgt.

Die Arbeitgeberin verstoße daher gegen ihre Verpflichtung aus dem im Ausgangsverfahren geschlossenen Vergleich. Daher sei die Verhängung eines Zwangsgeldes erforderlich, das der Betriebsrat nach entsprechendem Hinweis des Arbeitsgerichts auf die §§ 85 Abs. 2 ArbGG, 888 ZPO gestützt hat. Die Einwände der Arbeitgeberin gegen den der Vollstreckung zugrundeliegenden Titel seien unbegründet.

Der Betriebsrat hat beantragt,

gegen die Schuldnerin zur Erzwingung der im vollstreckbaren Vergleich vom 18.12.2017, Az. -2 TaBV 49/16 – niedergelegten Verpflichtung, den Gläubiger über den Einsatz von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Schuldnerin stehen, aber zu Zwecken beschäftigt werden, die dem Geschäft und dem Aufgabenbereich der Schuldnerin dienen, vor dem Einsatz und sofern dies hinsichtlich einzelner der nachstehenden Angaben vor dem Einsatz mangels Kenntnis unmöglich ist, hinsichtlich dieser einzelnen Angaben unverzüglich nach Kenntniserlangung, zu unterrichten, und zwar über den Namen der Personen, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben der Personen, ein Zwangsgeld in Höhe von 10.000 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu verhängen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie meint, der Vergleich sei mangels hinreichender Bestimmtheit nicht vollstreckungsfähig. Es sei nicht klar, ob sich ihre Informationspflicht auch auf den Einsatz konzerninterner Mitarbeiter erstrecke. Hierfür gebe es eine Regelungsabrede aus dem Jahr 2014. Es lägen bei den Anlassfällen entweder konzerninterne Sachverhalte vor oder aber die mit der Information an den Betriebsrat beauftragte Konzerngesellschaft habe einen Fehler begangen.

Das Arbeitsgericht hat den Zwangsgeldantrag zurückgewiesen und gemeint, der Vergleich sei nicht vollstreckbar, weil der Zeitpunkt, wann der Betriebsrat informiert werden müsse, nicht genau feststellbar und damit nicht hinreichend bestimmt sei.

Gegen den am 19.12.2019 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 02.01.2019 sofortige Beschwerde eingelegt, der das Arbeitsgericht nicht abgeholfen hat.

Er wendet sich gegen die Annahme des Arbeitsgerichts und vertritt die Auffassung, der Vergleich sei vollstreckbar. Die Arbeitgeberin wiederholt ihre erstinstanzlichen Ausführungen aus dem Vollstreckungsverfahren.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

II.

Die gemäß den §§ 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG, 793 ZPO statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und damit zulässige sofortige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Verhängung eines Zwangsgeldes im Ergebnis zu recht abgelehnt.

1. Die allgemeinen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung liegen vor. Die vollstreckbare Ausfertigung des Vergleichs ist der Arbeitgeberin am 24.09.2018 zugestellt worden.

2. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist der Vergleich auch hinreichend bestimmt und damit vollstreckbar.

a. Nach § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO findet die Zwangsvollstreckung aus Vergleichen statt, die zwischen den Parteien zur Beilegung eines Rechtsstreits geschlossen worden sind. Ein Prozessvergleich ist jedoch nur dann Vollstreckungstitel, wenn er einen vollstreckungsfähigen Inhalt hat. Fehlt es an einer hinreichenden Konkretisierung der den Schuldner treffenden Leistungspflicht, scheidet eine Vollstreckung aus. Die Vollstreckung aus einem Titel kann daher nur in den Fällen erfolgen, in denen hinreichend klar ist, welche konkrete Leistung von dem Schuldner gefordert wird. Ob der zur Vollstreckung anstehende Titel hinreichend bestimmt ist, ist unter Rückgriff auf die für das

Erkenntnisverfahren maßgebliche Regelung des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu bestimmen (BAG, Beschl. v. 14.02.2017 - 9 AZB 49/16).

Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben einem bestimmten Antrag auch eine bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs enthalten. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt, das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeiten auf den Beklagten abwälzt und schließlich eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (BAG, Urt. v. 02.08.2018 – 6 AZR 437/17).

b. Diesen Anforderungen genügt der zwischen den Beteiligten geschlossene Vergleich.

aa. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist der Vergleich nicht hinsichtlich des Zeitpunkts der Informationserteilung an den Betriebsrat unklar. Die Informationen haben vor dem Einsatz des Fremdpersonals zu erfolgen. Das ist ein Zeitraum, der ohne weiteres feststeht und durch den Zeitpunkt des Beginns des Einsatzes des Fremdmitarbeiters festgelegt wird.

Sofern vor Einsatz des externen Mitarbeiters noch nicht alle notwendigen Informationen vorliegen, hat die Information unverzüglich – also ohne schuldhaftes Zögern – nach dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung zu erfolgen. Auch dieser Zeitpunkt steht eindeutig fest und führt damit nicht zu einer Unbestimmtheit des Titels. Bleibt der Zeitpunkt der Kenntniserlangung in einem solchen Fall zwischen den Beteiligten streitig, ist dieser im Zwangsvollstreckungsverfahren zu klären. Entscheidend für die Bestimmtheit ist, dass die Arbeitgeberin weiß, ab welchem Zeitpunkt sie die vereinbarten Informationen geben muss. Darüber kann bei ihr keine Unklarheit bestehen.

bb. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist der Vergleich auch nicht deswegen zu unbestimmt, weil nicht klar sein soll, ob er sich auch auf die Fälle konzerninternen Mitarbeiterereinsatzes bezieht. Das Gegenteil ist richtig: Die Arbeitgeberin hat sich ausdrücklich zur Information über den Einsatz von Personen verpflichtet, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen. Damit ist eindeutig festgelegt, dass auch in Fällen des Einsatzes von Fremdpersonal aus einem anderen Konzernunternehmen der Betriebsrat zu informieren ist. Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin.

Für diese Auslegung spielt die von der Arbeitgeberin behauptete – vom Betriebsrat bestrittene – Regelungsabrede aus dem Jahr 2014 keine Rolle. Sollte diese existiert haben, wäre sie jedenfalls durch den zeitlich nachfolgenden Vergleich abgelöst, der die Frage der Informationspflicht bei Fremdarbeitereinsatz ersichtlich abschließend löst. Schließlich hatte sich die Arbeitgeberin auch im Erkenntnisverfahren bereits auf diese Abrede berufen. In Kenntnis dieses Umstands haben die Beteiligten dann den vorliegenden Vergleich geschlossen.

cc. Kein Streit besteht zwischen den Beteiligten darüber, dass der Personenkreis, über den der Betriebsrat zu informieren ist, nicht deswegen zu unbestimmt bezeichnet ist, weil auf den Zweck der Beschäftigung der externen Mitarbeiter für die Begründung der Informationspflicht abgestellt wird. Welche Mitarbeiter betroffen sind, ist ersichtlich beiden Seiten bewusst.

3. Die sofortige Beschwerde ist aber deswegen unbegründet, weil die Arbeitgeberin die ihr obliegenden Pflichten hinsichtlich der in den Anträgen genannten Personen bereits vor Antragstellung erfüllt hat. Eine Verpflichtung, zu der sie durch Erfüllung eines Zwangsgeldes anzuhalten wäre, besteht nicht (mehr).

a. § 888 ZPO dient der Durchsetzung eines Anspruchs auf Vornahme einer nicht vertretbaren Handlung. Zur Abwehr der Zwangsvollstreckung kann der Schuldner jederzeit die Handlung vornehmen und damit den zu vollstreckenden Anspruch erfüllen (Zöller, 31. Aufl., § 888, Rn. 13). Für die rechtzeitige Erfüllung des Anspruchs, um die

es dem Betriebsrat vorliegend geht, kann der Betriebsrat nicht nach § 888 ZPO vorgehen.

b. Der Betriebsrat hat seinen Zwangsgeldantrag damit begründet, dass er die ihm zu erteilenden Informationen zu spät erlangt hat. So heißt es im Schriftsatz vom 02.07.2019 (auf S.2, Bl 302 d.A.) ausdrücklich, zwar sei der Einsatz von Fremdkräften gemeldet worden, jedoch jeweils verspätet. Im Schriftsatz vom 18.04.2019 wird aus dem eingereichten Schriftverkehr deutlich, dass die Arbeitgeberin die von ihr geschuldeten Informationen jeweils deutlich nach dem Beginn des Einsatzes der jeweiligen Mitarbeiter erteilt hat.

Aus beiden Schriftsätzen und dem weiteren Vortrag wird deutlich, dass dem Betriebsrat – wenn auch verspätet – alle notwendigen Informationen vorlagen. Dann ist für die Festsetzung eines Zwangsgeldes kein Platz mehr.

c. Der Informationsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG bezieht sich auf den Einsatz einzelner konkreter Personen und kann daher von der Arbeitgeberin auch nur bezogen auf diese Personen erfüllt werden. Wenn der Betriebsrat die Arbeitgeberin wegen der verspäteten Erfüllung von Informationspflichten in Anspruch nehmen will, ist es ihm unbenommen, ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG gegen die Arbeitgeberin einzuleiten. Dort kann auch die rechtzeitige Erfüllung einer Informationspflicht oder das Unterlassen der verspäteten Informationserteilung zum Gegenstand eines Verfahrens und eines Vollstreckungstitels gemacht werden. Daran fehlt es hier. Der Betriebsrat hat im vorliegenden Verfahren ausdrücklich nur seinen allgemeinen Auskunftsanspruch geltend gemacht.

4. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

gez. ...