

## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Zwangsvollstreckung im Beschlussverfahren – Inhaltsbestimmung des Unterlassungstitels**

*Ein Betriebsrat wollte aus einem erwirkten arbeitsgerichtlichen Beschluss gegen die Arbeitgeberin vollstrecken. Das BAG entschied: Bei der Zwangsvollstreckung aus einem auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 BetrVG erwirkten Unterlassungstitel ist die konkret zu unterlassende Handlung durch Auslegung des zu vollstreckenden Titels zu bestimmen. (BAG, Beschluss vom 22.09.2025, Az. 8 AZB 6/25).*

#### **Der Sachverhalt**

Die Schuldnerin bzw. Arbeitgeberin ist ein großer kommunaler Klinikträger mit einem Betriebsrat für sämtliche Krankenhäuser, der aus 71 Mitgliedern besteht.

Das LAG hatte die Arbeitgeberin im Jahr 2019 verpflichtet, bestimmte Maßnahmen zu unterlassen. Sie durfte insbesondere bei der erstmaligen Erstellung von Monatsdienstplänen oder auch ohne Dienstpläne keine Arbeitsleistungen anordnen, vereinbaren oder deren Annahme dulden, ohne dass der Betriebsrat zuvor zugestimmt hat. Die Zustimmung musste sich sowohl auf die Anordnung, Vereinbarung oder Duldung der Arbeitsleistung als auch auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Verteilung auf die Wochentage und der Pausen beziehen. Ohne diese Zustimmung – oder einen sie ersetzenden Einigungsstellenspruch – durfte die Arbeitgeberin nicht handeln. Am 27.07.2023 hat der Betriebsrat die Festsetzung eines Ordnungsgeldes i.H.v. 389.000 € gegen die Arbeitgeberin beantragt. Diese habe in 389 Fällen Arbeitsleistungen angeordnet bzw. vereinbart oder geduldet, ohne seine Zustimmung einzuholen. Angemessen sei ein Ordnungsgeld von 1.000 € pro Verstoß, da die Arbeitgeberin es wiederholt versäumt habe, der Einigungsstelle zustimmungsfähige Dienstplanentwürfe vorzulegen. Fortlaufend komme es zu neuen Verstößen.

Nachdem das Arbeitsgericht zunächst ein Ordnungsgeld in Höhe von 388.000 € verhängt hatte, reduzierte das LAG auf die sofortige Beschwerde der Arbeitgeberin die Summe deutlich. Es setzte das

Ordnungsgeld auf 100 € pro Zuwiderhandlung fest. Insgesamt ergab sich damit ein Betrag von „nur“ 38.800 €.

Gegen den Beschluss des LAG erhoben beide Parteien Rechtsbeschwerde. Der Betriebsrat begehrte die Festsetzung des Ordnungsgeldes i.H.v. 388.000 €. Die Arbeitgeberin begehrte die vollständige Aufhebung der Entscheidung.

### **Die Entscheidung**

Die Rechtsbeschwerden beider Parteien weist das BAG als unbegründet zurück. Werde dem Arbeitgeber in einem Beschlussverfahren auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG aufgegeben, bestimmte Handlungen zu unterlassen, sei der genaue Inhalt des Unterlassungsgebots im Zwangsvollstreckungsverfahren durch die Auslegung des zu vollstreckenden Titels zu ermitteln. Ist dem Arbeitgeber aufgegeben, bezüglich seiner Beschäftigten die Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsleistungen zu unterlassen, sofern nicht der Betriebsrat zuvor zugestimmt habe, ergebe die Auslegung, dass nicht der jeweilige Dienstplan, sondern der einzelne im Dienstplan benannte Arbeitnehmer als Objekt des Unterlassungstitels gemeint sei. Das gelte auch, wenn der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG für Abteilungen mit mehreren Arbeitnehmern bezogen auf monatliche Dienstpläne einheitlich ausübe. Jede Zuweisung von Arbeitsleistungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrates stelle somit eine einzelne Verletzung dar. Für jede der Verletzungen könne ein Ordnungsgeld i.H.v. bis zu 10.000 € festgesetzt werden.

Bei der Festsetzung der Höhe des Ordnungsgeldes nach § 890 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG sei dessen doppelter Zweck zu berücksichtigen. Es diene einerseits dazu, künftige Zuwiderhandlungen zu verhindern, und stelle andererseits eine strafähnliche Sanktion für die Verletzung eines gerichtlichen Verbots dar. Entscheidend seien insbesondere

- Art, Umfang und Dauer des Verstoßes,
- der Verschuldensgrad,
- der Vorteil des Verletzers aus der Verletzungshandlung und
- die Gefährlichkeit der begangenen und möglicher künftiger Verletzungshandlungen für den Verletzten, hier den Betriebsrat.

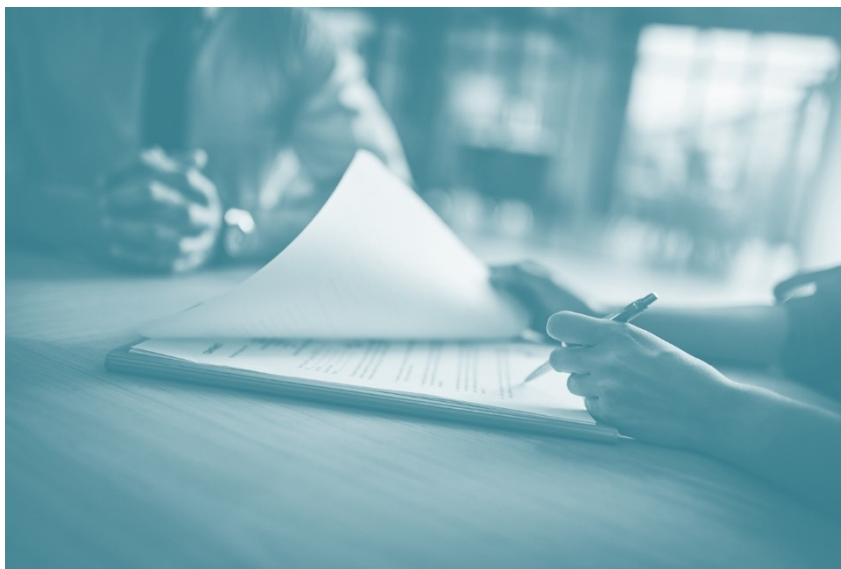
Es seien allerdings auch die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verletzers zu berücksichtigen.

### **Praxishinweis**

Die Häufung der Ordnungsgeldanträge zeigt, dass fortlaufende Verstöße gegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und dazu ergangene Unterlassungstitel teuer werden können. Sie führen auch zu einer dysfunktionalen Betriebsführung, weil die Beschäftigten in ständiger Ungewissheit über die geltenden Dienstpläne „leben“.

Den Betriebsparteien ist in einem solchen Fall eine Rahmenregelung anzuraten, die das Verfahren der Erstellung von Dienstplänen ausgestaltet. Erzwungen werden kann diese nicht; es kommt auf das Vermittlungsgeschick des/der Einigungsstellenvorsitzenden an.

Im Streitfall hatte die Arbeitgeberin fehlendes Verschulden geltend gemacht. Das kann sich nach dem BAG aber nicht schon daraus ergeben, dass die angerufene Einigungsstelle die Zustimmung des Betriebsrats zum fraglichen Dienstplan nicht ersetzt hat. Es sei nicht ersichtlich, dass das Einigungsstellenverfahren mit dem ernsthaften Willen fortgesetzt worden sei, einen geänderten Dienstplan zu beschließen. Das BAG lässt offen, ob ein Verschulden auszuschließen wäre, wenn sich ein Betriebsrat beharrlich allen Versuchen, einen akzeptablen Kompromiss zu erzielen, widersetzen würde. Solche Sachverhalte sind allerdings selten.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



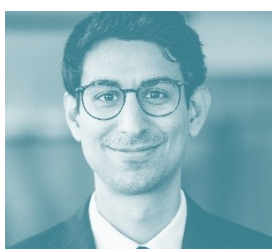
Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)