

Gericht: BAG 7. Senat
Entscheidungsdatum: 17.03.2010
Rechtskraft: ja
Aktenzeichen: 7 ABR 95/08
Dokumenttyp: Beschluss
Quelle:



Normen: § 253 Abs 2 Nr 2 ZPO, § 74 Abs 2 S 3 Halbs 1 BetrVG, § 74 Abs 2 S 3 Halbs 2 BetrVG, § 74 Abs 2 S 2 BetrVG, § 23 Abs 1 S 1 BetrVG ... mehr
Zitiervorschlag: BAG, Beschluss vom 17. März 2010 – 7 ABR 95/08 –, BAGE 133, 342-353

Parteilpolitische Betätigung - kein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat

Leitsatz

1. Von dem in § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG normierten Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb werden Äußerungen allgemeinerpolitischer Art ohne Bezug zu einer Partei nicht erfasst.(Rn.37)
2. Verstöße des Betriebsrats gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung begründen keinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.(Rn.24)

Orientierungssatz

1. Dem Arbeitgeber steht gegenüber dem Betriebsrat generell kein Unterlassungsanspruch zu (Aufgabe von BAG, Beschluss vom 22. Juli 1980 - 6 ABR 5/78 - und BAG, Beschluss vom 12. Juni 1986 - 6 ABR 67/84).(Rn.25)Er hat lediglich die Möglichkeit, bei einer groben Pflichtverletzung gemäß § 23 Abs 1 BetrVG die Auflösung des Betriebsrats zu beantragen oder im Beschlussverfahren die Zulässigkeit einer Maßnahme des Betriebsrats im Wege eines Feststellungsantrags klären zu lassen.(Rn.27)
2. Soll der Schuldner zur künftigen Unterlassung einzelner Handlungen verpflichtet werden (hier in Form eines Verbots von Äußerungen allgemeinerpolitischer Art), müssen diese so genau bezeichnet sein, dass kein Zweifel besteht, welche Handlungen im Einzelnen betroffen sind.(Rn.13)

Fundstellen

BAGE 133, 342-353 (Leitsatz und Gründe)
DB 2010, 1649-1652 (Leitsatz und Gründe)
ZTR 2010, 490-491 (red. Leitsatz und Gründe)
ZBVR online 2010, Nr 9, 10-13 (red. Leitsatz und Gründe)
NZA 2010, 1133-1137 (Leitsatz und Gründe, red. Leitsatz)
NJW 2010, 3322-3326 (Leitsatz und Gründe)
EzA § 74 BetrVG 2001 Nr 1 (Leitsatz und Gründe, red. Leitsatz)
AP Nr 12 zu § 74 BetrVG 1972 (Leitsatz und Gründe, red. Leitsatz)
ZfPR 2011, 5-7 (red. Leitsatz und Gründe)

DRsp VI(642) 327a-c (Leitsatz und Gründe, red. Leitsatz)

USK 2010-127 (red. Leitsatz und Gründe)

AiB 2011, 540-543 (Leitsatz und Gründe)

SAE 2011, 186-191 (Leitsatz und Gründe)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Lübeck, 15. April 2008, 3 BV 165/07, Beschluss

vorgehend Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 2. Kammer, 30. September 2008, 2 TaBV 25/08, Beschluss

Diese Entscheidung wird zitiert

Rechtsprechung

Vergleiche LArbG Berlin-Brandenburg 9. Kammer, 8. April 2011, 9 TaBV 2765/10

Vergleiche Landesarbeitsgericht Düsseldorf 17. Kammer, 14. Dezember 2010, 17 TaBV 12/10

Literaturnachweise

Bernhard Ulrici, jurisPR-ArbR 37/2010 Anm. 1 (Anmerkung)

Carsten Schuld, AiB 2011, 166-169 (Aufsatz)

Michael Kröll, AiB 2011, 543-544 (Anmerkung)

Tim Husemann, AP Nr 12 zu § 74 BetrVG 1972 (Anmerkung)

Jobst-Hubertus Bauer, ArbR 2010, 428 (Anmerkung)

... mehr

Zeitschriften

SteffenSchöne, SAE 2011, 184

Praxisreporte

Bernhard Ulrici, jurisPR-ArbR 37/2010 Anm. 1 (Anmerkung)

Kommentare

Hauck/Noftz, SGB

● Mushoff, § 177 SGB IX § 177 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

● Mushoff, § 94 SGB IX § 94 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung; III. Inhalt der Vorschrift im Einzelnen ; 7. Amtsdauer, Ausscheiden (§ 94 Abs. 7

Diese Entscheidung zitiert

Rechtsprechung

Aufgabe BAG 6. Senat, 12. Juni 1986, 6 ABR 67/84

Aufgabe BAG 6. Senat, 22. Juli 1980, 6 ABR 5/78

Tenor

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 30. September 2008 - 2 TaBV 25/08 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 30. September 2008 - 2 TaBV 25/08 - teilweise aufgehoben, soweit die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15. April 2008 - 3 BV 165/07 - zurückgewiesen wurde.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15. April 2008 - 3 BV 165/07 - auch insoweit abgeändert:

Die Anträge der Arbeitgeberin werden insgesamt abgewiesen.

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten über die Berechtigung des Betriebsrats zur Kundgabe politischer Äußerungen im Betrieb der Arbeitgeberin.
- 2 Die Arbeitgeberin stellt Bremsbeläge für Pkw, Lkw und Schienenfahrzeuge her. Sie gehört einem amerikanischen Konzern an, der ua. Rüstungsgüter produziert. Der in dem Betrieb der Arbeitgeberin bestehende Betriebsrat veröffentlichte am 15. April 2003 im Betrieb einen vom Europäischen Betriebsrat verfassten, mit „Nein zum Krieg“ überschriebenen, an alle Mitarbeiter der europäischen Standorte gerichteten Aufruf, sich dem Irak-Krieg zu widersetzen und den Präsidenten der Vereinigten Staaten aufzufordern, den Krieg zu beenden.
- 3 Mit Schreiben vom 23. April 2003 forderte die Arbeitgeberin den Betriebsrat auf, die Bekanntmachung von allen Informationsbrettern im Betrieb zu entfernen und Erklärungen gleichen oder ähnlichen Inhalts künftig zu unterlassen. Mit Aushang vom 24. April 2003 brachte der Betriebsrat den Mitarbeitern den Aufruf erneut zur Kenntnis und wies darauf hin, dass der Aufruf am 10. April 2003 vom Europäischen Betriebsrat und am 16. April 2003 vom Konzernbetriebsrat beschlossen worden sei. Entgegen ihrer Ankündigung im Schreiben vom 23. April 2003 leitete die Arbeitgeberin seinerzeit wegen dieser Vorgänge kein gerichtliches Verfahren ein.
- 4

Am 10. Oktober 2007 versandte der Betriebsrat über das Intranet der Arbeitgeberin an alle E-Mail-Nutzer im Betrieb folgende Information:

„Volksentscheid

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachfolgend geben wir Euch noch einmal Informationen unserer Gewerkschaft zum Thema „Volksentscheid“ bekannt.

Wir bitten um Beachtung der folgenden drei Seiten.

Wir bitten vor allem in Hamburg lebende Kolleginnen und Kollegen, sich an der kommenden Abstimmung spätestens am Sonntag zu beteiligen.“

- 5 Der Information beigefügt war ein an den Ersten Bürgermeister Ole von Beust gerichtetes Schreiben vom 9. Oktober 2007 der Hamburger Gewerkschaftsvorsitzenden im DGB, das sich ua. kritisch mit der Haltung des Bürgermeisters zum Thema Volksentscheid auseinandersetzt. Der Bekanntmachung des Betriebsrats ebenfalls beigefügt war ein Informationsblatt des Vereins „Mehr Demokratie e. V.“ nebst einer Erläuterung zur Teilnahme am Volksentscheid, die empfahl, mit „Ja“ zu stimmen. Diese Schriftstücke wurden auch

am Schwarzen Brett im Betrieb ausgehängt. Dem Volksentscheid lag das Bestreben von Bürgern zugrunde, in Hamburg verbindliche Volksabstimmungen einzuführen, was parteipolitisch umstritten war und von der CDU abgelehnt wurde.

- 6 Mit Schreiben vom 22. November 2007 forderte die Arbeitgeberin den Betriebsrat vergeblich auf, eine Unterlassungserklärung in Bezug auf künftige parteipolitische Äußerungen zu unterzeichnen.
- 7 Die Arbeitgeberin hat in dem am 6. Dezember 2007 eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe durch die Aufrufe zum Irak-Krieg und zum Volksentscheid in Hamburg gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb verstoßen. Es bestehe Grund zu der Annahme, dass er auch in Zukunft parteipolitische Äußerungen im Betrieb verbreiten werde. Der Begriff der parteipolitischen Betätigung in § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sei weit auszulegen und erfasse jedes Eintreten für oder gegen eine politische Richtung. Darunter fielen auch Stellungnahmen zu allgemeinpolitischen Themen.

8

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

1. a) dem Antragsgegner aufzugeben, betriebsöffentlich Äußerungen allgemeinpolitischen Inhalts zu unterlassen, insbesondere solche Äußerungen zu unterlassen, die Fragen des Irak-Kriegs oder sonstige kriegerische Auseinandersetzungen und Militäreinsätze sowie außenpolitische Vorgänge, Fragen der Auf- und Abrüstung, der Friedenssicherung und -schaffung, der Kommunal- und Landespolitik sowie der Bundespolitik betreffen,
- b) es künftig zu unterlassen, an die Mitarbeiter des Betriebes gerichtete politische Wahlempfehlungen oder Aufrufe zu politischen Wahlen oder Abstimmungen abzugeben und
- c) dem Antragsgegner aufzugeben, es zu unterlassen, Informationen, Äußerungen und Aufrufe der unter a) und b) dieses Antrages genannten Inhalte und Themen über das Intranet der Antragstellerin, das betriebliche Mitteilungsbrett des Antragsgegners, per Rundschreiben, E-Mail, Flugblatt oder in sonstiger Form den Arbeitnehmern im Betrieb zur Verfügung zu stellen oder sonst zur Kenntnis zu bringen,

hilfsweise,

2. a) dem Antragsgegner aufzugeben, im Betrieb der Antragstellerin Äußerungen zum Irak-Krieg zu unterlassen und es außerdem zu unterlassen, an die Mitarbeiter gerichtete politische Wahlempfehlungen oder Aufrufe zu politischen Wahlen oder Abstimmungen abzugeben und
- b) dem Antragsgegner aufzugeben, es zu unterlassen, Informationen, Äußerungen und Aufrufe zu den unter a) des Hilfsantrages genannten Themen über das Intranet der Antragstellerin, über das betriebliche Mitteilungsbrett des Antragsgegners, per Rundschreiben, E-Mail, Flugblatt oder in sonstiger Form den Arbeitnehmern des Betriebes zur Verfügung zu stellen oder sonst zur Kenntnis zu bringen,

höchst hilfsweise,

- 3. a) festzustellen, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, im Betrieb der Antragstellerin Äußerungen zum Irak-Krieg auszuhängen oder sonst zu veröffentlichen und den Mitarbeitern zugänglich zu machen und
 - b) festzustellen, dass der Antragsgegner nicht berechtigt ist, Mitarbeiter der Antragstellerin aufzufordern, an bevorstehenden politischen Wahlen oder Abstimmungen teilzunehmen.
- 9 Der Betriebsrat hat die Abweisung der Anträge beantragt. Er hat gemeint, der Hauptantrag zu 1.a) sei zu weit gefasst und mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. Im Übrigen seien die Anträge unbegründet. Er habe durch die beiden Aufrufe nicht gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb verstoßen. Das Gesetz untersage nicht jede politische Äußerung, sondern nur die parteipolitische Betätigung. Die Meinungen zum Irak-Krieg seien nicht parteipolitisch gebunden gewesen. Mit dem Aufruf zum Volksentscheid habe er lediglich um Teilnahme an der Abstimmung gebeten und den Abdruck eines Briefs führender Gewerkschaftsvorsitzender beigefügt. Der Aufruf zum Volksentscheid sei keine parteipolitische Aktivität gewesen.
- 10 Das Arbeitsgericht hat den Hauptanträgen mit der Modifikation stattgegeben, dass im Tenor zum Antrag zu 1.a) das Wort „allgemeinpolitisch“ durch das Wort „parteipolitisch“ ersetzt wurde. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluss unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen teilweise abgeändert und den Tenor zur Klarstellung dahingehend gefasst, dass dem Betriebsrat - unter Zurückweisung der Anträge im Übrigen - aufgegeben wurde, es künftig zu unterlassen, an die Mitarbeiter des Betriebs gerichtete Wahlempfehlungen abzugeben und Informationen, Äußerungen und Aufrufe hierzu über das Intranet der Arbeitgeberin, das betriebliche Mitteilungsbrett des Betriebsrats, per Rundschreiben, E-Mail, Flugblatt oder in sonstiger Form den Arbeitnehmern im Betrieb zur Verfügung zu stellen oder sonst zur Kenntnis zu geben. Mit ihren Rechtsbeschwerden begehren der Betriebsrat die vollständige Abweisung der Anträge und die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.
- 11 B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, diejenige des Betriebsrats ist begründet. Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist aufzuheben, soweit er die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen und die erstinstanzliche, den Anträgen der Arbeitgeberin stattgebende Entscheidung bestätigt hat. Die Anträge sind insgesamt abzuweisen. Sie sind teils unzulässig, im Übrigen unbegründet.
- 12 I. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag zu 1.a) zu Recht als unzulässig abgewiesen. Der Antrag ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- 13 1. Ein Unterlassungsantrag muss - bereits aus rechtsstaatlichen Gründen - eindeutig erkennen lassen, was vom Schuldner verlangt wird (BAG 22. September 2009 - 1 AZR 972/08 - Rn. 11, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 174 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 143). Soll der Schuldner zur künftigen Unterlassung einzelner Handlungen verpflichtet werden, müssen diese so genau bezeichnet sein, dass kein Zweifel besteht, welche Handlungen im Einzelnen betroffen sind (BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II A der Gründe, BAGE 76, 364). Für den Schuldner muss aufgrund des Unterlassungstitels erkennbar sein, welche Handlungen oder Äußerungen er künftig zu unterlassen hat, um

sich rechtmäßig verhalten zu können (BAG 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 106, 188).

- 14 2. Diesen Anforderungen genügt der Hauptantrag zu 1.a) nicht. Die Arbeitgeberin verfolgt den Antrag nicht mehr mit dem erstinstanzlichen Wortlaut, sondern mit der vom Arbeitsgericht modifizierten Tenorierung. Danach soll dem Betriebsrat untersagt werden, betriebsöffentlich Äußerungen parteipolitischen Inhalts abzugeben. Der Begriff „partei-politisch“ ist für den begehrten Unterlassungstitel nicht hinreichend bestimmt. Der Inhalt dieses Begriffs ist zwischen den Beteiligten gerade streitig. Der Betriebsrat meint, hierunter fielen nur Äußerungen für oder gegen eine Partei iSd. Parteiengesetzes. Dagegen versteht die Arbeitgeberin hierunter auch Äußerungen allgemeinpolitischer Art. Die im Antrag zu 1.a) im Anschluss an das Wort „insbesondere“ vorgenommenen Konkretisierungen zum möglichen Inhalt der zu unterlassenden Erklärungen könnten zwar die Annahme nahelegen, dass hiermit alle Äußerungen gemeint sein sollen, die irgendeinen politischen Inhalt haben. Denn der Betriebsrat soll danach nicht nur Äußerungen zu Fragen des Irak-Kriegs oder sonstigen kriegerischen Auseinandersetzungen und Militäreinsätzen sowie zu außenpolitischen Vorgängen und Fragen der Auf- und Abrüstung, der Friedenssicherung und -schaffung unterlassen, sondern - ohne jede Einschränkung - auch Äußerungen zur Kommunal-, Landes- und Bundespolitik. Dieses Begehren könnte im Sinne eines dem Bestimmtheitsgebot genügenden Globalantrags verstanden werden, der darauf gerichtet ist, dem Betriebsrat politische Äußerungen jeglicher Art im Betrieb zu untersagen. Davon wären allerdings auch Äußerungen tarifpolitischer, sozialpolitischer und umweltpolitischer Art erfasst, die nach § 74 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG zulässig sind, wenn sie den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Auf Äußerungen diesen Inhalts soll sich das Unterlassungsbegehren nach dem ausdrücklichen Vorbringen der Arbeitgeberin jedoch nicht beziehen. Es ist deshalb unklar, welche konkreten Äußerungen von dem mit dem Hauptantrag zu 1.a) verfolgten Unterlassungsbegehren erfasst werden sollen. Für den Betriebsrat wäre im Falle einer Tenorierung entsprechend dem Antrag zu 1.a) nicht erkennbar, welche Äußerungen er sich künftig zu enthalten hat und welche Äußerungen er abgeben darf, ohne sich rechtswidrig zu verhalten.
- 15 II. Die Hauptanträge zu 1.b) und 1.c) sowie die Hilfsanträge zu 2.a) und 2.b) sind teils unzulässig, im Übrigen unbegründet.
- 16 1. Der Hauptantrag zu 1.b) ist zulässig. Er bedarf allerdings der Auslegung.
- 17 a) Der Antrag ist darauf gerichtet, dem Betriebsrat zu untersagen, an die Mitarbeiter des Betriebs gerichtete politische Wahlempfehlungen oder Aufrufe zu politischen Wahlen oder Abstimmungen abzugeben. Dieses Begehren ist unter Berücksichtigung der Bekanntmachung des Betriebsrats zum Volksentscheid auszulegen, die den Antrag veranlasst hat. Mit dieser Bekanntmachung hat der Betriebsrat die in Hamburg wohnenden Mitarbeiter aufgefordert, sich an der Abstimmung zu beteiligen. Außerdem hat er der Bekanntmachung ua. Schriftstücke des „Mehr-Demokratie e.V.“ beigefügt, die empfehlen, bei dem Volksentscheid mit „Ja“ zu stimmen. Der Antrag zu 1.b) ist daher so zu verstehen, dass mit seinem ersten Teil dem Betriebsrat untersagt werden soll, den Mitarbeitern bei politischen Wahlen und anderen politischen Abstimmungen Empfehlungen zum Gebrauch ihres Stimmrechts zu machen. Der zweite Teil des Antrags zielt darauf ab, es dem Betriebsrat zu untersagen, die Mitarbeiter des Betriebs aufzufordern, sich überhaupt an politischen Wahlen oder Abstimmungen zu beteiligen.

- 18 b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für den Betriebsrat ist erkennbar, was von ihm verlangt wird. Er soll sich jeglicher Einflussnahme auf das Abstimmungsverhalten der Mitarbeiter des Betriebs bei politischen Wahlen und Abstimmungen und jeglicher Aufforderung zur Beteiligung an politischen Wahlen und Abstimmungen enthalten.
- 19 2. Der Hauptantrag zu 1.c), mit welchem dem Betriebsrat untersagt werden soll, Informationen und Aufrufe der in den Anträgen zu 1.a) und 1.b) genannten Inhalte und Themen über das Intranet der Arbeitgeberin, das betriebliche Mitteilungsbrett, per Rundschreiben, E-Mail, Flugblatt oder in sonstiger Form den Arbeitnehmern im Betrieb zur Kenntnis zu bringen, ist - soweit er die im Antrag zu 1.a) genannten Inhalte und Themen betrifft - ebenso wie der Antrag zu 1.a) mangels hinreichender Bestimmtheit iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig. Soweit er sich auf die im Hauptantrag zu 1.b) genannten Inhalte und Themen bezieht, ist er - ebenso wie der Antrag zu 1.b) - zulässig.
- 20 3. Der Hilfsantrag zu 2.a) ist zulässig, bedarf aber ebenfalls der Auslegung.
- 21 a) Der Hilfsantrag zu 2.a) enthält nur insoweit einen hilfsweise zur Entscheidung gestellten Sachantrag, als die Arbeitgeberin verlangt, dem Betriebsrat Äußerungen zum Irak-Krieg im Betrieb zu untersagen. Soweit dem Betriebsrat aufgegeben werden soll, es zu unterlassen, an die Mitarbeiter gerichtete politische Wahlempfehlungen oder Aufrufe zu politischen Wahlen oder Abstimmungen abzugeben, enthält der Antrag kein eigenständiges Begehren, da er insoweit mit dem Hauptantrag zu 1.b) identisch ist.
- 22 b) Soweit dem Betriebsrat untersagt werden soll, im Betrieb Äußerungen zum Irak-Krieg abzugeben, ist der Antrag zu 2.a) zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Für ihn besteht auch das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Der Irak-Krieg ist zwar seit Mai 2003 beendet, so dass nicht ohne Weiteres angenommen werden kann, dass der Betriebsrat künftig Äußerungen zu diesem Ereignis abgeben wird. Der Unterlassungsantrag bedarf aber als Leistungsantrag nicht der Darlegung eines besonderen Rechtsschutzinteresses. Das mögliche Erfordernis einer Wiederholungsgefahr ist kein Element der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit des Antrags (*BAG 15. Mai 2007 - 1 ABR 32/06 - Rn. 26, BAGE 122, 280*).
- 23 4. Der Hilfsantrag zu 2.b) betrifft - wie der Hilfsantrag zu 2.a) - ausschließlich die Unterlassung von Äußerungen zum Irak-Krieg. Er ist aus denselben Gründen zulässig wie der Hilfsantrag zu 2.a).
- 24 5. Die sämtlich auf Unterlassung gerichteten Anträge zu 1.b), 1.c), 2.a) und 2.b) sind, soweit sie zulässig sind, unbegründet. Hinsichtlich dieser Anträge kann dahinstehen, ob und ggf. durch welche Äußerungen der Betriebsrat gegen das in § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG normierte Verbot parteipolitischer Betätigung verstoßen hat. Die Verletzung des parteipolitischen Neutralitätsgebots durch den Betriebsrat begründet keinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.
- 25 a) Das Bundesarbeitsgericht hat bislang angenommen, aus dem in § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG normierten Unterlassungsgebot ergebe sich ein entsprechender Unterlassungsanspruch. Der Arbeitgeber sei bei Verstößen des Betriebsrats gegen die ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflichten nicht allein auf die Möglichkeiten nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwiesen. § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG enthalte vielmehr einen eigenständigen Unterlassungsanspruch, der unabhängig neben § 23 Abs. 1 BetrVG

bestehe (BAG 22. Juli 1980 - 6 ABR 5/78 - zu II 2 der Gründe, BAGE 34, 75). Auch bei einem Verstoß gegen das Verbot der parteipolitischen Betätigung nach § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG hat das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitgeber einen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Betriebsrat zuerkannt (12. Juni 1986 - 6 ABR 67/84 - AP BetrVG 1972 § 74 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 74 Nr. 7). An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht fest. § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG begründet keinen gerichtlich durchsetzbaren Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat. Das ergibt die am Wortlaut, dem gesetzlichen Gesamtzusammenhang sowie am Sinn und Zweck orientierte Auslegung der Vorschrift. Die materiell-rechtlichen und verfahrensrechtlichen Rechte des Arbeitgebers werden hierdurch nicht verkürzt.

- 26 aa) Bereits nach dem Wortlaut folgt aus § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG allein kein Unterlassungsanspruch. Nach der Bestimmung haben der Betriebsrat und der Arbeitgeber jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen. Die Vorschrift begründet damit zwar eine Verpflichtung der Betriebsparteien zu parteipolitischer Neutralität im Betrieb. Sie bestimmt aber weder, dass bei Verstößen gegen diese Verpflichtung Unterlassung verlangt werden kann, noch lässt sich der Regelung entnehmen, wer Inhaber eines Unterlassungsanspruchs sein könnte. Damit unterscheidet sich die Vorschrift von anderen Bestimmungen, die Unterlassungsansprüche normieren, wie zB § 862 Abs. 1 BGB oder § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB, und hierzu den Anspruchsinhaber ausdrücklich nennen. Jedenfalls seinem Wortlaut nach folgt allein aus § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht die Aktivlegitimation einer Person oder Stelle, die berechtigt wäre, das Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb gerichtlich durchzusetzen.
- 27 bb) Gegen einen auf § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gestützten Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat sprechen vor allem der systematische Gesamtzusammenhang und die Konzeption, die § 23 BetrVG für die „Verletzung gesetzlicher Pflichten“ durch die Betriebsparteien vorsieht. § 23 Abs. 3 BetrVG normiert bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Dagegen regelt die Vorschrift einen entsprechenden Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers bei groben Pflichtverletzungen durch den Betriebsrat gerade nicht. Derartige Pflichtverletzungen begründen vielmehr nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ua. für den Arbeitgeber das Recht, die Auflösung des Betriebsrats zu beantragen. Die bei Pflichtverletzungen der beiden Betriebsparteien verschiedenen Rechtsfolgen entsprechen den unterschiedlichen rechtlichen Eigenschaften von Arbeitgeber und Betriebsrat. Die für den Betriebsrat in § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorgesehene Auflösung - mit anschließender Neuwahl - kommt für den Arbeitgeber nicht in Betracht. Ihm gegenüber ist der in § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG normierte Unterlassungsanspruch des Betriebsrats verbunden mit der in § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 BetrVG geregelten Vollstreckung die sachgerechte Lösung. Dagegen ergibt ein gegen den Betriebsrat gerichteter Unterlassungsanspruch vollstreckungsrechtlich keinen Sinn. Da der Betriebsrat vermögenslos ist, kommt ihm gegenüber eine Androhung, Festsetzung oder Vollstreckung von Ordnungsgeld nicht in Betracht. Das Gesetzeskonzept des § 23 BetrVG sieht deshalb einen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat nicht vor. Der vom Bundesarbeitsgericht außerhalb des § 23 Abs. 3 BetrVG zur Sicherung bestimmter Mitbestimmungsrechte anerkannte allgemeine Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (vgl. *grundlegend* 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364) gebietet es nicht, auch dem Arbeitgeber einen Unterlassungsanspruch gegen den Betriebsrat zuzubilligen. Anders als ein Unterlassungsanspruch des Arbeitge-

bers entspricht der - weitere - Unterlassungsanspruch des Betriebsrats dem strukturellen Konzept des § 23 BetrVG.

- 28 cc) Sinn und Zweck des § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gebieten keinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat. Die Einhaltung des parteipolitischen Neutralitätsgebots durch den Betriebsrat würde durch einen Unterlassungsanspruch nicht gewährleistet, da ein Unterlassungstitel gegen den Betriebsrat wegen dessen Vermögenslosigkeit nicht vollstreckbar wäre.
- 29 dd) Die Rechte des Arbeitgebers werden hierdurch nicht verkürzt. Bei groben Verstößen des Betriebsrats gegen seine Pflicht zur parteipolitischen Neutralität kann der Arbeitgeber gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dessen Auflösung beantragen. Im Übrigen hat er bei Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit einer bestimmten Betätigung des Betriebsrats die Möglichkeit, deren Zulässigkeit unter den Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO im Wege eines Feststellungsantrags klären zu lassen. Einer entsprechenden gerichtlichen Feststellung kommt im Ergebnis die gleiche Wirkung zu wie einem Unterlassungstitel, da auch dieser gegenüber dem Betriebsrat nicht vollstreckbar wäre. Die gerichtliche Feststellung der fehlenden Berechtigung des Betriebsrats zu einem bestimmten Verhalten ist bei einer späteren gleichartigen Pflichtverletzung von erheblicher Bedeutung für einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 BetrVG. Die Missachtung der gerichtlichen Feststellung kann dazu führen, dass ein erneutes gleichartiges Verhalten als grob pflichtwidrig anzusehen ist.
- 30 b) Danach sind die Anträge zu 1.b), 1.c), 2.a) und 2.b), soweit sie zulässig sind, unbegründet. Mit diesen Anträgen begehrt die Arbeitgeberin vom Betriebsrat die Unterlassung politischer Äußerungen und deren Verbreitung im Betrieb. Hierauf besteht nach § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG kein Anspruch.
- 31 III. Die auf Feststellung gerichteten Höchsthilfsanträge zu 3.a) und 3.b) sind ebenfalls abzuweisen.
- 32 1. Der Antrag zu 3.a), mit dem die Arbeitgeberin die Feststellung verlangt, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, in ihrem Betrieb Äußerungen zum Irak-Krieg abzugeben, ist unzulässig. Dem Antrag fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche, von der Arbeitgeberin darzulegende rechtliche Interesse an der entsprechenden alsbaldigen gerichtlichen Feststellung. Die Arbeitgeberin hat nicht behauptet, dass künftig mit weiteren Äußerungen des Betriebsrats zu dem seit Jahren beendeten Irak-Krieg gerechnet werden muss. Das vergangenheitsbezogene Interesse der Arbeitgeberin zu erfahren, ob der Betriebsrat im Jahr 2003 berechtigt war, sich im Betrieb zum Irak-Krieg zu äußern, genügt den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO nicht. Die Beantwortung dieser Frage liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, zu der die Gerichte für Arbeitsachen nicht berufen sind(vgl. BAG 28. April 2009 - 1 ABR 7/08 - Rn. 10, 11 mwN, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 99).
- 33 2. Der Antrag zu 3.b), mit dem die Arbeitgeberin die Feststellung begehrt, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, Mitarbeiter aufzufordern, an bevorstehenden politischen Wahlen oder Abstimmungen teilzunehmen, ist zulässig, aber unbegründet.
- 34 a) Der Antrag zu 3.b) ist zulässig. Er ist hinreichend bestimmt. Anders als der Hauptantrag zu 1.b) und der Hilfsantrag zu 2.a) erstreckt sich dieser Antrag nicht auf die fehlende Berechtigung des Betriebsrats zur Abgabe von Wahlempfehlungen an die Mitarbeiter, sondern ist auf die Feststellung der Unzulässigkeit des an die Mitarbeiter gerichteten

Aufrufs zur Teilnahme an politischen Wahlen und Abstimmungen beschränkt. An der begehrteten Feststellung besteht ein rechtliches Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, da der Betriebsrat Mitarbeiter des Betriebs zur Teilnahme an der Abstimmung zum Volksentscheidung in Hamburg aufgerufen hat, er sich hierzu als berechtigt ansieht und deshalb nicht auszuschließen ist, dass er sich künftig in vergleichbarer Weise betätigen wird.

- 35 b) Der Antrag zu 3.b) ist unbegründet. Allein der an die Mitarbeiter des Betriebs gerichtete Aufruf, sich an bevorstehenden politischen Wahlen und Abstimmungen zu beteiligen, ist keine nach § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG unzulässige parteipolitische Betätigung.
- 36 aa) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Begriff der parteipolitischen Betätigung in § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG weit auszulegen (vgl. etwa 12. Juni 1986 - 6 ABR 67/84 - zu II 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 74 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 74 Nr. 7). Danach ist dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber jede Betätigung für oder gegen eine politische Partei verboten. Hierbei braucht es sich nicht um eine Partei iSv. Art. 21 GG und des Parteiengesetzes zu handeln. Es genügt vielmehr eine politische Gruppierung, für die geworben oder die unterstützt wird. Nach der bisherigen Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wird von dem Verbot auch das Eintreten für oder gegen eine bestimmte politische Richtung erfasst (12. Juni 1986 - 6 ABR 67/84 - zu II 2 b der Gründe, aaO). Dem Betriebsrat ist danach in erster Linie die unmittelbare Betätigung für eine Vereinigung durch Verbreitung von politischen Zeitungen, Druckschriften, Anschlägen oder Flugblättern verboten. Außerdem werden hiernach von dem Verbot auch das Abhalten von politischen Abstimmungen oder Umfragen im Betrieb sowie politische Stellungnahmen zu außerbetrieblichen Maßnahmen und Ereignissen erfasst. Nach der bisherigen Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Trennung in eine zulässige allgemeinpolitische Betätigung und in eine verbotene parteipolitische Betätigung nicht möglich (12. Juni 1986 - 6 ABR 67/84 - zu II 2 c der Gründe, aaO).
- 37 bb) Für den Streitfall kann offenbleiben, ob daran festzuhalten ist, dass schon das Eintreten für oder gegen eine bestimmte politische Richtung unabhängig von einem konkreten Bezug zu einer politischen Partei unter das Verbot der parteipolitischen Betätigung fällt. Jedenfalls erfasst das Verbot nicht jede Äußerung allgemeinpolitischen Inhalts. Äußerungen allgemeinpolitischer Art, die eine politische Partei, Gruppierung oder Richtung weder unterstützen noch sich gegen sie wenden, fallen nicht unter das Verbot des § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Vorschrift unter Berücksichtigung des Wertgehalts von Art. 5 Abs. 1 GG sowie aus Sinn und Zweck des Neutralitätsgebots.
- 38 (1) Nach dem Gesetzeswortlaut ist dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber nicht jede „politische“ Betätigung, sondern jede „parteipolitische“ Betätigung untersagt. Diese Wortwahl spricht dafür, dass von dem Verbot nur die Betätigung für oder gegen eine politische Partei erfasst wird. Dies wird dadurch bestätigt, dass das Betriebsverfassungsgesetz in § 75 Abs. 1 BetrVG den Begriff der politischen Betätigung und in § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG den Begriff der politischen Bestimmung verwendet. Das Betriebsverfassungsgesetz differenziert daher erkennbar zwischen den Begriffen „politisch“ und „parteipolitisch“. Wenn der Gesetzgeber dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat jede politische Betätigung, also auch eine solche allgemeinpolitischer Art ohne Bezug zu einer Partei, hätte untersagen wollen, hätte es nahegelegen, dies im Wortlaut der Vorschrift zum Ausdruck zu bringen. Der Gesetzeswortlaut spricht daher für ein engeres Verständnis des Verbots.

39 (2) Dies ist auch wegen des grundrechtseinschränkenden Charakters der Vorschrift geboten. Die Regelung in § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG begrenzt das durch Art. 5 Abs. 1 GG garantierte Grundrecht auf freie Meinungsäußerung. Dabei kann dahinstehen, ob der Betriebsrat als Gremium Träger des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 1 GG sein kann. Denn das in § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG normierte Verbot richtet sich auch an die Mitglieder des Betriebsrats, die Grundrechtsträger sind (*BVerfG 28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - zu B II 1 der Gründe, BVerfGE 42, 133*). Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung findet allerdings seine Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze. Dazu gehört § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Bei der Anwendung der Vorschrift muss der besondere Wertehalt des Art. 5 Abs. 1 GG gewahrt bleiben. Deshalb muss die Norm unter Berücksichtigung der Bedeutung des Grundrechts ausgelegt und dementsprechend in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden (*BVerfG 28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - zu B II 2 der Gründe, aaO; 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - zu II 2 a bb der Gründe mwN, AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 24 = EZA BGB § 611 Abmahnung Nr. 40*).

40 (3) Für die Auslegung, nach der von § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG Äußerungen allgemeiner politischer Art ohne Bezug zu einer politischen Partei nicht erfasst werden, sprechen auch Sinn und Zweck des parteipolitischen Neutralitätsgebots. Dieses dient der Gewährleistung des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit im Betrieb (*BT-Drucks. VI/2729 S. 10*). § 74 Abs. 2 BetrVG unterscheidet ausdrücklich zwischen parteipolitischen Betätigungen und anderen Betätigungen. Parteipolitische Betätigungen sind dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat nach § 74 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 1 BetrVG generell untersagt, ohne dass es darauf ankäme, ob aufgrund der Betätigung eine konkrete Gefährdung des Betriebsfriedens zu befürchten ist. Andere als parteipolitische Betätigungen unterwirft der Gesetzgeber ausdrücklich geringeren Beschränkungen (*vgl. BVerfG 28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - zu B II 1 der Gründe, BVerfGE 42, 133*). Diese haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat nach § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nur dann zu unterlassen, wenn durch sie der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Bei Betätigungen parteipolitischer Art unterstellt das Gesetz - anders als bei sonstigen Betätigungen - stets eine Gefährdung des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit im Betrieb. Dies beruht ersichtlich auf der Erwägung, dass das Eintreten für oder gegen eine politische Partei in besonderem Maße geeignet ist, zu Streitigkeiten innerhalb der Belegschaft zu führen und sich nachteilig auf das Betriebsklima und die Zusammenarbeit auszuwirken. Eine Gefahr der Polarisierung der Belegschaft besteht bei Äußerungen allgemeiner politischer Art ohne Bezug zu einer bestimmten politischen Partei nicht in gleicher Weise.

41

cc) Hiernach verstößt allein der an die Mitarbeiter gerichtete Aufruf des Betriebsrats, sich an einer bevorstehenden politischen Abstimmung oder Wahl zu beteiligen, nicht gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung. Mit einem solchen Aufruf tritt der Betriebsrat weder für noch gegen eine politische Partei, Gruppierung oder Richtung ein.

Lin-
senmaier

Gräfl

Schmidt

Bea

Willms

