

Betriebs Berater

33 | 2017

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... **Datenschutz ... IFRS ... Unternehmensnachfolge ...** 14.8.2017 | 72. Jg.
Seiten 1857–1920

DIE ERSTE SEITE

Dr. Dimitri Slobodenjuk, LL.M., RA

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser? – Verschärfung der Außenwirtschaftsverordnung

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Stefan Weidert, LL.M., RA, und **Dr. Manuel Klar**, RA

Datenschutz und Werbung – gegenwärtige Rechtslage und Änderungen durch die Datenschutz-Grundverordnung | 1858

Kerstin Oesterreich, RAin

Der Kartellschaden im Zivilprozess vor und nach der 9. GWB-Novelle – Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast | 1865

STEUERRECHT

Dr. Manfred Reich, RA/FAErbR/StB

Der Koordinierte Ländererlass vom 22.6.2017 zur Unternehmenserbschaftsteuer | 1879

Carolin Selig-Kraft, LL.M., und **Ulrich Beeger**, LL.M., RA

Steuerliche Fallstricke bei der Restrukturierung von Gesellschafter-Geschäftsführer-Pensionszusagen (Teil 3) – Zukunftsfähige Neueinrichtung einer Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung | 1885

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Jens Berger, **Adrian Geisel** und **Christine Schmidt**

Wechselwirkungen zwischen den neuen Vorschriften zu Leasingvereinbarungen, Erlösrealisierung und Wertminderung nach IFRS | 1899

ARBEITSRECHT

Tobias Grambow, RA/FAArbR

Einstweiliger Rechtsschutz im Betriebsverfassungsrecht | 1909

Tobias Grambow, RA/FAArbR

Einstweiliger Rechtsschutz im Betriebsverfassungsrecht

Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über aktuelle Rechtsfragen und gesetzliche Unzulänglichkeiten im Zusammenhang mit einstweiligen Verfügungen im Beschlussverfahren. Der Komplex einstweiliger Verfügungen im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen wird in einem demnächst erscheinenden, separaten Beitrag besprochen werden.

I. Einführung

Das Betriebsverfassungsrecht gewährt dem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat sowie den weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Organen (z. B. Wahlvorstand, Jugend- und Auszubildendenvertretung etc.) zahlreiche Einflussmöglichkeiten auf unternehmerische Entscheidungen und betriebliche Abläufe. Diese reichen von Informationsrechten über Beratungs- und Anhörungsrechte bis hin zu einer zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Die Mitbestimmungsrechte werden dabei flankiert und verstärkt durch Initiativrechte des Betriebsrats. Zu den Möglichkeiten des Betriebsrats, seine Rechte durchzusetzen, wie zu den Rechten des Arbeitgebers, Handlungen des Betriebsrats zu unterbinden oder Maßnahmen auch ohne oder entgegen einer verweigerten notwendigen Zustimmung des Betriebsrats durchzuführen, enthält das Betriebsverfassungsgesetz allenfalls rudimentäre Regelungen. Es obliegt der Rechtsprechung und Literatur diese Unzulänglichkeiten, die für das betriebliche Miteinander sehr wichtig sind, zu beheben. Hierzu zählt auch die Möglichkeit des einstweiligen Rechtsschutzes, der nach wie vor erhebliche Unklarheiten und Unzulänglichkeiten aufweist. Die Situationen, in denen einstweiliger Rechtsschutz für den Betriebsrat, den Wahlvorstand und den Arbeitgeber in Betracht kommen, sind mannigfaltig.

II. Grundlagen

1. Arten einstweiliger Verfügungen

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren sind einstweilige Verfügungen ausdrücklich zulässig, wie sich aus § 85 Abs. 2 ArbGG ergibt. Soweit diese Vorschrift keine eigenen Regelungen aufstellt, gelten die Vorschriften der ZPO zu einstweiligen Verfügungen, mithin insb. die §§ 935 ff. ZPO. Dort wird vom Grundsatz her unterschieden zwischen einer Sicherungsverfügung, geregelt in § 935 ZPO, und einer Regelungsverfügung, § 940 ZPO. Daneben haben sich weitere Sonderfälle einstweiliger Verfügungen etabliert. So besteht die Möglichkeit einer Leistungsverfügung („Befriedigungsverfügung“).¹ Nach wie vor umstritten ist die rechtliche Einordnung der Leistungsverfügung als besondere Form der Regelungsverfügung oder als eigene Verfügungsart. Die in der Praxis häufige Unterlassungsverfügung ist keine besondere Form der Leistungsverfügung. Sie hat abwehrenden Charakter und kann sowohl Sicherungs- als auch Regelungsverfügung sein.² Zum

Teil wird endlich auch eine Feststellungsverfügung für zulässig bzw. sogar erforderlich gehalten.³ Auf die einzelnen Verfügungsarten wird nachfolgend – so erforderlich – näher einzugehen sein.

2. Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund

Ein begründeter Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung setzt das Bestehen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes voraus. Verfügungsanspruch ist dabei im Falle einer Sicherungsverfügung das subjektive Recht des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrats, das es zu sichern gilt.⁴ Eine Sicherungsverfügung gemäß § 935 ZPO setzt also das Bestehen eines Anspruchs im Sinne des § 194 BGB voraus.⁵ Im Falle der Regelungsverfügung gemäß § 940 ZPO tritt an die Stelle des subjektiven Rechts das zu regelnde Rechtsverhältnis. Ferner bedarf es stets eines Verfügungsgrundes. Für den Erlass einer Sicherungsverfügung ist entscheidend, ob zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des subjektiven Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Verfügungsgrund einer Regelungsverfügung ist die dringende Notwendigkeit einer vorläufigen Regelung, insb. zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder Verhinderung einer drohenden Gefahr. Der Gläubiger muss also darlegen, dass er auf die vorläufige Regelung dringend angewiesen ist.

III. Möglichkeiten des einstweiligen Rechtsschutzes für Betriebsräte

1. Allgemeine Zulässigkeitsfragen

Für den Erlass einer einstweiligen Verfügung müssen zunächst die allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzungen erfüllt sein. Zuständig für Verfahren aus dem Betriebsverfassungsrecht sind die Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren, § 2a BetrVG. Dem Antrag des Betriebsrats muss ein ordnungsgemäß zustande gekommener Betriebsratsbeschluss zugrunde liegen. Der Betriebsrat muss sich eines Rechtsschutzbedürfnisses berufen können. Hieran kann es fehlen, wenn er den Arbeitgeber nicht vor Antragsstellung zur Erfüllung/Unterlassung/Beseitigung auffordert.

2. Einstweiliger Rechtsschutz zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat hat in diversen Konstellationen das Recht mitzubestimmen. Eine solche zwingende Mitbestimmung sieht zunächst § 87

¹ *Vollkommer*, in: Zöller, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 940, Rn. 6.

² *Vollkommer*, in: Zöller, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 940, Rn. 1.

³ Ausführlich hierzu: *Vogg*, NJW 1993, 1357.

⁴ *Vollkommer*, in: Zöller, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 935, Rn. 6.

⁵ *Hartmann*, Einstweiliger Rechtsschutz zur Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, 1995, S. 22 f.; a. A. offenbar LAG Berlin-Brandenburg, 22.3.2016 – 11 TaBVgA 374/16 & 469/16.

Abs. 1 BetrVG in sozialen Angelegenheiten vor. Daneben sieht das BetrVG eine zwingende Mitbestimmung u. a. vor bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG), betrieblichen Bildungsmaßnahmen (§ 98 Abs. 1 BetrVG), der Gestaltung von Personalfragebögen (§ 94 BetrVG) etc. Ferner ist der Betriebsrat bei personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99 ff. BetrVG) und bei geplanten Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG) zu beteiligen.

a) Einstweiliger Rechtsschutz in sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG

aa) Verfügungsanspruch

Aus der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats ergibt sich für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den Betriebsrat über eine geplante Maßnahme zu informieren und diese mit ihm zu beraten, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch. Der Spruch ersetzt die fehlende Einigung. Zuvor hat jedoch auch die Einigungsstelle eine einvernehmliche Lösung zu versuchen. Die Gerichte für Arbeitssachen haben demgemäß keine Regelungskompetenz, mitbestimmungspflichtige Sachverhalte zu regeln.⁶ Zuständig ist im Falle der ausbleibenden Einigung der Betriebsparteien die Einigungsstelle. Zur Sicherung und Durchsetzung der Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten kommen allerdings Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche⁷ gegen den Arbeitgeber in Betracht, der Mitbestimmung unterliegende Maßnahmen ohne Zustimmung/Beteiligung des Betriebsrats zu unterlassen bzw. vorgenommene Maßnahmen aufzuheben. Im Falle grober Verstöße gegen das BetrVG normiert § 23 Abs. 3 BetrVG einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber. Nachdem das BAG zunächst unter Hinweis auf diesen gesetzlich geregelten Unterlassungsanspruch einen weitergehenden Anspruch auf Unterlassung einer mitbestimmungswidrigen Maßnahme abgelehnt hat,⁸ bejaht es seit 1994 einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Verstößen des Arbeitgebers gegen zwingende Mitbestimmungsrechte.⁹ Das BAG führt an, dass es zwar fraglich erscheine, einen Unterlassungsanspruch als selbständigen Nebenleistungsanspruch unmittelbar aus § 87 BetrVG abzuleiten. Dazu müssten sich die Mitbestimmungsrechte als Ansprüche des Betriebsrats gemäß § 194 Abs. 1 BGB darstellen. Ein Anspruch ist danach das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen. Aus einer anspruchsbegründenden Norm muss der Berechtigte etwas fordern oder verlangen können, oder der Andere muss verpflichtet sein, etwas zu tun oder er muss etwas erbringen.¹⁰ Die Vorschriften zur Beteiligung bzw. Mitbestimmung des Betriebsrats weisen solche Pflichten nicht auf. Das BAG leitet den Anspruch vielmehr aus der besonderen Rechtsbeziehung her, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten i. S. von § 87 BetrVG besteht. Das Betriebsverhältnis der Betriebsparteien wird bestimmt durch die Rechte und Pflichten, die in den einzelnen Mitwirkungstatbeständen normiert sind, sowie durch wechselseitige Rücksichtspflichten, die sich aus § 2 BetrVG ergeben. Da das BetrVG keine Sanktion bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten normiert habe, müsse der nur lückenhafte Schutz des Betriebsrats durch richterliche Rechtsfortbildung geschlossen werden.¹¹

Die wohl herrschende Meinung teilt diese Ansicht des BAG im Ergebnis, wenngleich die dogmatische Herleitung des allgemeinen Unterlassungsanspruchs durch das BAG z. T. deutlichen Widerspruch er-

fährt. Denn nicht nur den Regelungen zur Mitbestimmung fehlt die Qualität als Anspruchsnorm.¹² Auch § 2 BetrVG stellt keine Anspruchsgrundlage dar.¹³ Diese Norm enthält das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Auch eignet sich § 2 BetrVG nicht für eine Unterscheidung nach den einzelnen Mitbestimmungsrechten.¹⁴ Dies ist ebenso wenig über § 242 BGB möglich. Zum Teil erfolgt die Herleitung des allgemeinen Unterlassungsanspruchs in Analogie zu §§ 1004 Abs. 1 S. 2; 823 Abs. 1 und 2 BGB.¹⁵ Vertretbar erscheint indessen allenfalls die Herleitung aus der Koinzidenz von Rechtszuweisung und Rechtsschutz.¹⁶ Der allgemeine Unterlassungsanspruch kann auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.¹⁷ Die Abwehrbefugnis muss sich auf die Sicherung des Mitbestimmungsrechts beschränken.¹⁸

bb) Verfügungsgrund

Für den Erlass einer einstweiligen Unterlassungsverfügung ist ein Verfügungsgrund erforderlich. Bei den Anforderungen, die an den Verfügungsgrund zu stellen sind, müssen das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme einerseits für den Arbeitgeber und andererseits für die Belegschaft angemessen berücksichtigt werden.¹⁹ Der bloße Hinweis auf ein bestehendes Mitbestimmungsrecht genügt in keinem Fall.²⁰ Auch wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in einem konkreten Fall bestreitet, begründet dies nicht per se einen Verfügungsgrund.²¹ Entscheidend sind auch dann die Art der Maßnahme und die Intensität des Eingriffs in die Rechte des Betriebsrats.

Ferner muss die Angelegenheit eilbedürftig sein. Erlangt der Betriebsrat Kenntnis von einer unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte vorgenommenen Maßnahme, so muss er – wenn der Arbeitgeber nicht zu einer Aufhebung bzw. Unterlassung bereit ist – unverzüglich einen Unterlassungsantrag im einstweiligen Rechtsschutz stellen.

Der allgemeine Unterlassungsanspruch ist im Unterschied zum Recht auf Beseitigung eines mitbestimmungswidrigen Zustands auf die Zukunft gerichtet. Erforderlich ist also eine Wiederholungsgefahr. Diese wird jedoch regelmäßig bereits aus dem mitbestimmungswidrigen Verhalten hergeleitet.²²

6 Matthes/Spinner, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 40.

7 Soweit nachfolgend nicht differenziert wird, beziehen sich die Ausführungen zum Unterlassungsanspruch auch auf den Beseitigungsanspruch.

8 BAG, 22.2.1983 – 1 ABR 27/81, NJW 1984, 196.

9 Grundlegend: BAG, 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, BB 1994, 2273, NZA 1995, 40.

10 Lukes, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, Rn. 179.

11 BAG, 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, BB 1994, 2273, NZA 1995, 40; ablehnend: v. HOYNINGEN-HUENE, BetrVR, 6. Aufl. 2007, § 4, Rn. 91 f.

12 A. A. TRITTI, BB 1984, 1169, 1172: Unterlassungsanspruch als Nebenpflicht.

13 Lukes, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 179 ff. mit ausführlicher Darstellung des Meinungsstandes; a. A. TRITTI, BB 1984, 1169, 1173.

14 Lukes, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 180.

15 TRITTI, BB 1984, 1169, 1173; DENCK, RdA 1982, 279, 284; ablehnend v. HOYNINGEN-HUENE, BetrVR, 6. Aufl. 2007, § 4 Rn. 91 f.; LUKES, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 183 ff.

16 Ausführlich und überzeugend: LUKES, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 199 ff.

17 S. aus jüngerer Zeit: LAG Berlin-Brandenburg, 12.7.2016 – 7 TaBVGA 520/16; LAG Berlin-Brandenburg, 22.3.2017 – 23 TaBVGA 292/17.

18 RICHARDI, NZA 1995, 8, 11.

19 BAG, 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, BB 1994, 2273, NZA 1995, 40.

20 KORINTH, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K, Rn. 112.

21 A. A. LAG Berlin-Brandenburg, 12.7.2016 – 7 TaBVGA 520/16; SÖHL, ArbRAktuell 2016, 511.

22 Fitting, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 23, Rn. 102.

b) Sonstige Fälle der zwingenden Mitbestimmung

Auch bei Verletzungen anderer Mitbestimmungstatbestände bejaht das BAG vom Grundsatz her einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, z. B. bei Anwendung eines Punkteschemas bei der Sozialauswahl ohne Beachtung der Mitbestimmungsrechte aus § 95 Abs. 1 BetrVG.²³ In Betracht gezogen wird zum Teil ein Unterlassungsanspruch auch im Rahmen der Mitbestimmung nach § 98 BetrVG (betriebliche Bildungsmaßnahmen).²⁴ Allerdings muss für jeden Mitbestimmungstatbestand gesondert geprüft werden, ob dieser dem Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch gibt oder nicht.²⁵ Maßgebend ist, ob der Inhalt der Berechtigung es erfordert, dass zur Abwehr einer Beeinträchtigung ein negatorischer Rechtsschutz einzuräumen ist.²⁶ Der vom BAG entwickelte allgemeine Unterlassungsanspruch besteht nicht generell für alle mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, sondern es ist für jeden der dort genannten Mitbestimmungstatbestände gesondert zu prüfen, ob eine konkrete Rechtsbeeinträchtigung durch einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers den vorläufigen Rechtsschutz im Eilverfahren erfordert.²⁷

3. Einstweiliger Rechtsschutz bei Betriebsänderungen

a) Verfügungsanspruch

Im Falle einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG mit drohenden wirtschaftlichen Nachteilen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit ihm zu beraten, § 111 S. 1 BetrVG. Er muss mit dem Gremium einen Sozialplan abschließen und versuchen, einen Interessenausgleich zu vereinbaren. Anders als der Sozialplan ist der Interessenausgleich nicht erzwingbar. Unterbleibt der Versuch eines Interessenausgleichs, oder weicht der Arbeitgeber von einem Interessenausgleich ab, können sich individualrechtliche Nachteilsausgleichsansprüche der Beschäftigten ergeben, § 113 Abs. 3 BetrVG. Eine darüber hinausgehende Rechtsfolge kennt das Gesetz nicht. Gleichwohl ist nach wie vor nicht unumstritten, ob dem Betriebsrat darüber hinaus Unterlassungsansprüche im Zusammenhang mit Betriebsänderungen zustehen.

Bejaht wird zum Teil, dass ein per einstweiliger Verfügung sicherbarer Anspruch auf vorläufige Unterlassung einer Betriebsänderung zur Sicherung des Informations- und Beratungsanspruchs zugunsten des Betriebsrats bestehen kann.²⁸ Es handelt sich jedoch nicht um Ansprüche des Betriebsrats, sondern um Naturalobligationen.²⁹ Anders als bei Konstellationen der echten Mitbestimmung ist hier weder ein Anspruch aus § 2 BetrVG noch aus der Koinzidenz von Rechtszuweisung und Rechtsschutz herleitbar. Eine Sicherungsverfügung gemäß § 935 ZPO scheidet damit aus, setzt sie doch das Bestehen eines Anspruchs im Sinne des § 194 BGB voraus.³⁰ Aber auch eine Regelungsverfügung kommt nicht in Betracht. Der Regelungsverfügung kommt eine Art Friedensfunktion zu.³¹ Sie hat die Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zum Zweck. Ein sicherbarer Anspruch ist nicht erforderlich.³² Allerdings setzt auch die Regelungsverfügung voraus, dass ein Anspruch entstehen kann.³³ Ein Anspruch kann hier aber nicht entstehen.

Die Sichtweise der Instanzgerichte, der Betriebsrat könne die Informations- und Beratungsrechte im Wege einer einstweiligen Verfügung sichern, führt aber auch praktisch zu unbefriedigenden Ergebnissen. Das BetrVG konkretisiert den Umfang der Unterrichts- und Beratungspflicht mit dem Betriebsrat nicht. In einem einstweiligen Verfügungsverfahren wird der Betriebsrat argumentieren, er wäre nicht

umfassend unterrichtet worden und die Beratung mit dem Arbeitgeber sei – folglich – unzureichend.³⁴ Es obliegt dann dem Gericht im Rahmen des summarischen Verfahrens zu prüfen, ob dies zutrifft. Damit sind das Eilverfahren und die dort zulässigen Mittel zur Glaubhaftmachung überfordert. Im Hinblick auf diese Beteiligungsrechte sieht das Gesetz gerade nicht die Möglichkeit vor, die Umsetzung der Betriebsänderung selbst zu verzögern.³⁵ Der Betriebsrat mag gerade bei Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen vom Arbeitgeber vorgeschlagene Termine ablehnen (z. B. weil er sich erst schulen lassen müsse). Häufig deklariert der Betriebsrat vereinbarte Termine auch nur als „Informationstermine“, also ohne Beraten zu wollen. Dem Missbrauch ist Tür und Tor geöffnet – aus Betriebsratsicht auch nachvollziehbar, kann er doch die Betriebseinschränkung bzw. -stilllegung nicht verhindern.

Das BAG hat einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG bejaht. Zur Begründung führt das BAG an, dass das BetrVG keine Sanktion bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten normiert habe, so dass der aus Sicht des BAG nur lückenhafte Schutz des Betriebsrats durch richterliche Rechtsfortbildung zu schließen sei.³⁶ Der Gesetzgeber hat mit dem Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG anders als bei der Mitbestimmung gemäß § 87 BetrVG jedoch eine ausdrückliche Sanktion für die Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats vorgesehen.³⁷ Daneben ist kein Raum für ein eigenständiges Recht des Betriebsrats zu einer präventiven Verhinderung eines vorzeitigen Abbruchs von Interessenausgleichsverhandlungen.³⁸ Im Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung hat der Gesetzgeber bewusst der freien unternehmerischen Entscheidung den Vorrang eingeräumt. Der Betriebsrat kann letztlich entsprechend der gesetzlichen Regelung einen Interessenausgleich nicht erzwingen. Gewährt man ihm einen Unterlassungsanspruch, würde man so dem Betriebsrat weitergehende Rechte einräumen, als ihm betriebsverfassungsrechtlich zustehen.³⁹ Die Gegenauffassung argumentiert, dass das Recht auf Verhandlung eines Interessenausgleichs ohne die Möglichkeit einer Unterlassungsverfügung in Bezug auf die Betriebsänderung durch eine Durchführung der Betriebsänderung vereitelt würde.⁴⁰ Das mag im Einzelfall so sein, rechtfertigt für sich genommen

23 BAG, 26.7.2005 – 1 ABR 29/04, BB 2005, 2819, NZA 2005, 1372.

24 So Fitting, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 98, Rn. 42.

25 BAG, 7.2.2012 – 1 ABR 77/10; BAG, 26.7.2005 – 1 ABR 29/04, BB 2005, 2819, NZA 2005, 1372; *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K, Rn. 111.

26 *Richardi*, in: *Richardi*, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 87 BetrVG, Rn. 139.

27 So BAG, Beschl. v. 7.2.2012 – 1 ABR 77/10; *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K, Rn. 111; *Richardi*, in: *Richardi*, BetrVG, 15. Aufl. 2016.

28 So bspw. LAG Berlin-Brandenburg, 19.6.2014 – 7 TaBVGA 1219/14; LAG Berlin-Brandenburg, 12.12.2013 – 17 TaBVGA 2058/13; LAG Berlin-Brandenburg, 22.3.2016 – 11 TaBVGA 374/16 & 469/16; *Fitting*, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 111 BetrVG, Rn. 138; *Steffan*, in: *Düwell/Lipke*, ArbGG, 4. Aufl. 2016, § 112, 112a BetrVG, Rn. 15.; *Friedrich*, in: *Bader/Creutzfeldt/Friedrich*, ArbGG, 5. Aufl. 2008, § 85, Rn. 6a.

29 BAG, 28.8.1991 – 7 ABR 72/90, NZA 1992, 41.

30 S. o. II.2.

31 *Vollkommer*, in: *Zöller*, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 940, Rn. 4.

32 *Hartmann*, Einstweiliger Rechtsschutz zur Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, 1995, S. 144f.

33 OLG Koblenz, 24.4.1986 – 6 U 87/86, NJW-RR 1986, 1039; *Hartmann*, Einstweiliger Rechtsschutz zur Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, 1995, S. 144f.

34 LAG Berlin-Brandenburg, 22.3.2016 – 11 TaBVGA 374/16 & 469/16.

35 *Annauß*, in: *Richardi*, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 111, Rn. 168.

36 BAG, 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, BB 1994, 2273, NZA 1995, 40.

37 BAG, 26.7.2005 – 1 ABR 29/04, BB 2005, 2819, NZA 2005, 1372.

38 *Kania*, in: *ErfK*, 17. Aufl. 2017, § 111 BetrVG, Rn. 27; *Salamon/v. Stechow*, NZA 2016, 85, 89.

39 *Eich*, DB 1983, 657 ff.

40 LAG Berlin-Brandenburg, 25.6.2008 – 15 TaBVGA 1145/08, BeckRS 2010, 72634.

aber keinen Unterlassungsanspruch, der über § 23 Abs. 3 BetrVG hinausgeht. Zudem bleibt dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen, die Massenentlassungen zu Folge haben, das Beratungsrecht nach § 17 Abs. 2 KSchG. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall Kündigungen ohne ordnungsgemäße Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 KSchG nicht rechtswirksam aussprechen. Für eine parallele Untersagung der Durchführung einer Betriebsänderung zum Zweck der Sicherungs- und Beratungsrechte besteht kein Bedürfnis.⁴¹

Auch europarechtlich ist ein Unterlassungsanspruch, der im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden könnte, nicht geboten.⁴² So sieht zwar Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG vor, dass die Mitgliedstaaten für Verstöße gegen die Richtlinie angemessene Sanktionen regeln müssen. Das hat der deutsche Gesetzgeber jedoch bereits durch den Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG getan. Zudem regelt die Richtlinie gerade nicht Fragen der Mitbestimmung des Betriebsrats, sondern dient gemäß Art. 1 Abs. 1 der Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf „*Unterrichtung und Anhörung*“. Die Möglichkeit im deutschen Recht, darüber hinaus einen Interessenausgleich (mit) zu *verhandeln*, geht ohnehin bereits weit über die Intention der Richtlinie hinaus. In Deutschland werden die Ziele dieser Richtlinie – anders als möglicherweise in anderen (neuen) Mitgliedstaaten – seit Jahrzehnten durch gesetzliche Vorgaben geregelt und in der Praxis umgesetzt.

4. Personelle Einzelmaßnahmen

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmern hat der Betriebsrat bei Einstellungen, Versetzungen, Um- und Eingruppierungen gemäß § 99 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Der Betriebsrat darf aber seine Zustimmung (anders als bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten) im Rahmen der personellen Einzelmaßnahmen nur aus den im Gesetz konkret benannten Gründen verweigern. Die Rechte des Betriebsrats aus § 99 BetrVG stellen einen Sonderfall der Mitbestimmung dar. Sie sind keine Mitbestimmungsrechte im Sinne eines Mitgestaltungsrechts.⁴³ Vielmehr räumt das Gesetz dem Betriebsrat eine Art Kontrollfunktion ein. Dogmatisch kann § 99 BetrVG als Spezifikation des § 80 Abs. 1 BetrVG verstanden werden. Zudem kennt § 99 BetrVG kein Initiativrecht des Betriebsrats.⁴⁴

Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber die geplante Einstellung, Versetzung, Um- oder Eingruppierung nicht vornehmen. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, muss der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen, § 99 Abs. 4 BetrVG, oder er darf die Maßnahme nicht durchführen. Ferner steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen, die personelle Maßnahme gemäß § 100 BetrVG vorläufig durchzuführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. Er hat den Betriebsrat in diesem Fall unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Führt der Arbeitgeber eine personelle Einzelmaßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er diese aufrecht,

ohne das Verfahren nach § 100 BetrVG durchzuführen, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber die Aufhebung der Maßnahme aufzugeben, § 101 BetrVG.

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeiten des Betriebsrats zur Sicherung seiner Beteiligung ausdrücklich normiert. Sie stellen eine besondere Regelung für Fälle der Eilbedürftigkeit dar. Diese Rechte des Betriebsrats werden in der Literatur z.T. als unzureichend empfunden.⁴⁵ So verhält sich der Arbeitgeber rechtskonform, wenn er die personelle Maßnahme bis zum Ablauf von zwei Wochen nach rechtskräftiger Feststellung, dass die Maßnahme offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, aufrechterhält, § 100 Abs. 3 BetrVG. Dies rechtfertigt es jedoch nicht, dem Betriebsrat weitergehende Rechte einzuräumen. Weder besteht Raum für einen darüber hinausgehenden allgemeinen Unterlassungsanspruch, noch für eine Sicherung der Rechte (§ 99 BetrVG) durch eine einstweilige Verfügung.⁴⁶ Der Gesetzgeber hat sich gegen ein echtes, umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entschieden. Bereits aus diesem Grund verbietet sich eine Übertragung der Rechtsprechung des BAG zum allgemeinen Unterlassungsanspruch bei der Verletzung der zwingenden Mitbestimmung. Dass der Betriebsrat durch diese Gestaltung bei kurzzeitigen Maßnahmen wie der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern kaum Möglichkeiten hat, diese zu verhindern, ist keine Gesetzeslücke. Das Gesetz nimmt in Kauf, dass eine personelle Maßnahme zumindest vorübergehend praktiziert wird, ohne dass ihre materielle Rechtmäßigkeit feststünde, so dass ein allgemeiner Unterlassungsanspruch nicht möglich ist.⁴⁷ Auch die Koinzidenz von Rechtszuweisung und des Rechtsschutzes⁴⁸ führt hier zu keinem anderen Ergebnis. Dem Betriebsrat sind auf materiell-rechtlicher Ebene gerade keine Rechte eingeräumt, die geschützt werden müssten – über die gesetzlich ohnehin vorgesehenen Möglichkeiten hinaus. Druck auf den Arbeitgeber baut der Betriebsrat mittelbar über die Kostentragungspflicht eines Verfahrens nach §§ 99, 100 BetrVG auf. Die Möglichkeit eines Unterlassungsanspruchs gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG bei groben Verstößen des Arbeitgebers besteht zudem unbeschadet der Rechte des Betriebsrats aus § 101 BetrVG.⁴⁹ Dieser Anspruch kann durch eine einstweilige Verfügung gesichert werden.⁵⁰ Zudem billigt das BAG eine Vorabentscheidung über den Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung der Dringlichkeit der Durchführung der Maßnahme, wenn im Anhörungstermin über den Antrag auf Zustimmungsersetzung noch nicht entschieden werden kann.⁵¹ Allerdings reicht auch hier nicht aus, den Antrag zurückzuweisen. Das Gericht muss über den gestellten Antrag hinaus seinerseits feststellen, dass die

41 So LAG Berlin-Brandenburg, 12.12.2013 – 17 TaBVGa 2058/13.

42 Vgl. Walker, in: Schwab/Weth, ArbGG, 4. Aufl. 2015, § 85 ArbGG, Rn. 112 m. w. N. auch aus der Rechtsprechung.

43 v. Hoyningen-Huene, BetrVR, 6. Aufl. 2007, § 14 Rn. 46

44 A. A. für Eingruppierungen BAG, 18.6.1991, 1 ABR 53/90, SAE 1992, 169.

45 Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K, Rn. 122.

46 LAG Frankfurt/Main, 15.12.1987 – 4 Ta BV Ga 160/87, DB 1988, 915; Walker, in: Schwab/Weth, ArbGG, 4. Aufl. 2015, § 85, Rn. 55; Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 99, Rn. 344.

47 BAG, 23.6.2009 – 1 ABR 23/08, BB 2010, 768 m. BB-Komm. Gastell, NZA 2009, 1430; a. A. Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K, Rn. 122.

48 Ausführlich und überzeugend: Lukes, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 199 ff.

49 BAG, 19.1.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659, LAG Berlin-Brandenburg, 24.2.2016 – 15 TaBV 1627/15.

50 BAG, 23.6.2009 – 1 ABR 23/08, BB 2010, 768 m. BB-Komm. Gastell, NZA 2009, 1430; LAG Berlin-Brandenburg, 24.2.2016 – 15 TaBV 1627/15; Kreuder, in: Düwell, BetrVG, 4. Aufl. 2014, § 99, Rn. 75; Korinth, ArbRB 2014, 285, 288.

51 BAG, 18.10.1988 – 1 ABR 36/87, NZA 1989, 183.

Maßnahme offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht erforderlich ist. Eine Vorabentscheidung vor dem Anhörungstermin kennt das Gesetz indessen nicht.

5. Einstweilige Verfügungen in Bezug auf Betriebsversammlungen

Dem Betriebsrat fehlt ein Rechtsschutzbedürfnis für die Beantragung einer einstweiligen Verfügung gerichtet auf die Duldung der Durchführung einer Betriebsversammlung. Ihm allein obliegt nämlich die Entscheidung, wann und wie eine Betriebsversammlung durchzuführen ist. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Damit besteht auch kein Bedürfnis, einen Antrag auf Zustimmungserteilung zu stellen; der Antrag wäre unzulässig.⁵² In Betracht kommen kann jedoch eine einstweilige Verfügung auf Abgabe einer Kostenübernahmeerklärung sowie auf Zurverfügungstellung von erforderlichen Räumen und Sachmitteln, die für die Durchführung einer Betriebsversammlung erforderlich sind. Hinsichtlich der Beschlussfassung im Gremium muss der Betriebsrat sehr genau darauf achten, die Art der Betriebsversammlung zu benennen. So deckt ein Betriebsratsbeschluss, der sich auf eine außerordentliche Betriebsversammlung bezieht, nicht auch ein Verfahren in Bezug auf eine zusätzliche Betriebsversammlung; nach den gesetzlichen Regelungen in §§ 43 Abs. 1 und 3; 44 BetrVG unterscheiden sich die beiden Arten der Betriebsversammlung wesentlich voneinander.⁵³ Möchte der Arbeitgeber eine Betriebsversammlung verhindern, muss er seinerseits den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen, gerichtet auf die Unterlassung der Durchführung einer Betriebsversammlung.⁵⁴

IV. Einstweilige Verfügungen gegen den Betriebsrat

1. Einführung

Das BAG wie auch die ganz herrschende Meinung billigt dem Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber zu, wie zuvor dargestellt. Umgekehrt ist das BAG – vorsichtig ausgedrückt – zurückhaltender. In Bezug auf einen Antrag seitens des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat im einstweiligen Rechtsschutzverfahren, eine parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Verstöße des Betriebsrats gegen das parteipolitische Neutralitätsgebot keinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat begründen.⁵⁵ Im Jahr 2014 hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungspflichten des Betriebsrats nicht im Wege von Unterlassungsanträgen gerichtlich durchsetzen könne.⁵⁶ Damit würden auch Unterlassungsansprüche im einstweiligen Verfügungsverfahren ausscheiden.⁵⁷ Möglich seien allenfalls feststellende Anträge.⁵⁸ Das BAG begründet diese Rechtsauffassung im Wesentlichen mit der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats und der damit verbundenen fehlenden Vollstreckbarkeit von Unterlassungstiteln. Im Falle der parteipolitischen Betätigung des Betriebsrats fehle es zudem an einem materiell-rechtlichen Unterlassungsanspruch.

Diese Rechtsauffassung überzeugt nicht.⁵⁹ Zunächst ist die Frage der Möglichkeit einer Vollstreckung vom materiellen Recht zu trennen.⁶⁰ Ein subjektives Recht kann nicht dadurch faktisch wertlos werden, dass eine Vollstreckung ausscheidet. Zum anderen ist sie inkonsequent. Das BAG bejaht einen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen einen – ebenfalls vermögenslosen Wahlvorstand – in Bezug auf

den Wahlabbruch bei zu erwartender Nichtigkeit der Betriebsratswahl.⁶¹ Ferner hat das BAG einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats aus § 2 BetrVG hergeleitet. Wenn aus Sicht des BAG diese Vorschrift anspruchsbegründend sei, so müsste dies auch für Unterlassungsansprüche des Arbeitgebers gelten. Abgesehen davon spricht § 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG gerade davon, dass der Betriebsrat eine parteipolitische Betätigung zu „unterlassen“ hat.⁶² Auch wenn der Ansatz des BAG, § 2 BetrVG zur Anspruchsgrundlage zu stilisieren, rechtsdogmatisch zweifelhaft ist,⁶³ so folgt der Unterlassungsanspruch letztlich wiederum aus der Koinzidenz zwischen Rechtswegzuweisung und Rechtsdurchsetzung; eine subjektive Rechtszuweisung bedingt deren negatorischen, auf Rechtsverwirklichung dienenden Schutz.⁶⁴

Der vom BAG alternativ angeregte Weg über einen Feststellungsantrag ist untauglich. Auch und gerade feststellende Entscheidungen sind nicht vollstreckbar. Zum anderen bedarf es für einen Feststellungsantrag eines Feststellungsinteresses, das mit Durchführung der rechtswidrigen Maßnahme des Betriebsrats entfallen kann.⁶⁵ Zum anderen fehlt es an einer effizienten Rechtsschutzmöglichkeit im Eilverfahren. So scheiden feststellende einstweilige Verfügungen in der Regel aus.⁶⁶ Der Arbeitgeber müsste somit faktisch zunächst die rechtswidrige Maßnahme des Betriebsrats abwarten und einen drohenden Schaden hinnehmen. Das Argument des BAG, dass ein Betriebsrat, der einer feststellenden Entscheidung zuwiderhandelt, gegebenenfalls einen groben Pflichtenverstoß begeht, der einen Auflösungsantrag begründen könnte, hilft hier über die Unzulänglichkeiten des einstweiligen Rechtsschutzes nicht hinweg. So ist das Auflösungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG nur als Hauptsacheverfahren möglich. Es handelt sich um einen gestaltenden Beschluss, der wie bei § 18 Abs. 1 S. 2 BetrVG nicht durch eine einstweilige Verfügung herbeigeführt werden kann.⁶⁷ Auch eine einstweilige Verfügung gerichtet auf eine vorläufige Untersagung der Amtsausübung durch den Betriebsrat, scheidet aus.⁶⁸ Der Weg über ein Hauptsacheverfahren ist regelmäßig sinnlos. Zum einen tritt die Auflösung erst mit Rechtskraft des Auflösungsbeschlusses ein, mithin mit der Entscheidung des BAG über eine Rechtsbeschwerde oder Nichtzulassungsbeschwerde. Zum anderen wird das Verfahren eingestellt, sobald eine Neuwahl

52 ArbG Berlin, 2.3.2016 – 55 BVGa 2648/16.

53 LAG Berlin-Brandenburg, 29.4.2016 – 22 TaBVGa 686/16.

54 S. u. III. 2.; a. A. ArbG Berlin, 20.5.2016 – 55 BVGa 6306/16: Feststellungsantrag, unter Bezugnahme auf LAG Berlin-Brandenburg, 8.4.2011 – 9 TaBV 2765/10.

55 BAG, 17.3.2010 – 7 ABR 95/08, NZA 2010, 1133.

56 BAG, 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213.

57 *Burger/Rein*, NJW 2010, 3613, 3615.

58 BAG, 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213.

59 S. zum Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers insgesamt: *Lukes*, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016.

60 *Lukes*, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 215 ff. m. w. N.; *Pfroger*, RdA 2016, 161, 164, auch unter Bezugnahme auf BGH, 25.10.2012 – III ZR 266/11, BB 2013, 380 m. BB-Komm. *Zange*, NZA 2012, 1382.

61 BAG, 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, NZA 2012, 345; *Lukes*, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 220., ausführlich im 2. Teil, BB Heft 34/2017.

62 S. hierzu: *Pfroger*, RdA 2016, 161, 162.

63 S. o. III. 2. a) aa).

64 *Pfroger*, RdA 2016, 161, 162; *Lukes*, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016.

65 *Burger/Rein*, NJW 2010, 3613, 3616.

66 LAG Baden-Württemberg, 6.3.2006 – 13 TaBV 4/06, LAG Rheinland-Pfalz, 14.11.2011 – 8 TaBVGa 1/12; LAG Köln, 24.11.2010 – 5 Ta 361/10; *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. D, Rn. 2 a. E.; *Burger/Rein*, NJW 2010, 3613, 3616; *Pfroger*, RdA 2016, 161, 165; a. A. ArbG Berlin, 20.5.2016 – 55 BVGa 6306/16; *Vollkommer*, in: Zöller, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 935, Rn. 2.

67 *Koch*, in: ErfK, 17. Aufl. 2017, § 23 BetrVG, Rn. 14.

68 *Thüsing*, in: Richardi, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 23, Rn. 67.

stattgefunden hat. Die pflichtwidrig handelnden Betriebsratsmitglieder können sich wieder zur Wahl stellen.⁶⁹

Die Instanzgerichte folgen dem BAG – teilweise ohne Begründung – bei der Anwendung eines Unterlassungsanspruchs des Arbeitgebers nicht uneingeschränkt, wie nachfolgende Beispiele zeigen.

2. Einstweilige Verfügungen auf Untersagung von Betriebsversammlungen

a) Verfügungsanspruch

Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass der Betriebsrat regelmäßig kein Rechtsschutzbedürfnis dahingehend hat, vom Arbeitgeber die Duldung einer Betriebsversammlung zu verlangen. Möchte ein Arbeitgeber eine Betriebsversammlung verhindern, muss er aktiv werden. In Betracht kommen hier verschiedene Konstellationen. Neben der generellen Untersagung einer (außerordentlichen oder einer weiteren) Betriebsversammlung, kommen Streitigkeiten über die zeitliche Lage, die Themen und die Teilnehmer (z.B. Rechtsanwalt des Betriebsrats) einer Betriebsversammlung in Betracht.⁷⁰ Wenngleich § 2 BetrVG nicht als Anspruchsgrundlage herhalten kann, so ergibt sich das Eingriffsrecht des Arbeitgebers aus dem mit der Betriebsversammlung regelmäßig verbundenen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Dabei ist den §§ 42 ff. BetrVG keineswegs zu entnehmen, dass die Ansetzung einer Betriebsversammlung schrankenlos zulässig sei. Dies würde einen unverhältnismäßigen Grundrechtseingriff darstellen. Inwieweit ein Unterlassungsantrag tatsächlich begründet ist, muss das Gericht klären. Dieser Unterlassungsantrag kann auch durch eine einstweilige Verfügung durchgesetzt werden.⁷¹ In Betracht kommt hier eine Verfügungsverfügung gemäß § 940 ZPO.

b) Verfügungsgrund

Der Arbeitgeber muss jedoch darlegen, dass ihm ohne eine einstweilige Verfügung erhebliche, unverhältnismäßige Nachteile oder Schäden drohen. Lassen sich diese Nachteile und Schäden bspw. durch eine Verschiebung der geplanten Betriebsversammlung um wenige Stunden vermeiden, so würde einem darüber hinausgehenden Antrag der Verfügungsgrund fehlen. Ferner bedarf es einer Eilbedürftigkeit.

V. Schwächen des einstweiligen Rechtsschutzes

Das Ziel des einstweiligen Rechtsschutzes ist es, zügig anspruchssichernde bzw. vorläufig regelnde Entscheidungen, ggf. in Gestalt einer vorläufigen Befriedigung oder Unterlassung, herbeizuführen. Diesem Ansatz wird die Rechtslage nur zum Teil gerecht, wie bereits die o.g. Fälle gezeigt haben. Aber auch im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes selbst liegen Ursachen dafür, dass effektiver Rechtsschutz nicht immer gewährleistet werden kann.

1. Verfahren

Auch im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes soll eine mündliche Verhandlung regelmäßig durchgeführt werden. Lediglich bei besonderer Eilbedürftigkeit soll ohne Anhörung entschieden werden können.⁷² Denkbar sind schriftliche Anhörungen der Beteiligten als Mittelweg bei besonderer Eilbedürftigkeit. Eine Zurückweisung eines Antrages auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist ohne mündliche Verhandlung bzw. Anhörung möglich, wenn der Antrag unzulässig ist oder Verfügungsanspruch und/oder Verfügungsgrund nicht hinrei-

chend glaubhaft gemacht worden sind.⁷³ Um dem Erfordernis der mündlichen Verhandlung und gleichzeitig einer Eilbedürftigkeit gerecht zu werden, greifen die Gerichte für Arbeitsachen gelegentlich zum Mittel der einstweiligen Verfügung durch Zwischenbeschluss. Der Erlass eines solchen Zwischenbeschlusses ist in der Regel nicht zulässig. Inhaltlich stellt der Zwischenbeschluss ohne mündliche Verhandlung in einem Eilverfahren, der dem Begehren des Antragstellers oder Beschwerdeführers (teilweise) stattgibt, eine echte einstweilige Verfügung dar.⁷⁴ Sie wäre damit rechtsmittelfähig, was in der II. Instanz indessen ausscheidet, § 92 Abs. 1 S. 3 ArbGG. Das Konstrukt der Zwischenverfügung findet im ArbGG keine ausdrückliche Stütze und kann folglich allenfalls unter Heranziehung der ZPO-Regelungen begründet werden. Dabei sind die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu berücksichtigen. Es ist daher nur in besonderen Ausnahmefällen denkbar, durch Zwischenverfügungen anzuordnen, dass Handlungen bis zum Schluss der anberaumten mündlichen Verhandlung über den Erlass der einstweiligen Verfügung unterlassen werden, um unwiederbringliche Rechtsverluste zu vermeiden.⁷⁵ Das Grundrecht auf rechtliches Gehör vor dem gesetzlichen Richter kann daher allenfalls dann eine Einschränkung erfahren, wenn anderenfalls unwiederbringliche Rechtsverluste drohen.⁷⁶

Die Entscheidung über den Erlass einer einstweiligen Verfügung trifft die Kammer durch Beschluss, § 85 Abs. 2 S. 2 ArbGG. Das ArbGG sieht mithin eine spezielle Regelung vor, die § 944 ZPO ausschließt; eine Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden ist damit ausgeschlossen.⁷⁷ Auch ein Zwischenbeschluss muss durch die Kammer ergehen.⁷⁸

2. Vorläufige Vollstreckbarkeit und Rechtsmittel

Beschlüsse der Arbeitsgerichte sind gemäß § 85 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 S. 2 ArbGG nur in vermögensrechtlichen Streitigkeiten vorläufig vollstreckbar. Eine vermögensrechtliche Streitigkeit liegt vor, wenn über Ansprüche entschieden werden soll, die auf Geld oder eine geldwerte Leistung zielen oder die auf vermögensrechtlichen Beziehungen beruhen, oder wenn mit dem Verfahren in erheblichem Umfang wirtschaftliche Zwecke verfolgt werden.⁷⁹ Vermögensrechtliche Streitigkeiten sind beispielsweise: Streit über die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds unter Fortzahlung der Vergütung zwecks Teilnahme an

69 BAG, 29.4.1969 – 1 ABR 19/68, NJW 1969, 2220 (Ls.).

70 S. hierzu bspw. *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K 56 ff.

71 LAG Berlin-Brandenburg, 29.4.2016 – 22 TaBVGA 686/16; *Reinfelder*, in: Düwell/Lipke, ArbGG, 4. Aufl. 2016, § 85, Rn. 29; *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. K 56 ff. a. A. LAG Berlin-Brandenburg, 8.4.2011 – 9 TaBV 2765/10; ArbG Berlin, 20.5.2016 – 55 BVGa 6306/16; *Lukes*, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, S. 235 ff.

72 *Roos*, in: *Natter/Gross*, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 65; *Reinfelder*, in: Düwell/Lipke, ArbGG, 4. Aufl. 2016, § 85, Rn. 36.

73 So jüngst bspw. LAG Berlin-Brandenburg, 20.10.2016 – 9 Ta 1286/16; ArbG Berlin, 9.6.2016 – 1 BVGa 7392/16.

74 LAG Saarland, 11.5.2006 – 1 Ta 19/06.

75 ArbG Bremen, 7.4.2004 – 10h BVGa 8/04; vgl. auch *Vossen*, in: GK-ArbGG, § 85, Rn. 78 f. m. w. N.

76 So wohl auch LAG Berlin-Brandenburg, 17.10.2014 – 19 TaBVGa 1872/14 n. v.

77 BAG, 28.8.1991 – 7 ABR 72/90, NZA 1992, 41; *Matthes/Spinner*, in: *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 5; *Schwobberg*, Die einstweilige Verfügung des Arbeitgebers in Mitbestimmungsangelegenheiten im Rechtssystem der Betriebsverfassung, 1997, S. 341; a. A. für Fälle der besonderen Eilbedürftigkeit: *Friedrich*, in: *Bader/Creutzfeld/Friedrich*, ArbGG, 5. Aufl. 2008, § 85, Rn. 7; *Reinfelder*, in: Düwell/Lipke, ArbGG, 4. Aufl. 2016, § 85, Rn. 35; *Koch*, in: *ErFK*, 17. Aufl. 2017, § 85 ArbGG, Rn. 6; *Walker*, in: *Schwab/Weth*, ArbGG, 4. Aufl. 2015, § 85, Rn. 68.

78 A. A. ArbG Berlin, 25.7.2016 – 28 BVGa 9605/16, n. v.

79 BAG, 28. 9.1989 – 5 AZB 8/89, BB 1989, 2256 Ls, NZA 1990, 202; einschränkend: *Matthes/Spinner*, in: *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 5.

einer Schulungsveranstaltung,⁸⁰ Zurverfügungstellung von Sachmitteln und Räumlichkeiten für den Betriebsrat,⁸¹ Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG⁸² und dergleichen. Dagegen handelt es sich nicht um vermögensrechtliche Streitigkeiten, soweit es um das Bestehen von Mitbestimmungs- und sonstigen Beteiligungsrechten geht.⁸³ Ebenso wenig sind Ansprüche auf Auskunft, Unterrichtung oder Vorlage von Unterlagen vermögensrechtliche Streitigkeiten,⁸⁴ die Duldung/Untersagung einer Betriebsversammlung,⁸⁵ die Untersagung der Durchführung einer Betriebsänderung⁸⁶ usw.

Die Beschränkung der vorläufigen Vollstreckbarkeit erstreckt sich auch auf einstweilige Verfügungen.⁸⁷ So sieht § 85 Abs. 2 ArbGG keine Regelungen für die Zwangsvollstreckung vor, auch wenn § 85 Abs. 1 S. 1 ArbGG dies vermuten lässt. Das entkräftet die Möglichkeit einer vorläufigen Regelung. Wird beispielsweise dem Betriebsrat erstinstanzlich durch einstweilige Verfügung untersagt, eine Betriebsversammlung durchzuführen, so könnte er sie gleichwohl vor Eintritt der Rechtskraft durchführen. Umgekehrt mag der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung gegen den Arbeitgeber erwirkt haben, Mitarbeiter entgegen eines mit dem Betriebsrat vereinbarten Monatsdienstplanes einzusetzen. Legt der Arbeitgeber Beschwerde bzw. Widerspruch ein, wäre der betreffende Monat bereits beendet und das Verfahren erledigt. Für die Beschwerde und die Beschwerdebegründung sieht das Gesetz keine vom Hauptsacheverfahren abweichende Fristen vor.

Der beschwerte Antragsgegner ist berechtigt die Fristen des Rechtsmittels auszuschöpfen. Dies führt zu dem paradoxen Ergebnis, dass es für den Antragsteller besser wäre, erstinstanzlich zu unterliegen, um umgehend Rechtsmittel einzulegen. Das ist zulässig, bereits auch vor Vorliegen der Entscheidungsgründe.⁸⁸ Das Landesarbeitsgericht hat zwar gemäß § 90 Abs. 1 ArbGG die Pflicht, der Gegenseite die Beschwerdebegründung zuzustellen und Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine konkrete Beschwerdeerwiderungsfrist ist jedoch nicht gesetzlich vorgesehen. Hier kann das Gericht im Eilfall auch eine sehr kurze Frist zur Erwidern auf die Beschwerde setzen. Problematisch wird es aber, wenn die I. Instanz dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht vollständig entsprochen hat, mithin Arbeitgeber und Betriebsrat etc. beschwert sind. So mag der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung erwirkt haben, die es dem Arbeitgeber untersagt, betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen einer Betriebsänderung auszusprechen, bis der Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung informiert und diese mit ihm beraten worden ist, anders als vom Betriebsrat beantragt aber zeitlich begrenzt auf einen Monat. In diesem Fall hat der Arbeitgeber natürlich ein gesteigertes Interesse daran, diese Entscheidung schnellstmöglich zweitinstanzlich überprüfen zu lassen. Andererseits laufen auch für den Betriebsrat die gesetzlichen Fristen, ungeachtet der Frage, ob durch ein vollständiges Ausnutzen der Fristen das Eilbedürfnis entfallen mag.⁸⁹ Beraumt das LAG zeitnah nach Eingang einer Beschwerdebegründung des Arbeitgebers einen Anhörungstermin an, so kann zu diesem Zeitpunkt nicht abschließend über die Beschwerde entschieden werden, wenn die Frist zur Beschwerde für die Gegenseite noch läuft. Eine Abkürzung der Beschwerdefrist/Beschwerdebegründungsfrist kommt nicht in Betracht.⁹⁰

Hinzu tritt das Problem der fehlenden Vermögensfähigkeit des Betriebsrats. Gegen ihn können Maßnahmen der Zwangsvollstreckung nur eingeschränkt stattfinden. Soweit die Vermögensfähigkeit Vollstreckungsvoraussetzung ist (insb. bei Geldzahlungen), scheidet diese

aus.⁹¹ Allerdings kann der Betriebsrat Vollstreckungsschuldner hinsichtlich der Herausgabe von Sachen gemäß § 883 ZPO sein.⁹² Richtet sich der Antrag auf die Abgabe einer Willenserklärung (Fassung eines bestimmten Betriebsratsbeschlusses⁹³), so gilt diese mit Rechtskraft des Beschlusses als abgegeben, § 894 ZPO. Auch insoweit steht die Vermögenslosigkeit einer Vollstreckung nicht im Wege.⁹⁴ Dagegen sind Vollstreckungen von Unterlassungsverfügungen als unvertretbare Handlung gegen Organe der Betriebsverfassung ausgeschlossen.⁹⁵ Die Verhängung von Zwangsgeld gegen den Betriebsrat ist nicht möglich.⁹⁶ Eine Vollstreckung in den Fällen, in denen die Vermögenslosigkeit einer Vollstreckung gegen das Organ ausschließt, kann nur gegen die einzelnen Organmitglieder in Betracht kommen. Dabei stellt sich die Problematik, ob Unterlassungstitel gegen den Betriebsrat oder ein anderes Betriebsverfassungsorgan mit einer Androhung von Ordnungsgeld gegen diejenigen Mitglieder des Organs vollstreckt werden können, die hiergegen verstoßen. Dies wird zum Teil mit der Begründung bejaht, dass der Gesetzgeber mit § 85 Abs. 2 ArbGG selbst von einer Vollstreckbarkeit ausgehe und dem angesichts der Vermögenslosigkeit der Organe der Betriebsverfassung nur dadurch Rechnung getragen werden kann, dass die Vollstreckung (Verhängung eines Ordnungsgelds) unmittelbar gegen die Betriebsratsmitglieder möglich ist.⁹⁷ In der Praxis bereitet diese Sichtweise Probleme. Die Organe der Betriebsverfassung handeln regelmäßig auf der Grundlage von (Mehrheits-)Beschlüssen, § 33 Abs. 1 BetrVG, die dann regelmäßig durch den Vorsitzenden umzusetzen sind. Die Mitglieder der Betriebsverfassungsorgane sind – anders als etwa Organmitglieder juristischer Personen – auch nicht in der Lage, die Handlungen des Betriebsrats so zu steuern, dass sie zwangsvollstreckungsrechtlich für die Erfüllung von titulierten Verpflichtungen gegen den Betriebsrat in Anspruch genommen werden könnten.⁹⁸ Die Gegenauffassung geht (auch) vor diesem Hintergrund davon aus, dass die gegen das Organ ergehenden gerichtlichen Entscheidungen sich nicht gegen seine Mitglieder richten.⁹⁹ Das Argument, dass ein Betriebsrat, der einer einstweiligen

80 LAG Hamm, 5.11.2010 – 13 Ta 468/10.

81 *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 6; *Roos*, in: NATTER/GROSS, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 7; vorläufige Kostenerstattungsansprüche sind dagegen dem Arrestverfahren vorbehalten, *Friedrich*, in: BADER/CREUTZFELD/FRIEDRICH, ArbGG, 5. Aufl. 2008, § 85, Rn. 6.

82 LAG Hamm, 12.6.2001 – 10 TaBV 50/01, NZA-RR 2002, 472.

83 LAG Berlin-Brandenburg, 3.2.2016 – 17 Ta (Kost) 6012/16; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 6.

84 LAG Berlin-Brandenburg, 3.11.2016 – 17 Ta (Kost) 6116/16; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 6.

85 LAG Berlin-Brandenburg, 5.8.2016 – 17 Ta (Kost) 6080/16.

86 LAG Berlin-Brandenburg, 30.6.2016 – 17 Ta (Kost) 6071/16.

87 *Roos*, in: NATTER/GROSS, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 14; *Reinfelder*, in: DÜWELL/LIPKE, ArbGG, § 85, Rn. 21.

88 LAG Berlin-Brandenburg, 29.4.2016 – 22 TaBVGa 686/16.

89 Zutreffend: LAG Hamm, 10.2.2006 – 7 Sa 2307/05; LAG Köln, 30.4.1993 – 13 Sa 127/13; a. A. *Humberg*, NZA 2014, 1007; *Fleddermann*, ArbRAktuell 2009, 36.

90 *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. H, Rn. 32.

91 *Roos*, in: NATTER/GROSS, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 19; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 14.

92 *Roos*, in: NATTER/GROSS, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 20 f.; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 15.

93 *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 19.

94 *Roos*, in: NATTER/GROSS, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 22 m. w. N.

95 S. o. 1. Abs.

96 *Roos*, in: NATTER/GROSS, ArbGG, 2. Aufl. 2013, § 85, Rn. 24; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 17.

97 LAG Baden-Württemberg, 26.3.1996 – 7 Ta BV 1/96, BeckRS 2010, 68224; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 20.

98 So BAG, 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213.

99 *Friedrich*, in: BADER/CREUTZFELD/FRIEDRICH, ArbGG, 5. Aufl. 2008, § 85, Rn. 4; *Matthes/Spinner*, in: GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 17; *Vossen*, in: GK-ArbG, § 85, Rn. 26; *Koch*, in: ERFK, ArbGG, 17. Aufl. 2017, § 85, Rn. 2; *Rudolf*, NZA 1988, 420, 424.

(Unterlassungs-)Verfügung zuwiderhandelt, gegebenenfalls einen groben Pflichtenverstoß begeht, der einen Auflösungsantrag begründen könnte, hilft hier über die Unzulänglichkeiten des einstweiligen Rechtsschutzes nicht hinweg.¹⁰⁰

VI. Fazit

Der einstweilige Rechtsschutz im Beschlussverfahren weist zahlreiche Unzulänglichkeiten und Unklarheiten auf, die durch die widersprüchliche Rechtsprechung des BAG und der Instanzgerichte zum Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers nicht weniger geworden sind. Die Folgen gerade für den Arbeitgeber aufgrund der dargestellten Schwierigkeiten können gravierend sein. Da das einstweilige Verfügungsverfahren auf Ebene der Landesarbeitsgerichte endet, ist der Gesetzgeber gefordert hier Klarheit zu schaffen. Das beinhaltet insb. die Regelung

¹⁰⁰S. o. IV. 1.

der Unterlassungsansprüche auch für den Arbeitgeber, die Möglichkeit einer Vollstreckung gegenüber den Mitgliedern des Betriebsrats, und die vorläufige Vollstreckbarkeit erstinstanzlicher Beschlüsse auch in Verfahren, die nicht vermögensrechtlicher Natur sind. Ferner sollte klar geregelt werden, inwieweit eine mündliche Verhandlung erforderlich ist.

Tobias Grambow, RA/FAArbR, ist Partner bei der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB am Standort Berlin. Als Vorsitzender der Practice Group Compliance und Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht liegt der Schwerpunkt seiner Tätigkeit in der Beratung von Unternehmen im kollektiven Arbeitsrecht und im Bereich Compliance/Haftungsvermeidung.



Rezension

„Dieses Handbuch zur Entgeltgestaltung schließt kompetent eine bisher bestehende Lücke in der Fachliteratur“

Frank Maschmann (Hg.), *Total Compensation – Handbuch der Entgeltgestaltung, Fachmedien Recht und Wirtschaft/dfv Mediengruppe, geb., 853 S., EUR 179,-*

Die weiter fortschreitende gesetzliche Reglementierung des Arbeitsrechts und Entwicklung neuer Beschäftigungsmodelle bleiben nicht ohne Auswirkungen auf die Entgeltgestaltung. In dem Werk „Total Compensation“ beschäftigt sich Prof. Dr. Frank Maschmann gemeinsam mit weiteren namhaften Richtern, Rechtsanwälten und Unternehmensjuristen in 35 Kapiteln auf über 850 Seiten sowohl mit den rechtlichen als auch mit den betriebswirtschaftlichen Fragestellungen der Entgeltgestaltung.

Das Werk beginnt zunächst mit den grundlegenden Fragen nach dem Sinn und Zweck von Vergütung und ihrer betriebswirtschaftlichen Rolle. Es folgt eine umfassende Betrachtung der Entgeltgestaltung von verschiedenen Arbeitnehmergruppen, dem GmbH-Geschäftsführer, Vorständen, Aufsichtsräten oder Betriebsratsmitgliedern. Eingehend werden auch neuartige Beschäftigungsmodelle wie Home Office, mobile Telearbeit und Crowdfunding behandelt. Weitere für die Praxis relevante Themen sind die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Entgeltgestaltung sowie variable Vergütungssysteme und die Vergütung von Organen.

Auch neue Themen der Entgeltgestaltung, welche sich insbesondere angesichts der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise entwickelt haben, finden Berücksichtigung: „Compliance“ hinsichtlich der Vergütung von Vor-

ständen börsennotierter Aktiengesellschaften, die Institutionsvergütungsordnung im Rahmen von Risikomanagement.

Daneben kommen die alltäglichen Fragestellungen für die Praktiker in diesem umfassenden Handbuch nicht zu kurz. So werden u.a. die Themen Sonderzuwendungen, Sozialleistungen mit Entgeltcharakter, betriebliche Altersversorgung, Entgeltabrechnung, Lohnsteuerabzug und Sozialversicherungsbeitragsrecht eingehend behandelt.

„Total Compensation“ schließt eine Lücke, die bisher in der juristischen und betriebswirtschaftlichen Fachliteratur zum Thema Entgeltgestaltung bestand. Die existierende Literatur, insbesondere in Form von Ratgebern, richtet sich entweder an einzelne Gruppen wie Betriebsräte oder sie behandelt lediglich einzelne Teilbereiche dieser weitreichenden Thematik. Ein in der umfassenden Behandlung und dem großen Adressatenkreis vergleichbares Werk fehlte in der Fachliteratur bisher. Dabei richtet sich „Total Compensation“ sowohl inhaltlich als auch durch den verwendeten Sprachstil nicht nur an Leser aus der Rechtswissenschaft, sondern insbesondere auch an Praktiker aus den unterschiedlichen Bereichen. Fachlich immer konkret und in der erforderlichen Tiefe formuliert, ist das Handbuch vor allem auch für „fachfremde“ Leser stets verständlich. Probleme werden praxisgerecht dargestellt und durch praxistaugliche Beispiele Lösungen verständlich präsentiert.

Prof. Dr. Maschmann hat mit „Total Compensation“ ein Standardwerk herausgegeben, welches sich insbesondere für Praktiker als unverzichtbar erweisen wird.

Dr. Gerlind Wisskirchen, RAin/FAinArbR, Köln