



**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF**

**BESCHLUSS**

**In dem Zwangsvollstreckungsverfahren  
aus dem Beschlussverfahren  
mit den Beteiligten**

1. Betriebsrat der Senioren- und Pflegezentrums C. GmbH, vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende D. C., I. str. 61 - 69, N.,

**- Antragsteller, Gläubiger und Beschwerdegegner -**

**Verfahrensbevollmächtigter:** Rechtsanwalt S. P.,  
Vom-S.-Str. 10, E.,

2. Senioren- und Pflegezentrum C. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer U. N. und J. N., G. Straße 53, C.,

**- Schuldnerin zu 1. und Beschwerdeführerin zu 1.-**

3. N. S. West Dienstleistungs GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer U. N. und J. N., G. Straße 53, C.,

**- Schuldnerin zu 2. und Beschwerdeführerin zu 2. -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte T. T.,  
von der P., I., I. platz 28, F.,

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
am 17.04.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold  
**b e s c h l o s s e n :**

**Die sofortige Beschwerde der Schuldnerinnen vom 26.05.2017  
gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom  
11.05.2017 – 4 BV 73/13 – wird zurückgewiesen.**

**Kosten werden nicht erhoben.**

**Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

## **GRÜNDE:**

### **A.**

Die Beteiligten streiten über die Festsetzung eines Ordnungsgeldes.

Im Ausgangsverfahren schlossen die Beteiligten vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf – 7 TaBV 37/14 – am 15.10.2014 einen Vergleich folgenden Inhalts:

### **I.**

Die Antragsgegnerinnen verpflichten sich, es zu unterlassen, Dienstplanänderungen ohne Zustimmung (ggf. fingiert) vorzunehmen und die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt wurde, § 5 Abs. 2 BV Dienstplangestaltung vom 12.11.2013. Ausgenommen sind unvorhersehbare Eilfälle, etwa aufgrund kurzfristiger Krankmeldung oder unvorhersehbares Fehlen von dienstplanmäßig eingeteilten Mitarbeitern, § 6 Abs. 3 BV Dienstplangestaltung vom 12.11.2013. Weiterhin sind ausgenommen arbeitskampfbedingte Abweichungen vom Dienstplan und Notfälle, weiterhin ausgenommen sind Maßnahmen ohne kollektiven Bezug.

### **II.**

Die Betriebsparteien verpflichten sich, im Fall von Verstößen gegen Ziffer I. wegen der möglichen verwirkten Ordnungsgelder eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der geregelt wird, dass die Gelder in einen Fonds eingezahlt werden, der den Mitarbeitern des Betriebes zugutekommen soll. Die näheren Einzelheiten werden in einer noch abzuschließenden Betriebsvereinbarung geregelt. Die Betriebsvereinbarung ist bis zum 30.11.2014 abzuschließen.

### III.

Der Betriebsrat wird aus dem Titel zu Ziffer I. keine Rechte herleiten bis zum Abschluss der Betriebsvereinbarung zu Ziffer II.

### IV.

Damit ist das vorliegende Verfahren erledigt.

§ 5 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung „Dienstplangestaltung“ vom 12.11.2013 (Bl. 5 ff. d. A.) lautet:

Soweit die Arbeitgeberinnen Abweichungen vom Dienstplan für erforderlich ansehen, sind diese dem Betriebsrat unverzüglich und mit Begründung in Textform mitzuteilen. Äußert sich der Betriebsrat binnen drei Werktagen nicht, gilt die Zustimmung als erteilt. Andernfalls versuchen die Parteien, binnen drei weiteren Werktagen Einvernehmen herzustellen. Gelingt dies nicht, kann jede Partei die Einigungsstelle anrufen. Solange die Einigungsstelle nicht entschieden hat, ist die Änderung des Dienstplans unzulässig. § 6 Abs. 2 ist bis zum Zusammentreten der Einigungsstelle allerdings entsprechend anzuwenden, wenn die Einigungsstelle nicht mehr rechtzeitig zusammentreten kann, ohne dass die Gründe hierfür aus der Sphäre der Arbeitgeberinnen stammen. § 6 bleibt unberührt.

In § 6 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung heißt es:

Unvorhersehbare Eilfälle liegen insbesondere bei plötzlichen Personalausfällen vor. Solche Situationen können beispielsweise durch kurzfristige Krankmeldungen oder unvorhersehbares Fehlen von dienstplanmäßig eingeteilten Mitarbeitern entstehen.

Am 18.12.2014 wurde dem Gläubiger eine vollstreckbare Ausfertigung des Vergleichs erteilt. Der Vergleich wurde den Schuldnerinnen durch den Gläubiger zugestellt. Mit Beschluss vom 13.02.2015 drohte das Arbeitsgericht den Schuldnerinnen gemäß § 890 Abs. 2 ZPO für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung aus dem Vergleich vom 15.10.2014 ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,-- € an. Auf Antrag des Betriebsrats setzte das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 29.03.2016 gegen die Schuldnerinnen wegen verschiedener Verstöße gegen den Vergleich ein Ordnungsgeld von 1.500,-- € fest. Die hiergegen eingelegte sofortige Beschwerde wies die erkennende Beschwerdekammer mit Beschluss vom 31.03.2017 – 13 Ta 242/16 – zurück. Mit Beschluss vom

29.11.2017 verwarf das Bundesarbeitsgericht (– 10 AZB 38/17 –) die in der Beschwerdeentscheidung zugelassene und von den Schuldnerinnen eingelegte Rechtsbeschwerde als unzulässig.

Mit Antrag vom 17.11.2016 hat der Betriebsrat die Festsetzung eines weiteren Ordnungsgeldes wegen von ihm vorgetragener Verstöße gegen den Vergleich vom 15.10.2014 im Zeitraum von Ende August bis Oktober 2016 beantragt. Wegen der Einzelheiten wird auf Seite 3 der Antragschrift vom 17.11.2016 (Bl. 283 d. A.) verwiesen.

Mit Beschluss vom 11.05.2017 hat das Arbeitsgericht gegen die Schuldnerinnen ein Ordnungsgeld in Höhe von 5.000,-- € verhängt. Gegen den ihnen am 12.05.2017 zugestellten Beschluss haben die Schuldnerinnen am 12.05.2017 sofortige Beschwerde eingelegt, welcher das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 09.06.2017 nicht abgeholfen hat. Im Einvernehmen mit den Beteiligten hat die Beschwerdekammer die Bescheidung der sofortigen Beschwerde im Hinblick auf das geschilderte Rechtsbeschwerdeverfahren zunächst zurückgestellt.

## **B.**

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß §§ 83 Abs. 5, 78 Satz 1, 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG i. V. m. §§ 567 Abs. 1 Nr. 1, 793, 891 Satz 1 ZPO an sich statthaft sowie form- und fristgerecht (§ 569 ZPO) eingelegt worden.

2. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Die Festsetzung eines Ordnungsgeldes gegen die Schuldnerinnen ist zu Recht erfolgt. Die Beschwerdekammer nimmt zunächst Bezug auf die ausführliche Begründung des Arbeitsgerichts im angefochtenen Beschluss. Im Hinblick auf die Angriffe der Beschwerde ist ergänzend lediglich wie folgt auszuführen:

a) Die Regelung unter Ziffer III. des Vergleichs vom 15.10.2014 steht der Zwangsvollstreckung nicht entgegen. Bis zu dem in Ziffer II. Satz 3 des Vergleichs genannten Datum – 30.11.2014 – haben die Betriebsparteien keine Betriebsvereinbarung über die Einzahlung der verwirkten Ordnungsgelder in einen Fonds abgeschlossen. Nach der Systematik des Vergleichs ist die entsprechende Verpflichtung damit entfallen und folglich auch das unter Ziffer III. vereinbarte Vollstreckungsverbot. Auf die Frage der rechtlichen Zulässigkeit der ins Auge gefassten Betriebsvereinbarung kommt es daher nicht an.

b) Auch ist der Schuldtitel, also der vor dem Landesarbeitsgericht abgeschlossene Vergleich vom 15.10.2014, hinreichend bestimmt.

Allerdings wird in Ziffer I. des Vergleichs auf zwei Regelungen der „BV Dienstplangestaltung vom 12.11.2013“ verwiesen, ohne dass deren Inhalt dem Vergleich zu entnehmen ist. Grundsätzlich genügt es für die Bestimmtheit eines Titels zwar nicht, wenn auf Urkunden Bezug genommen wird, die nicht Bestandteil des Titels sind, oder wenn sonst die Leistung nur aus dem Inhalt anderer Schriftstücke ermittelt werden kann (BGH 07.12.2005 – XII ZR 94/03 – NJW 2006, 695). Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht auf ein beliebiges Schriftstück, sondern eine Betriebsvereinbarung verwiesen wird. Betriebsvereinbarungen sind privatrechtliche kollektive Normenverträge (BAG 13.02.2007 – 1 AZR 184/06 – NZA 2007, 825 RN 37) und gelten nach § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend. Sollte eine in einem Vollstreckungstitel in Bezug genommene Betriebsvereinbarung – anders als hier – dem Vollstreckungsgericht nicht vorliegen, kann diese auch noch im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens von den Beteiligten vorgelegt werden, ohne dass insoweit ein Streit oder eine Unsicherheit über ihren Inhalt entstehen kann.

Soweit die Schuldnerinnen darauf verweisen, nach Abschluss des Vergleichs vom 15.10.2014 sei die Dienstplanlegende zur Betriebsvereinbarung vom 12.11.2013 mehrfach einvernehmlich verändert worden, ändert dies nichts an der hinreichenden Bestimmtheit des Vergleichs. In diesem wird nicht die gesamte Betriebsvereinbarung einschließlich der Dienstplanlegende zum Inhalt der von den Arbeitgeberinnen geschuldeten Verpflichtung gemacht. Vielmehr setzt die im Vergleich vereinbarte Regelung ersichtlich einen bereits mitbestimmten Dienstplan voraus und gibt nur den Arbeitgeberinnen zu von ihnen beabsichtigten Änderungen eines solchen eine vollstreckbare Unterlassungsverpflichtung auf. Auf den Inhalt einer Dienstplanlegende kommt es dabei nicht an.

Soweit die Betriebsparteien Änderungen in der Dienstplanlegende vereinbart haben, liegt darin deshalb auch keine Veränderung derjenigen Umstände, auf denen der gerichtliche Titel beruht, die nach der von der Beschwerdekammer geteilten Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 19.06.2012 – 1 ABR 35/11 - NZA 2012, 1179) gemäß § 767 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO einer Vollstreckung aus diesem entgegenstehen kann (vgl. zu einer solchen Konstellation Beschwerdekammer 31.03.2017 – 13 Ta 71/16 – juris).

**c)** Entgegen der Ansicht der Schuldnerinnen hat ihnen das Arbeitsgericht auch nicht zugemutet, aus einem „Haufen Papier“ die gerügten Verstöße herauszusuchen zu müssen. Zu jedem Verstoß hat der Betriebsrat den betroffenen Arbeitnehmer die zeitlichen Daten und die Änderungen vorgetragen, welche die Schuldnerinnen ohne die im Vergleich genannten Voraussetzungen durchgeführt haben sollen. Eine Einlassung war ihnen daher auch möglich, ohne die seitens

des Betriebsrats zu Beweis- und Erläuterungszwecken beigefügten Anlagen zur Kenntnis zu nehmen.

**d)** Auch der Höhe nach ist das vom Arbeitsgericht festgesetzte Ordnungsgeld angemessen. Die Schuldnerinnen haben erneut gegen ihre Verpflichtungen verstoßen, obwohl sie durch das vorangegangene Ordnungsgeldverfahren gewarnt waren. Es handelt sich um Verstöße, von denen in einem Zeitraum von nur zwei Monaten zehn Mitarbeiter zum Teil an mehreren Tagen betroffen waren. Ein Ordnungsgeld stellt nicht nur eine Maßnahme zur Beugung des Willens des Schuldners dar, sondern enthält auch repressive Elemente. Die Beschwerdekammer teilt daher die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass ein Ordnungsgeld in der festgesetzten Höhe angemessen, aber auch erforderlich ist.

**3.** Eine Kostenentscheidung entfällt. Auch das Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 85 Abs. 1 ArbGG zählt noch zu den Beschlussverfahren des § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, für die nach § 2 Abs. 2 GKG keine Kosten erhoben werden (BAG 02.06.2008 – 3 AZB 24/08 – AP § 85 ArbGG 1979 Nr. 11 unter RN 10).

Die Beschwerdekammer hat die Rechtsbeschwerde nach § 574 Abs. 2 Nr. 1 ZPO zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen diesen Beschluss kann von den Schuldnerinnen

### **RECHTSBESCHWERDE**

eingelegt werden.

Für den Gläubiger ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

**innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat**

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

\* **eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Nübold

Beglaubigt

Wilden

Regierungsbeschäftigte

