

Aktenzeichen: 1 ABR 10/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. Juni 1997

- 1 ABR 10/97 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 14. August 1996

- 8 BV 73/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 16. Dezember 1996

- 18 TaBV 75/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Beschlußverfahren - Bestimmtheit des Antrags

Gesetz:

BetrVG §§ 112, 113; ArbGG § 81; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 10/97

18 TaBV 75/96 Düsseldorf

Verkündet am
17. Juni 1997

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes:

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Juni 1997 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Bayer beschlossen:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Dezember 1996 - 18 TaBV 75/96 - wird zurückgewiesen, und zwar mit der Maßgabe, daß der Antrag als unzulässig verworfen wird.

V o n R e c h t s w e g e n

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über Verpflichtungen der Arbeitgeberin aus einem zwischen ihnen abgeschlossenen Interessenausgleich.

Die Arbeitgeberin ist ein Bankunternehmen mit bundesweit insgesamt 49 Filialen. Antragsteller ist der von den Filialbetriebsräten gebildete Gesamtbetriebsrat. Die Arbeitgeberin plante 1995 auf der Grundlage einer Untersuchung ihrer Organisation durch ein Beratungsunternehmen, die Aufbau- und Ablauforganisation in ihren Filialen neu zu strukturieren. Im Hinblick darauf schloß sie am 14. Dezember 1995 mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan.

Bei der Umorganisation geht es im wesentlichen um zwei Punkte: Zum einen sollen in den Filialen Kundenberater-Teams gebildet werden, die von Sachbearbeitung weitgehend freigestellt sind. Zum anderen soll die Bearbeitung der eingegangenen Geschäfte effizienter organisiert werden. Deshalb soll sie aufgeteilt und teils einem Filialkreditsekretariat, teils der hier streitigen Sachbearbeitungseinheit "Passiv/Wertpapiertechnik" und teils



einem Filialsekretariat übertragen werden. § 2 des Interessenausgleichs bestimmt dazu u.a.:

Zielsetzung der Umstrukturierung

(...)

2. Im Bereich der Ablauforganisation, d.h. der Bearbeitung soll zwecks Effizienzerhöhung, Verbesserung der Qualität und Verringerung der Durchlaufzeiten der Abwicklung die Bearbeitung in gesonderten organisatorischen Einheiten, dem Filial-Kreditsekretariat (F-KS), der Passivtechnik und dem Filialsekretariat (F-SK), wobei durch vorhandenes bzw. noch zu erarbeitendes Expertenwissen eine Spezialisierung in der Bearbeitung erreicht wird.

Die Spezialisierung in der Bearbeitung erfolgt in den Bereichen

- Filialkreditsekretariat mit der Bearbeitung des gesamten Aktivgeschäftes
- Ausgliederung der Sachbearbeitung Passiv/Wertpapiertechnik in eine organisatorische Sachbearbeitungseinheit Technik Passiv/WP, die dem Leiter marktnahe Technik unterstellt wird. Die Ausgliederung erfolgt nur insofern, als daß nicht schon diese Bearbeitung im Innenbetrieb bereits erfolgt.
- Die Einrichtung eines Filialsekretariats mit Zuständigkeit jeweils einer Filialsekretärin für 6 Berater (KB und VAB).

Im Rahmen der Verhandlungen über den Interessenausgleich hatte der Gesamtbetriebsrat einen Entwurf vorgelegt, in dem es u.a. hieß:

Der GBR hat das Recht, von der Bank die Erfüllung der Bestimmungen dieser Vereinbarung zu verlangen. Soweit die Vereinbarung Bestimmungen enthält, die den Arbeitnehmer/innen bestimmte Rechte gewährt, sind die Partner einig, daß hierdurch die Arbeitnehmer/innen selbst unmittelbar das Recht behalten, die Erfüllung des zu ihren Gunsten Vereinbarten zu verlangen.



Eine entsprechende Regelung wurde in den endgültigen Interessenausgleich jedoch nicht aufgenommen.

Unter "Sachbearbeitung Passiv/Wertpapiertechnik" verstehen die Beteiligten folgende Arbeitsaufgaben:

- Eröffnung, Änderung oder Löschung von Kontokorrentkonten, Termineinlagen, Spar-, Effekten- und Währungskonten;
- Verwaltung und Pflege der zentralen Adressdatei;
- Eingaben in die Bevollmächtigten-Adressdatei;
- Verwaltung der Mitgliedschaften in der eingetragenen Genossenschaft (Kontoschließung, Bestandspflege);
- Eingabe von Termingeldern und Kontrolle der Eingaben;
- Technische Effektenberatung (Erfassung in der operativen Banken-Software Kordoba; Ablage, Kontoabstimmung;
- Eingaben in die operative Banken-Software Kordoba für Kontokorrentkonten.

Der Gesamtbetriebsrat beanstandet die unzulängliche Umsetzung des Interessenausgleichs in den Filialen Stuttgart, Karlsruhe und Neustadt. Dabei besteht Streit darüber, ob Sachbearbeitungseinheiten Passiv/Wertpapiertechnik dort überhaupt gebildet wurden und, wenn ja, ob diese aufgelöst werden sollen oder aufgelöst worden sind.

Der Gesamtbetriebsrat hatte zunächst vorgetragen, bei der Neuorganisation der Filialen Stuttgart, Karlsruhe und Neustadt



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sei die organisatorische Sachbearbeitungseinheit Passiv/
Wertpapiertechnik nicht gesondert aufgeführt worden. Sie sei in
den genannten Filialen also nicht vorgesehen. Zuletzt hat der Ge-
samtbetriebsrat behauptet, in den Filialen bestünden solche Sach-
bearbeitungseinheiten bzw. hätten bestanden. Die Arbeitgeberin
habe sie aufgelöst bzw. wolle sie auflösen und die insoweit an-
fallenden Aufgaben dem gesamten Innenbetrieb übertragen.

So seien in der Filiale Karlsruhe vor Durchführung des BCG-
Projekts in der Organisationseinheit Passiv/Wertpapiertechnik
Frau B und Frau M tätig gewesen. Diese fertigten die Ein-
gaben für die zentrale Adressdatei für den Bereich Termineinlagen
sowie Spar- und Wertpapiere. Die Mitarbeiterinnen verträten sich
bei Abwesenheit gegenseitig. Auch Frau B sei voll in diesem
Bereich eingesetzt. Hinzu komme Frau H, -die Eingaben in der
zentralen Adressdatei für den Kontokorrentbereich mache und dar-
über hinaus die Bevollmächtigten-Adressdatei pflege. Nunmehr
seien Frau B und Frau M dem Leiter der marktnahen Technik
unterstellt. Sie sollten - im Gegensatz zu früher - vertretungs-
weise auch in anderen Bereichen der marktnahen Technik tätig wer-
den, nämlich im Zahlungsverkehr, dem Schalterdienst und bei der
Kontoführung.

Der Gesamtbetriebsrat hat die Ansicht vertreten, ihm stehe
ein Durchführungsanspruch aus dem Interessenausgleich zu. Dieser
sei dahin auszulegen, daß Sachbearbeitungseinheiten "Passiv/
Wertpapiertechnik" einzurichten und zu unterhalten seien. Nachdem
der Gesamtbetriebsrat zunächst beantragt hatte, die Arbeitgeberin



zu verpflichten, entsprechende Sachbearbeitungseinheiten zu bilden, hat er diesen Antrag im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht geändert und zuletzt beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, in den Filialen Stuttgart, Karlsruhe und Neustadt an der Weinstraße die Sachbearbeitungseinheiten Passiv/Wertpapiertechnik nicht aufzulösen und dem Leiter marktnahe Technik zu unterstellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat behauptet, in den drei streitbefangenen Filialen habe es nie eine Organisationseinheit Sachbearbeitung Passiv/Wertpapiertechnik gegeben, daher könnten sie auch nicht aufgelöst werden. Die dem Bereich Passiv/Wertpapiertechnik zuzuordnenden Aufgaben seien in unterschiedlichen Abteilungen angesiedelt gewesen. Sie seien nun sämtlich dem Bereich marktnahe Technik zugewiesen worden, wo sie auch jetzt noch wahrgenommen würden und bleiben sollten. Das geringe Volumen der in den drei Filialen auf diesen Bereich entfallenden Geschäfte rechtfertige keine organisatorisch selbständigen Einheiten. Der Gesamtbetriebsrat könne eine solche Einrichtung auch nicht aufgrund des Interessenausgleichs verlangen. Die Einhaltung eines Interessenausgleichs sei grundsätzlich nicht erzwingbar. Außerdem handele es sich bei der streitigen Regelung ausdrücklich nur um eine Soll-Bestimmung. Dies mache deutlich, daß keine in allen Filialen zwingend umzusetzende Organisationsregelung habe getroffen werden sollen, sondern nur eine Leitlinie, die Modifikationen zulasse. Das zeige auch der Hinweis darauf, daß die Ausgliederung nur insofern er-



folge, als die Bearbeitung nicht schon im Innendienst geschehe.
Gerade darum gehe es hier.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Gesamtbetriebsrats in seiner zuletzt gestellten Form stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Gesamtbetriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der Antrag des Gesamtbetriebsrats ist bereits als unzulässig zu verwerfen. Ihm mangelt es an hinreichender Bestimmtheit.

1. Ein Antrag im Beschlußverfahren muß ebenso bestimmt sein wie ein solcher im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist nach ständiger Rechtsprechung auf das Beschlußverfahren entsprechend anzuwenden. Der Streitgegenstand muß so genau bezeichnet werden, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (Senatsbeschluß vom 22. Oktober 1985 - 1 ABR 38/83 - BAGE 50, 29, 31 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 2 der Gründe; Senatsbeschluß vom 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84 - BAGE 52, 160, 164 f. = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 2 der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 81 Rz 8 ff.). Dies gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird. Sie und die ihnen stattgebenden gerichtlichen Entscheidungen müssen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, was von ihm ver-



langt wird (vgl. etwa Senatsbeschluß vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972, zu B III 1 der Gründe). Es muß mit der Entscheidung über den Antrag feststehen, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat. Diese Prüfung darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - BAGE 78, 379, 383 = AP Nr. 24 zu § 23 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe). Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, wie diese aussieht.

Ausreichend ist es allerdings, wenn sich das Begehren in der erforderlichen Bestimmtheit durch Auslegung gewinnen läßt. Auch im Beschlußverfahren sind Anträge auslegungsfähig und häufig auslegungsbedürftig. Die Auslegung ist noch in dritter Instanz zulässig und u.U. geboten. Ausgehend vom Wortlaut des Antrages ist dabei das tatsächliche Vorbringen des Antragstellers und derjenige Vorgang heranzuziehen, der Anlaß des konkreten Streits ist. Solche Auslegung darf sich allerdings nicht über einen eindeutigen Antrag hinwegsetzen (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa Senatsbeschluß vom 10. Juni 1986 - 1 ABR 61/84 - BAGE 52, 160, 163 f. = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B I 1 der Gründe).

2. Diesen Grundsätzen genügt der zuletzt gestellte Antrag des Gesamtbetriebsrats nicht.

a) Schon das Landesarbeitsgericht hat darauf hingewiesen, aus dem Vortrag des Gesamtbetriebsrats werde nicht hinreichend klar,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



welches konkrete Verhalten er von der Arbeitgeberin begehre. Selbst im Anhörungstermin habe nicht abschließend geklärt werden können, ob der Gesamtbetriebsrat davon ausgehe, daß die geforderten Sachbearbeitungseinheiten existierten, so daß es um deren Haltung gehe, oder ob die Schaffung solcher Einheiten verlangt werde, wie ursprünglich beantragt wurde. Mit dem gestellten Antrag werde weder für die Beteiligten noch im Hinblick auf ein etwaiges Zwangsvollstreckungsverfahren klar, welche Handlungen die Arbeitgeberin zu erbringen habe, um das Petitum des Gesamtbetriebsrats zu erfüllen und eine etwa gleichlautende gerichtliche Entscheidung zu befolgen.

Das Landesarbeitsgericht hat es zwar dabei belassen, erhebliche Zweifel an der Zulässigkeit des Antrags zu äußern, und hat den Antrag "jedenfalls bereits aus diesem Gesichtspunkt" als unbegründet betrachtet. Die von ihm zur mangelnden Bestimmtheit des Antrags angestellten Überlegungen sind aber in der Sache zutreffend und führen zur Verwerfung des Antrags als unzulässig.

b) Der im Wortlaut des Antrags enthaltene Begriff "Sachbearbeitungseinheiten Passiv/WP-Technik", deren Auflösung die Arbeitgeberin in den drei Filialen unterlassen soll, ist für sich allein nicht aussagekräftig. Es gibt keinen inhaltlich allgemein anerkannten und angewandten entsprechenden Begriff, auf den hier zurückgegriffen werden könnte. Zur Bestimmung seines Inhalts muß daher die Antragsbegründung herangezogen werden sowie der Sachverhalt, der Anlaß für das streitige Verfahren ist. Diese lassen aber gleichfalls eine eindeutige Bestimmung dessen, was der Gesamtbetriebsrat von der Arbeitgeberin verlangt, nicht zu.



Zwischen den Beteiligten besteht allerdings im wesentlichen Einigkeit darüber, welche Tätigkeiten der Sachbearbeitung Passiv/Wertpapiertechnik zuzurechnen sind. Dies könnte eventuell für eine hinreichende Bestimmtheit des Antrags dann ausreichen, wenn die Beteiligten über eine Verpflichtung der Arbeitgeberin stritten, in den Filialen diese Arbeiten überhaupt erst einmal organisatorisch zusammenzufassen. Darum geht es aber nicht. Der Gesamtbetriebsrat verlangt, Einheiten in den Filialen nicht aufzulösen. Dieses Ziel setzt denotwendig voraus, daß solche Einheiten bereits eingerichtet und vorhanden sind, und zwar jeweils konkret bezogen auf die drei Filialen Stuttgart, Karlsruhe und Neustadt. Bei einer solchen auf die konkrete Organisation ausgerichteten Zielrichtung muß der Antrag klar ergeben, worin der Betriebsrat die erforderlichen Merkmale der Sachbearbeitungseinheiten sieht und welche Änderungen an der vorhandenen Organisation die Arbeitgeberin unterlassen soll. Wenn die Einheiten tatsächlich bereits eingerichtet sind - so der Antrag im Wortlaut -, dürfte dies keine unüberwindbaren Schwierigkeiten bereiten. Die konkreten Einheiten könnten beispielsweise dadurch näher definiert werden, daß diejenigen Personen, denen derzeit die Aufgaben der Sachbearbeitung zugewiesen sind, im einzelnen benannt werden und zusätzlich deutlich gemacht wird, wie sie in einem organisatorisch eigenständigen Bereich zusammengefaßt sind.

Derartige oder vergleichbare Kriterien sind aber dem Vortrag des Gesamtbetriebsrats nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit zu entnehmen. Die Arbeitgeberin hat zwar dargelegt, wie sich aus



ihrer Sicht die maßgeblichen Tätigkeiten auf verschiedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verteilen. Diese sind aber danach gerade nicht organisatorisch zusammengefaßt, wobei die Arbeitgeberin der Auffassung ist, daß in den drei Filialen die Einrichtung besonderer Einheiten auch nach dem Interessenausgleich nicht geboten ist. Der Erwidernng des Gesamtbetriebsrats bezüglich der Filiale Karlsruhe läßt sich demgegenüber nicht entnehmen, worin abweichend von der Behauptung der Arbeitgeberin, keine Organisationseinheit eingerichtet zu haben, diese hier liegen soll.

Insgesamt bleibt nach wie vor offen, ob (und welche) eingerichteten Sachbearbeitungseinheiten erhalten bleiben sollen oder welche aufgelösten Einheiten wiederhergestellt oder überhaupt erst eingerichtet werden sollen (entsprechend dem ursprünglichen Antrag des Gesamtbetriebsrats). Diese Unklarheit hat schon das Landesarbeitsgericht als unaufklärbar konstatiert. In der Rechtsbeschwerdebegründung spricht der Gesamtbetriebsrat nun wiederum davon, daß in den Filialen Stuttgart, Karlsruhe und Neustadt Sachbearbeitungseinheiten Passiv/WP-Technik "bestanden bzw. bestehen", diese "sollen bzw. wurden aufgelöst"; mit dem Antrag habe der Gesamtbetriebsrat gefordert, "den im Interessenausgleich vorgesehenen Zustand zu belassen bzw. wiederherzustellen". Eine weitere Klärung konnte auch der Senat in der mündlichen Anhörung nicht erreichen.

Damit kann ein hinreichend bestimmter Antrag auch nicht auf dem Wege der Auslegung gewonnen werden. Die angesichts der Ausle-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gungsbedürftigkeit des Wortlauts heranzuziehende Antragsbegründung führt zu keinem Ergebnis, da sie selbst nicht eindeutig ist. Es geht dabei nicht um eine Frage der mangelnden Sachaufklärung, wie die Rechtsbeschwerde gegenüber dem Landesarbeitsgericht rügt. Die Sachaufklärung setzt voraus, daß ein bestimmter Antrag gestellt wird; nur dann kann das Gericht den diesem Antrag zuzuordnenden Sachverhalt aufklären. Wollte man dem vorstehend gestellten Antrag stattgeben, wäre für die Arbeitgeberin nach wie vor unklar, was sie in den einzelnen Filialen zu unterlassen hätte. Der Streit darüber, ob überhaupt Organisationseinheiten bestehen oder bestanden und aufgelöst worden sind oder aufgelöst werden, würde sich in vollem Umfang ins Vollstreckungsverfahren verlagern. Dies ist nicht zulässig.

Dieterich

Wißmann

Rost

Gnade

Bayer

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)