

Aktenzeichen: 1 ABR 12/98
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. November 1998
- 1 ABR 12/98 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Beschluß vom 09. Januar 1997
- 5 BV 17/96 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Beschluß vom 04. Februar 1998
- 7 TaBV 14/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Ermächtigung zur Anordnung von Überstunden

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3, Tarifvorrang; Manteltarifvertrag
für Arbeiter und Auszubildende der Metallindustrie in Bayern
vom 1. Dezember 1973 §§ 5, 29 Abschnitt D

Leitsätze:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) besteht auch dann, wenn die Maßnahme eilbedürftig ist (ständige Rechtsprechung).
2. Dieses Mitbestimmungsrecht kann nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG durch eine tarifliche Regelung verdrängt werden, wenn die Regelungsfrage von den Tarifvertragsparteien in einer Weise beantwortet wird, die auch die Betriebspartner als abschließende Regelung ansehen dürften.
3. In Betracht kommt sogar die vorläufige und kurzfristige Ermächtigung des Arbeitgebers zur einseitigen Anordnung von Überstunden, wenn es sich dabei nur um den Teil einer Verfahrensregelung für außergewöhnliche Fälle handelt. Hingegen sind weder die Betriebspartner noch die Tarifvertragsparteien in der Lage, den Arbeitgeber pauschal zur Anordnung von Überstunden zu ermächtigen.
4. § 5 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Auszubildende der Metallindustrie in Bayern (MTV) läßt sich so auslegen, daß er den Anforderungen einer abschließenden Regelung im Sinne von § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG genügt und rechtlich nicht zu beanstanden ist.



1 ABR 12/98
7 TaBV 14/97 Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 1998

Beschluß

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

1.

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. November 1998 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 4. Februar 1998 - 7 TaBV 14/97 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin bei der Anordnung von Sonderschichten das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat und dieser verlangen kann, daß sie künftig ein solches einseitiges Vorgehen unterläßt.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Sie ist kraft Verbandsmitgliedschaft an den Manteltarifvertrag für Arbeiter und Auszubildende der Metallindustrie in Bayern vom 1. Dezember 1973 (MTV) gebunden. Dieser bestimmte in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung u.a.:

„§ 5

Einführung von Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Nachtschichtarbeit

1. Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nacht- und Nachtschichtarbeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften eingeführt werden. Kommt eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande, so kann nach den Bestimmungen des § 29 Abschnitt D verfahren werden.

Wenn es die wirtschaftlichen Belange des Betriebes erfordern oder wenn infolge Betriebsstörung ein unterbrochener Arbeitsprozeß nicht mehr weitergeführt werden kann oder in sonstigen außergewöhnlichen Fällen sind, falls eine Vereinbarung nicht zustande kommt, Überstunden bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle zu leisten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

2. Ist in unvorhergesehenen Fällen die Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht mehr möglich, so ist dieser nachträglich unverzüglich zu verständigen.

...

§ 29

Schlichtung von Streitigkeiten

...

D. Regelungsstreitigkeiten

Über die Regelung von Streitfällen, die aus... § 5 Ziffer 1... dieses Manteltarifvertrages entstehen, entscheidet eine Schlichtungsstelle im Schnellverfahren endgültig.... Die Schlichtungsstelle hat innerhalb von 6 Tagen nach Anrufung ihre Entscheidung zu treffen.... Sollte die Schlichtungsstelle innerhalb dieser 6 Tage keine Entscheidung treffen, so ist der ursprüngliche Zustand wieder herzustellen.“

Zu § 5 haben die Tarifvertragsparteien folgende Anmerkungen vereinbart:

„Anmerkung zu § 5 Ziff. 1

An „Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften“ kommen u.a. in Betracht: Arbeitszeitordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz. Die Leistung von Überstunden kann, sofern die erforderliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande kommt, erst nach Entscheidung der Schlichtungsstelle verlangt werden. Die Ziff. 1 letzter Satz sieht abweichend hiervon vor, daß schon vor der Entscheidung der Schlichtungsstelle, längstens aber für die Frist von 6 Tagen nach Anrufung der Schlichtungsstelle (§ 29 Abschn. D letzter Satz), Überstunden zu leisten sind, falls

- a) die wirtschaftlichen Belange des Betriebes einem Aufschub der Überstundenleistung bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle entgegenstehen oder
- b) infolge Betriebsstörung ein unterbrochener Arbeitsprozeß nicht mehr weitergeführt werden kann oder
- c) ein außergewöhnlicher Fall vorliegt.

Ein außergewöhnlicher Fall liegt nicht vor bei Ereignissen, mit deren regelmäßiger Wiederkehr zu rechnen ist.



Anmerkung zu § 5 Ziff. 2

Nach dieser Bestimmung kann in unvorhergesehenen Fällen (z.B. bei plötzlich eintretendem Maschinenschaden, bei plötzlich notwendig werdenden Be- oder Entladearbeiten) eine Einführung von Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nacht- und Nachtschichtarbeit ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen. Auch in diesem Fall ist jedoch, sobald eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat möglich wird, diese unverzüglich anzustreben.“

Seit dem 1. Januar 1998 gelten die hier interessierenden Bestimmungen des MTV in redaktionell geänderten Fassungen.

Im Werk A der Arbeitgeberin ist ein Betriebsrat gebildet. Die Arbeitgeberin ordnete für den Bereich Oberfläche (Kostenstelle 8119) für den 14. und 15. Juni 1996 sowie für den Bereich Kontrolle (Kostenstelle 8104) für den 15. Juni 1996 Mehrarbeit in Form von Sonderschichten an, obwohl der am 13. Juni beteiligte Betriebsrat seine Zustimmung verweigert hatte. Die Zustimmung war auch nicht durch eine Einigungsstelle oder durch die Schlichtungsstelle nach § 29 D MTV ersetzt worden. Der Betriebsrat hat behauptet, in der Folge sei es zu weiteren Fällen einseitiger Anordnung von Überstunden gekommen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe durch die einseitige Anordnung von Überstunden in grober Weise sein Mitbestimmungsrecht verletzt. Notfälle hätten nicht vorgelegen. Das Vorgehen der Arbeitgeberin sei auch nicht durch den MTV gerechtfertigt. Soweit sich aus diesem ein einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers ergebe, sei die Regelung wegen Verstoßes gegen § 87 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,



der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 20.000,00 DM - hilfsweise ohne Androhung eines Ordnungsgeldes - aufzugeben zu unterlassen, kollektivbezogene Überstunden in Form von Sonderschichten durchzuführen und/oder deren Durchführung zu dulden, sofern hierzu der Betriebsrat seine Zustimmung nicht erteilt, oder diese Überstunden durch die betriebliche Einigungsstelle oder tarifliche Schlichtungsstelle nicht genehmigt worden sind, es sei denn es liegt ein Notfall vor;

hilfsweise,

der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes bis zu 20.000,00 DM - hilfsweise ohne Ordnungsgeldandrohung - aufzugeben, es zu unterlassen, kollektivbezogene Überstunden in Form von Sonderschichten durchzuführen und/oder deren Durchführung zu dulden, sofern hierzu der Betriebsrat seine Zustimmung nicht erteilt, oder diese Überstunden durch die betriebliche Einigungsstelle oder tarifliche Schlichtungsstelle nicht genehmigt worden sind, es sei denn es liegt ein Notfall und/oder ein außergewöhnlicher oder unvorhergesehener Fall im Sinne des § 5 Ziffer 1 und 2 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bayerischen Metallindustrie vom 1. Dezember 1973 in der Fassung vom 1. November 1997 vor.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Nach ihrer Meinung sind die Anträge nicht hinreichend bestimmt und daher unzulässig. Sie seien auch unbegründet, denn die einseitige Anordnung der Überstunden sei vom MTV gedeckt gewesen. Es habe sich zwar nicht um Notfälle, aber um außergewöhnliche oder unvorhergesehene Fälle im Sinne des § 5 MTV gehandelt. Diese Bestimmung sei wirksam, denn sie enthalte abschließende Regelungen für die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit. Sie, die Arbeitgeberin, habe am 14. Juni 1996 wegen der Mehrarbeit am 14./15. Juni 1996 das tarifliche Schlichtungsverfahren eingeleitet; es könne nicht ihr angelastet werden, daß die Schlichtungsstelle nicht zusammengetreten sei. Die Arbeitgeberin hat bestritten, daß es zu



den vom Betriebsrat behaupteten weiteren Fällen einer einseitigen Anordnung von Überstunden gekommen ist. Daher bestehe jedenfalls insoweit keine Wiederholungsgefahr. Allerdings sei sie hier auf die vom MTV eröffneten Möglichkeiten angewiesen.

Das Arbeitsgericht hat den erstinstanzlich gestellten Unterlassungsantrag abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht nach Antragsänderung dem Hauptantrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Der Betriebsrat bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist erfolgreich. Die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung trägt den Beschwerdebeschuß nicht. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat allerdings nicht möglich. Hierzu bedarf es noch weiterer Sachaufklärung.

I. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist zulässig. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß er hinreichend bestimmt ist.

Die Anforderungen an die Bestimmtheit eines Unterlassungsantrags ergeben sich daraus, daß die beantragte Entscheidung als Vollstreckungstitel dienen soll. Der Schuldner muß dazu genau wissen, was er zu unterlassen hat, und wann er wegen eines Verstoßes mit der Verhängung eines Ordnungsgeldes rechnen muß (Senatsbeschuß vom 27. November 1990 - 1 ABR 77/89 - AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B I 1 der Gründe).



Diesen Voraussetzungen genügt der vorliegende Antrag. Er nennt die Fälle, für die der Betriebsrat verlangt, daß die Arbeitgeberin nicht einseitig Sonderschichten soll anordnen dürfen. Unschädlich ist, daß dabei zur Abgrenzung auch der unbestimmte Rechtsbegriff „Notfall“ verwandt wird, der eine Mehrheit möglicher Lebenssachverhalte umschreibt. Wollte man solche Begriffe völlig ausschließen, wäre der Anspruch auf Unterlassung einer mitbestimmungswidrigen Anordnung von Überstunden nicht realisierbar, weil eine weitergehende Konkretisierung der in Betracht kommenden Vielfalt künftiger Fallgestaltungen regelmäßig nicht möglich ist. Soweit der Antrag des Betriebsrats auf „kollektivbezogene“ Sonderschichten beschränkt ist, kann aus der Unbestimmtheit dieses Begriffs schon deshalb nichts hergeleitet werden, weil er entbehrlich ist. Sonderschichten sind - im Unterschied zu Überstunden einzelner Arbeitnehmer - ohnehin immer kollektivbezogen. Im übrigen hat der Senat entsprechende Formulierungen („nicht nur Überstunden eines Einzelfalles“, „Notfall“) schon bisher als hinreichend bestimmt angesehen (Beschuß vom 27. November 1999, aaO, zu B I 2 der Gründe). Insoweit hat die Arbeitgeberin mit der Rechtsbeschwerde auch keine Rüge mehr erhoben.

II. Ob der Antrag begründet ist, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

Zur Entscheidung darüber, ob die streitbefangene Anordnung von Sonderschichten mitbestimmungswidrig war, bleibt noch aufzuklären, welche tatsächlichen Umstände ihr zugrunde lagen.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht allerdings davon ausgegangen, daß die Arbeitgeberin mit der Anordnung der Sonderschichten eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vorgenommen hat.



- a) Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei der Anordnung von Überstunden mitzubestimmen, sofern es sich um einen kollektiven Tatbestand handelt. Ein solcher Tatbestand liegt immer dann vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, welche die kollektiven Interessen der Belegschaft berührt. Dies ist bei betrieblich bedingtem zusätzlichem Arbeitsbedarf der Fall. Hier ist immer die Frage zu regeln, ob und in welchem Umfang dieser Bedarf durch Überstunden oder möglicherweise durch Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte zu befriedigen ist. Wenn von Neueinstellungen abgesehen werden soll, ist ferner zu entscheiden, welche Arbeitnehmer wann und in jeweils welchem Umfang zu Überstunden herangezogen werden sollen (BAGE 68, 344, 349 = AP Nr. 48 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 1 der Gründe; BAG Beschluß 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - AP Nr. 44 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 1 b der Gründe). Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Insoweit besteht auch zwischen den Beteiligten kein Streit.
- b) Unerheblich ist insoweit, daß sich die Notwendigkeit der Überstunden für die Arbeitgeberin möglicherweise kurzfristig und unerwartet ergab. Nach allgemeiner Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum besteht das Mitbestimmungsrecht auch in Eilfällen. Es entfällt also nicht etwa deshalb, weil die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme eilbedürftig und eine rechtzeitige Zustimmung des Betriebsrats aus Zeitgründen kaum zu erlangen ist (Senatsbeschluß vom 19. Februar 1991 - 1 ABR 31/90 - AP Nr. 42 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 2 der Gründe; BAGE 38, 96, 103 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 2 der Gründe; Klebe in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 21; Glaubitz in Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 29; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 87 Rz 55).



Dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, auf unerwartet auftretenden Bedarf an Überstunden rasch reagieren zu können, ist auf andere Weise Rechnung zu tragen. Insoweit können vorsorgliche Regelungen etwa darüber getroffen werden, wie zu verfahren ist, wenn der Betriebsrat nicht erreichbar oder sonst zu rechtzeitiger Beschlußfassung nicht in der Lage ist. Einer solchen Vereinbarung darf sich der Betriebsrat nicht versagen; der Arbeitgeber kann sie notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzen (BAGE 38, 96, 104 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 2 der Gründe). In diesem Zusammenhang hat es der Senat als zulässig angesehen, wenn eine Betriebsvereinbarung für bestimmte Fälle ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers vorsieht, sofern dadurch das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigt wird (BAG Urteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 54/87 - AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Provision, zu II 3 a der Gründe). Dementsprechend hat er eine Betriebsvereinbarung als wirksam erachtet, in welcher der Betriebsrat seine Zustimmung zur Anordnung von Mehrarbeit für bestimmte, eng umgrenzte Fallkategorien, etwa für nicht vorhersehbare und planbare Verkaufsvorbereitungs- und Abschlußarbeiten vor oder nach Ladenschluß, im Voraus erteilt hatte (Beschuß vom 12. Januar 1988 - 1 ABR 54/86 - AP Nr. 8 zu § 81 ArbGG 1979, zu B II 2 c der Gründe).

c) Allerdings ist das Mitbestimmungsrecht nach allgemeiner Auffassung im Schrifttum bei „Notfällen“ eingeschränkt (z.B. Klebe in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 23; ErfK/Hanau/Kania, § 87 BetrVG Rz 8; Glaubitz in Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 35; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 87 Rz 62). Der Senat hat sich insoweit noch nicht abschließend festgelegt, ist aber davon ausgegangen, daß nur in Extremsituationen ein Ausschluß der Mitbestim-



mung in Betracht kommen kann. Es muß zumindest eine unvorhersehbare und schwerwiegende Situation vorliegen, in welcher der Betriebsrat entweder nicht erreichbar oder nicht zur rechtzeitigen Beschlußfassung in der Lage ist, der Arbeitgeber aber sofort handeln muß, um vom Betrieb oder den Arbeitnehmern nicht wieder- gutzumachende Schäden abzuwenden (BAG Beschluß vom 19. Februar 1991 - 1 ABR 31/90 - AP Nr. 42 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 3 der Gründe; BAGE 38, 96, 105 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 3 der Gründe; vgl. auch BAGE 76, 364, 374 = AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972, zu II B III 2 a der Gründe). Um einen derartigen Notfall ging es indessen bei der Anordnung von Überstunden für den 14./15. Juni 1996 nicht. Insoweit besteht zwischen den Beteiligten kein Streit.

2. Das sich danach aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ergebende Mitbestimmungsrecht war indessen möglicherweise durch § 5 Nr. 1 MTV ausgeschlossen. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, diese Bestimmung sei unwirksam, weil sie keine eigenständige und abschließende Regelung für die Anordnung von Überstunden enthalte, sondern in gesetzwidriger Weise ein einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers begründe. Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur die Reichweite des Tarifvorbehalts in § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG verkannt, sondern auch den Umfang der Bestimmungsmöglichkeiten überschätzt, die § 5 MTV dem Arbeitgeber eröffnet.

a) Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG steht unter dem Vorbehalt, daß die fragliche Angelegenheit nicht tarifvertraglich geregelt ist.



aa) Nach ständiger Rechtsprechung und herrschender Meinung im Schrifttum greift dieser Vorbehalt nur dann ein, wenn der Tarifvertrag insoweit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung enthält und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts genügt. Dagegen können die Tarifvertragsparteien das Mitbestimmungsrecht nicht ausschließen, ohne die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst zu regeln (BAG Beschluß vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 4 a der Gründe; BAGE 72, 367, 370 = AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu I der Gründe; BAGE 69, 134, 154 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu C II 1 b der Gründe; BAGE 66, 202, 209 = AP Nr. 8 zu § 3 AZO Kr, zu II B 2 c aa der Gründe; BAGE 61, 296, 302 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu II B 2 b der Gründe; Klebe in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 29; ErfK/Hanau/Kania, § 87 BetrVG Rz 16; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 87 Rz 46; GK-BetrVG/Wiese, 6. Aufl., § 87 Rz 69 ff.; Glaubitz in Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 60; Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 87 Rz 164).

bb) Allerdings muß den Tarifvertragsparteien ebenso wie den Betriebspartnern (s.o. 1 b) die Möglichkeit eröffnet sein, Verfahrensregelungen zu treffen, nach denen der Arbeitgeber bei unerwartet auftretendem Bedarf unter bestimmten Voraussetzungen mit der einseitigen Anordnung von Überstunden reagieren kann (vgl. Löwisch, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 30; Rieble, Anm. zu BAG Beschluß vom 18. April 1989, AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; vgl. auch Säcker/Oetker, RdA 1992, 16, 20).

Der Tarifvorbehalt in § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG enthält keinen Hinweis darauf, daß die tariflichen Regelungsspielräume insoweit enger wären als die-



jenigen der Betriebsparteien. Eine Auslegung, die an Tarifverträge strengere Anforderungen stellte als an Betriebsvereinbarungen, wäre mit dem Zweck der Vorschrift nicht vereinbar, den Vorrang der ausgeübten Tarifaufonomie vor betrieblichen Regelungen zu sichern. Überdies widerspräche sie der Wertung des Artikels 9 Abs. 3 GG, wonach die Tarifaufonomie Grundrechtsschutz genießt, nicht dagegen die Betriebsaufonomie (h.L., zuletzt eingehend Veit, Die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats, 1998, S. 151 ff.). Demnach kann im Grundsatz tarifvertraglich in gleicher Weise wie durch Betriebsvereinbarung für Ausnahmefälle Vorsorge getroffen werden. Insoweit gilt freilich für die Tarifvertragsparteien ebenso wie für die Betriebsparteien: Sie können ihre Befugnis zu kollektivvertraglicher Regelung nicht in der Weise ausüben, daß sie die Mitbestimmung durch ein einseitiges Gestaltungsrecht ersetzen. Eine solche Kompetenzverlagerung ist keine Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

Hieraus folgt, daß ein Tarifvertrag die Befugnis des Arbeitgebers, auch ohne Zustimmung des Betriebsrats Überstunden anzuordnen, nur als Teil eines Mitbestimmungsverfahrens vorsehen kann. Nur in dieser Form ist eine tarifvertragliche Regelung im übrigen praktisch auch erreichbar. Zwar könnten die Tarifvertragsparteien abschließend vorgeben, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang der Arbeitgeber überhaupt Überstunden einführen darf, so daß insoweit für eine Mitbestimmung kein Raum mehr bleibt. Selbst aus einer weitgehenden Regelung ergäbe sich indessen noch nicht die - ebenfalls von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfaßte (Senatsbeschuß vom 25. Februar 1997 - 1 ABR 69/96 - AP Nr. 72 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 1 a der Gründe; BAGE 61, 296, 304 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang, zu B II 2 d der Gründe) - Festlegung der Modalitäten ei-



ner zusätzlichen Arbeitsleistung, insbesondere des Zeitpunkts und der Verteilung auf die Arbeitnehmer. Ohne eine Entscheidung hierüber ist die Anordnung von Überstunden im Einzelfall nicht möglich. Insoweit können aber jedenfalls Verbandstarifverträge mitbestimmte Regelungen nicht durch eigene ersetzen, weil sie von den Verhältnissen in einzelnen Betrieben abstrahieren müssen.

cc) Als Teil eines Mitbestimmungsverfahrens läßt sich ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers dann verstehen, wenn es erkennbar eine mitbestimmte Entscheidung nicht ersetzen, sondern nur mit Rücksicht auf besondere Umstände eine kurzfristige Übergangslösung schaffen soll, die die abschließende Klärung aber so weit als möglich offen hält. Das kann nur für eng umgrenzte Fallgestaltungen in Betracht kommen. Die Notwendigkeit von Überstunden muß sich unerwartet und kurzfristig ergeben und es muß zu erwarten sein, daß eine auf den jeweiligen Einzelfall bezogene mitbestimmte Regelung aus Zeitgründen normalerweise nicht erreichbar ist. Wollten die Tarifvertragsparteien dagegen eine Alleinentscheidungsbefugnis des Arbeitgebers auch für Fälle eröffnen, in denen die Notwendigkeit von Überstunden mit einer gewissen Regelmäßigkeit auftritt oder bezogen auf den Einzelfall schon seit längerem erkennbar ist, oder in denen der zusätzliche Arbeitsbedarf nicht kurzfristig befriedigt werden muß, so läge hierin ein unzulässiger Ausschluß des Mitbestimmungsrechts.

Weiter folgt aus der Verfahrensbezogenheit eines solchen Alleinentscheidungsrechts, daß es keine Dauerregelung schaffen, sondern nur vorläufigen Charakter haben kann. Es darf nur für einen Zeitraum zugelassen werden, der im Regelfall erforderlich ist, um eine mitbestimmte Entscheidung herbeizuführen. Dabei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Es ist zu berücksichtigen, daß eine vorübergehen-



de Verlängerung der Arbeitszeit oft nur für einen begrenzten Zeitraum notwendig wird und einmal geleistete Überstunden selbst dann, wenn sie später von der Einigungsstelle oder einer tariflichen Schlichtungsstelle als unberechtigt angesehen werden sollten, nicht mehr rückgängig gemacht werden können.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügt der MTV, soweit er Alleinentscheidungsbefugnisse des Arbeitgebers begründet, den Anforderungen des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

aa) Allerdings könnten die einschlägigen Bestimmungen in § 5 MTV dahin verstanden werden, daß dem Arbeitgeber außerordentlich weite Spielräume für die einseitige Anordnung von Überstunden eingeräumt werden sollen. Unsicherheit über die Reichweite der Ermächtigung ergibt sich zum einen daraus, daß die tarifliche Regelung in sich und auch im Zusammenhang mit den hierzu von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Anmerkungen nicht widerspruchsfrei erscheint. Zum anderen ergibt sich Unsicherheit aus der Weite der verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe. Danach wäre § 5 Nr. 1 MTV z.B. auch einer Auslegung zugänglich, nach welcher dem Arbeitgeber bis zu einer Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle einseitige Maßnahmen immer schon dann gestattet sein sollen, wenn es die wirtschaftlichen Belange des Betriebes erfordern. Da praktisch jeder Arbeitgeberentscheidung wirtschaftliche Erwägungen zugrunde liegen, ergäbe sich bei einer weiten Wortinterpretation so gut wie keine Begrenzung.

Mit einem solchen Inhalt wäre § 5 MTV unwirksam, denn eine Regelung, die sich darauf beschränken würde, das gesetzliche Mitbestimmungsrecht durch ein Alleinbestimmungsrecht des Arbeitgebers zu ersetzen, wäre den Tarifvertragsparteien verwehrt.



bb) Eine so weitreichende Ermächtigung ist indessen in § 5 MTV nicht enthalten. Die Bestimmung ist nach dem Grundsatz der geltungserhaltenden Interpretation eng auszulegen. Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien unzulässige Regelungen schaffen wollen, die wegen Gesetzesverstosses unwirksam sind (vgl. BAGE 73, 364, 369 = AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung, zu B II 1 a bb der Gründe).

§ 5 Nr. 1 Abs. 1 Satz 1 MTV bekräftigt zunächst, daß die Anordnung von Mehrarbeit mitbestimmungspflichtig ist. Hieraus folgt, daß ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers nach dieser Bestimmung nicht die Regel sein soll, sondern nur für Ausnahmefälle in Betracht kommen kann. Solche Fallkategorien werden in § 5 Nr. 1 Abs. 2 MTV aufgeführt. Genannt werden wirtschaftliche Belange, Betriebsstörungen und sonstige außergewöhnliche Fälle, wobei der letztgenannte Begriff, wie sich aus der Beifügung des Wortes „sonstigen“ ergibt, als Oberbegriff auch zur Eingrenzung der beiden vorangestellten heranzuziehen ist. Soweit dagegen in der Anmerkung zu § 5 Nr. 1 außergewöhnliche Fälle nur gleichrangig neben den anderen in § 5 Nr. 1 Abs. 2 MTV genannten Kategorien erscheinen, ist dies unbeachtlich, soweit es im Widerspruch zu dem insoweit klaren Tarifwortlaut steht.

Als außergewöhnlicher Fall im Tarifsinne kann nur ein Ereignis gelten, das jeder Regelhaftigkeit entzogen ist. Häufig wiederkehrende Anordnung von Sonderschichten aus ähnlichen Gründen kann daher nicht auf § 5 MTV gestützt werden. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Wortsinn des Begriffs „außergewöhnlich“, der das Abweichen vom üblichen Geschehen betont, sondern auch aus der Anmerkung zu § 5 Nr. 1 MTV, wonach nicht mit einer regelmäßigen Wiederkehr des Bedarfs an Überstunden zu rechnen sein darf. Ferner entspricht dem Begriff des „Außerge-



wöhnlichen“ ein Überraschungsmoment, das auch eine zeitliche Komponente hat: Die Überstunden müssen nicht nur unerwartet, sondern auch kurzfristig notwendig werden. Dieses Verständnis bestätigt der Zusammenhang mit § 29 Abschnitt D MTV, der ein Schnellverfahren zur Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vorsieht. Insoweit regelt § 5 Nr. 2 MTV, der auf die mangelnde Vorhersehbarkeit abstellt, lediglich einen Unterfall des § 5 Nr. 1 MTV, in dem der Betriebsrat nicht mehr rechtzeitig erreichbar ist, und daher vor der Verlängerung der Arbeitszeit nicht einmal unterrichtet werden kann.

In allen von § 5 MTV erfaßten Fällen sind einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Eilentscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle beschränkt, längstens auf die Dauer von sechs Kalendertagen. Das ergibt sich aus § 29 Abschnitt D MTV, auf den in § 5 Nr. 1 MTV ausdrücklich verwiesen wird. Daß die Verweisung in § 5 Nr. 2 MTV für „unvorhergesehene Fälle“ nicht ausdrücklich wiederholt wird, ist ohne Bedeutung, da es sich, wie ausgeführt, nur um eine Unterrichtungsregelung für einen Unterfall des § 5 Nr. 1 MTV handelt.

3. Dem Senat ist eine abschließende Entscheidung über die Anträge des Betriebsrats nicht möglich, weil anhand des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts nicht beurteilt werden kann, ob die Arbeitgeberin mit der Anordnung von Sonderschichten für den 14. und 15. Juni 1996 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat. Ob sie hier nach § 5 MTV allein entscheiden durfte, hängt von den Umständen ab, welche die Sonderschichten notwendig gemacht haben. Diese müssen noch aufgeklärt werden.

Das Landesarbeitsgericht wird ferner nach § 139 ZPO darauf hinzuwirken haben, daß der Betriebsrat seine Anträge unter Berücksichtigung der betrieblichen



Gegebenheiten konkretisiert. Die Erwägungen des Senats zur Auslegung von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG und von § 5 MTV bieten insoweit rechtliche Gesichtspunkte, die für die Verfahrensbeteiligten neu sind.

Sollte sich ergeben, daß die Arbeitgeberin hier nicht befugt war, Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrats anzuordnen, so hinge die Begründetheit des Unterlassungsbegehrens nicht davon ab, ob der Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht als grob zu qualifizieren ist. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß dem Betriebsrat bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein Unterlassungsanspruch zusteht, der nicht von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG abhängt (Senatsbeschluß vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B III 1 der Gründe; BAGE 76, 364, 372 = AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972, zu II B III der Gründe).

Sollte der Antrag des Betriebsrats begründet sein, so könnte das Landesarbeitsgericht, wie dies im angegriffenen Beschluß geschehen ist, für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in der beantragten Höhe von bis zu 20.000,00 DM androhen. Zu Unrecht macht die Arbeitgeberin mit der Rechtsbeschwerde geltend, insoweit liege dann, wenn es an einem groben Mitbestimmungsverstoß fehle, ein Widerspruch zur Wertung des § 23 Abs. 3 BetrVG vor, weil diese Vorschrift das Ordnungsgeld für grobe Verstöße auf 20.000,00 DM begrenze. Die Arbeitgeberin verkennt, daß das Ordnungsgeld in erster Linie eine repressive Sanktion ist, die künftige Verstöße gegen das vom Gericht ausgesprochene Verbot eines bestimmten Verhaltens verhindern soll (vgl. BVerfG Beschluß vom 14. Juli 1981 - 1 BvR 575/80 - BVerfGE 58, 159, 162; Zöller/Stöber, ZPO, 20. Aufl., § 890 Rz 5). Die Intensität des



- 18 -

Verstoßes, der der Verurteilung zur Unterlassung vorangegangen ist, kann in diesem Zusammenhang allenfalls untergeordnete Bedeutung erlangen.

Dieterich Rost Wißmann

Münzer Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)