

Aktenzeichen: 1 ABR 57/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 8. November 1983
- 1 ABR 57/81 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Beschluß vom 15. Juli 1980
- 17 Bv 3/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg Beschluß vom 16. April 1981
- 2 Ta BV 7/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bestimmtheitserfordernis für Unterlassungsantrag

Gesetz: ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 308;
 BetrVG § 87 Arbeitszeit

- Leitsätze:
1. Die Geltendmachung eines Unterlassungsanspruches im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren erfordert einen Antrag, der auf einzelne, tatbestandlich umschriebene konkrete Handlungen als Verfahrensgegenstand bezogen ist.
 2. Soll dem Arbeitgeber die Anordnung von Überstunden ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats untersagt werden, so bedarf es der genauen Bezeichnung derjenigen betrieblichen Fallgestaltungen, für die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Anspruch genommen wird. Ein allgemeiner Unterlassungsantrag, der sich auf alle nur denkbaren Überstundenanordnungen bezieht, ist unzulässig.
 3. Hat der Betriebsrat einen allgemeinen Antrag auf Unterlassung jeder einseitigen Überstundenanordnung durch den Arbeitgeber gestellt, so ist das Gericht jedenfalls dann nicht befugt, dem Antrag in einer konkreten Form stattzugeben, wenn der Betriebsrat es trotz einer entsprechenden gerichtlichen Anregung abgelehnt hat, seinen Antrag durch die Angabe bestimmter betrieblicher Fallgestaltungen zu konkretisie-

- 2 -

ren. In einem solchen Falle würde das Gericht dem Antragsteller etwas anderes als beantragt zusprechen (im Anschluß an die Entscheidung des Sechsten Senats vom 22. Juli 1980 - 6 ABR 5/78 -, BAG 34, 75).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 57/81

2 Ta Bv 7/80 Hamburg

Verkündet am
8. November 1983

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

Hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 8. November 1983 durch den Präsi-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

denten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und Dr. Giese beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. April 1981 - 2 Ta Bv 7/80 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. April 1981 - 2 Ta Bv 7/80 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 15. Juli 1980 - 17 Bv 3/80 - abgeändert.

Die Anträge des Antragstellers werden als unzulässig abgewiesen.

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

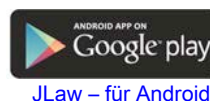
G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der antragstellende Betriebsrat von der Antragsgegnerin verlangen kann, daß sie ohne seine vorherige Zustimmung keine Überstunden leisten läßt.

Die Antragsgegnerin betreibt ein Druck- und Verlagsunternehmen. Der Antragsteller ist der für ihren Unternehmensbereich Druck gebildete Betriebsrat. In diesem Unternehmensbereich, der aus den Abteilungen "Bildherstellung" mit etwa 140 Arbeitnehmern und "Satztechnik" mit etwa 110 Arbeitnehmern besteht, werden u.a. die Zeitschriften Stern,



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



- 3 -

Brigitte, Schöner Wohnen, Essen und Trinken, GEO sowie das Zeit-Magazin redaktionell und drucktechnisch und die Zeitung "Die Zeit" satztechnisch hergestellt.

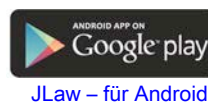
Die Herstellung der Zeitschriften erfolgt nach einem stundenweise genau abgestimmten Terminplan. So wird beispielsweise der Stern in einer Grundfassung u.a. für Lesezirkel und einer aktualisierten Fassung auf den Markt gebracht. In der aktualisierten Fassung sind im Gegensatz zur Grundfassung bis zu etwa 30 Seiten Berichte über Ereignisse enthalten, die nahe vor dem letzten möglichen Fertigungstermin der Zeitschrift liegen. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen der Aktualisierung, die nach dem Vortrag der Antragsgegnerin im Rahmen der normalen Arbeitszeit geschieht, und der Sonderaktualisierung, die Überstunden erforderlich macht. Die Satzherstellung für beide Stern-Fassungen muß jeweils am Montag 4.00 Uhr und die Bildherstellung spätestens am Montag 2.00 Uhr beendet sein, damit die weiteren Fertigungsstufen planmäßig arbeiten können und die Zeitschrift jeweils am Donnerstagmorgen in sämtlichen Verkaufsstellen des Bundesgebietes vorliegt. Da in allen Fertigungsstufen auf Stundenbasis terminiert wird, ist beim Eintritt von Störfällen in einem Fertigungsbereich das gesamte Gefüge betroffen. Die Antragsgegnerin hat ein Interesse daran, auch dann noch Nachrichten in die Zeitschrift aufzunehmen, wenn dies aufgrund des terminierten Fertigungsplans eigentlich nicht mehr möglich wäre. Beim Stern werden derartige Entscheidungen entweder in der sonntäglichen Redaktionskonferenz zwischen 16.00 Uhr und 20.00 Uhr oder vom Chefredakteur getroffen. Dabei wird beispielsweise entschieden, ob und wie über ein hochaktuelles Ereignis in der am Donnerstag erscheinenden Ausgabe berichtet werden soll. Die Entscheidung, eine Nachricht über ein bestimmtes Ereignis zu bringen, muß wegen der Schlußtermine für die Bild- und Satzherstellung sofort ausgeführt werden. Beide Termine sind nur unter der Bedingung veränderbar, daß auch die nachfolgenden Fertigungs-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



- 4 -

stufen variabel sind. Nach dem Vortrag der Antragsgegnerin ist dies jedoch im normalen Zeitplan nicht der Fall, so daß sich die redaktionelle Entscheidung, kurzfristig über ein bestimmtes Ereignis zu berichten, nur durch Überstunden verwirklichen läßt.

Zwischen den Beteiligten ist es nach der Darstellung des Antragstellers bei der Anordnung von Überstunden in folgenden, wiederholt aufgetretenen Fällen zu Meinungsverschiedenheiten über ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers gekommen:

1. bei Überstunden wegen Feiertagsausfalls bzw. wegen der Vorverlegung des Erstverkaufstages infolge eines Feiertages,
2. bei Überstunden wegen hohen Krankenstandes,
3. bei Überstunden zur Sonderaktualisierung,
4. bei Überstunden wegen stärkerer Heftumfänge, die u.a. auf zusätzlichen und eilbedürftigen Insertionswünschen von Kunden beruhen oder durch Sonderaktualisierung veranlaßt sein können,
5. bei Überstunden bei der Herstellung von Literaturbeilagen,
6. bei Überstunden zur Erledigung von Akzidenzaufträgen, die Gelegenheitsdrucksachen, wie etwa Kataloge und Prospekte, betreffen.

Die Antragsgegnerin hat in der Vergangenheit in verschiedenen Fällen dieser Art die Leistung von Überstunden angeordnet, ohne vorher die Zustimmung des Antragstellers eingeholt zu haben.

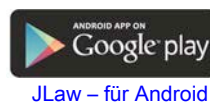
Daraufhin hat der Antragsteller das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet mit dem Antrag,

der Antragsgegnerin bei Meidung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung vom Arbeitsgericht festzusetzenden Zwangsgeldes zu

- 5 -



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



- 5 -

untersagen, in ihrem Unternehmen Mehrarbeit ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats, u.a. auch durch einzelne Arbeitnehmer, durchzuführen bzw. durchführen zu lassen;

hilfsweise,

der Antragsgegnerin zu untersagen, in ihrem Unternehmen Mehrarbeit - auch durch einzelne Arbeitnehmer - ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats durchzuführen bzw. durchführen zu lassen und der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen einen rechtskräftigen Beschluß auf Unterlassung anzudrohen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

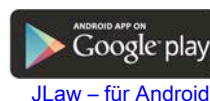
Sie hat vorgetragen: Der Antrag sei mangels hinreichender Bestimmtheit und wegen fehlenden Rechtsschutzinteresses unzulässig. Im übrigen habe sie bei ihren Überstundenanordnungen ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nicht verletzt. Es habe sich um individuelle Einzelfälle, nicht aber um die Regelung eines generellen Tatbestandes gehandelt. Bei den angeführten Fallgruppen sei der etwa erforderliche Personalspitzenbedarf nicht zuverlässig vorausplanbar. Wenn sie Überstunden angeordnet habe, so seien stets nur wenige Arbeitnehmer - in der Regel nicht mehr als fünf - betroffen gewesen. Diese würden nur bei vorgezogenen Terminen, wenn die Arbeit nicht während der üblichen Arbeitszeit erledigt werden könne, zu Sonderschichten zusammengezogen. Im übrigen seien jeweils nur einzelne Arbeitnehmer zu Überstunden herangezogen worden, die sich dazu freiwillig erklärt hätten. Ein Mitbestimmungsrecht scheide ferner auch deswegen aus, weil die Überstunden jeweils aus dringenden betrieblichen Gründen nach § 14 AZO erforder-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



- 6 -

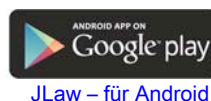
derlich gewesen seien. Angesichts des stundenweise programmierten Ablaufs des Produktionsplanes könne jedes irgendwie geartete Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in den aufgeführten Fallgruppen zu einer Verhinderung der geplanten Maßnahme führen. Schließlich stehe einem Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners auch die Vorschrift des § 118 Abs. 1 BetrVG entgegen. Da alle Überstundenanordnungen der rechtzeitigen Herstellung der Zeitschriften in dem vorgesehenen aktuellen Umfang dienten, handele es sich um Maßnahmen unmittelbar zur Sicherung der Berichterstattung und der freien Meinungsäußerung im Sinne von § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Der Antragsteller hat entgegnet: Die von der Antragsgegnerin in der Vergangenheit angeordneten Überstunden seien verfahren worden wegen vorgezogener Erscheinungstermine, stärkerer Heftumfänge, Literaturbeilagen, sogenannter Akzidenzaufträge, hohen Krankenstandes und Sonderaktualisierung. In allen diesen Fällen liege ein kollektiver Bezug vor, ohne daß es dabei auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer ankomme. Da die Überstunden ständig anfielen, seien sie arbeitsorganisatorisch einplanbar. Sie seien im allgemeinen nur auf den zu niedrigen Personalstand zurückzuführen und ließen sich deshalb durch Vermehrung des Personals vermeiden. Zum Ableisten von Überstunden würden aus der Abteilung Satzherstellung meistens etwa acht bis zehn Arbeitnehmer und aus der Abteilung Bildherstellung zwei bis 20 Arbeitnehmer herangezogen, die dazu keineswegs immer freiwillig bereit seien. Bei diesen Mitarbeitern handele es sich stets um solche mit besonderen Fachkenntnissen; sie bildeten regelmäßig eine Gruppe oder Abteilung innerhalb der Betriebsstätte. Bei der Anordnung von Überstunden habe auch niemals ein Notfall im Sinne des § 14 AZO vorgelegen, in dem seine - des Antragstellers - Zustimmung nicht rechtzeitig hätte eingeholt werden können. Sein Mitbestimmungsrecht sei schließlich auch nicht nach § 118 BetrVG ausgeschlossen.

- 7 -



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



- 7 -

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Antragstellers stattgegeben, in den Gründen seines Beschlusses jedoch darauf hingewiesen, daß ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nicht gegeben sei, wenn Mehrarbeit durch einen einzigen Arbeitnehmer oder mehrere einzelne Arbeitnehmer, deren Arbeitsausführung und Arbeitsergebnis in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsausführung und dem Arbeitsergebnis der jeweils anderen Arbeitnehmer stehe, geleistet werde.

Gegen diesen Beschluß des Arbeitsgerichts hat die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat den Antragsteller darauf hingewiesen, daß gegen seinen Verfahrensantrag insofern Bedenken bestünden, als hiernach festgestellt werden solle, daß jede Art von Überstundenanordnung im Betriebe mitbestimmungspflichtig sei, gleichgültig, ob es sich um eine Kollektiv- oder eine Einzelmaßnahme handele. Der Antragsteller hat dazu erklärt, es solle trotzdem bei seinem bisherigen Verfahrensantrag bleiben.

Daraufhin hat das Landesarbeitsgericht wie folgt entschieden:

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts ... wie folgt abgeändert:

Der Antragsgegnerin wird bei Meidung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungsgeldes untersagt, in ihrem Unternehmensbereich Druck ohne vorherige Zustimmung des Antragstellers oder einer Ersetzung der fehlenden Einigung durch die Einigungsstelle Überstunden für mehr als einen Mitarbeiter anzuordnen, soweit es sich dabei um generelle Regelungen handelt wie bei folgenden Fallgruppen:

- a) Überstunden wegen Feiertagsausfalls bzw. Vorverlegung des Erstverkaufstages infolge eines Feiertages,

- 8 -



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



- 8 -

- b) Überstunden wegen höheren Krankenstandes,
- c) Überstunden zur Sonderaktualisierung,
- d) Überstunden wegen stärkerer Heftumfänge, die u.a. auf zusätzlichen und eilbedürftigen Insertionswünschen von Kunden beruhen oder auch durch Sonderaktualisierung veranlaßt sein können,
- e) Überstunden bei der Herstellung von Literaturbeilagen,
- f) Überstunden zur Erledigung von Akzidenzaufträgen, die Gelegenheitsdrucksachen, wie z. B. Kataloge und Prospekte, betreffen.

Die weitergehenden Anträge werden abgelehnt.

Im übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

...

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gegen diesen Beschluß des Landesarbeitsgerichts haben beide Beteiligten Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie ihre vorinstanzlichen Verfahrensziele weiterverfolgen.

Der Antragsteller beantragt zusätzlich noch hilfsweise,

der Antragsgegnerin bei Meidung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung vom Arbeitsgericht festzusetzenden Zwangsgeldes zu untersagen, in ihrem Unternehmen Mehrarbeit ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats durchzuführen bzw. durchführen zu lassen, sofern mehr als ein Arbeitnehmer einer Abteilung betroffen ist,

weiter hilfsweise,

der Antragsgegnerin zu untersagen, in ihrem Unternehmen Mehr-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeit ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats durchzuführen bzw. durchführen zu lassen, sofern mehr als ein Arbeitnehmer einer Abteilung betroffen ist, und der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen einen rechtskräftigen Beschluß auf Unterlassung anzudrohen.

Beide Beteiligten beantragen ferner die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des jeweils anderen Beteiligten.

B. Die Rechtsbeschwerde des antragstellenden Betriebsrats ist unbegründet. Dagegen mußte die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin Erfolg haben. Sie führt zur Abweisung der Anträge des Betriebsrats als unzulässig.

Die in den Vorinstanzen gestellten Anträge des Betriebsrats sind denkbar weit gefaßt. Mit ihnen erstrebt der Antragsteller nicht, die Antragsgegnerin zur künftigen Unterlassung bestimmter einzelner Handlungen zu verpflichten, sondern er bezweckt, umfassend die Befugnisse der Antragsgegnerin gegenüber ihm als Betriebsrat zu klären, soweit es den Sachverhalt von Mehrarbeit schlechthin betrifft. Sowohl nach dem Hauptantrag wie auch nach dem Hilfsantrag, deren Gegenstände identisch sind, soll der Antragsgegnerin die Durchführung von Mehrarbeit auch durch einzelne Arbeitnehmer ohne vorherige Zustimmung des Antragstellers untersagt werden. Dabei ist unter dem hier gewählten Ausdruck "Mehrarbeit" jede über die betriebliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeit zu verstehen, gleichgültig aus welchem Anlaß und zu welchem Zweck sie geleistet wird. Der Antrag schließt alle nur denkbaren Möglichkeiten solcher Mehrarbeit ein. Er umfaßt Eilfälle und Notfälle ebenso wie Überstunden, die ein einzelner Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch oder wegen individueller Besonderheiten leistet, etwa weil nur er für die betreffende Arbeit im Betriebe überhaupt in Frage kommt.



- 10 -

Ein solcher Globalantrag ist nicht geeignet, eine Klärung der zwischen den Beteiligten bestehenden aktuellen Meinungsverschiedenheiten über die Mitbestimmungspflichtigkeit von Mehrarbeit im Betriebe der Antragsgegnerin herbeizuführen. Mit ihm kann eine Befriedungswirkung im betrieblichen Bereich nicht erreicht werden. Die Streitfrage läßt sich nämlich nicht allgemein entweder bejahen oder verneinen. Vielmehr ist nur eine differenzierte Antwort möglich. Die Anordnung von Mehrarbeit ohne Beteiligung des Betriebsrates ist nicht etwa generell unzulässig. Das Mitbestimmungsrecht endet dort, wo es um die Gestaltung konkreter Arbeitsverhältnisse geht und wo besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahme veranlassen und inhaltlich bestimmen (vgl. den Senatsbeschluß vom 18. November 1980 - 1 ABR 87/78 -, AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu II 1 b der Gründe, sowie den auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehenen Senatsbeschluß vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 14/81 -, AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 3 a der Gründe). Die Frage nach dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Mehrarbeit erfordert daher eine unterschiedliche Antwort je nach den Umständen der konkreten Fallgestaltung. Für das vorliegende Verfahren kommt hinzu, daß die Antragsgegnerin einen Presseverlag betreibt und deshalb ein Tendenzunternehmen im Sinne von § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist mit der Folge, daß nach der genannten Bestimmung die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes keine Anwendung finden, soweit die Eigenart des Unternehmens der Antragsgegnerin dem entgegensteht. Ob dies hinsichtlich der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) im Betriebe der Antragsgegnerin der Fall ist, läßt sich ebenfalls nicht ohne weiteres von vornherein verneinen, zumal nach den Feststellungen im tatbestandlichen Teil des angefochtenen Beschlusses die Zeitschriften dort nicht nur drucktechnisch, sondern auch redaktionell hergestellt werden; vielmehr kann auch diese Frage nur anhand konkreter betrieblicher Fallgestaltungen und für diese beurteilt werden.

- 11 -



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



- 11 -

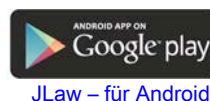
Wäre das Gericht gezwungen, auf den Globalantrag des Antragstellers hin sämtliche im Betriebe der Antragsgegnerin nur denkbaren Möglichkeiten der Leistung von Mehrarbeit ohne Rücksicht auf ihre Aktualität im konkreten Betriebsgeschehen ins Auge zu fassen und rechtlich zu beurteilen, so liefe das auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinaus, wozu die Gerichte vom Gesetz nicht legitimiert sind und wofür es auch an einem Rechtsschutzinteresse des Antragstellers fehlt (vgl. BAG Beschluß vom 15. Dezember 1972 - 1 ABR 5/72 -, AP Nr. 5 zu § 80 ArbGG 1953, zu II 1 der Gründe; BAG 34, 75, 79 f. = AP Nr. 3 zu § 74 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe). Darüber hinaus läßt sich auch gar nicht übersehen, welche konkreten Sachverhalte künftig von der mit dem Globalantrag begehrten Unterlassung erfaßt werden. Es bliebe deshalb ungewiß, ob das Gericht bei seiner Entscheidung den Antrag voll ausgeschöpft hat. Damit entbehren die Globalanträge des Betriebsrats auch der nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erforderlichen hinreichenden Bestimmtheit.

Daß die Globalanträge des Antragstellers zu einer abschließenden Klärung des zwischen den Beteiligten bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzstreits ungeeignet sind, erweist sich auch an der angefochtenen Entscheidung. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Antragstellers mit Einschränkungen stattgegeben. Es wollte zum Ausdruck bringen, daß das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nur beim Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes gegeben ist, während Individualmaßnahmen mitbestimmungsfrei seien. Wegen des sehr allgemein gehaltenen Verfahrensbegehrens des Antragstellers konnte das Landesarbeitsgericht diese von ihm für richtig gehaltene Einschränkung des Mitbestimmungsrechts aber auch nur in allgemeiner Form in den Tenor seines Beschlusses aufnehmen. Danach soll die Antragsgegnerin die Anordnung von Überstunden für mehr

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

als einen Arbeitnehmer ohne vorherige Zustimmung des Antragstellers unterlassen, "soweit es sich dabei um generelle Regelungen handelt wie bei folgenden Fallgruppen ...". Damit bleibt einer der wesentlichen Streitpunkte der Beteiligten, wann nämlich im konkreten Falle eine Überstundenanordnung der Antragsgegnerin eine mitbestimmungspflichtige generelle Regelung darstellt und wann nicht, weiterhin ungeklärt. Es müßte jeweils erst im Zwangsvollstreckungsverfahren anhand eines dann gegebenen konkreten betrieblichen Vorgangs geprüft und entschieden werden, ob eine generelle Regelung getroffen worden ist, die dem Mitbestimmungsrecht unterliegt. Damit fehlt es auch dem angefochtenen Beschluß an hinreichender Bestimmtheit.

Auch soweit das Landesarbeitsgericht im Tenor des angefochtenen Beschlusses als Beispiele für das Vorliegen einer generellen Regelung sechs Fallgruppen gebildet hat, läßt sich seine Entscheidung prozeßrechtlich nicht halten. Zu Recht rügt die Antragsgegnerin mit ihrer Rechtsbeschwerde, daß das Landesarbeitsgericht dem Antragsteller damit entgegen der Vorschrift des § 308 ZPO etwas zugesprochen hat, was nicht Gegenstand seines Verfahrensantrages war. Bei den vom Landesarbeitsgericht gebildeten Fallgruppen handelt es sich zwar um im Betriebe der Antragsgegnerin aufgetretene Fallgestaltungen, bei denen die Mitbestimmungsfrage zwischen den Beteiligten streitig geworden ist und die deshalb den Anlaß für die Einleitung des vorliegenden Beschlußverfahrens gegeben haben. Diese betrieblichen Vorfälle sind aber nach den Anträgen nicht im einzelnen zum Streitgegenstand des Verfahrens gemacht worden. Der Antragsteller hat in der Beschwerdeinstanz trotz eines Hinweises des Landesarbeitsgerichts, daß gegen seinen sehr allgemein und umfassend formulierten Antrag Bedenken bestünden, eine Konkretisierung seines Antrages auf bestimmte Fallgruppen sogar ausdrücklich abgelehnt und erklärt, daß es bei den von ihm gestellten Anträgen verbleiben solle. Nicht einmal hilfsweise hat er sich zur Stellung eines konkreten Antrages bereitgefunden.



den, um dadurch für einzelne Fallgestaltungen die Frage der Mitbestimmung bei Überstunden klären zu lassen. Unter diesen Umständen war das Landesarbeitsgericht nicht befugt, dem Antrag in einer konkreten Form stattzugeben, weil dem Antragsteller damit nicht nur weniger, sondern etwas anderes als beantragt zugesprochen wird (vgl. hierzu BAG 34, 75, 80 = AP Nr. 3 zu § 74 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe).

Soweit der Antragsteller erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz weitere Hilfsanträge gestellt hat, sind diese ebenfalls unzulässig. Es handelt sich hierbei wiederum um Globalanträge mit im wesentlichen gleichen Inhalten wie die bereits in den Vorinstanzen gestellten Anträge. Sie schränken das Unterlassungsbegehren des Antragstellers auf solche Überstundenanordnungen der Antragsgegnerin ein, die mehr als einen Arbeitnehmer einer Abteilung betreffen.

Nach alledem waren die vorinstanzlichen Beschlüsse aufzuheben und die Anträge des Betriebsrats als unzulässig zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Blanke

Dr. Giese

