

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 5 TaBV 11/16

3 BV 27 d/15 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.02.2017

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts S.-H. auf die Anhörung der Beteiligten am 02.02.2017 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

1. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 04.02.2016, Az. 3 BV 27 d/15, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

.....

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch darüber, ob der Betriebsrat die Unterlassung der Anordnung oder Duldung von Mehrarbeit sowie der Änderung der Arbeitszeiten der Mitarbeiter durch Einsatz in anderen Betrieben verlangen kann.

Die Antragsgegnerin (künftig: Arbeitgeberin) ist ein Verkehrsbetrieb im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs in H. und S.-H.. Sie unterhält insgesamt elf Betriebshöfe, von denen einer der Betrieb in S. ist. Die Arbeitgeberin beschäftigt insgesamt ca. 1.600 Mitarbeiter und setzt mehr als 500 Busse ein. Bei dem Antragsteller (künftig: Betriebsrat) handelt es sich um den für den Betriebshof S. gewählten 11-köpfigen Betriebsrat. Im S.er Betrieb sind rund 600 Arbeitnehmer beschäftigt.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitgeberin findet der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Verkehrsbetriebe H.-H. AG in der Fassung vom 06.02.2014 (künftig: MTV) Anwendung. Soweit hier von Belang enthält dieser folgende Regelung:

„§ 12 Dienstschrift und Ruhezeiten im Betriebs- und Verkehrsdienst

- (1) ...
- (2) Die planmäßige Dienstschrift darf an den Tagen Montag bis Freitag regelmäßig bis zu 9 Stunden 45 Minuten dauern. In Ausnahmefällen kann sie mit Zustimmung des Betriebsrats darüber hinaus ausgedehnt werden. An den Tagen Montag bis Freitag kann für 10 %, ab Juni 2013 5 %, der Dienstplanmasse je Betriebshof/Betriebsstelle die planmäßige Dienstschrift 10 Stunden dauern; jeder Arbeitnehmer darf jedoch nur zu 2 dieser verlängerten Dienstschriften je Kalendermonat eingeteilt werden. An den Tagen Samstag und Sonntag kann die planmäßige Dienstschrift 10 Stunden dauern.

...“

Am 04.08/05.08.2015 stimmte der Betriebsrat u.a. folgender Regelung zu (im Folgenden: Regelungsabrede, Bl. 75 d. A.):

„1. Mehrleistung ausgelöst durch die Leitstelle

Ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:
maximale Schichtlänge von Montag - Sonntag bis 9.45 Std

nach Anfrage auf freiwilliger Basis

befristet bis zum Fahrplanwechsel Dezember 2015 bei Nichteinhaltung wird die Zustimmung sofort aufgehoben.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bleibt unberührt.

2. Flexibler V-Wageneinsatz

ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

kann in unserem Bedienungsgebiet eingesetzt werden

muss vorrangig zur Unterstützung unserer betroffenen Linien erfolgen

maximale Schichtverlängerung von Montag - Sonntag bis 9.45 Std

nach Anfrage nur auf freiwilliger Basis

befristet bis zum Fahrplanwechsel Dezember 2015 bei Nichteinhaltung wird die Zustimmung sofort aufgehoben.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bleibt unberührt.“

Diese Regelungsabrede verlängerten die Betriebsparteien am 09.12.2015 (Bl. 246 d. A.). Die Arbeitgeberin stellt jeweils mit Zustimmung des Betriebsrats einmal jährlich die Dienstpläne, von welchen die jeweiligen Fahrpläne abhängig sind, auf. Es handelt sich um rund 300 Schicht- bzw. Dienstpläne. Diese planmäßigen Dienstschichten werden durch die Einsatzleitung im Falle von Personalausfällen oder Änderungen im Straßenverkehr den aktuellen tatsächlichen Gegebenheiten laufend angepasst. Die planmäßigen Schichten währen bis zu einer maximalen Dauer von 9:45 Stunden inklusive einer 30-minütigen Pause, aber auch deutlich kürzer.

Im August 2015 wurde die maximale Schichtlänge von 9:45 Stunden insgesamt 21 Mal überschritten. Es handelt sich um Zeitspannen zwischen 5 und 104 Minuten (Bl. 27 d. A.). Die Überschreitungen beruhten in 14 Fällen auf der Durchführung von Shuttle-Einsätzen bei Konzertveranstaltungen (H.er Kultursommer). Laut Dienstplan wurden hierfür fünf bis sieben Busse regulär eingeplant. Diese regulären Shuttle-Busse wurden auf freiwilliger Basis verstärkt durch zusätzlich eingesetzte Busfahrer, die in zeitlicher Nähe zum voraussichtlichen Veranstaltungsende ihren regulären Dienst beendet hatten. Die Arbeitgeberin wies diese zusätzlichen Shuttle-Busfahrer ausdrücklich an, die maximale Einsatzzeit von 9:45 Stunden nicht zu überschreiten. In drei Fällen betraf es nicht vorhersehbare Einsätze im Schienennotverkehr (z.B. Maschinenschaden am Zug, Personen auf den Gleisen). In weiteren drei Fällen kam es nur deshalb zur Überschreitung der Grenze von 9:45 Stunden, weil die Arbeitgeberin sich im Falle einer notwendig werdenden Vertretung im Gebiet des Freihafens gegenüber den Vertretungskräften freiwillig bereit erklärt hatte, die An- und Rückfahrzeiten zum Freihafen (Wegezeiten) zu vergüten. In einem Fall sollte ein Busfah-

rer eigentlich seinen Dienst um 15:26 Uhr antreten, tatsächlich begann die Schicht indessen erst um 16:00 Uhr. Zugunsten dieses Busfahrers vergütete die Beklagte die Zeitspanne von 15:26 Uhr bis 16:00 Uhr ebenfalls. Durch den verspäteten Dienstbeginn wurde die maximale Schichtlänge von 9:45 Stunden tatsächlich nicht überschritten.

Der Betriebsrat hat am 09.09.2015 das vorliegende Beschlussverfahren rechtshängig gemacht und beantragt,

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, im Betrieb S. beschäftigte Busfahrer nach ihrer Bereitschaft zu fragen, über den Dienstplan hinausgehende Mehrarbeit zu leisten, und solche Mehrarbeit entgegenzunehmen oder anzuordnen, solange der Betriebsrat der Mehrarbeit nicht zugestimmt hat oder die fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist;
2. der Arbeitgeberin für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung zu Ziff. 1 ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen;
3. der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, die Arbeitszeit für im Betrieb S. beschäftigte Arbeitnehmer dadurch zu verändern, dass sie diese Dienstpläne für Busfahrer anderer Betriebe bzw. Betriebshöfe ausführen lässt, solange der Betriebsrat der Änderung der Arbeitszeit nicht zugestimmt hat oder die fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist;
4. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung zu Ziff. 3. ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen;
5. der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, im Betrieb S. beschäftigte Arbeitnehmer im Fahrdienst nach Dienstplänen einzusetzen, denen der Betriebsrat nicht zugestimmt hat oder für die die fehlende Zustimmung nicht durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist;
6. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung zu Ziff. 5. ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Beteiligten in erster Instanz sowie deren erstinstanzlichen Anträge wird auf die tatbestandlichen Ausführ-

rungen unter Ziff. I der Gründe des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 04.02.2016 die Anträge des Betriebsrats insgesamt zurückgewiesen. Soweit in der Beschwerdeinstanz noch von Belang hat es ausgeführt, dass der Antrag zu 1.) unbegründet sei, weil die Arbeitgeberin die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Anordnung oder Duldung von Mehrarbeit nicht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt habe. Die Überschreitung eines geplanten Dienstendes sei bei Busfahrern keine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Im öffentlichen Personennahverkehr sei die tatsächliche Dienstlänge nicht vorhersehbar, sondern hänge von dem jeweiligen Verkehrsaufkommen ab. Mit den Dienstplänen werde daher nicht die tatsächliche tägliche Arbeitszeit festgeschrieben, sondern nur die planbare durchschnittliche Dienstschichtlänge. Überschreitungen der geplanten Dienstschichtlänge gehörten zur betriebsüblichen Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit gehe damit nicht einher.

Gegen diesen ihm am 12.02.2016 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 02.03.2016 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese am 12.04.2016 begründet. Soweit sich der Betriebsrat hiermit auch gegen die Zurückweisung seiner Anträge zu 5.) und 6.) mit der Beschwerde gewandt hat, haben die Beteiligten diese Anträge wegen eines laufenden Einigungsstellenverfahrens übereinstimmend für erledigt erklärt. Die Anträge zu 3.) und 4.) hat der Betriebsrat zu Beginn der Beschwerdeverhandlung zurückgenommen.

Der Betriebsrat trägt vor,
das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der Antrag zu 1.) gar nicht rein faktische Überschreitungen der im Dienstplan festgelegten Arbeitszeiten durch nicht planbare Ereignisse im Straßenverkehr erfasse. Vielmehr solle es die Arbeitgeberin unterlassen, nicht mitbestimmt Busfahrer nach ihrer Bereitschaft zu fragen, über den Dienstplan hinausgehende Mehrarbeit zu leisten, und solche nachgefragte Mehrarbeit anzuordnen bzw. entgegenzunehmen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 04.02.2016, Az. 3 BV 27 d/15, abzuändern und

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, im Betrieb S. beschäftigte Busfahrer nach ihrer Bereitschaft zu fragen, über den Dienstplan hinausgehende Mehrarbeit zu leisten, und solche Mehrarbeit entgegenzunehmen oder anzuordnen, solange der Betriebsrat der Mehrarbeit nicht zugestimmt hat oder die fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist;

hilfsweise zu 1.

der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, im Betrieb S. beschäftigte Busfahrer

- a) nach ihrer Bereitschaft zu fragen, über den Dienstplan hinausgehende Mehrarbeit zu leisten, und solche nachgefragte Mehrarbeit entgegenzunehmen oder

- b) über den Dienstplan hinausgehende Mehrarbeit anzuordnen;

2. der Arbeitgeberin für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung zu Ziff. 1 ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen,

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin verteidigt

den angefochtenen Beschluss. Aufgrund der getroffenen Regelungsabrede sei es ihr gestattet, Mehrleistungen auf freiwilliger Basis und nach vorheriger Befragung der Busfahrer bis zu einer Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden über die Leitstelle anzuordnen und entgegenzunehmen. Diese Regelungsabrede sei über die vereinbarte Befristung hinaus einvernehmlich fortgesetzt und hernach wiederum neu abgeschlossen worden. Die Leitstelle habe auch nur bis zu einer Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden Mehrarbeit auf der Grundlage der Regelungsabrede abgefragt und angeordnet bzw. entgegengenommen. Der Betriebsrat sei an diese Vereinbarung gebunden und könne hiervon nicht ohne weiteres Abstand nehmen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 02.02.2017 verwiesen.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Beschwerde indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat den hier allein noch rechtshängigen Unterlassungsantrag zu Recht zurückgewiesen. Die hiergegen vom Betriebsrat mit der Beschwerde vorgebrachten Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

1. Der Unterlassungsantrag ist zulässig. Der Antrag ist als Leistungsantrag hinreichend bestimmt gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das Verhalten, welches der Arbeitgeberin untersagt werden soll, ist ausreichend genau bezeichnet. Sowohl der Hauptantrag als auch der Hilfsantrag bezeichnen die begehrte Unterlassung hinreichend genau.

2. Sowohl der Hauptantrag als auch der Hilfsantrag, der sich nur redaktionell aber nicht inhaltlich vom Hauptantrag unterscheidet, sind unbegründet. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht die begehrte Unterlassung beanspruchen. Die Arbeitgeberin hat die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG nicht verletzt.

a) Im Anschluss an die grundlegende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03.05.1994, Az. 1 ABR 24/93, (juris) ist nunmehr allgemein anerkannt, dass dem Betriebsrat bei einer Verletzung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 BetrVG neben dem Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG ein eigenständiger, allgemei-

ner Unterlassungsanspruch zusteht (BAG, Beschl. v. 15.05.2007 - 1 ABR 32/06 -, juris; LAG Hamm (Westfalen), Beschl. v. 07.12.2005 - 13 TaBV 107/05 -, Rn. 21, juris; Fitting, 28. Aufl., § 23 Rn. 98 ff. m. w. N.). Aber auch der allgemeine Unterlassungsanspruch setzt bei der Verletzung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG eine Wiederholungsgefahr voraus. Eine solche folgt regelmäßig aus einem mitbestimmungswidrigen Verhalten des Arbeitgebers. An dieser tatsächlichen Vermutung fehlt es nur dann, wenn aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles eine erneute Beeinträchtigung des Mitbestimmungsrechts unwahrscheinlich ist (BAG, Beschl. v. 29.02.2000 - 1 ABR 4/99 -, Rn. 34, juris).

b) Unter diesen Voraussetzungen kann der Betriebsrat die begehrte Unterlassung nicht beanspruchen. Die Arbeitgeberin hat die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG nicht verletzt. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die Arbeitgeberin im August 2015 in 21 Fällen die reguläre Schichtlänge nach vorheriger Zustimmung der betroffenen Busfahrer verlängert hat und es hierdurch zu tatsächlichen Schichtlängen von 9:50 Stunden bis zu 11:29 Stunden kam.

aa) Unstreitig hat die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der jährlichen Aufstellung der Schichtpläne 2015 und 2016 gewahrt, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pause sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich insbesondere auch auf die Aufstellung von Schichtplänen. Die jährlichen Schichtpläne sind von der Arbeitgeberin unstreitig mitbestimmt aufgestellt worden. Eine diesbezügliche Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte rügt der Betriebsrat auch nicht. Vielmehr streiten die Beteiligten vorliegend um die Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Danach unterliegt auch die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Mitbestimmung des Betriebsrates. Die betriebsübliche Arbeitszeit entspricht vorliegend der schichtplanmäßigen Arbeitszeit, d.h. denjenigen Arbeitszeiten, die in den rund 300 mitbestimmten Jahresschichtplänen festgelegt sind. Sofern die Arbeitgeberin mithin die in den Schichtplänen ausgewiesenen Arbeitszeiten für einzelne Busfah-

rer vorübergehend verlängern will, unterliegt diese Änderung der täglichen Arbeitszeit der Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Im vorliegenden Fall hat der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG für bestimmte Fälle durch die Regelungsabrede (vorab) ausgeübt. Hiernach hat der Betriebsrat seine Zustimmung vorab erteilt, wenn die Arbeitgeberin bzw. deren Einsatzleitung die in den Jahresschichtplänen festgelegten Schichtlängen nach Anfrage und auf freiwilliger Basis von Montag bis Sonntag bis zu 9:45 Stunden erhöhen will. Sofern die mitbestimmten Dienstpläne mithin nicht von vornherein eine Schichtlänge von 9:45 Stunden (inklusive Pause) für die einzelnen Busfahrer vorsehen, kann die Arbeitgeberin die Schichtlänge der kürzer eingeplanten Busfahrer bis zur Dauer von maximal 9:45 Stunden verlängern, ohne nochmals die Zustimmung des Betriebsrats einholen zu müssen. Für eine derartige vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Verlängerung der geplanten Schicht) hat der Betriebsrat durch die Regelungsabrede seine Zustimmung generell erteilt. Diese jeweils befristet abgeschlossene Regelungsabrede haben die Betriebsparteien stets verlängert bzw. neu abgeschlossen und gilt auch heute noch. Dies haben die Beteiligten in der Beschwerdeverhandlung übereinstimmend erklärt.

bb) Hieran gemessen ist die begehrte Unterlassung nicht begründet.

(1) Der Unterlassungsantrag ist umfassend gestellt und richtet sich auf das generelle Verbot, jedwede über die geplanten Schichtlängen hinausgehende Mehrarbeit auf Nachfrage und freiwilliger Basis ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats bzw. fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle entgegenzunehmen oder anzuordnen. Der Betriebsrat kann eine derartige umfassende Unterlassung bereits aus dem Grunde nicht verlangen, weil er infolge der Regelungsabrede bereits einer Verlängerung der Schichtlängen bis zu einer Dauer von 9:45 Stunden vorab zugestimmt hat. An diese nach wie vor geltende Regelungsabrede ist der Betriebsrat auch gebunden. Soweit sich die Arbeitgeberin bei der Entgegennahme oder Anordnung von Mehrarbeit, die die Busfahrer freiwillig leisten, in den Grenzen der Regelungsabrede hält, hat der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Be-

trVG verbraucht. Ein allgemeiner Unterlassungsanspruch steht ihm dann mangels Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht zu.

(2) Aber selbst dann, wenn man den Antrag des Betriebsrats dahingehend auslegen könnte, dass der Arbeitgeberin untersagt werden soll, ohne Zustimmung des Betriebsrats oder durch die Einigungsstelle erteilte Zustimmung die jährlich aufgestellten und damit geplanten Dienstschichten über die Dauer von insgesamt mehr als 9:45 Stunden hinaus durch Entgegennahme oder Anordnung von freiwilliger Mehrarbeit zu verlängern, ist der Antrag nicht begründet.

(a) Aus dem Sachvortrag des Betriebsrats erschließt sich nicht, dass die Arbeitgeberin bei Busfahrern nachgefragt hat, ob diese bereit waren über ihr reguläres Schichtende hinaus Bus zu fahren und Mehrarbeit in einem Umfang zu leisten, sodass von vornherein die maximale Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden überschritten wurde. Den einzelnen Aufstellungen des Betriebsrats in Bezug auf die strittigen Mitbestimmungsverstöße lässt sich nicht einmal entnehmen, wie lang die reguläre Schicht der einzelnen Busfahrer an den genannten Tagen überhaupt war und für welchen zusätzlichen Einsatz die Busfahrer darüber hinaus von der Einsatzleitstelle eingeplant wurden, sodass es schließlich tatsächlich zu einer Überschreitung der maximalen Schichtdauer von 9:45 Stunden kam. Soweit der Betriebsrat im Schriftsatz vom 30.09.2015 für den Zeitraum von Ende September bis Ende Oktober 2015 etwas detaillierter zur regulären Schichtlänge an den einzelnen Tagen und der tatsächlich geleisteten Schichtlänge vorträgt, lässt sich aber nicht einmal entnehmen, ob es sich hierbei um nachgefragte und angeordnete bzw. geduldete freiwillige Mehrarbeit handelte. Es ist der Kammer gerade nicht klar, ob die betreffenden Busfahrer zu ihrer regulären Schicht noch zusätzliche Fahrten auf Nachfrage der Arbeitgeberin übernommen haben oder sich deren regulär geplante Schicht (lediglich) verlängerte.

(b) Zu Recht hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass vorliegend zwischen der Anordnung einer vorübergehenden Verlängerung der Dienstschicht durch die Arbeitgeberin, die die Grenzen der Regelungsabrede nicht überschreiten darf, und der tatsächlich hernach geleisteten Arbeitszeit durch den jeweiligen Busfahrer unterschieden werden muss. Das dienstplanmäßige Ende einer Schicht bestimmt

gerade im öffentlichen Personennahverkehr nur einen Durchschnittswert, innerhalb derer die jeweilige Schicht (Fahrt) unter Einhaltung der Straßenverkehrsordnung und unter normalen Verkehrsbedingungen zu Ende gefahren werden kann. Dieser Durchschnittswert kann indessen durch nicht planbare Witterungsverhältnisse (Sturm, Starkregen, Schneefall, Glatteis) und Verkehrsverhältnisse (Stau, Unfall, Baustelle) von dem tatsächlichen Ende der Arbeitszeit des Busfahrers abweichen (vgl. BAG, Beschl. v. 23.03.1999 - 1 ABG 33/98 -, Rn. 45, juris). Bei solchen durch Witterungsverhältnisse und Verkehrsbedingungen ausgelösten Überschreitungen des dienstplanmäßigen Endes einer Schicht handelt es sich nicht um angeordnete bzw. geduldete Mehrarbeit i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Vielmehr zählen solche Überschreitungen zur betriebsüblichen Arbeitszeit dazu, die grundsätzlich von dem nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG genehmigten Dienstplan umfasst werden (vgl. BAG, Beschl. v. 23.03.1999 - 1 ABG 33/98 -, a.a.O.).

(c) Das gleiche gilt aber auch dann, wenn die dienstplanmäßige Schicht eines Busfahrers von der Einsatzleitung in den Grenzen der Regelungsabrede und damit (vorab) mitbestimmt bis zu einer Gesamtschichtlänge von bis zu 9:45 Stunden verlängert wird. Auch bei einer solchen Verlängerung der planmäßigen Schicht durch Zuweisung einer zusätzlichen Fahrt ist das geplante Ende der verlängerten Schicht stets nur ein Durchschnittswert. Auch insoweit kann die tatsächliche Arbeitszeit des Busfahrers durch ungünstige Witterungsverhältnisse und/oder Verkehrsverhältnisse das durch die Einsatzleitstelle geplante Ende der verlängerten Schicht überschreiten. Solche durch unvorhersehbare Einflüsse bedingte und somit von der Einsatzleitstelle auch nicht beeinflussbare Überschreitungen des geplanten Endes einer vorab mitbestimmten verlängerten Schicht zählen zur betriebsüblichen Arbeitszeit, die nicht mehr der Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unterliegen.

3. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn die Arbeitgeberin bzw. deren Einsatzleitstelle durch Zuweisung einer zusätzlichen Fahrt und damit durch die nach der Regelungsabrede angeordnete Verlängerung der Schicht sehenden Auges in Kauf nimmt, dass es von vornherein zu einer tatsächlichen Überschreitung der maximalen Schichtlänge von 9:45 Stunden kommen wird. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die zusätzlich angeordnete Fahrt auch unter günstigen Witterungs- und Ver-

kehrsverhältnissen gar nicht binnen einer Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden absolviert werden kann. Das gleiche gilt, wenn von vornherein absehbar ist, dass die zusätzlich eingesetzten Busfahrer im Pendelverkehr bei Großveranstaltungen aus Eigennutz (Überstundenverdienst) oder überobligatorischem Pflichtbewusstsein die seitens der Arbeitgeberin angeordnete maximale Schichtzeit von 9:45 Stunden bewusst überschreiten werden. Auch in solchen Fällen ist die Arbeitgeberin verpflichtet, ihren Betrieb so zu organisieren, dass die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG i. V. m. der Regelungsabrede mitbestimmten Verlängerungen der Schichten die Grenzen von 9:45 Stunden nicht vorhersehbar überschritten werden.

In der Beschwerdeverhandlung hat sich erstmals herausgestellt, dass der Betriebsrat mit seinem Unterlassungsantrag gerade verhindern will, dass die Einsatzleitstelle im Rahmen der Regelungsabrede bei den Busfahrern zusätzliche Fahrten abfragt, bei deren freiwilliger Übernahme von vornherein feststeht, dass die maximale Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden überschritten wird. Dieses konkrete Unterlassungsbegehren kommt indessen in dem sehr weit gefassten Unterlassungsantrag nicht zum Ausdruck. Vielmehr ist der Antrag umfassend darauf gerichtet, der Arbeitgeberin zu untersagen, künftig Busfahrer nach ihrer Bereitschaft zu fragen, über den Dienstplan hinausgehende Mehrarbeit zu leisten und solche Mehrarbeit entgegenzunehmen oder anzuordnen. Mit diesem Unterlassungsantrag wäre es der Arbeitgeberin aber auch nicht möglich, im Rahmen der Regelungsabrede die geplanten Schichten bis zu einer regulär geplanten Gesamtdauer von 9:45 Stunden zu verlängern. Da der streitgegenständliche Antrag des Betriebsrats indessen nicht nur solche Fälle einer vorhersehbaren und damit mitbestimmungswidrigen Überschreitung der maximalen Schichtlänge von 9:45 Stunden erfasst, ist der Antrag als sogenannten Globalantrag unbegründet.

Zudem lässt sich dem Sachvortrag des Betriebsrats nicht im Ansatz entnehmen, dass die Arbeitgeberin in den aufgezeigten Fällen durch die abgefragten zusätzlichen Fahrten von vornherein das verlängerte Schichtende so bestimmt hatte, dass die gesamte Schicht des Busfahrers länger als 9:45 Stunden dauerte. Auch ist nicht ersichtlich, dass zumindest von vornherein absehbar war, dass durch die Übernahme der freiwilligen Fahrt die Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden überschritten wurde.

Der Betriebsrat hat verkannt, dass gerade kein Pflichtverstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vorliegt, wenn eine innerhalb der Grenzen der Regelungsabrede auf freiwilliger Basis angeordnete Schichtverlängerung nur aufgrund z.B. unvorhersehbarer Witterungs- oder Verkehrsbedingungen die Gesamtschichtlänge von 9:45 Stunden überschreitet. Solche unvorhersehbaren Verlängerungen ergeben sich aus der Natur des Bus-Personennahverkehrs und zählen zum regulären Schichtende dazu.

4. Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde lag nicht vor, §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72, Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...