

Ablichtung
**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 4 TaBV 44/15

1 BV 1 b/15 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.06.2016

gez

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 16.06.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

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

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts
Kiel vom 27.05.2015 - 1 BV 1 b/15 - wird zurückgewiesen.

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 um Ansprüche des Antragstellers gegen die Beteiligte zu 2. auf Unterlassung von Personaleinsätzen unter behaupteter Missachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung.

Die Beteiligte zu 2 (Arbeitgeberin) ist ein bundesweit tätiges Dienstleistungsunternehmen mit dem Schwerpunkt der Zustellung von B.- und P.sendungen. Bundesweit führt die Arbeitgeberin 49 Niederlassungen B., eine davon ist die Niederlassung B. K., wo der Antragsteller der gewählte Betriebsrat ist.

Die Niederlassung B. K. untergliedert sich in die Betriebsabteilungen Stationäre Bearbeitung B. mit den B.zentren in K. und E. (Abteilung 31), Verkehr (Abteilung 32), Auslieferung B. (Abteilung 33), Stationäre Bearbeitung P. mit dem P.zentrum N. (Abteilung 35), Auslieferung P. (Abteilung 36), Personal (Abteilung 19) und die Stabsabteilung Produktionsunterstützung (Abteilung 30-8).

Das P.zentrum N. ist eines von insgesamt 33 bundesweit.

In der ersten Hälfte des Oktober 2014 lud der Betriebsrat ein zu einer Teilbetriebsversammlung für die Abteilung 35 - P.zentrum N., und zwar für den 27. Oktober 2014 ab 14:30 Uhr.

Auf Einladung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden trafen sich in der Zeit vom 20. bis 22. Oktober 2014 die Betriebsrats-Vorsitzenden der bei den Niederlassungen B. der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsräte in B. B.. Dort erfolgte in Anwesenheit eines Vertreters der Gewerkschaft ver.di ein Informationsaustausch über den aus der Sicht der Betriebsräte stattfindenden Wandel in der Unternehmenspolitik. Im Rahmen dieses Austausches entstand die Idee, in den P.zentren der Niederlassung B. bundesweit zeitgleich Teilbetriebsversammlungen abzuhalten, und zwar am 5. Dezember 2014 ab 18:00 Uhr. Noch während dieser Veranstaltung informierte der Betriebsrats-

vorsitzende seinen Stellvertreter telefonisch über die beabsichtigte Verlegung der Teilbetriebsversammlung vom 27. Oktober 2014 auf den 5. Dezember 2014 und bat darum, den Niederlassungsleiter vorab darüber zu informieren.

Am 4. November 2014 führte der Betriebsrat die erste ordentliche Betriebsratssitzung nach dem Austausch in B. B. durch. Nach Beschlussfassung setzte der Betriebsrat den Niederlassungsleiter der Arbeitgeberin, Herrn K., schriftlich darüber in Kenntnis, dass die Teilbetriebsversammlung statt am 27. Oktober 2014 nunmehr am 5. Dezember 2014 ab 18:00 Uhr für die sogenannte PZA-Schicht des P.zentrums N. stattfinden.

Am 18. November 2014 beantragte der Abteilungsleiter R. des P.zentrums N. beim Betriebsrat die Genehmigung von Mehrleistungen im Zeitraum von Samstag, 6. Dezember 2014, bis Montag, 8. Dezember 2014. Bezogen auf den 6. Dezember 2014 begründete die Arbeitgeberin den Antrag mit der „Aufarbeitung von Rückständen PZA aus der Teilbetriebsversammlung Abteilung 35 am 5. Dezember 2014 von 18:00 Uhr bis 20:30 Uhr“. Die Mehrleistungen sollten 125 Stunden Produktivpersonal und 25 Stunden Leistungspersonal ausmachen. Samstag ist in der PZA-Schicht dienstplanmäßig ein freier Tag für die Beschäftigten.

Am 1. Dezember 2014 erkundigte sich ein Mitglied des Betriebsrates beim Niederlassungsleiter K. danach, ob die Arbeitgeberin beabsichtige, für den Einsatz von Verwaltungskräften, Kräften aus den Bereichen der Zustellung sowie betriebsfremden Kräften im P.zentrum Neumünster während der Betriebsversammlung vom 5. Dezember 2014 die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Der Niederlassungsleiter der Arbeitgeberin äußerte sinngemäß, es komme zunächst einmal nichts, da er abwarten wolle, wie sich der Betriebsrat in Bezug auf die Sonderschicht vom 6. Dezember 2014 positioniere.

Der Betriebsrat beschloss in seiner Sitzung vom 2. Dezember 2014, die Zustimmung zum Antrag auf Mehrleistungen am 6. Dezember 2014 und 7. und 8. Dezember 2014 zu verweigern und teilte dies der Arbeitgeberin am 3. Dezember 2014 mit.

Die Gewerkschaft ver.di - Bundesvorstand kritisierte mit Pressemitteilung vom 13. November 2014 (Bl. 233 d. A.) die Befristungspraxis bei der Arbeitgeberin und forderte die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen. Mit Pressemitteilung vom 3. Dezember 2014 kritisierte die Gewerkschaft ver.di Hamburg die Befristungspraxis und zitierte dort ihren Mitarbeiter R. wie folgt: „Drei von vier P.beschäftigten sind ver.di-Mitglied. Reagiert der Vorstand nicht auf die Entfristungsforderung, werden wir mit weiteren Aktionen und zum wiederholten Male unsere Stärke beweisen.“ (Bl. 234 d. A.).

In der Pressemitteilung vom 3. Dezember 2014 heißt es weiterhin, bundesweit werde es in den Nachmittags- und Abendstunden des 5. Dezember in den P.bearbeitungszentren Betriebsversammlungen während der sonst üblichen Produktionszeit geben. Als Folge sei von erheblichen Verzögerungen in der P.bearbeitung und in der Auslieferung auszugehen. Alleine in den P.zentren für Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern würden rund 200.000 P.sendungen verzögert bearbeitet werden. Vermutlich werde sich die Rückstandsbearbeitung über Nikolaus und den zweiten Advent bis zum 10. Dezember hinziehen.

In einer Pressemitteilung vom 4. Dezember 2014 wies der ver.di-Bundesvorstand darauf hin, vor dem Hintergrund der am 5. Dezember 2014 stattfindenden bundesweiten Betriebsversammlungen bei der D. P. AG habe die Gewerkschaft ver.di die Befristungspolitik des Unternehmens kritisiert und den Vorstand aufgefordert, zu einer nachhaltigen Personalpolitik zurückzukehren (Bl. 235 d. A.).

Die Gewerkschaft ver.di Frankfurt führte mit Pressemitteilung vom 4. Dezember 2014 (Bl. 236 d. A.) aus, in Hessen werde es am 5. Dezember 2014 zu Verzögerungen bei der P.auslieferung kommen. Der Grund dafür seien Betriebsversammlungen am 5. Dezember nachmittags. Thema bei den Versammlungen sei die strikte Befristungspolitik der Arbeitgeberin. Ver.di fordere in Hessen von der D. P. AG die unbefristete Einstellung von allen für die Regelarbeit benötigten Beschäftigten. Eine inhaltlich ähnliche Pressemitteilung veröffentlichte die Gewerkschaft ver.di Stuttgart am 5. Dezember 2014 (Bl. 237 d. A.).

Im P.zentrum N. fand die Teilbetriebsversammlung der PZA-Schicht am 5. Dezember 2014 in der Zeit zwischen 18:00 Uhr und 21:15 Uhr statt. Bundesweit fanden an diesem Tage in 31 von insgesamt 33 P.zentren der Arbeitgeberin Betriebsversammlungen statt.

Die Hauptbearbeitungszeit im P.zentrum N. ist zwischen 18:00 Uhr und 20:30 Uhr, um 20:30 Uhr ist der Sortierschluss. Die Schicht der Mitarbeiter der Abteilung 35 beginnt regulär gegen Mittag. In der Vorweihnachtszeit erhöhen sich die Sendungsmengen erfahrungsgemäß. Beispielsweise waren in der 44. Kalenderwoche, in der die Teilbetriebsversammlung ursprünglich stattfinden sollte, ca. 475.000 abgehende und ca. 535.000 eingehende P.sendungen zu bearbeiten. In der 49. Kalenderwoche, also in der Woche der stattfindenden Teilbetriebsversammlung, erhöhte sich das Volumen auf 710.000 abgehende und 865.000 eingehende P.- sendungen.

Die geplante Verkehrsmenge der Abgangsbearbeitung belief sich für den 5. Dezember 2014 auf 122.000, tatsächlich befanden sich 124.444 Pakete in der Abgangsbearbeitung. Für den 27. Oktober 2014 belief sich die prognostizierte Verkehrsmenge der Abgangsbearbeitung auf 122.000 Stück.

In der PZA-Schicht (montags bis freitags von 12:00 Uhr bis 20:30 Uhr) wächst während der Nachmittagschicht bis zum Sortierschluss die Beschäftigtenzahl an. Die volle Schichtstärke wird gegen 18:00 Uhr erreicht.

Die Arbeitgeberin setzte am 5. Dezember 2014 während der Teilbetriebsversammlung in der Abteilung 35 des P.zentrums N. dort zahlreiche Beschäftigte mit Verwaltungstätigkeiten aus der Personalstelle (Abteilung 19), der Stabsabteilung Produktionsunterstützung (Abteilung 30-8) sowie Leitungskräfte aus den Abteilungen 31, 32, 33, 35 und 36 ein. Deren Arbeitszeit wich dadurch von den genehmigten Dienstplänen ab. Außerdem beschäftigte sie den Arbeitnehmer S., der als Verloader im Aufgabenbereich Vorsorter/Hallencodierung tätig ist, am 5. Dezember 2014 im P.zentrum außerhalb seiner Arbeitszeiten. Auch der Zusteller C. S. arbeitete außerhalb seiner Dienstzeiten von 18:00 Uhr bis 21:15 Uhr am 5. Dezember 2014 im P.zentrum.

Schließlich setzte die Arbeitgeberin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Niederlassung B. L. während der Teilbetriebsversammlung im P.zentrum N. ein.

Für die Beschäftigten der Niederlassung B. K., die nicht ganz oder teilweise Zustellertätigkeiten verrichten, gilt die Betriebsvereinbarung über Regelungen zum TV Nr. 37 b. Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung eines flexiblen Personaleinsatzes auf der Basis von Mehr- oder Minderleistungen und trifft deshalb Vereinbarungen zu den Grundsätzen der Arbeitszeitgestaltung/Dienstplanabweichung, der Einführung von Arbeitszeitkonten, der Steuerung von Arbeitszeitkonten und etwaiger Abweichungen vom Dienstplan. Wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie dieser Betriebsvereinbarung (Bl. 14 - 20 d. A.). Weiterhin gilt im Betrieb der Arbeitgeberin die Rahmenregelung über flexible Arbeitszeiten in Leitung/Service vom 18. Juni 1999 (Bl. 30 - 32 d. A.), die die flexible Arbeitszeit für alle Beschäftigten in den Leitungs- und Serviceabteilungen gestaltet. Für den Bereich der Zustellung gilt die Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen in der Zustellung vom 30. November 2013 (Bl. 82 - 86 d. A.).

Im Zeitraum vom 17. Dezember bis 22. Dezember 2014 setzte die Arbeitgeberin in der Zeit von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr Verwaltungskräfte im P.zentrum N. ohne ausdrückliche formelle Beteiligung des Betriebsrates ein. Am 18. Dezember 2014 beschäftigte sie auch den Arbeitnehmer S. im P.zentrum N.. In den vergangenen Jahren war es üblich, diese Einsätze zur Bewältigung der - bedingt durch die bevorstehenden Weihnachtstage - sehr hohen Sendungsmengen im P.zentrum N. ohne Einhaltung eines formalen Beteiligungsverfahrens durchzuführen. Die Arbeitgeberin informierte den Betriebsrat lediglich mit der Frage, ob er etwas dagegen habe, was vom Betriebsrat stets verneint wurde.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe seine Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und nach § 99 BetrVG verletzt. Bei der Teilbetriebsversammlung handele es sich nicht um eine unzulässige Arbeitskampfmaßnahme. Er habe die Versammlung ordnungsgemäß und pflichtgemäß einberufen und abgehalten. Die Bestimmung des Zeitpunktes und der Dauer der Betriebsversammlung stehe in seinem Ermessen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Personalmaßnahmen am 5. Dezember 2014 habe nicht bestanden, weil es sich bei der Teilbetriebsversammlung um eine Arbeitskampfmaßnahme gehandelt habe. Ziel der bundesweit gleichzeitig anberaumten Betriebsversammlungen in den P.zentren sei es gewesen, die Arbeitsabläufe zu blockieren. Es sei klar gewesen, dass bis zum Sortierschluss um 20:30 Uhr ohne Alternativmaßnahmen keine Sendungen für den Abtransport hätten bereitgestellt werden können.

Wegen der erstinstanzlich gestellten Anträge und des dortigen streitigen Sachvertrages und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen wird Bezug genommen auf den Inhalt des angefochtenen Beschlusses.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrates zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Anträge seien zwar hinreichend bestimmt, dem Betriebsrat stehe aber materiellrechtlich weder ein allgemeiner Unterlassungsanspruch noch ein Anspruch gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG wegen Verletzung etwaiger Mitbestimmungsrechte zu. Denn bei der Abhaltung der Teilbetriebsversammlung habe es sich um eine Arbeitskampfmaßnahme gehandelt, auf die die Arbeitgeberin zur Abwendung negativer Folgen durch die vorgenommenen Personaleinsätze reagiert habe. Arbeitskampfmaßnahmen seien kollektive Maßnahmen von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite, die die jeweilige Gegenseite zielgerichtet unter Druck setzen sollen, um auf deren Verhandlungsbereitschaft einzuwirken. Die Absage der ursprünglich geplanten Teilbetriebsversammlung und die anschließende Festsetzung des neuen Termins könne nur dahin verstanden werden, dass der Betriebsrat gemeinsam mit den Betriebsräten anderer Niederlassungen zugunsten der Gewerkschaft ver.di die P.bearbeitung bundesweit habe erheblich behindern wollen. Der Betriebsrat habe keinen plausiblen Grund dafür benennen können, der für eine Aufhebung des ursprünglich geplanten Termins für die Teilbetriebsversammlung gesprochen hätte. Sowohl das Datum als auch die Lage der Teilbetriebsversammlung im Zeitraum des Starkverkehrs und dazu noch am Vortag des Nikolaustages sprächen für die beabsichtigte Druckausübung. Der Betriebsrat habe die eigentlich zulässige Betriebsversammlung zum Zwecke des Arbeitskampfes instrumentalisiert.

Wegen der weiteren Begründung des Arbeitsgerichts wird Bezug genommen auf den Inhalt des mit der Beschwerde angegriffenen Beschlusses.

Der Betriebsrat hat gegen den ihm am 2. Juni 2015 zugestellten Beschluss am 2. Juli 2015 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis 2. September 2015 am 2. September 2015 begründet.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, er habe die Teilbetriebsversammlung vom 5. Dezember 2015 nicht zu Zwecken des Arbeitskampfes instrumentalisiert. Der eigentliche Arbeitskampf zwischen ver.di und der D. P. AG habe erst im Jahre 2015 stattgefunden und sei veranlasst gewesen durch die Gründung der 49 Regionalgesellschaften für die P.zustellung. Die Verlegung der Teilbetriebsversammlung stehe in keinem Zusammenhang mit einem kollektiven Konflikt. Es habe keinen Aufruf von ver.di zu bundesweit dreistündigen Betriebsversammlungen in den P.zentren gegeben. Dabei habe es sich vielmehr lediglich um eine Abstimmung zwischen den Vorsitzenden der Betriebsräte der Niederlassung B. gehandelt. Die Betriebsversammlungen hätten während der Arbeitszeit stattgefunden. Er - Betriebsrat - bestimme den Zeitpunkt und habe diesen nicht danach zu wählen, ob von ihm die geringstmöglichen Auswirkungen auf den Betriebsablauf ausgingen. Insoweit bestehe auch kein Unterschied zwischen den Verkehrsmengen vom 27. Oktober 2014 und 5. Dezember 2014.

Auch die für das Vorliegen eines Arbeitskampfes erforderliche Störung des Beschäftigungsverhältnisses liege nicht vor. Die ordnungsgemäß einberufene und abgehaltene Betriebsversammlung sei keine kollektive Arbeitsniederlegung anlässlich eines Streiks. Die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten sei nicht verweigert worden. Die Pflicht zur Einberufung einer Teilbetriebsversammlung ergebe sich aus dem Gesetz. Ferner habe er mit der Verlegung bzw. Einberufung der Teilbetriebsversammlung für den 5. Dezember 2014 auch nicht die Veränderung von Arbeitsbedingungen verfolgt. Richtig sei insoweit allein, dass er mit dem unternehmenspolitischen Wandel und der angestrebten Verweigerung weiterer Tariflohnerhöhungen nicht einverstanden gewesen sei und beabsichtigt habe, die Beschäftigten darüber zu informieren und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Die Beschäftigten hätten an einer Teilbetriebsver-

sammlung in Ausübung ihrer Individualrechte teilgenommen, die - auch kollektive - Ausübung von Individualrechten könne keinen Arbeitskampfcharakter haben.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 27.05.2015, Az.: - 1 BV 1 b/15 -, abzuändern und

1. der Antragsgegnerin wird aufzugeben es zu unterlassen, künftig gegenüber Beschäftigten der Niederlassung B. K., die weder ganz noch teilweise Zustellfähigkeiten verrichten und deren Arbeitszeitkonten sich im gelben oder grünen Bereich gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 TV Nr. 37b befinden, Arbeitsleistungen in der Abteilung 35 des P.zentrums N. anzuordnen, zu vereinbaren oder zu dulden, die zu Abweichungen von dem dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem dienstplanmäßigen Arbeitsende im Umfang von arbeitstäglich mehr als 1 Stunde führen, wenn nicht seine vorherige Zustimmung erteilt oder die fehlende Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist, es sei denn, die Mitbestimmung ist arbeitskampfbedingt oder in einem Notfall vorübergehend beschränkt.
2. der Arbeitgeberin aufzugeben es zu unterlassen, künftig Versetzungen von Beschäftigten mit Verwaltungstätigkeiten aus der Personalstelle (Abteilung 19), der Stabsabteilung Produktionsunterstützung (Abteilung 30-8) sowie von Führungskräften aus den einzelnen Betriebsabteilungen (Abteilungen 31, 32, 33, 35 u. 36) in die Abteilung 35 des P.zentrums N. vorzunehmen, ohne dass seine Zustimmung hierzu erteilt ist oder erteilt gilt oder durch das Arbeitsgericht ersetzt worden ist oder ohne ihn über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG binnen 3 Tagen das Arbeitsgericht anzurufen, es sei denn, die Mitbestimmung ist arbeitskampfbedingt oder in einem Notfall vorübergehend eingeschränkt.

3. der Arbeitgeberin aufzugeben es zu unterlassen, künftig gegenüber Beschäftigten der Niederlassung B. Kiel, die ganz oder teilweise Zustelltätigkeiten verrichten, Arbeitsleistungen in der Abteilung 35 des P.zentrums N. anzuordnen, zu vereinbaren oder zu dulden, die zu Abweichungen von dem dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem dienstplanmäßigen Arbeitsende führen, wenn nicht seine vorherige Zustimmung erteilt ist oder die Zustimmung nach der Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen in der Zustellung vom 30.11.2013 als erteilt gilt oder die fehlende Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist, es sei denn, die Mitbestimmung ist arbeitskampfbedingt oder in einem Notfall vorübergehend beschränkt.
4. der Arbeitgeberin aufzugeben es zu unterlassen, künftig Versetzungen von Beschäftigten, die ganz oder teilweise Zustelltätigkeiten verrichten, in der Abteilung 35 des P.zentrums N. vorzunehmen, ohne dass seine Zustimmung hierzu erteilt ist, als erteilt gilt oder durch das Arbeitsgericht ersetzt worden ist oder ohne ihn über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG binnen drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen, es sei denn, die Mitbestimmung ist arbeitskampfbedingt oder in einem Notfall vorübergehend eingeschränkt.
5. der Arbeitgeberin aufzugeben es zu unterlassen, künftig Einstellungen für einen Einsatz in der Abteilung 35 des P.zentrums vorzunehmen, ohne dass seine Zustimmung hierzu erteilt ist, als erteilt gilt oder durch das Arbeitsgericht ersetzt worden ist oder ohne ihn über eine vorläufige Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG zu informieren und bei dessen Bestreiten nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG binnen drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen, es sei denn, die Arbeitgeberin befindet sich selbst im Arbeitskampf und die Einstellung ist unmittelbar arbeitskampfbezogen oder es handelt sich um eine notfallbedingte Maßnahme.
6. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine der Verpflichtungen gemäß Ziffern 1. bis 5. ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 € anzudrohen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde des Betriebsrates zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, sämtliche Unterlassungsanträge seien bereits unzulässig. Zum einen fehle das Rechtsschutzbedürfnis mangels einer Wiederholungsgefahr. Zum anderen seien sämtliche Anträge zu unbestimmt. Die Beteiligten stritten gerade um die Frage, bei welcher Form des Arbeitskampfes das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eingeschränkt sei und ob auch Maßnahmen des Betriebsrates wie eine mit der Gewerkschaft ver.di und anderen Betriebsräten abgestimmte Teilbetriebsversammlung als eine zur Einschränkung des Mitbestimmungsrechts führende Arbeitskampfmaßnahme gewertet werden könnten. Die Frage nach dem Streitgegenständlichen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erfordere eine unterschiedliche Antwort je nach den Umständen der konkreten Fallgestaltung. Gerade diese konkreten Umstände seien jedoch hier streitig. Ein Unterlassungsantrag müsse sich daher vor dem Hintergrund der bestehenden Meinungsverschiedenheit, die durch eine gerichtliche Entscheidung überwunden werden solle, auf genau definierte künftige betriebliche Maßnahmen beziehen, bei denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (nicht) eingeschränkt sei, weil es sich bei diesen Maßnahmen (nicht) um einen Arbeitskampf oder einen Notfall handle. Die pauschalen Unterlassungsanträge mit der Beschränkung der Mitbestimmung auf „arbeitskampfbedingte“ Maßnahmen seien deshalb nicht hinreichend bestimmt.

In der Sache seien auch alle Anträge unbegründet. Es könne kein Zweifel daran bestehen, dass es sich bei der Teilbetriebsversammlung vom 5. Dezember 2014 um eine kollektive Maßnahme gehandelt habe, um sie - Arbeitgeberin - unter Druck zu setzen und auf ihre Verhandlungsbereitschaft einzuwirken. Die von der Gewerkschaft ver.di in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat initiierte Teilbetriebsversammlung habe neben den zeitgleich bundesweit durchgeführten Teilbetriebsversammlungen allein die Absicht gehabt, sie wirtschaftlich unter Druck zu setzen. Erklärtes Ziel der Gewerkschaft ver.di sei es gewesen, den Betriebsablauf durch eine massenweise Teilnahme der Beschäftigten der P.zentren an örtlich durchgeführten Betriebsver-

sammlungen zur Hauptbearbeitungszeit empfindlich zu stören. Ver.di selbst habe ausdrücklich von einem „Warnschuss“ gesprochen. Auch wenn der Betriebsrat nicht als Arbeitskampfpartei angesehen werden können, so habe er ebenso wie die anderen mit der Durchführung der Betriebsversammlung betrauten Betriebsräte entscheidend dazu beigetragen, dass der von ver.di als Arbeitskampfpartei initiierte Arbeitskampf eine größtmögliche Störung der betrieblichen Abläufe vor dem Nikolaustag bewirken konnte. Gerade die besonderen Umstände der Teilbetriebsversammlung im P.zentrum N. - insbesondere deren Verlegung vom 27. Oktober auf den 5. Dezember 2014 - ließen diese Maßnahme als Teil eines „großen Ganzen“ erscheinen und zwängen zu der Wertung, dass es sich dabei nicht um eine ganz normale Betriebsversammlung gehandelt habe, sondern um eine als Arbeitskampfmaßnahme instrumentalisierte Betriebsversammlung.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Auf Frage des Beschwerdegerichts erklärte der Vorsitzende des Betriebsrates im Termin zur Beschwerdeverhandlung, die Verlegung der Teilbetriebsversammlung vom 27. Oktober 2014 auf den 5. Dezember 2014 sei ein Akt der Solidarisierung mit den Betriebsräten der anderen Häuser gewesen.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrates ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht begründet. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Sämtliche Unterlassungsanträge sind - entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts - unzulässig, weil nicht hinreichend bestimmt. Die fehlende gebotene Bestimmtheit ergibt sich aus der in jedem Unterlassungsantrag enthaltenen Beschränkung der Mitbestimmung im Hinblick auf „arbeitskampfbedingte“ Maßnahmen. Zwischen den Beteiligten ist aber gerade der Begriff der „Arbeitskampfbedingtheit“ entscheidungserheblich streitig, weshalb die pauschale Begrenzung auf „arbeitskampfbedingte“ Maßnahmen in den Anträgen zur Unbestimmtheit führt. Dazu im Einzelnen:

1. Ein Unterlassungsantrag muss - bereits aus rechtsstaatlichen Gründen - eindeutig erkennen lassen, was vom Schuldner verlangt wird. Die Verpflichtung des Schuldners muss darin hinreichend bestimmt sein. Er muss zuverlässig erkennen können, welche Handlungen ihm verboten sind, in welchen Fällen er also durch Verhängung eines Ordnungsgelds bestraft werden kann. Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen nicht aus dem Erkenntnisverfahren ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es lediglich zu klären, ob der Schuldner der festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, worin diese besteht (BAG, Beschluss vom 28.02.2003 - 1 AZB 53/02 -, zitiert nach juris Rn. 17; BAG, Beschluss vom 24.04.2007 - 1 AZR 252/06 -, zitiert nach juris Rn. 26). Allerdings dürfen die Anforderungen insoweit auch nicht überspannt werden, da andernfalls effektiver Rechtsschutz vereitelt würde. Zukunftsgerichtete Verbote lassen sich häufig nur generalisierend formulieren. Die Notwendigkeit gewisser Subsumtionsprozesse im Rahmen einer etwa erforderlich werdenden Zwangsvollstreckung steht daher grundsätzlich der Verwendung ausfüllungsbedürftiger Begriffe in einem Unterlassungstitel und dem darauf gerichteten Antrag nicht generell entgegen (BAG, Beschluss vom 22.09.2009 - 1 AZR 972/08 -, zitiert nach juris Rn. 11). Es darf deshalb dem Vollstreckungsgericht überlassen bleiben, einen solchen potentiellen Verstoß festzustellen. Aufgabe des Erkenntnisverfahrens bleibt es aber, für die Bestimmtheit des Inhalts eines Titels zu sorgen. Das Erkenntnisgericht kann aber das Vollstreckungsverfahren nicht von der unter Umständen schwierigen Prüfung entlasten, ob die rechtlichen und/oder tatsächlichen Voraussetzungen eines Verstoßes gegen die titulierte Unterlassungsverpflichtung vorliegen (BAG, Beschluss vom 24.04.2007 - 1 AZR 252/06 -, zitiert nach juris Rn. 31).

Bei Unterlassungsanträgen sind daher bisweilen generalisierende Formulierungen unvermeidlich, um nicht gerichtlichen Rechtsschutz durch prozessuale Anforderungen unzumutbar zu erschweren, wenn nicht gar zu beseitigen. Die Verwendung auslegungsbedürftiger Begriffe ist deshalb in der Regel hinnehmbar und im Interesse einer sachgerechten Verurteilung zweckmäßig, wenn über den Sinngehalt der verwendeten Begriffe kein Zweifel besteht, sodass die Reichweite von Antrag und Entscheidung feststeht (LAG Hamm, Beschluss vom 14.10.2013 - 13 TaBV 38/13 -, zitiert nach juris Rn. 115).

2. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze erweisen sich sämtliche Unterlassungsanträge als unbestimmt, weil durch die Beschränkung der Mitbestimmungsrechte im Fall arbeitskampfbedingter Maßnahmen nicht hinreichend deutlich wird, wann für welchen Sachverhalt die Beschränkung „arbeitskampfbedingt“ greift.

a. Grundsätzlich ist es nicht zu beanstanden, wenn in Unterlassungstiteln bestimmte Fälle ausgenommen werden, was auch durchaus durch generalisierende Formulierungen erfolgen kann. So besteht grundsätzlich kein Zweifel an der Bestimmtheit eines Unterlassungstitels, wenn als Ausnahmefall auf den Begriff des Notfalls oder der höheren Gewalt abgestellt wird. Im Rahmen der Bestimmtheit reichen diese übliche Lebenssachverhalte umfassenden Begriffe aus, weil andernfalls effektiver Rechtsschutz im Rahmen zukunftsgerichteter Unterlassungsansprüche unzumutbar erschwert würde.

Dies gilt auch grundsätzlich für den Fall der „arbeitskampfbedingten“ Beschränkung der Mitbestimmung des Betriebsrates. Besteht nämlich zwischen den Beteiligten kein Streit über den Begriff der Arbeitskampfbedingtheit, sondern streiten sich die Beteiligten über die Mitbestimmungspflichtigkeit bestimmter Tatbestände aus anderen Gründen, so ist nichts dagegen einzuwenden, wenn im Rahmen eines solchen Streits pauschal im Titel abgestellt wird auf die Beschränkung für den Fall der Arbeitskampfbedingtheit. Ist aber der Begriff der Arbeitskampfbedingtheit gerade Hauptstreitpunkt, so führt dessen pauschale Verwendung zur Unbestimmtheit des Unterlassungsantrages.

b. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Antragsteller eines Beschlussverfahrens die Maßnahme des Arbeitgebers oder den betrieblichen Vorgang, hinsichtlich dessen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates streitig ist, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Dafür muss der jeweilige Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann. Das insoweit erforderliche Maß an Konkretisierung

lässt sich nicht abstrakt-generell bestimmen. Vielmehr hängt es sowohl vom Inhalt des Mitbestimmungsrechts als auch von den Umständen des jeweiligen Streitfalles ab. Diese können bei der Auslegung des Antrags sowie bei einer etwa später erforderlich werdenden Bestimmung des Inhalts und Umfangs einer über den Antrag ergehenden Sachentscheidung herangezogen werden (BAG, Beschluss vom 08.06.2004 - 1 ABR 13/03 -, zitiert nach juris Rn. 35).

Das Bundesarbeitsgericht führt in oben zitierter Entscheidung sodann wörtlich wie folgt aus:

„Dies bedeutet auch, dass in Fällen, in denen das Mitbestimmungsrecht als solches streitig ist, aber über dessen gegebenenfalls zu beachtende gesetzliche Beschränkung (noch) kein Streit besteht, nicht die einzelnen, das Mitbestimmungsrecht in seiner Ausgestaltung begrenzenden gesetzlichen Vorgaben in den Feststellungsantrag mit aufgenommen werden müssen. Der Umstand, dass bei der konkreten Ausübung eines Mitbestimmungsrechts noch Streit über die Anwendung und Auslegung zwingender gesetzlicher Vorgaben entstehen kann, bedeutet nicht, dass der Streit über das grundsätzliche Bestehen des Mitbestimmungsrechts nur unter - vorsorglicher - Einbeziehung aller denkbaren Abgrenzungen entschieden werden könnte (BAG, Beschluss vom 08.06.2004 - 1 ABR 13/03 -, zitiert nach juris Rn. 35 a. E.).“

Das Bundesarbeitsgericht hält also die Verwendung generalisierender Formulierungen zur Begrenzung des Mitbestimmungsrechts dann für mit dem Bestimmtheitsgrundsatz im Einklang stehend, sofern über den Inhalt der Begrenzungen (noch) kein Streit zwischen den Beteiligten besteht, sondern die Beteiligten unabhängig von den Begrenzungen des Mitbestimmungsrechts durch Verwendung pauschalierender Begriffe aus anderen Gründen über den Inhalt des Mitbestimmungsrechts streiten.

Hier stellt die Arbeitgeberin aber nicht grundsätzlich ihre Verpflichtung zur Beteiligung des Betriebsrates bei der Veränderung der Lage der Arbeitszeit bzw. bei Einstellungen und Versetzungen in Abrede. Vielmehr ergibt sich gerade aus dem von ihr für den 6. Dezember gestellten Antrag, dass sie sich ihrer Verpflichtung zur Beteiligung

des Betriebsrates grundsätzlich sehr wohl bewusst ist. Streit besteht allein um die Frage, ob es sich bei der Betriebsversammlung vom 5. Dezember 2014 um eine instrumentalisierte Arbeitskampfmaßnahme handelte. Gerade über diese das Mitbestimmungsrecht möglicherweise begrenzende Frage bestehen höchst unterschiedliche Auffassungen zwischen den Beteiligten. Es kann also keine Rede davon sein, dass die beschränkende bzw. begrenzende Ausnahme der Beteiligungsrechte zwischen ihnen gerade (noch) nicht im Streit steht. Im Gegenteil: Die Frage, wann arbeitskampfbedingt die Arbeitgeberin Beteiligungsrechte des Betriebsrates nicht beachten muss, ist die höchst streitige Frage. Mit anderen Worten: Streiten die Beteiligten im Rahmen von Unterlassungsanträgen darum, wann arbeitskampfbedingt eine Beschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates gegeben ist, dann reicht es nicht aus, in den Unterlassungstitel pauschal die Beschränkung „arbeitskampfbedingt“ aufzunehmen. Vielmehr muss dann bereits im Unterlassungstitel der Sachverhalt so konkret vom Antragsteller beschrieben werden, dass dem Arbeitgeber als Schuldner für die Zukunft durch die gerichtliche Entscheidung deutlich wird, wann und in welchem Fall er bezogen auf die streitige Frage der Arbeitskampfbedingtheit gegebenenfalls mit einem Ordnungsgeld rechnen muss.

3. Die pauschale Beschränkung auf die Arbeitskampfbedingtheit wird dem rechtsstaatlichen Gebot des Erfordernisses eines hinreichend bestimmten Titels nicht gerecht. Die Verwendung des Begriffs „arbeitskampfbedingt“ ist nur dann eine dem Bestimmtheitsgrundsatz genügende Formulierung, wenn zwischen den Beteiligten kein Streit darüber besteht, dass ein Arbeitskampf stattfindet. Dies mag für den Regelfall eines von einer Gewerkschaft geführten Streiks nach Ende der Friedenspflicht mit entsprechenden Arbeitskampfforderungen und einem damit verbundenen Streikaufruf der Fall sein. Geht es aber unabhängig davon zwischen den Beteiligten gerade um die Frage, ob außerhalb eines solchen von einer Gewerkschaft geführten Streiks aus anderen Gründen auch ein Arbeitskampf vorliegen könnte, so reicht die in einem solchen Verfahren im Rahmen der Unterlassungsanträge formulierte pauschale Beschränkung auf „arbeitskampfbedingte“ Beschränkungen nicht aus. Dies ergibt sich daraus, dass allein der Begriff des Arbeitskampfes nicht hinreichend deutlich für den Arbeitgeber erkennen lässt, für welche Fälle er die Beteiligungsrechte des Betriebsrates beachten muss, wann er wegen des Arbeitskampfes insoweit frei ist.

a. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 30.09.2004 - 8 AZR 462/03 -, zitiert nach juris Rn. 40 - ausgeführt, unter Arbeitskampf im weitesten Sinne könne jede kollektive Maßnahme der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite verstanden werden, welche die Gegenseite zielgerichtet unter Druck setzen solle. Der Arbeitskampfmaßnahme liege eine Regelungsstreitigkeit zugrunde.

Der Arbeitskampf selbst ist gesetzlich nicht definiert. Unter Arbeitskampf ist nicht nur der von einer Gewerkschaft unter Einhaltung der Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen durchgeführte Streik zu verstehen. Vielmehr beschreibt der Begriff des Arbeitskampfes nur das soziale Phänomen kollektiver Arbeitskonflikte (Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, Seite 2 Rn. 1). Demgemäß ist es nicht entscheidend, wer den Arbeitskampf führt (z. B. gewerkschaftlicher oder nicht gewerkschaftlicher Streik), welchem Ziel er dient und welche Kampfmittel eingesetzt werden. Insbesondere bedeutet die Bezeichnung als Arbeitskampf weder ein Präjudiz noch auch nur ein Indiz für die Rechtmäßigkeit des Verhaltens. Der Begriff dient nur zur Beschreibung und Abgrenzung des Lebenssachverhaltes, für den eine besondere rechtliche Beurteilung grundsätzlich in Betracht kommen kann, ohne dass aus der Bezeichnung als Arbeitskampf unmittelbar Rechtsfolgen abgeleitet werden können (Otto, a. a. O., Rn. 1).

Eine Begriffsbestimmung muss daher das soziale Phänomen kollektiver Arbeitskonflikte möglichst erschöpfend und ohne juristische Präjudizierungen erfassen. Deshalb wird vertreten, es sei ein weiter Arbeitskampf-begriff anzunehmen und vom Zweck des Arbeitskampfes auszugehen, der Ausübung wirtschaftlichen Drucks, eines kollektiven Drucks, um eine Einigung herbeizuführen (Treber in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 16. Auflage Rn. 6).

Fragen zur begrifflichen Erfassung des Arbeitskampfes sind höchst streitig. Däubler möchte beispielsweise von einem Arbeitskampf nur dann sprechen, wenn ein Arbeitnehmerkollektiv über die nach allgemeinem Vertragsrecht bestehenden Möglichkeiten hinaus die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten verweigert (Däubler, Arbeitskampfrecht, 3. Auflage, § 8 Rn. 6). Otto (Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, § 1

Rn. 4) wiederum sieht dieses kritisch und hält es nicht für zweckmäßig, die Antwort auf Rechtsfragen zur Vorfrage für eine systematische Zuordnung zu machen.

Kreutz (GK-BetrVG, 10. Auflage, § 99 Rn. 47) vertritt die Auffassung, auch die kollektive Ausübung von Individualrechten oder die Geltendmachung von Leistungsverweigerungsrechten könne Arbeitskampf sein, was Däubler (Arbeitskampfrecht, 3. Auflage, § 8 Rn. 6) für problematisch hält.

Hinzu kommt, dass es keinen abgeschlossenen Katalog von Arbeitskampfmitteln gibt. Aus der sich aus der Koalitionsfreiheit ergebenden Freiheit der Wahl der Arbeitskampfmittel folgt, dass den Koalitionen die Wahl der Mittel überlassen ist, die sie zur Erreichung ihrer Ziele für geeignet halten (Kissel, Arbeitskampfrecht, § 13 Rn. 9). Auch Däubler führt aus, dass das Vorliegen einer Arbeitskampfmaßnahme im Einzelfall sehr zweifelhaft sein kann (Däubler, Arbeitskampfrecht, 3. Auflage, § 8 Rn. 8).

Nach alledem besteht wohl allenfalls überwiegende Einigkeit darüber, dass es sich bei einem Arbeitskampf um ein allgemeines soziales Phänomen eines kollektiven Arbeitskonflikts handelt, wobei über diese allgemeine Beschreibung des Phänomens hinaus Einzelheiten äußerst streitig sind.

Angesichts des folglich nicht klar gesetzlich definierten Begriffs des Arbeitskampfes ist ein Unterlassungsantrag, der pauschal als Begrenzung die Formulierung „arbeitskampfbedingt“ enthält, dann nicht hinreichend bestimmt, wenn - wie konkret in diesem Beschlussverfahren - der Begriff des Arbeitskampfes gerade streitig ist. In einem solchen Fall muss der Antragsteller genau den Sachverhalt umschreiben, für den er meint, dass es sich (nicht) um Arbeitskampf handelt. Ansonsten wird der in Anspruch zu nehmende Schuldner unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten nicht mehr vertretbar mit dem Risiko belastet, erst im Rahmen der Zwangsvollstreckung zu erfahren, welches Verhalten von ihm von Gesetzes wegen verlangt wird.

4. Dem Betriebsrat wird damit auch nicht in unzumutbarer Weise der Rechtsschutz verweigert.

Zum einen hat er die Möglichkeit, die konkret streitgegenständliche Frage durch einen Feststellungsantrag klären zu lassen. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt entschieden, dass die Betriebspartner die zwischen ihnen streitige Frage bezüglich der Begrenzungen des Mitbestimmungsrechts durch einen entsprechenden Antrag losgelöst von einem konkreten Einzelfall zur gerichtlichen Entscheidung stellen können (BAG, Beschluss vom 19.02.1991 - 1 ABR 36/90 -, zitiert nach juris Rn. 28). Das Bestehen und der Umfang eines betrieblichen Mitbestimmungsrechts können daher trotz der tatsächlichen Erledigung eines Konflikts in der Vergangenheit im Wege eines Feststellungsantrags Gegenstand einer gerichtlichen Entscheidung sein, wenn der betreffende Streit auch künftig wieder auftreten kann (BAG, Beschluss vom 13.12.2011 - 1 ABR 2/10 -, zitiert nach juris).

Unabhängig davon verbleibt dem Betriebsrat auch die Möglichkeit, mittels eines Unterlassungsantrages für die Zukunft zu verhindern, dass bezogen auf die zu klärende Streitfrage bei Bejahen eines Mitbestimmungsrechtes (weil kein Arbeitskampf) es nicht zu einer erneuten Pflichtverletzung kommt. Der Betriebsrat muss dazu allerdings den Unterlassungsantrag so konkret fassen, dass die Arbeitgeberin als Schuldnerin weiß, für welchen Sachverhalt das Mitbestimmungsrecht (weil nicht arbeitskampfbedingt) in Anspruch genommen wird. Das Beschwerdegericht verkennt insoweit nicht, dass damit sich die Unterlassungsverpflichtung beschränkt auf die Wiederholung bereits geschehener identischer oder nahezu identischer Verletzungshandlungen (vgl. dazu Fiebig, Die Bestimmtheit des Unterlassungsantrages nach § 23 Abs. 3 1 BetrVG, NZA 1993, Seite 61). Dies ist aber aus rechtsstaatlichen Gründen hinzunehmen, weil bei einer pauschalen Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes durch den Begriff der Arbeitskampfbedingtheit die Arbeitgeberin als Schuldnerin zukünftig nicht wüsste, in welchen Fällen sie angesichts des umstrittenen Begriffs des Arbeitskampfes Mitbestimmungsrechte beachten müsste. Die Beschränkung des Unterlassungsantrages auf einen konkret umschriebenen Sachverhalt ist im Übrigen dem Betriebsrat auch insbesondere deshalb zuzumuten, weil grundsätzlich zwischen den Beteiligten überhaupt kein Streit über den Umfang des Mitbestimmungsrechtes im Rahmen von § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG und § 99 BetrVG besteht, sondern Streit allein deshalb entstanden ist, weil die Beteiligten unterschiedlicher Auffassung über den Charakter der Teilbetriebsversammlung vom 5. Dezember 2014

sind. Da die dazu bestehenden unterschiedlichen Rechtsauffassungen Gegenstand der streitigen Auseinandersetzung zwischen den Betriebsparteien sind, ist auch ein Unterlassungsantrag ausreichend, der sich beschränkt auf konkret diese streitige Fallkonstellation, um dem Rechtsschutzbedürfnis des Betriebsrates zu genügen.

Nach alledem ist die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen, weil seine Anträge zu 1. - 5. insgesamt unzulässig sind. Die materiellrechtliche Frage, ob es sich bei der Betriebsversammlung vom 5. Dezember 2014 um Arbeitskampf handelte, stellt sich dem Beschwerdegericht daher nicht.

Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen. Die Fragen zur Bestimmtheit der Anträge haben keine grundsätzliche Bedeutung, die Entscheidung ergeht auf der Grundlage der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

gez. ...

gez. ...

gez. ...