

4 TaBV 19/11
3 BV 240/09
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 21.12.2011

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

- 1. Betriebsrat der D... P... AG, Niederlassung B... N...,**
vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende R... B...

- Antragsteller, Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt A... S...

- 2. Firma D... P... AG,**
vertreten durch den Vorstand Dr. F... A... u.a.,
dieser vertreten durch den Leiter der Niederlassung B... N...,

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte F...

- 2 -

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Anhörung vom 23. November 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Roth** und die ehrenamtlichen Richter **Trebes** und **Wagner**

für Recht erkannt:

1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.01.2011, Az.: 3 BV 240/09, abgeändert.
2. Die Anträge werden insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Unterlassung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern.

Die Beteiligte zu 2) betreibt in N... ein B...zentrum. Der Antragsteller ist der für diesen Betrieb gebildete Betriebsrat.

In dem Betrieb werden alle Beschäftigten in den unterschiedlichen Abteilungen nach festen Dienstplänen eingesetzt.

Die Beteiligte zu 2) unterrichtete den Antragsteller mit Schreiben vom 27., 28. und 29.10.2009 (Kopie Bl. 116 – 118 d.A.) über die zum 30.10.2009 beabsichtigte Einstellung von Leiharbeitnehmern in den Abteilungen 31 und 36 für die Dauer von zwei Wochen und bat um Zustimmung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG. In den Schreiben werden u.a. die Namen der einzusetzenden Leiharbeitnehmer, deren Qualifikation, die vorgesehene Tätigkeit, die

Wochenarbeitszeit sowie der Verleiher angegeben. Bezüglich der Einsatzzeit enthalten die Schreiben den Hinweis:

„Die Kräfte arbeiten in genehmigten Dienstplänen und werden zu Beginn der Beschäftigung für die Dauer von bis zu drei Tagen eingewiesen und dann selbständig auf den vorstehend genannten Arbeitsplätzen ... eingesetzt“.

Gleichzeitig wird der Antragsteller über die Durchführung als vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG unterrichtet und dies damit begründet, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di habe in zahlreichen Presseveröffentlichungen und öffentlichen Erklärungen ab Anfang November Streikmaßnahmen bei der Beteiligten zu 2 angekündigt, aus diesem Grund müsse eine kurzfristige Einweisung von Aushilfskräften erfolgen, um streikbedingte Betriebsstörungen minimieren zu können.

Wegen der Einigung der Tarifpartner wurde die Einarbeitung bereits zum 02.11.2009 wieder beendet.

Mit zwei weiteren Schreiben vom 02.11.2009 (Kopien Bl. 123 – 128 d.A.) folgte erneut eine Unterrichtung gemäß §§ 99, 100 BetrVG hinsichtlich des Einsatzes weiterer Leiharbeiter ab dem 03.11.2009 für die Dauer von ca. zwei Wochen im Hinblick auf den zu erwartenden Anstieg des Arbeitsvolumens zum Jahresende und infolge des angelaufenen Q...-Ausverkaufs. Auch in diesen Schreiben wird auf den Einsatz in genehmigten Dienstplänen verwiesen und teilweise dem einzusetzenden Leiharbeiter eine konkrete Dienstplannummer zugeordnet. Der Einsatz der Leiharbeiter wurde bereits zum 06.11.2009 wieder beendet.

Der Antragsteller verweigerte in allen Fällen seine Zustimmung.

Von der Beteiligten zu 2) wurden daraufhin keine Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG oder Verfahren gemäß § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG eingeleitet.

Der Antragsteller beantragte mit seinem am 02.12.2009 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten Schriftsatz die Unterlassung von Einstellungen ohne vorab die Verfahren nach den § 99, 100 BetrVG durchgeführt zu haben sowie die Unterlassung, Leiharbeiter in der Abteilung 31 einzusetzen ohne zuvor über deren konkrete Arbeitszeit eine Einigung erzielt oder durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt zu haben.

Gleichzeitig wurde beantragt, der Beteiligten zu 2) im Falle einer Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld anzudrohen.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 10.01.2011 der Beteiligten zu 2) aufgegeben, es zu unterlassen, Leiharbeitnehmer in der Abteilung 31 einzusetzen oder die Erbringung von Arbeitsleistungen durch diese zu dulden, ohne zuvor über Beginn und Ende der für diese maßgeblichen täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit dem Betriebsrat eine Einigung erzielt oder durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt zu haben.

Ferner wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung der Beteiligten zu 2) ein Ordnungsgeld von bis zu EUR 10.000,-- angedroht.

Im Übrigen wurden die Anträge zurückgewiesen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg begründet die Zurückweisung der Anträge in Bezug auf die Verletzung der §§ 99, 100 BetrVG damit, ein grober Verstoß der Beteiligten zu 2) gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG sei nicht gegeben, da der Antragsteller inhaltlich über die durchzuführende personelle Maßnahme ausreichend konkret informiert worden sei und die Einleitung gerichtlicher Verfahren seitens der Beteiligten zu 2) deshalb hätten unterbleiben dürfen, da die nur kurzzeitigen Einsätze der Leiharbeitnehmer bereits am 02. bzw. 06.11.2009 wieder beendet worden seien.

Die Stattgabe des Unterlassungsanspruchs im Hinblick auf die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wird vom Erstgericht darauf gestützt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greife bei Mitarbeitern, die Schichtarbeit zu leisten hätten, bis hin zur Zuordnung des einzelnen Arbeitnehmers zu einer bestimmten Schicht. Dieses Mitbestimmungsrecht trete neben das nach § 99 BetrVG und sei bei der Einstellung eines Arbeitnehmers bezüglich seiner Zuordnung zu einer Schicht zu wahren. Dies gelte auch für Eilfälle, weshalb § 87 BetrVG durch die Regelung über vorläufige Maßnahmen nach § 100 BetrVG keine Einschränkung erfahre.

Gegen den der Beteiligten zu 2) am 15.03.2011 zugestellten Beschluss haben ihre Prozessbevollmächtigten mit Telefax vom 07.04.2011 Beschwerde eingelegt und sie innerhalb der bis 15.07.2011 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax vom 12.07.2011 begründet.

Die Beteiligte zu 2) meint, das Erstgericht habe seine stattgebende Entscheidung zu Unrecht auf den Beschluss des LAG Baden-Württemberg vom 05.08.2005 (Az. 5 TaBV 5/05) gestützt und im Hinblick auf diese Entscheidung sogar einen groben Verstoß nach § 23 Abs. 3 BetrVG angenommen.

Der Einsatz der Leiharbeiter sei unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfolgt, denn bei Aufstellung der Schichtpläne für die einzelnen Abteilungen habe der Antragsteller sein Mitbestimmungsrecht bereits ausgeübt und die Einstellung der Leiharbeiter sei für konkrete mitbestimmte Dienstpläne/Schichtpläne erfolgt. Auch festangestellte eigene Arbeitnehmer würden bei ihrer Einstellung einem genehmigten Schichtplan zugeordnet, was von dem Antragsteller in der Vergangenheit nie beanstandet worden sei.

Die Zuweisung eines neu einzustellenden Mitarbeiters zu einem bereits mitbestimmten Schichtplan löse kein eigenständiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus. Die Zuordnung des Mitarbeiters zu einem bestimmten Arbeitsbereich und der dort geltenden Arbeitszeit stelle in Bezug auf Letztere keine nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme dar.

Der Unterlassungsanspruch könne von dem Antragsteller weder auf eine Verletzung dieser Vorschrift gestützt werden noch auf § 23 Abs. 3 BetrVG.

Jedenfalls die mit Schreiben vom 27., 28. und 29.10.2009 beantragten kurzzeitigen Maßnahmen würden Mitbestimmungsrechte des Antragstellers nicht verletzen, da es sich hierbei um mitbestimmungsfreie Vorsorgemaßnahmen im Hinblick auf einen unmittelbar bevorstehenden Arbeitskampf handeln würde und die Abwehr von Arbeitskampfmaßnahmen dem Arbeitgeber möglich sei, ohne auf die Zustimmung des Betriebsrates angewiesen zu sein.

Die Beteiligte zu 2) und Beschwerdeführerin beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 10.01.2011, Az.: 3 BV 240/09, wird aufgehoben.
2. Die Anträge werden insgesamt zurückgewiesen.

Der Antragsteller und Beschwerdegegner beantragt:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 10.01.2011 (Az.: 3 BV 240/09) wird zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt er vor, die Beteiligte zu 2) habe in grobem Maße gegen ihre Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen, nämlich bei der Zuordnung einzustellender Mitarbeiter zu den einzelnen Dienstplänen und Schichten das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu wahren.

Für den Einsatz der Leiharbeitnehmer würden keine mitbestimmten Dienstpläne bestehen. Einzelne Dienstpläne würden sowohl Früh- und Spätschichten als auch Nachtschichten umfassen und eine bestimmte Zuordnung zu einer Schicht sei allein durch die Nennung des Dienstplanes nicht möglich. Leiharbeitnehmer würden auch nicht mitbestimmten Arbeitsbereichen fest zugeordnet.

Bei der Einstellung von festangestellten Beschäftigten würden zwar zunächst auch nur die konkreten Dienstpläne genannt, auf der die Beschäftigten eingesetzt werden, anschließend würden sie über das Personalplanungssystem PPS konkreten Dienstplanwochen (und damit Schichten) zugeordnet, sodass damit auch eine namentliche Zuordnung zur Schicht erfolge. Dieses System sei durch den Betriebsrat kontrollierbar, würde aber bei den Leiharbeitnehmern nicht angewandt.

Die Einstellungen stünden in keinem Zusammenhang mit zu erwartenden Streiks, denn ein Arbeitskampf habe in der Folgezeit unstreitig nicht stattgefunden. Die zweite Welle der Einstellung sei auch ausdrücklich auf Verkehrsmengenschwankungen bzw. dem Q...-Abverkauf begründet worden.

Die Beteiligte zu 2) habe zudem Leiharbeitnehmer auch außerhalb jeglicher Dienstpläne beschäftigt.

Hinsichtlich weiter Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Im Anhörungstermin vom 23.11.2011 ist der Antragsteller auf die Problematik der Unbegründetheit eines Globalantrages hingewiesen worden.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist sachlich begründet.

Sie führt zur Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts und zur gänzlichen Abweisung der Anträge.

Dem Unterlassungsantrag, der in Form eines Globalantrages gestellt worden ist, kann schon deshalb nicht stattgegeben werden, da bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern Fälle denkbar sind, in denen das begehrte Mitbestimmungsrecht nicht besteht. Im Übrigen handelt es sich bei der erstmaligen Zuweisung eines neu einzustellenden Mitarbeiters zu einem bereits mitbestimmten Dienstplan/Schichtplan um keine im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme mit kollektivem Bezug.

- a) Bei dem Unterlassungsantrag des Antragstellers handelt es sich um einen zulässigen und auch hinreichend bestimmten uneingeschränkten Feststellungsantrag, hinsichtlich dessen Zulässigkeit im Rahmen der §§ 256 Abs. 1, 253 Abs. 2 Nr.2 ZPO sich keine rechtlichen Bedenken ergeben.

Im Hinblick auf die absehbaren Wiederholungsfälle hat der Betriebsrat ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen gerichtlichen Klärung der streitigen Mitbestimmungsfrage, die ausreichend konkret gestellt worden ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 03.06.2003 – 1 ABR 19/02 – AP Nr. 1 zu § 89 BetrVG 1972; vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93 – AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972; jeweils m.w.N.) ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, bereits dann als insgesamt unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest eine Fallgestaltung gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist.

Dies ist vorliegend der Fall, denn der Antragsteller begehrt die Unterlassung der Einstellung wegen einer behaupteten Verletzung seiner Mitbestimmung hinsichtlich des zeitlichen Einsatzes des neuen Mitarbeiters auch in solchen Fällen, in denen für ihn hinsichtlich der Festlegung der konkreten Arbeitszeit einer (neu) eingesetzten Arbeitskraft kein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 bzw. Nr. 3 BetrVG besteht.

Dies ist zum einen der Fall, wenn eine unmittelbar von einem Arbeitskampf bedrohte oder betroffene Arbeitgeberin, sei es auch nur infolge der Fernwirkung eines Streiks, arbeitszeitrechtliche Maßnahmen zur Abwendung der betrieblichen Auswirkungen des Arbeitskampfes bzw. dessen Fernwirkung ergreift (vgl. BAG vom 22.12.1980 – 1 ABR 2/79 – AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; m.w.N.).

In solchen Fällen besteht nämlich die Gefahr, dass der Betriebsrat eine der Arbeitgeberin mögliche „Abwehrmaßnahme“ vereitelt und damit zum Nachteil des Arbeitgebers in das Kampfgeschehen eingreift. Dadurch würde die materielle Parität gestört, die gegenüber dem Betriebsverfassungsrecht Vorrang beansprucht (vgl. hierzu Fitting/Engels/Schmidt/ Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 25. Aufl., § 87 Rz. 164 ff.).

Gleiches gilt für Notfälle, in denen durch eine plötzliche, nicht voraussehbar gewesene und schwerwiegende Situation unaufschiebbare Maßnahmen zur Verhinderung anders nicht wieder gutzumachender Schäden aufgrund der gegebenen Extremsituation möglich sein müssen (vgl. Fitting, a.a.O., Rz. 25; ErfK-Kania, 12. Aufl., § 87 Rz. 8; noch offen gelassen, aber in der Tendenz erkennbar : BAG vom 02.03.1982 – 1 ABR 74/79 – AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

In solchen Extremsituationen kann die Durchführung einer zwingend gebotenen Maßnahme nicht von einer vorherigen Zustimmung des Betriebsrates und dem damit verbundenen zeitlichen Verzug abhängig gemacht werden.

Schließlich bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG nur auf kollektive Tatbestände; es gilt nicht für individuelle Regelungen ohne einen kollektiven Bezug (vgl. BAG vom 02.03.1982 – 1 ABR 74/79 – AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; vom 27.11.1990 – 1 ABR 77/89 – AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; vom 22.09.1992 – 1 AZR 405/90 – AP Nr. 55 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Fitting, a.a.O., Rz. 16 f., 100; ErfK-Kania, a.a.O., Rz. 6). Soweit ein kollektiver Bezug Voraussetzung für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechtes ist, kommt es für die Abgrenzung maßgeblich darauf an, inwiefern sich eine Maßnahme abstrakt auf den ganzen Betrieb oder eine Gruppe von Arbeitnehmern oder einen Arbeitsplatz bezieht nicht aber auf einen einzelnen Arbeitnehmer ganz persönlich.

Maßnahmen, die den individuellen Besonderheiten eines einzelnen Arbeitsverhältnisses Rechnung tragen und deren Auswirkungen sich auf das Arbeitsverhältnis dieses Arbeitnehmers beschränken, sind mitbestimmungsfrei.

- b) Um eine im Rahmen des § 87 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG mitbestimmungsfreie Einzelmaßnahme handelt es sich bei der Festlegung des Zeitpunkts des Dienstantritts eines neu einzustellenden Mitarbeiters und die erstmalige Einbindung in ein bestehendes Arbeitszeitkonzept zumindest in den Fällen, in denen bereits eine kollektive Regelung der Arbeitszeit in Form von Dienstplänen/ Schichtplänen besteht.

In diesem Fall bilden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Rahmen der personellen Maßnahme „Einstellung“ gem. §§ 99, 100 BetrVG die abschließende Sonderregelung. Dies gilt auch für die Beteiligung des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitnehmern gem. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG.

Die Festlegung des konkreten Dienstantritts und die erstmalige Zuordnung zu einem Dienstplan/Schichtplan - die zunächst nur der individuellen Einarbeitung des neu einzustellenden Mitarbeiters dient - beschränkt sich die arbeitszeitliche Komponente der Einstellungsmaßnahme. Dies betrifft nur das Arbeitsverhältnis des neu einzustellenden und einzuarbeitenden Mitarbeiters und lässt die Belange anderer Mitarbeiter unberührt. Die zeitliche Festlegung von Arbeitszeitbeginn und Arbeitsschicht im Rahmen der Neueinstellung hat keine rechtlichen oder tatsächlichen Auswirkungen auf andere Mitarbeiter, die an diesem Tag ihrer regulären Arbeitstätigkeit nachgehen.

Zu Unrecht leitet der Antragsteller sein Mitbestimmungsrecht bei der zeitlichen Festlegung einer Neueinstellung aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.06.1989 (1 ABR 33/88 – AP nR. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; ihr folgend BAG v. 28.05.2002 – 1 ABR 40/01 – AP Nr. 96 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; v. 29.09.2004 – 5 AZR 559/03 – AP Nr. 111 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) her, das Bundesarbeitsgericht betont nämlich auch in dieser Entscheidung, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG einen kollektiven Tatbestand voraussetzt und ein solcher dadurch ausgewiesen wird, dass sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall wird das Vorliegen eines kollektiven Tatbestand deshalb bejaht, da sich bei einem Schichtwechsel aus betrieblichem Anlass stets die Frage stellt, welche von den mehreren in Betracht kommenden Arbeitnehmer einer Schicht für diesen Schichtwechsel ausgewählt werden und welche Kriterien für die Auswahl maßgebend sein sollen. Bei einem für einen längeren Zeitraum erforderlichen Schichtwechsel wird zudem zu regeln sein, ob der gesamte Bedarfszeitraum durch einen Arbeitneh-

mer oder durch mehrere in Betracht kommende Arbeitnehmer abgedeckt wird. In dieser Entscheidung wird gerade nicht jede Einzelmaßnahme, die zur Aufnahme eines Mitarbeiters in eine bestimmte Arbeitsschicht führt, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterstellt.

Vielmehr geht das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 13.12.2005 (1 ABR 51/04 – NZA 2006, 1369) davon aus, dass dem Arbeitgeber bei der vorzunehmenden Einstellung im Rahmen des ihm zustehenden Weisungsrechtes die Möglichkeit eröffnet ist, die Eingliederungsmaßnahme im Hinblick auf Ort und Zeit autonom zu bestimmen. Diese dem Arbeitgeber im Rahmen der Eingliederung eines Mitarbeiters in den Betrieb eingeräumte Personalhoheit und das ihm diesbezüglich zustehende Weisungsrecht wird nur durch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen der §§ 99, 100 BetrVG beschränkt.

Erst im Rahmen des der Einstellung folgenden Arbeitseinsatzes des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber im Rahmen bestehender Arbeitszeitregelungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG einer kollektivrechtlichen Bindung unterworfen.

Wäre der Arbeitgeber bereits hinsichtlich des Einstellungsaktes und der erstmaligen Zuweisung zu einer Arbeitsschicht von einer Zustimmung des Betriebsrats bzw. einer Ersetzung der verweigerten Zustimmung durch den Spruch einer Einigungsstelle i.R.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 BetrVG abhängig, würde die ihm eingeräumte gesetzliche Möglichkeit, nach § 100 BetrVG zu verfahren und dringend erforderliche personelle Maßnahmen vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens vorläufig durchzuführen, unmöglich gemacht. Dies ist weder vom Gesetzgeber beabsichtigt noch wird es von der Wissenschaft vertreten.

Insoweit folgt die erkennende Kammer den zutreffenden Rechtsansichten in der Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 05.08.2010 (5 TaBV 192/09, n.v.), die zu der personellen Einzelmaßnahme „Versetzung“ ergangen ist.

- 12 -

Demgegenüber vermag die vom Erstgericht herangezogene Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 05.08.2005 (5 TaBV 5/05 – AiB 2006, 381), die in einem einstweiligen Verfügungsverfahrens ergangen ist (§§ 85 Abs. 2, 87 ArbGG) , nicht zu überzeugen. In ihren Gründen wird auf die Problematik des zu fordernden kollektiven Tatbestandes nicht eingegangen – mag dieser im dortigen Fall vorgelegen haben oder nicht. Hierin liegt evtl. eine Divergenz zu der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, ohne die Möglichkeit einer Überprüfung in der Rechtsbeschwerdeinstanz (§ 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG).

III.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben, § 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG.

Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unbegründetheit eines Globalantrages bedarf keiner neuerlichen höchstrichterlichen Bekräftigung.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist die Rechtsbeschwerde nicht zulässig;
auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Trebes
ehrenamtliche Richterin

Wagner
ehrenamtlicher Richter