

## Mitbestimmung – Sonntagsverkauf

**1. Werden anlässlich eines Sonntagsverkaufs Arbeitnehmer für lediglich einen Tag im Betrieb beschäftigt, so hat der Betriebsrat bei der Festlegung von Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit mitzubestimmen. Das gilt auch dann, wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, die aus anderen Betrieben desselben Arbeitgebers herangezogen werden.**

**2. Hingegen bedeutet ein Sonntagsverkauf in dieser Form keine Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.**

**3. ....**

*BAG vom 25.02.1997 - 1 ABR 69/96*

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn die Arbeitgeberin einen Sonntagsverkauf veranstaltet und hierzu ausschließlich Beschäftigte anderer Betriebe heranzieht.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Möbelhandelsunternehmen und unterhält in verschiedenen Städten Verkaufshäuser. Im Möbelhaus Pforzheim beschäftigt sie etwa 50 Arbeitnehmer. Sie beabsichtigte, dieses Verkaufshaus anlässlich eines Stadtfestes am Sonntag, dem 9. 7. 1995, von 13.00 bis 18.00 Uhr zu öffnen. Auf ihre entsprechende Anfrage vom 19. 6. 1995 teilte ihr der Pforzheimer Betriebsrat jedoch durch Schreiben vom 20. 6. 1995 mit, er stimme einer Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit zu diesem Zweck nicht zu. Das Ladenschlussgesetz erlaube die vorgesehene Sonntagsöffnung nicht. Außerdem sollten die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich am Stadtfest zu beteiligen.

Dennoch öffnete die Arbeitgeberin das Möbelhaus am fraglichen Sonntag wie vorgesehen. Sie setzte im Verkauf und an den Kassen Verkaufsstellenleiter und Gebietsverkaufsleiter aus anderen Betrieben des Unternehmens ein. Den Betriebsrat unterrichtete sie zwar hierüber, holte aber nicht seine Zustimmung ein. Die Einigungsstelle wurde nicht angerufen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Maßnahme der Arbeitgeberin hätte seiner Mitbestimmung bedurft. Sie habe sowohl die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) als auch die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) zum Gegenstand gehabt. Die betroffenen Arbeitnehmer hätten während ihres Einsatzes im Möbelhaus Pforzheim zu dessen Belegschaft gehört. Sie stünden auch nicht etwa als leitende Angestellte außerhalb seiner Zuständigkeit. Das ergebe sich schon daraus, dass sie während des Sonntagsverkaufs keine leitenden, sondern nur untergeordnete Tätigkeiten ausgeübt hätten. Sollten die Voraussetzungen der genannten Vorschriften nicht erfüllt sein, so liege eine Umgehung vor, die das Mitbestimmungsrecht nicht beseitigen könne. Mit ihrem Verhalten habe die Arbeitgeberin grob gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen. Es bestehe die Gefahr erneuter Verletzungen des Mitbestimmungsrechts, da der Pforzheimer Einzelhandel auch für künftige Stadtfeste die Zulassung des Sonntagsverkaufs anstrebe.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Beschäftigung von MitarbeiterInnen im Verkauf und an den Kassen an Sonntagen zu unterlassen, soweit eine Zustimmung des Betriebsrats oder ein Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt,
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld festzusetzen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag des Betriebsrats abzuweisen. Nach ihrer Auffassung hatte der Betriebsrat nicht mitzubestimmen. Die Arbeitszeit der von ihm vertretenen Belegschaft des Möbelhauses Pforzheim werde durch den Einsatz von Beschäftigten anderer Betriebe nicht betroffen. Schon deshalb könne auch keine Umgehung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 BetrVG vorliegen. Außerdem handele es sich bei den Verkaufsstellenleitern und Gebietsverkaufsleitern ausnahmslos um leitende Angestellte i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG; als solche hätten sie auch an der Aufsichtsratswahl 1994 teilgenommen. Sie hätten den Status als leitende Angestellte nicht etwa dadurch verloren, dass sie während des Sonntagsverkaufs keine leitende Tätigkeit ausgeübt hätten. Selbst wenn hier dennoch ein Mitbestimmungsrecht bestanden haben sollte, so läge in dessen Verletzung angesichts der unklaren Rechtslage kein grober

Verstoß. Schließlich fehle auch die Wiederholungsgefahr, da es im Möbelhaus Pforzheim niemals vorher oder nachher einen Sonntagsverkauf gegeben habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Das LAG hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen und den Beschluss des Arbeitsgerichts klarstellend auf den Einsatz von Arbeitnehmern aus anderen Betrieben sowie auf die bloße Androhung eines Ordnungsgeldes beschränkt. Die vom LAG zugelassene Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat Erfolg.

B. Auf die Rechtsbeschwerde ist der angefochtene Beschluss aufzuheben und die Sache zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das LAG zurückzuverweisen. Die Begründung, mit der das LAG die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen hat, erweist sich als nicht tragfähig. Ob dem Betriebsrat das beanspruchte Mitbestimmungsrecht zusteht, kann der Senat indessen nicht abschließend entscheiden. Hierzu bedarf es noch weiterer Sachaufklärung.

I. Das LAG hat den Unterlassungsanspruch des Betriebsrats mit der Begründung bejaht, er folge aus der Verletzung seines Mitbestimmungsrechts und daraus, dass sich die Arbeitgeberin weiterhin des Rechts berühme, einseitig entsprechende Maßnahmen treffen zu können. Zwar habe der Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen gehabt, da die Arbeitszeit der Pforzheimer Stammebelegschaft nicht verändert worden sei. Sein Mitbestimmungsrecht ergebe sich aber aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, da Beginn und Ende der Arbeitszeit am fraglichen Sonntag festzulegen waren. Die betroffenen Arbeitnehmer seien während ihres Einsatzes im Möbelhaus Pforzheim Teil der dortigen Belegschaft gewesen. Das Mitbestimmungsrecht werde nicht etwa dadurch ausgeschlossen, dass sie möglicherweise in ihren Stammbetrieben leitende Angestellte seien. Entscheidend sei, dass sie jedenfalls im Pforzheimer Betrieb keinerlei leitende Funktionen ausgeübt hätten.

II. Dieser Begründung folgt der Senat im Ansatz, nicht aber in der Anwendung auf die betroffenen Arbeitnehmer.

1. Zutreffend hat das LAG allerdings ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verneint.

a) Eine Vermehrung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens, wie sie hier durch zusätzlichen Personaleinsatz am Sonntag vorgenommen worden ist, bedeutet nicht zwangsläufig eine Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Die Vorschrift setzt vielmehr voraus, dass Arbeitnehmer betroffen sind, für welche bereits vorher im Betrieb eine übliche Arbeitszeit bestand, die sich durch die streitige Maßnahme verlängert. So fällt z.B. die vorübergehende Einführung einer zusätzlichen Schicht, in der ausschließlich zu diesem Zweck eingestellte Aushilfskräfte eingesetzt werden, nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Das ergibt sich daraus, dass das Gesetz mit dem Begriff der betriebsüblichen Arbeitszeit auf die jeweils für bestimmte Arbeitsplätze und Arbeitnehmergruppen geltenden Arbeitszeiten abstellt, also in einem Betrieb mehrere betriebsübliche Arbeitszeiten bestehen können (Senatsbeschlüsse vom 16. 7. 1991 - 1 ABR 69/90 - AP Nr. 44 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B II 1a der Gründe]; vom 23. 7. 1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B II 1 der Gründe]).

Dieses Verständnis entspricht dem Zweck des Mitbestimmungsrechts, soweit es darum geht, die Arbeitnehmer vor zusätzlicher zeitlicher Beanspruchung zu schützen. Allerdings dient die Mitbestimmung darüber hinaus auch der Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der Belegschaft, denn sie erfasst auch die Entscheidung darüber, welche Arbeitnehmer zur Leistung der vorgesehenen Überstunden herangezogen werden, und in welchem Umfang das jeweils geschehen soll (Senatsbeschluss vom 23. 7. 1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B II 2 der Gründe]). Hieraus kann aber nicht geschlossen werden, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG solle auch ein mögliches Interesse der Stammebelegschaft daran schützen, dass ihr eine Vergrößerung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens uneingeschränkt zugute kommt und nicht durch Einstellungen geschmälert wird. Dem Schutz der Belegschaft vor einer Beeinträchtigung derjenigen Belange, die sich aus der Eingliederung neuer Arbeitnehmer in den Betrieb ergeben, dient nämlich speziell das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Derselbe Sachverhalt kann nicht zugleich auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein, da sich dieses

Mitbestimmungsrecht von demjenigen nach § 99 BetrVG sowohl hinsichtlich der Ausübung als auch hinsichtlich der Konfliktlösung grundlegend unterscheidet.

b) Nach dem dargestellten Maßstab liegt hier keine Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vor. Da es ausschließlich um den Einsatz bisher Betriebsfremder geht, ist die Arbeitszeit der Stammbetriebschaft durch den Sonntagsverkauf nicht betroffen. Auch die Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmer wird, bezogen auf den Pforzheimer Betrieb, nicht verändert. Sie ist nämlich insoweit gerade durch die Dauer dieses Einsatzes als "betriebsüblich" festgelegt. Da das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG betriebsbezogen ist, kann es für die Entscheidung darüber, ob der Betriebsrat des Möbelhauses Pforzheim nach dieser Vorschrift mitzubestimmen hat, auf die regelmäßige Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer in ihrem jeweiligen Stammbetrieb nicht ankommen.

c) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin auch nicht etwa dessen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG umgangen. Eine Gesetzesumgehung liegt nur dann vor, wenn der Zweck einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt wird, dass andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten missbräuchlich verwendet werden (BAGE 10, 65, 70 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [C 1 der Gründe]). Der verbotene Erfolg soll nicht dadurch erreicht werden können, dass ein scheinbar nicht von der Verbotsnorm gesperrter Weg beschritten wird. Darum geht es im vorliegenden Fall aber nicht. Wie vorstehend ausgeführt, hat die Arbeitgeberin die betriebsübliche Arbeitszeit der vom beteiligten Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer nicht verlängert und damit keinen Erfolg herbeigeführt, der Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist. Zu Unrecht beruft sich der Betriebsrat in diesem Zusammenhang auf den Senatsbeschluss vom 22. 10. 1991 (BAG 68, 344, 350 f. = AP Nr. 48 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B II 2c der Gründe]). Im damaligen Fall hatte die Arbeitgeberin durch Zwischenschaltung einer arbeitnehmerlosen GmbH erreichen wollen, dass Angehörige der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft ohne dessen Mitbestimmung länger arbeiteten.

2. Ob der Betriebsrat, wie das LAG angenommen hat, nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit am fraglichen Sonntag mitzubestimmen hatte, kann noch nicht abschließend entschieden werden. Zutreffend ist das LAG allerdings davon ausgegangen, dass hier eine mitbestimmungspflichtige Regelung der Arbeitszeit nur bezüglich der zum Sonntagsverkauf herangezogenen Aushilfskräfte in Betracht kommt. Die Arbeitszeit der Stammbetriebschaft ist nicht betroffen. Zur Entscheidung über das Mitbestimmungsrecht bedarf es indessen noch der Klärung, ob es sich bei den eingesetzten Arbeitnehmern ausschließlich um leitende Angestellte handelte.

a) Das LAG hat richtig erkannt, dass der Sonntagsverkauf, der von diesen Arbeitnehmern zu leisten ist, für sich allein Arbeitszeit i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG darstellen kann. Auch diese Regelung geht davon aus, dass in einem Betrieb verschiedene Arbeitszeiten nebeneinander bestehen können. Die Beteiligung des Betriebsrats soll das Interesse der Arbeitnehmer daran schützen, dass Einteilung und Lage des jeweils geschuldeten Arbeitszeitvolumens eine sinnvolle Gestaltung der Freizeit erlauben (zuletzt Senatsbeschluss vom 23. 7. 1996 - 1 ABR 17/96 - AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG1972 Ordnung des Betriebes [B II 2b bb der Gründe]). So hat der Senat mehrfach entschieden, dass der Betriebsrat auch bei der Regelung der Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter mitzubestimmen hat (z.B. BAG 6, 197, 210 = AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B II 1 der Gründe]).

Können in einem Betrieb mehrere mitbestimmungspflichtige Arbeitszeiten nebeneinander bestehen, so wird auch die Lage einer neu eingeführten Sonntagsarbeit von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfasst. Hier ist zwar die Besonderheit zu berücksichtigen, dass die Sonntagsarbeit nur vorübergehend geleistet wird. Das steht indessen dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. Aus dem in der Vorschrift verwendeten Begriff der "täglichen Arbeitszeit" kann nicht geschlossen werden, das Mitbestimmungsrecht bestehe nur bei einer Festlegung, die für mehr als einen Tag gilt. Die Formulierung dient vielmehr nur der Abgrenzung zu der mitbestimmungsfreien (BAG 56, 197, 210 f. = AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B II 2 der Gründe]) Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Das ergibt sich auch aus dem dargestellten Schutzzweck der Vorschrift, der eine Unterscheidung zwischen kurzzeitigen und längeren Arbeitsverhältnissen nicht zulässt.

b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin wird das Mitbestimmungsrecht des beteiligten Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht dadurch ausgeschlossen, dass das Möbelhaus Pforzheim nicht der Stammbetrieb der im Sonntagsverkauf eingesetzten Arbeitnehmer ist. Der Pforzheimer Betriebsrat repräsentiert nicht nur die Stammebelegschaft, sondern alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers, die dem dortigen Betrieb und sei es auch nur vorübergehend angehören. Dies hat das LAG zutreffend erkannt.

Die betroffenen Arbeitnehmer stehen in Arbeitsverhältnissen zur Arbeitgeberin, der M. GmbH. Sie gehörten während ihres Einsatzes in Pforzheim auch zur Belegschaft des dortigen Betriebs, denn sie waren in ihn eingegliedert. Sie wurden von der Arbeitgeberin innerhalb der betrieblichen Organisation des Pforzheimer Möbelhauses als Arbeitnehmer eingesetzt. Dass die dortige Tätigkeit nur von begrenzter Dauer war, steht der Betriebszugehörigkeit nicht entgegen. Auch Personen, mit denen ein Arbeitsverhältnis nur für eine kurzzeitige Beschäftigung eingegangen wird, sind während dieser Zeit Betriebsangehörige i. S. des Betriebsverfassungsrechts (vgl. z.B. zum Wahlrecht Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 7 Rz 12). Es ist nicht ersichtlich, warum das bei Arbeitnehmern, die sonst in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers beschäftigt sind, anders sein sollte. Die in den jeweiligen Stammbetrieben dieser Arbeitnehmer bestehenden Betriebsräte könnten die für den Sonntagsverkauf in Pforzheim maßgebliche Arbeitszeit, um die es vorliegend geht, nicht regeln. Es wäre aber zweckwidrig, wenn der vorübergehende Einsatz eines Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers dazu führen würde, dass für die Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG entfielen, obwohl im Einsatzbetrieb ein Betriebsrat besteht.

c) Der Betriebsrat hatte indessen nicht mitzubestimmen, falls es sich bei den zum Sonntagsverkauf herangezogenen Arbeitnehmern ausschließlich um leitende Angestellte gehandelt haben sollte. Sie waren dann nach § 5 Abs. 3 BetrVG keine Arbeitnehmer i.S. dieses Gesetzes. Ob das der Fall war, wie die Arbeitgeberin vorgetragen hat, bedarf noch der Aufklärung. Entgegen der Auffassung des LAG kann diese Frage nicht etwa deshalb offen bleiben, weil die Betroffenen beim Sonntagsverkauf im Möbelhaus Pforzheim nur untergeordnete Tätigkeiten ausgeübt haben.

aa) Die Frage, ob die im Sonntagsverkauf eingesetzten Arbeitnehmer leitende Angestellte waren, ist entscheidungserheblich. Da es hier allein um die Festlegung ihrer Arbeitszeit geht, ist das Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen, wenn ihnen nach § 5 Abs. 3 BetrVG die betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft fehlt. Dem steht nicht der Umstand entgegen, dass ihr Einsatz im Sonntagsverkauf die Interessen der Pforzheimer Stammebelegschaft und damit von Arbeitnehmern i.S.v. § 5 BetrVG berühren kann. Daraus ergibt sich kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, sondern allenfalls ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG (siehe oben 1a), das hier jedoch nicht im Streit ist.

Entgegen der Auffassung des Betriebsrats spielt insoweit auch der Gesichtspunkt einer möglichen Umgehung seines Mitbestimmungsrechts keine Rolle. Hat die Arbeitgeberin ausschließlich leitende Angestellte eingesetzt, so ist durch diese Maßnahme die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die durch den Betriebsrat repräsentiert werden, nicht betroffen (vgl. oben 1c).

bb) Gehört ein Angestellter mehreren Betrieben desselben Unternehmens (Arbeitgebers) an, so ist die Frage, ob er leitender Angestellter i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG ist, für alle diese Betriebe einheitlich zu beantworten. Der Senat folgt der Rechtsprechung des Siebten Senats, nach der die Vorschrift auf die Position des Angestellten im Unternehmen abstellt (BAG 63, 200, 204 f. = AP Nr. 42 zu § 5 BetrVG1972 [II 4 der Gründe]). Die Regelung nimmt diejenigen Angestellten vom persönlichen Geltungsbereich des BetrVG aus, die nach ihrem Arbeitsvertrag typische Unternehmerraufgaben mit erheblichem eigenem Entscheidungsspielraum wahrnehmen und deshalb im Rahmen des Interessengegensatzes zwischen dem Arbeitgeber und der vom Betriebsrat repräsentierten Belegschaft auf der Seite des Arbeitgebers stehen. Ob ein Angestellter in diesem Sinne Unternehmerfunktionen wahrnimmt, lässt sich nur aufgrund einer Gesamtwürdigung seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit innerhalb des Unternehmens beurteilen. Auf die im arbeitsrechtlichen Schrifttum

umstrittene Frage, inwieweit Leitungsfunktionen, die lediglich auf einen Betrieb und nicht auf das gesamte Unternehmen bezogen sind, den Status als leitender Angestellter begründen können (so z.B. Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., § 5 Rz 9e und 16; dagegen die wohl herrschende Meinung, z.B. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 5 Rz 137), kommt es hier nicht an. Diese Streitfrage betrifft lediglich das Maß der Anforderungen, die zur Begründung des Status als leitender Angestellter zu stellen sind.

Erfolglos hat der Betriebsrat in diesem Zusammenhang geltend gemacht, diese Grundsätze seien auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar, weil die betroffenen Angestellten im Möbelhaus Pforzheim funktionswidrig außerhalb ihrer sonst vertraglich geschuldeten Tätigkeit eingesetzt worden seien. Ist ein Angestellter in mehreren Betrieben des Unternehmens tätig, so kann zur Ermittlung seines Status nicht nur auf die in einem dieser Betriebe ausgeübte Funktion abgestellt werden. Hier ist auch die Vereinbarung, die dem Einsatz in Pforzheim zugrunde lag, zu berücksichtigen, wenn die Stellung der betroffenen Angestellten im Unternehmen beurteilt werden soll. Dafür, dass hier deren Einverständnis gefehlt hätte, liegen keinerlei Anhaltspunkte vor; das hat auch der Betriebsrat nicht behauptet.

cc) Vorliegend ist offengeblieben, ob die zum Sonntagsverkauf herangezogenen Angestellten leitende Angestellte waren. Die Arbeitgeberin hat das nur pauschal behauptet, ohne die Betroffenen zu benennen und Angaben zu deren Tätigkeiten und Funktionen zu machen. Schon deshalb kann der allgemeine Hinweis, sie hätten an der Aufsichtsratswahl 1994 als leitende Angestellte teilgenommen, nicht für eine Feststellung ausreichen, die diesen Status bejaht. Überdies liegt in der entsprechenden Einordnung bei der letzten Aufsichtsratswahl keine Voraussetzung, die zwingend zur Bejahung der Eigenschaft als leitende Angestellte führen würde. Diesen Tatfragen wird das LAG noch nachgehen müssen.

3. Ein mögliches Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG unter dem Gesichtspunkt einer kurzzeitigen Einstellung der im Sonntagsverkauf eingesetzten Arbeitnehmer im Pforzheimer Möbelhaus kann hier dahinstehen, da es vom Betriebsrat nicht in Anspruch genommen worden ist.

4. Hatte der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen, dann ist sein Unterlassungsantrag begründet, andernfalls nicht.

Zutreffend ist das LAG im Anschluss an die neuere Rechtsprechung des Senats (zuletzt Beschluss vom 23. 7. 1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG1972 Arbeitszeit [B III 1 der Gründe]) davon ausgegangen, dass dem Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zusteht, der keine grobe Pflichtverletzung voraussetzt.

Dem LAG ist auch darin zu folgen, dass angesichts der von der Arbeitgeberin nach wie vor vertretenen Rechtsauffassung und der Möglichkeit, dass anlässlich künftiger Pforzheimer Stadtfeste erneut der Sonntagsverkauf erlaubt wird, die Gefahr der Wiederholung des mitbestimmungswidrigen Vorgehens besteht.

....