

Aktenzeichen: 1 ABR 1/94

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 26. Juli 1994

- 1 ABR 1/94 -

I. Arbeitsgericht
Rheine

Beschluß vom 03. März 1993

- 2 BV 18/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 17. August 1993

- 13 TaBV 64/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Arbeitszeitverkürzung im Schichtsystem

Gesetz:

Tarifverträge zur Optimierung der Maschinenlaufzeiten in der Textilindustrie vom 8. Juni 1988 und vom 22. Mai 1991, jeweils § 3; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2; ZPO § 233

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Umsetzung der allgemeinen tariflichen Arbeitszeitverkürzung im optimierten Schichtbetrieb auch dann, wenn dies aufgrund des tariflichen Optimierungsausgleichs zu einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als 36 Stunden führt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 1/94

13 TaBV 64/93 Hamm

Verkündet am
26. Juli 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 26. Juli 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dietrich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Bayer und die ehrenamtliche Richterin Elias beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. August 1993 - 13 TaBV 64/93 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine allgemeine tarifliche Arbeitszeitverkürzung in der Textilindustrie auch für bestimmte Schichtsysteme gilt mit der Folge, daß bei ihrer Umsetzung der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Textilindustrie. Sie beschäftigt etwa 320 Arbeitnehmer. In der Spinnerei und Weberei wird im Vier-Schicht-Betrieb mit einer Betriebsnutzungszeit von 144 Stunden wöchentlich gearbeitet. Die Arbeitnehmer sind an sechs Wochentagen jeweils sechs Stunden beschäftigt, wobei durch zusätzliche Freischichten eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35,5 Stunden erreicht wird.

Auf die Arbeitsverhältnisse werden die Tarifverträge der Textilindustrie angewandt. Im tariflichen Arbeitszeitabkommen vom 8. Juni 1988 wurde die regelmäßige Wochenarbeitszeit ab 1. Mai 1989 auf 39 Stunden und ab 1. Mai 1990 auf 38,5 Stunden festge-



setzt. Das darauffolgende Arbeitszeitabkommen vom 22. Mai 1991 schrieb ab 1. Juni 1992 eine Wochenarbeitszeit von 37,75 Stunden und ab 1. Oktober 1993 von 37 Stunden vor.

Gleichzeitig mit den Arbeitszeitabkommen haben die Tarifvertragsparteien jeweils einen Tarifvertrag zur Optimierung der Maschinenlaufzeiten (TV-Opti) abgeschlossen. Im TV-Opti vom 8. Juni 1988 heißt es:

"§ 3
Optimierungsausgleich

Die in einem optimierten Schichtsystem regelmäßig auch samstags arbeitenden Arbeitnehmer erhalten einen Optimierungsausgleich. Dieser ist vorrangig in Form einer Arbeitszeitverkürzung zu gewähren, soweit nicht durchschnittlich 36 Stunden/Woche effektiver Arbeitszeit des Arbeitnehmers unterschritten werden. Mit dem Betriebsrat kann auch vereinbart werden, daß dieser Ausgleich teilweise in Geld gewährt wird. In jedem Fall sind die betrieblichen und personellen Gegebenheiten zu beachten. Sobald diese es ermöglichen, ist dem Optimierungsausgleich in Zeit Vorrang einzuräumen.

Bei Wirksamwerden der zweiten Stufe der Arbeitszeitverkürzung bleiben Schichtsysteme mit Arbeitszeit von 36 Stunden bzw. durchschnittlich 36 Std./Woche im Zusammenhang mit dem Optimierungsausgleich in Zeit unberührt; unter Berücksichtigung der persönlichen und betrieblichen Gegebenheiten kann jedoch dieser Optimierungsausgleich, soweit er zu einem Unterschreiten der 36-Stundengrenze führt, ganz oder teilweise zu Freischichten oder Freistunden zusammengefaßt werden.

Der Optimierungsausgleich beträgt bei einer Maschinenlaufzeit/Betriebsnutzungszeit:

ab 121 Std./Woche = 2,6 %
ab 132 Std./Woche = 5,2 %
über 140 Std./Woche = 7,6 %

der Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

..."



Im TV-Opti vom 22. Mai 1991 sind die Sätze des Optimierungsausgleichs zum 1. Juni 1992 auf 2,7 %, 5,5 % und 8,0 % angehoben worden. Im übrigen wurde § 3 unverändert aus dem TV-Opti 1988 übernommen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe bei der Umsetzung der seit 1992 wirksamen tariflichen Arbeitszeitverkürzungen mitzubestimmen. Dies gelte auch für den Schichtbetrieb. Die im TV-Opti für den optimierten Schichtbetrieb enthaltenen Sondervorschriften schlossen es nicht aus, daß die Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit in Verbindung mit einem in Form von Freizeit gewährten Optimierungsausgleich zu einer individuellen Wochenarbeitszeit führe, die unter 36 Stunden liege.

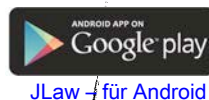
Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß er bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ab dem 1. Juni 1992 auf der Grundlage des vereinbarten Vier-Schicht-Systems mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Nach ihrer Meinung kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats deshalb nicht in Betracht kommen, weil im optimierten Schichtbetrieb eine weitere Arbeitszeitverkürzung ausgeschlossen sei. § 3 Abs. 2 TV-Opti lasse Arbeitszeitverkürzungen nicht zu, die in Verbindung mit dem Optimierungsausgleich zu einer Wochen-



arbeitszeit von weniger als 36 Stunden führten. Auch wenn inso-
weit nur die zweite Stufe der Arbeitszeitverkürzung ausdrücklich
im TV-Opti angesprochen sei, gelte dies ebenso für alle weiteren
Arbeitszeitverkürzungen. Die Bestimmung habe nämlich den Zweck,
die Beibehaltung des auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von
36 Stunden beruhenden Vier-Schicht-Systems zu gewährleisten.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats entspro-
chen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgebe-
rin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen
und am 7. Januar 1994 eingelegten Rechtsbeschwerde begehrt die
Arbeitgeberin weiterhin die Abweisung des Antrags.

Die Arbeitgeberin hat mit Schriftsatz vom 3. Februar 1994,
beim Bundesarbeitsgericht eingegangen am 8. Februar 1994, bean-
tragt, die Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde bis zum
7. März 1994 zu verlängern. Nachdem sie darauf hingewiesen worden
war, daß der Verlängerungsantrag erst nach Ablauf der Begrün-
dungsfrist eingegangen war, hat sie mit Schriftsatz vom 9. Febru-
ar 1994, eingegangen am 10. Februar 1994, wegen der Versäumung
dieser Frist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt. Zur
Begründung hat sie vorgebracht, der Fristverlängerungsantrag sei
noch am Donnerstag, dem 3. Februar 1994, beim Hauptpostamt Gü-
tersloh eingeworfen worden. Sie habe daher davon ausgehen dürfen,
daß er vor Ablauf der Begründungsfrist am Montag, dem 7. Februar
1994, beim Bundesarbeitsgericht eingehen werde. Zur Glaubhaftma-
chung des Zeitpunkts, in dem der Brief eingeworfen wurde, hat die
Arbeitgeberin dem Wiedereinsetzungsantrag eine eidesstattliche
Versicherung der bei ihren Verfahrensbevollmächtigten beschäftig-



ten Angestellten, Frau G , vorgelegt. Die Rechtsbeschwerde ist sodann mit Schriftsatz vom 16. Februar 1994, eingegangen am 21. Februar 1994, begründet worden.

B. Die Rechtsbeschwerde konnte keinen Erfolg haben.

I. Die Rechtsbeschwerde ist allerdings zulässig. Zwar ist sie nicht innerhalb der am 7. Februar 1994 abgelaufenen Frist, sondern erst am 21. Februar 1994 begründet worden. Der Arbeitgeberin ist aber nach § 233 ZPO Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

Der Wiedereinsetzungsantrag ist zulässig. Er ist innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 234 Abs. 1 ZPO am 10. Februar 1994 gestellt worden, nachdem die Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin am 9. Februar 1994 erfahren hatten, daß der Fristverlängerungsantrag nicht rechtzeitig beim Bundesarbeitsgericht eingegangen war. Der Zeitpunkt, in dem der Verlängerungsantrag bei der Post aufgegeben wurde, ist als die den Antrag begründende Tatsache glaubhaft gemacht worden (§ 236 ZPO).

Der Antrag ist auch begründet. Die Versäumung der Frist zur Begründung der Rechtsbeschwerde ist weder von der Arbeitgeberin noch von deren Verfahrensbevollmächtigten verschuldet, sondern auf verzögerte Briefbeförderung durch die Post zurückzuführen. Die Arbeitgeberin durfte darauf vertrauen, daß ein am 3. Februar 1994 bei der Hauptpost eingeworfener Schriftsatz jedenfalls bis zum 7. Februar 1994, also innerhalb von vier Kalendertagen zugestellt würde. Eine Zustellung am letzten Tag der Begründungsfrist



hätte zur Fristwahrung ausgereicht, da die Begründungsfrist auch nach ihrem Ablauf noch verlängert werden kann (BAGE 32, 71 = AP Nr. 1 zu § 66 ArbGG 1979). Darin, daß sich die Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin nicht vor Fristablauf erkundigt haben, ob der Verlängerungsantrag rechtzeitig eingegangen war, liegt kein der Wiedereinsetzung entgegenstehendes Verschulden (BAGE 49, 319 = AP Nr. 10 zu § 233 ZPO 1977).

Die Arbeitgeberin hat mit der am 21. Februar 1994 eingegangenen Rechtsbeschwerdebegründung die versäumte Prozeßhandlung rechtzeitig innerhalb der Frist für den Wiedereinsetzungsantrag nachgeholt (§ 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO).

II. Die Rechtsbeschwerde ist jedoch nicht begründet.

1. Der auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts gerichtete Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Er hat das Bestehen eines Rechtsverhältnisses zum Gegenstand. Das hierfür nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist zu bejahen, sofern es sich nicht lediglich um einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Sachverhalt handelt (vgl. Senatsbeschuß vom 19. Februar 1991 - 1 ABR 31/90 - AP Nr. 42 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B I 3 der Gründe). Hier dauert der Streit zwischen den Beteiligten an, weil die Arbeitszeitverkürzungen von 1992 und 1993 im Schichtbetrieb noch nicht umgesetzt sind.

2. Der Feststellungsantrag ist begründet. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die in einem optimierten Schichtsystem beschäftigten Arbeitnehmer nicht von den



seit 1992 vorgenommenen tariflichen Arbeitszeitverkürzungen ausgeschlossen sind, und daß der Betriebsrat bei der Umsetzung dieser Arbeitszeitverkürzungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen hat.

a) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin steht § 3 TV-Opti der weiteren Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit der im optimierten Vier-Schicht-System beschäftigten Arbeitnehmer nicht entgegen. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Bestimmung, auf den nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Auslegung von Tarifverträgen in erster Linie abzustellen ist (z.B. BAG Urteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, zu I 2 a der Gründe, m.w.N.).

aa) Allerdings unterschreitet die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit seit dem 1. Mai 1990 die Grenze von 36 Stunden, wenn der in § 3 TV-Opti vorgesehene Optimierungsausgleich in vollem Umfang in Zeit gewährt wird. Die um den Optimierungsausgleich verminderte Wochenarbeitszeit betrug seit dem 1. Mai 1990 rund 35,5 Stunden und seit dem 1. Juni 1992 rund 34,75 Stunden. Seit dem 1. Oktober 1993 beläuft sie sich auf rund 34 Stunden. § 3 TV-Opti schließt aber eine Verkürzung der Arbeitszeit auf weniger als 36 Wochenstunden nicht aus.

Das gilt zum einen für die in § 3 Abs. 1 TV-Opti zugunsten der 36-Stunden-Woche enthaltene Regelung. Diese sichert die 36-Stunden-Woche nicht absolut, sondern verbindet mit dem Unterschreiten der 36-Stunden-Grenze lediglich die Rechtsfolge, daß



der an sich geltende Vorrang des Optimierungsausgleichs in der Form von Arbeitszeitverkürzung entfällt. In diesem Fall steht stattdessen ein Ausgleich in Geld gleichrangig neben demjenigen in Zeit. Welche Form des Optimierungsausgleichs von Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart wird, hängt nach § 3 Abs. 1 Satz 4 TV-Opti "in jedem Fall" von den betrieblichen und personellen Gegebenheiten ab. Diese ausnahmslos vorgeschriebene einzelfallbezogene Prüfung schließt die Annahme aus, daß bei einem Unterschreiten der 36-Stunden-Woche ein Optimierungsausgleich in Zeit nie in Betracht kommen dürfe.

Auch § 3 Abs. 2 TV-Opti soll die 36-Stunden-Woche als Grundlage des hier praktizierten Schichtsystems sichern, enthält aber ebenfalls keine absolute Sperre gegen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf unter 36 Stunden. Im Gegenteil setzt die Bestimmung ausdrücklich die Möglichkeit voraus, daß der Optimierungsausgleich zu einem Unterschreiten der 36-Stunden-Grenze führt.

Diese Regelung ist auch in sich schlüssig, denn eine Wochenarbeitszeit von 36 Stunden ist keine unverzichtbare Voraussetzung für das Funktionieren des vorliegenden Schichtsystems. Vielmehr kann beispielsweise durch den Einsatz von "Springern" die Gewährung von Freischichten ermöglicht und damit auch bei einer Arbeitszeit von jeweils sechs Stunden an sechs Wochentagen die Wochenarbeitszeit der einzelnen Schichtarbeiter auf unter 36 Stunden gesenkt werden. Die bisherige Praxis bei der Arbeitgeberin, nach der sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Schichtarbeiter auf 35,5 Stunden beläuft, belegt dies.



bb) Da § 3 TV-Opti keine Sperre gegen ein Unterschreiten der 36-Stunden-Grenze enthält, kommt es auf die zwischen den Beteiligten umstrittene und vom Landesarbeitsgericht verneinte Frage nicht mehr an, ob die in § 3 Abs. 2 TV-Opti enthaltene Regelung wegen der Bezugnahme auf die "zweite Stufe" nur für die Arbeitszeitverkürzung von 1990 oder auch für die folgenden gelten soll.

b) Nachdem der TV-Opti der weiteren Verkürzung der Arbeitszeit im Schichtbetrieb der Arbeitgeberin nicht entgegensteht und auch sonst keine Ausnahme von der tariflichen Arbeitszeitverkürzung ersichtlich ist, muß darüber entschieden werden, wie diese im Betrieb der Arbeitgeberin umzusetzen ist. Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen. Der Tarifvertrag bietet insoweit verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, und zwar auch dann, wenn das bestehende Schichtsystem nach § 3 Abs. 2 TV-Opti beizubehalten sein sollte. So ist in diesem Fall beispielsweise noch darüber zu entscheiden, ob im Umfang der Arbeitszeitverkürzung Freistunden oder Freischichten zu gewähren und wie diese zeitlich anzuordnen sind.

Dr. Dieterich

Dr. Rost

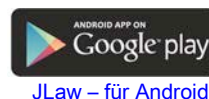
Dr. Wißmann

Bayer

Elias



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)