

Aktenzeichen: 1 ABR 10/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. Oktober 1987
- 1 ABR 10/86 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 26. März 1985
Solingen - 2 BV 1/85 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 22. November 1985
Düsseldorf - 10 (16) Ta BV 65/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung über die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2, § 74 Abs. 1, § 80 Abs. 1 Nr. 2,
§ 87 Abs. 1 Nr. 3; GG Art. 12 Abs. 1; BPersVG § 75 Abs. 3
Nr. 1; ArbGG § 81 Abs. 1, § 98; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2,
§ 256 Abs. 1 und 2

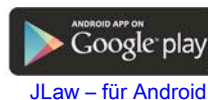
Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Regelung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Sein Mitbestimmungsrecht besteht in demselben Umfang wie bei der Regelung der Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.
2. Der Betriebsrat hat nicht mitzubestimmen über die Dauer der von den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit (Bestätigung des Beschlusses vom 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).
3. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Festlegung der Minstdauer der täglichen Arbeitszeit, bei der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen, bei der Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage, bei der Regelung der Frage, ob die tägliche Arbeitszeit in ein oder mehreren Schichten geleistet werden soll und bei der Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Diese Regelungen betreffen die Lage der zuvor - mitbestimmungsfrei - vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
4. Der Betriebsrat hat auch darüber mitzubestimmen, ob und in welchem Umfang sich die Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit den Ladenöffnungszeiten decken soll oder nicht. Grundrechte des Arbeitgebers aus

- 2 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Art 12 Abs 1 GG werden bei diesem Verständnis des § 87 Abs 1 Nr 2 BetrVG nicht verletzt. Das Grundrecht läßt Raum dafür, durch Einschaltung einer Einigungsstelle eine Übereinstimmung zwischen gegenläufigen Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die sich ebenfalls auf die Berufsfreiheit nach Art 12 Abs 1 GG berufen können, herbeizuführen (im Anschluß an den Beschluß des Senats vom 31. August 1982 - BAGE 40, 107 = AP Nr 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, und den Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Dezember 1985 - 1 BvR 143/83 - AP Nr 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

5. Die dem Betriebsrat zustehenden Mitbestimmungsrechte entfallen nicht deshalb, weil Arbeitnehmer in vielen Fällen individuelle Arbeitszeiten wünschen.

6. Für einen Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, daß der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit nicht mitzubestimmen hat, ist das Rechtsschutzinteresse gegeben, wenn der Betriebsrat sich ernsthaft eines Mitbestimmungsrechts in dieser Angelegenheit berührt.

7. Das bloße Verlangen des Betriebsrats, eine Angelegenheit in bestimmter Weise zu regeln, besagt für sich allein noch nicht, daß der Betriebsrat sich eines Mitbestimmungsrechts in dieser Angelegenheit ernsthaft berührt.

8. Hat der Spruch der Einigungsstelle Regelungsvorstellungen des Betriebsrats nicht aufgegriffen, so fehlt es in aller Regel am Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat hinsichtlich dieser - nicht aufgegriffenen - Regelungen kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

9. Hat der Spruch der Einigungsstelle eine Angelegenheit geregelt und ist dieser Spruch in seiner Wirksamkeit nicht umstritten und wird er im Betrieb angewandt, so fehlt in aller Regel ein Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat hinsichtlich der getroffenen Regelung kein Mitbestimmungsrecht zusteht.



1 ABR 10/86

10 (16) Ta BV 65/85 Düsseldorf

Verkündet am
13. Oktober 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

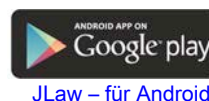
In Sachen

pp...

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 13. Oktober 1987 durch den



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



Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Giese beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. November 1985 - 10 (16) Ta BV 65/85 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird dieser Beschluß aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht dem Antrag des Arbeitgebers festzustellen, daß dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zusteht bei der Festlegung der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, stattgegeben hat.

Insoweit wird die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Solingen vom 27. November 1984 - 2 BV 9/84 - zurückgewiesen mit der Maßgabe, daß die Anträge des Arbeitgebers nicht als unzulässig, sondern als unbegründet abgewiesen werden.
3. Die Beschlußformel wird wie folgt klar-



stellend zusammengefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat bei der Festlegung der Mindest- und der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Im übrigen werden die Anträge des Arbeitgebers abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber (Antragsteller) und Betriebsrat (Antragsgegner) streiten um Mitbestimmungsrechte bei der Regelung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen des Einzelhandels. Er betrieb in Leverkusen ein Kaufhaus mit etwa 300 Arbeitnehmern. Eine große Zahl der Arbeitnehmer waren Teilzeitarbeitskräfte. Im Betrieb bestand ein Betriebsrat.

Der Betriebsrat legte dem Arbeitgeber im Jahre 1984 den Entwurf einer Betriebsvereinbarung über "Grundsätze für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer" vor. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, der Betriebsrat habe in dieser Angelegenheit nicht mitzubestimmen. Der Betriebsrat erreichte die Bildung einer Einigungsstelle. Das Arbeitsgericht Solingen bestellte mit Be-



schluß vom 27. November 1984 (2 BV 9/84) im Verfahren nach § 98 ArbGG einen Vorsitzenden der Einigungsstelle und legte die Zahl der Beisitzer fest. Die Einigungsstelle sollte sich mit der "Regelung Teilzeitarbeit ... unter den Mitbestimmungsvoraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG" befassen. Die Einigungsstelle ist daraufhin tätig geworden. Sie hat am 14. April 1986 - nach Verkündung der angefochtenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts - einen Spruch gefällt.

Der Arbeitgeber, der nach wie vor das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Regelung der Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer leugnet, hat bereits am 5. Februar 1985 das vorliegende Verfahren eingeleitet. Er ist der Auffassung, die im Entwurf des Betriebsrats enthaltenen Regelungen unterlägen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Er hat zuletzt beantragt

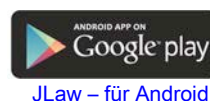
festzustellen, daß die mit Beschluß des Arbeitsgerichts Solingen vom 27. November 1984 (2 BV 9/84) eingerichtete Einigungsstelle "Regelung Teilzeitarbeit" nicht zuständig ist für

1. Festlegung der Minstdauer der täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
2. Festlegung der Minstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer,
3. Festlegung der Höchstzahl an Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen,
4. Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage,
5. Verbot der Aufspaltung der täglichen



Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,

6. Bindung von Beginn oder Ende der täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern an Beginn oder Ende der Ladenöffnungszeit,
7. Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer,
8. Festlegung von Form und Inhalt von Arbeitsverträgen mit teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
9. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats vor jeder Änderung des Arbeitsvertrags eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers,
10. Definition der Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
11. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats für die vorübergehende Verschiebung der vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Einzelhandel,
12. Verpflichtung des Arbeitgebers zur bevorzugten Berücksichtigung von Wünschen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer für eine Änderung der Arbeitsbedingungen,
13. Festlegung von Inhalt und Umfang von Rechtsansprüchen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auf Förderungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen,
14. Qualifizierung von unaufschiebbaren Arztbesuchen während der Arbeitszeit als bezahlte Arbeitszeit und Festlegung der Anwendbarkeit gesetzlicher Freistellungsvorschriften,
15. Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer,
16. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Überlassung von Unterlagen an den Betriebsrat zum Zwecke der Kontrolle von Arbeitszeitregelungen;



hilfsweise festzustellen, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in den vorstehend erwähnten 16 Punkten nicht besteht.

Der Betriebsrat hat beantragt, diese Anträge des Arbeitgebers abzuweisen. Er ist der Auffassung, die Anträge seien nicht zulässig. Für die Vorabbeurteilung eines Entwurfs, den der Betriebsrat zur Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit vorgelegt habe, fehle es an einem Rechtsschutzinteresse. Tatsächlich habe der Betriebsrat in der Einigungsstelle einen anderen Vorschlag unterbreitet.

Das Arbeitsgericht hat die vom Arbeitgeber gestellten Anträge als unzulässig abgewiesen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht diesen Beschluß teilweise abgeändert. Es hat festgestellt, daß die Einigungsstelle nicht zuständig ist für die Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit und nicht zuständig ist für die Festlegung der Dauer und Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (Sachentscheidungen zum Hilfsantrag 1, 2 und 15). Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen.

Gegen diesen Beschluß haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Arbeitgeber verfolgt seine Sachanträge weiter, soweit ihnen das Landesarbeitsgericht nicht entsprochen hat. Der Betriebsrat will erreichen, daß die erstinstanzliche Entscheidung (Abweisung aller Anträge als unzulässig) wiederhergestellt wird.



B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht einen Teil der Anträge als unzulässig und einen Teil der Anträge als unbegründet abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist dagegen zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit zu Unrecht verneint.

I. Nur die Hilfsanträge des Arbeitgebers zu 1) bis 7) und der Hilfsantrag zu 15) sind zulässig. Die übrigen Anträge des Arbeitgebers sind unzulässig.

Da die Beteiligten im vorliegenden Verfahren im wesentlichen über die Zulässigkeit der vom Arbeitgeber gestellten Feststellungsanträge gestritten haben, nimmt der Senat das vorliegende Verfahren zum Anlaß, seine Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Anträgen, die auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats gerichtet sind, zusammenzufassen und zu präzisieren.

1. Der Senat hat wiederholt entschieden, daß ein Streit der Betriebspartner darüber, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann (Beschuß vom 16. August 1983 - 1 ABR 11/82 - AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG 1979). Ein solches Feststellungsverfahren ist als sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren auch vor einem Spruch der Einigungsstelle zur Regelung der betreffenden Angelegenheit zulässig. Es steht jedoch der Durch-



führung des Verfahrens auf Bestellung der Einigungsstelle nach § 98 ArbGG und dem Verfahren vor der Einigungsstelle selbst nicht entgegen (Beschuß vom 6. Dezember 1983, BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung - Bildschirm-Entscheidung -).

2. Der Antrag in einem solchen Feststellungsverfahren muß diejenige betriebliche Angelegenheit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit umstritten ist, bestimmt bezeichnen (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Antrag muß dahin gehen, daß das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts in der konkret zu bezeichnenden Angelegenheit festgestellt werden soll (Beschuß vom 16. August 1983, aaO). Der Streitgegenstand muß dabei so genau bezeichnet werden, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (Beschuß vom 24. November 1981, BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972).

a) "Angelegenheit" im Sinne dieser Rechtsprechung des Senats ist zunächst jeder betriebliche Vorgang, jede Maßnahme des Arbeitgebers oder jede angestrebte Regelung eines Sachverhalts, deren Mitbestimmungspflichtigkeit unter den Betriebspartnern streitig ist. So kann unter den Betriebspartnern streitig sein, ob die Lohngestaltung für außertarifliche Angestellte der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (vgl. Beschuß des Senats vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Unter den Betriebspartnern kann streitig sein, ob die Festlegung der Lage der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitkräften mitbestimmungspflichtig ist. Wird diese Frage zur Ent-



scheidung gestellt, kann die Entscheidung des Gerichts nur dahin lauten, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gegeben ist oder nicht. Über Inhalt und Umfang dieses Mitbestimmungsrechts und damit über die Frage, welche Regelung im einzelnen der Betriebsrat aufgrund des bejahten Mitbestimmungsrechts verlangen kann, besagt eine solche Entscheidung nichts.

b) "Angelegenheiten", für die der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht beansprucht oder der Arbeitgeber leugnet, können aber auch den Umfang des Mitbestimmungsrechts betreffen. Der Senat hat in diesen Fällen von der Mitbestimmungspflichtigkeit einer bestimmten "Detailregelung" einer Angelegenheit gesprochen. Er hat daher auch Anträge für zulässig gehalten, mit denen der Streit über den Umfang von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats zur Entscheidung gestellt wurde, so etwa bei der Zuordnung einzelner erschwerniszuschlagspflichtiger Arbeiten zu bestimmten Lästigkeitsgruppen und bei der Festlegung des Verhältnisses der Lästigkeitsgruppen zueinander, bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen, bei der Entscheidung über die Annahme eines Verbesserungsvorschlages, bei der Entscheidung über die Höhe der Prämie für den Einzelfall oder bei der Dynamisierung des Geldfaktors eines Prämienlohnsystems (Beschluß vom 22. Dezember 1981, BAGE 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Beschluß vom 16. März 1982, BAGE 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen; Beschluß vom 13. September 1983, BAGE 43, 278 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie). Um den Umfang von Mitbestimmungsrechten geht es auch, wenn die Betriebspartner wie im vorliegenden Fall und in ähnli-



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



chen Verfahren darüber streiten, ob der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Festlegung der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit sowie der Mindest- und Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitkräften, bei der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen Teilzeitkräfte beschäftigt werden dürfen und bei der Festlegung einer Mindestzahl von arbeitsfreien Samstagen im Monat für Teilzeitkräfte, bei der Festlegung der Pausenzeiten und einer Höchstdauer der zeitlichen Unterbrechung der Arbeitsleistung an einem Arbeitstag oder bei der Bindung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften an die Ladenöffnungszeiten.

Wird die Mitbestimmungspflichtigkeit einer Mehrzahl solcher Angelegenheiten zur Entscheidung gestellt, handelt es sich um eine sogenannte objektive Antragshäufung. Hinsichtlich eines jeden Antrages ist über dessen Zulässigkeit und Begründetheit zu entscheiden.

3. Ein Antrag auf Feststellung, daß der Betriebsrat in einer so bezeichneten Angelegenheit mitzubestimmen oder nicht mitzubestimmen hat, ist nur zulässig, wenn für diese erbetene Feststellung ein Rechtsschutzinteresse besteht. § 256 ZPO gilt auch im Beschlußverfahren. Dieses erforderliche Rechtsschutzinteresse ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestreitet oder sich der Betriebsrat eines solchen Mitbestimmungsrechts ernsthaft berührt. Ob das der Fall ist, läßt sich nur anhand aller Umstände des Einzelfalls entscheiden. Der jeweilige Antragsteller ist darlegungspflichtig für



diejenigen Tatsachen, aus denen sich das Feststellungsinteresse ergeben soll.

a) Der Umstand, daß der Betriebsrat für eine Angelegenheit Regelungsvorschläge etwa in Form eines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung vorbringt, besagt für sich allein noch nicht, daß der Betriebsrat hinsichtlich der angestrebten Regelungen ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Dem Betriebsrat ist es nicht verwehrt, die Regelung einer Angelegenheit anzustreben, für die ihm kein Mitbestimmungsrecht zusteht (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Auch zur Regelung einer an sich mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit kann er Regelungen vorschlagen, die ein Spruch der Einigungsstelle nicht verbindlich regeln könnte. Das gilt auch für das Verfahren vor der Einigungsstelle selbst. Die Einigungsstelle kann zunächst eine gütliche Einigung der Betriebspartner versuchen und Regelungen vorschlagen, die nicht von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt sind. Die Frage nach dem Inhalt und den Grenzen eines Mitbestimmungsrechts stellt sich erst, wenn die Einigungsstelle einen Spruch zu fällen hat.

Auch mit einem Antrag festzustellen, daß der Betriebsrat keine erzwingbare Regelung einer bestimmten Angelegenheit verlangen kann, wird nur die Feststellung begehrt, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat. Wenn der Senat einen solchen Antrag für zulässig gehalten hat (vgl. Beschluß vom 6. Dezember 1983, aaO), so hat er damit nicht zum Ausdruck gebracht, daß die Zulässigkeit eines jeden Regelungsverlangens des Betriebsrats ohne weitere Voraussetzung zur gerichtlichen Entscheidung ge-



stellt werden kann.

Danach besagt ein bloßes Regelungsverlangen des Betriebsrats für sich allein noch nichts darüber, ob der Betriebsrat insoweit auch ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt.

b) Das Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß der Betriebsrat eine bestimmte Regelung einer Angelegenheit nicht verlangen könne, ohne daß der Betriebsrat sich insoweit eines Mitbestimmungsrechts ernsthaft berührt, kann auch nicht mit der Begründung bejaht werden, der Arbeitgeber müsse alsbald wissen, auf welche Regelungsvorstellungen des Betriebsrats er sich einlassen müsse. Der Betriebsrat kann noch im Verfahren vor der Einigungsstelle eine Regelung durch Einigung der Betriebspartner anstreben, die nicht Inhalt eines verbindlichen Spruchs der Einigungsstelle sein könnte. Auf entsprechende Vorschläge des Betriebsrats muß der Arbeitgeber sich vor der Einigungsstelle einlassen. Das folgt aus § 74 Abs. 1 BetrVG und insbesondere auch aus der Regelung in § 98 ArbGG, wonach eine Einigungsstelle schon dann zu bestellen ist, wenn in der betreffenden Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Das Rechtsschutzinteresse kann daher nicht schon mit dem Interesse des Arbeitgebers begründet werden, die Verhandlungen vor der Einigungsstelle auf diejenigen Punkte zu beschränken, für die ein Mitbestimmungsrecht zu bejahen ist.

Wollte man ein Rechtsschutzinteresse schon dann bejahen, wenn der Betriebsrat einen Regelungsvorschlag gemacht hat, so



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



würde dies zu einer umfassenden gerichtlichen Vorabprüfung eines jeden Regelungsvorschlages des Betriebsrats führen. Das ginge über die vom Senat allein für zulässig gehaltene Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von unter den Betriebspartnern tatsächlich streitigen Mitbestimmungsrechten hinaus. Diese Vorabbeurteilung stünde im Widerspruch zur grundsätzlich umfassenden Regelungskompetenz der Betriebspartner für alle sozialen Angelegenheiten und dem Gebot an beide Betriebspartner, über strittige Fragen zunächst mit dem ernstesten Willen einer Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Eine gerichtliche Vorabbeurteilung von Regelungsvorschlägen des Betriebsrats könnte dazu führen, daß dieser mit Regelungsvorschlägen zurückhält und so eine Einigung der Betriebspartner erschwert. Der Betriebsrat würde seine Regelungsvorschläge erst vor der Einigungsstelle bekanntgeben. Möglichkeiten für eine rechtzeitige Einigung der Betriebspartner vor Anrufung der Einigungsstelle wären damit vertan. Ein Rechtsschutzinteresse für einen negativen Feststellungsantrag des Arbeitgebers kann daher nur dann bejaht werden, wenn der Betriebsrat sich in einer bestimmten Angelegenheit eines Mitbestimmungsrechts ernsthaft berührt. Das kann ausdrücklich geschehen, sich aber auch aus den näheren Umständen des Einzelfalles ergeben.

c) Eine solche Betrachtung führt nicht dazu, daß der Betriebsrat dem Arbeitgeber ein Vorabentscheidungsverfahren dadurch unmöglich machen kann, daß er sich über die Frage verschweigt, hinsichtlich welcher von ihm angestrebter Regelungen er ein Mit-



bestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Für ein solches Verschweigen besteht zunächst kein Anlaß, da der Betriebsrat seine Regelungsvorstellung, wie dargelegt, auch dann vor der Einigungsstelle noch weiterverfolgen kann, wenn er selbst diese nicht für mitbestimmungspflichtig hält, sofern nur hinsichtlich der Angelegenheit selbst ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird. Zumindest dann, wenn der Betriebsrat die innerbetrieblichen Verhandlungen als gescheitert ansieht und die Einigungsstelle anzurufen beschließt, muß er im Verfahren auf Bestellung der Einigungsstelle nach § 98 ArbGG dartun, hinsichtlich welcher Angelegenheit die Einigungsstelle tätig werden soll und für welche Angelegenheit er deshalb ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Tut der Betriebsrat dies - wie im vorliegenden Fall - "bezüglich einer Arbeitszeitregelung für Teilzeitkräfte", so bringt er damit jedenfalls zum Ausdruck, daß er ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt für diejenigen Regelungen, die mit der Arbeitszeit der Teilzeitkräfte in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen. Für einen Antrag auf Feststellung, daß hinsichtlich dieser Regelungen der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat, ist damit in der Regel ein Feststellungsinteresse zu bejahen. Ob dies auch für weitere Regelungsvorschläge gilt, die diesen unmittelbaren Bezug zur Arbeitszeit von Teilzeitkräften nicht haben, kann nicht allgemein beantwortet werden. Für Regelungsvorschläge, die offensichtlich und auch für den Betriebsrat ohne weiteres erkennbar von keinem Mitbestimmungsrecht gedeckt sind, wird in der Regel nicht gesagt werden können, daß der Betriebsrat sich auch insoweit eines Mitbestimmungsrechts berührt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. Die Frage nach dem Bestehen eines Rechtsschutzinteresses für Anträge auf Feststellung, daß dem Betriebsrat in bestimmten Angelegenheiten kein Mitbestimmungsrecht zusteht, stellt sich neu, wenn die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat. Es genügt nicht, daß das Rechtsschutzinteresse bei Einleitung des Verfahrens gegeben war, es muß vielmehr noch im Zeitpunkt der Entscheidung über die Anträge gegeben sein (BAG Beschluß vom 29. Juli 1982, BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979; Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979).

a) Hat die Einigungsstelle einen Regelungsvorschlag des Betriebsrats für eine Angelegenheit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit umstritten war, nicht aufgegriffen und insoweit eine Regelung der Angelegenheit überhaupt nicht getroffen und hat der Betriebsrat diesen Spruch der Einigungsstelle - gleich aus welchen Gründen - nicht angegriffen, so fehlt es regelmäßig an einem Rechtsschutzinteresse für eine gerichtliche Entscheidung darüber, ob hinsichtlich dieser Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Eine Entscheidung des Gerichts über diese Frage kann für die Rechtsbeziehungen der Betriebspartner keine Rechtswirkung mehr entfalten. Sie kann lediglich aussprechen, daß die Rechtsansicht einer Seite zutreffend oder unzutreffend war. Das ist nicht Aufgabe einer gerichtlichen Entscheidung. Die bloße theoretische Möglichkeit, daß die gleiche Streitfrage künftig irgendwann wieder auftreten kann, reicht zur Begründung eines Rechtsschutzinteresses nicht aus. § 256 Abs. 1 ZPO verlangt ein Interesse an alsbaldiger Feststellung.



b) Gleiches gilt für das Interesse des Arbeitgebers an einer Feststellung, daß für eine im Spruch der Einigungsstelle enthaltene Regelung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht, wenn der Spruch vom Arbeitgeber ausdrücklich angenommen oder - gleich aus welchen Gründen - nicht angefochten worden ist, vielmehr im Betrieb beachtet und angewandt wird. Auch in einem solchen Falle vermag die Entscheidung die gegenwärtigen Rechtsbeziehungen der Beteiligten nicht mehr zu beeinflussen. Daß die Rechtsfrage anläßlich einer künftigen Regelung wieder streitig werden kann, genügt auch in diesem Falle nicht.

Damit entfällt mit dem Spruch der Einigungsstelle in der Regel das Feststellungsinteresse für einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in einer Angelegenheit, die entweder im Spruch der Einigungsstelle nicht geregelt ist oder deren Regelung durch die Einigungsstelle von keiner Seite angefochten wird.

5. Mit der Verneinung eines Rechtsschutzinteresses in den aufgezeigten Fällen verliert das mögliche Verfahren auf Feststellung von umstrittenen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nicht seine Bedeutung. Sicherlich wird in vielen Fällen ein Spruch der Einigungsstelle früher ergehen, als eine rechtskräftige Entscheidung im Vorabentscheidungsverfahren möglich ist. Für das konkrete Einigungsverfahren vor der Einigungsstelle kommt die Entscheidung damit zu spät. Verfahren um die Feststellung umstrittener Mitbestimmungsrechte behalten gleichwohl ihre Bedeutung und bleiben zulässig, wenn das Rechtsschutzinteresse an der



Entscheidung aus anderen Gründen bejaht werden kann. Die Betriebspartner können für die Dauer eines solchen Verfahrens einvernehmlich eine Zwischenregelung vereinbaren und sich für die Zeit danach eine endgültige Regelung unter Beachtung der Ergebnisse des Verfahrens vorbehalten. Auch die Einigungsstelle kann – jedenfalls mit Zustimmung der Betriebspartner – sich auf eine solche Zwischenregelung beschränken. Das Feststellungsinteresse kann darüber hinaus dann fortbestehen, wenn der Spruch der Einigungsstelle von einer Seite angefochten wird oder sonst ernstlicher Streit über die Wirksamkeit des Spruchs besteht, der nicht nur die Unangemessenheit der Regelung im Sinne von § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG betrifft. Die gestellten Feststellungsanträge können nach einem Spruch jedenfalls in den Tatsacheninstanzen dahin geändert werden, daß die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs in seiner Gesamtheit oder hinsichtlich einzelner Teilregelungen wegen des Fehlens von Mitbestimmungsrechten beantragt wird. Das Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten kann in einem Anfechtungsverfahren durch entsprechende Zwischenfeststellungsanträge nach § 256 Abs. 2 ZPO zur Entscheidung gestellt werden. Auch ein gesondert anhängig gemachtes Verfahren auf Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle beseitigt in der Regel nicht das Rechtsschutzinteresse für einen schon anhängigen Antrag auf Feststellung, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der im Spruch der Einigungsstelle geregelten Angelegenheiten nicht bestehen. Gleiches gilt für ein Verfahren, mit dem der Betriebsrat die gerichtliche Verpflichtung des Arbeitgebers erstrebt, einen Spruch der Einigungsstelle durchzuführen. Sowohl in einem Anfechtungsverfahren



als auch in einem Verfahren auf Durchführung eines Spruchs der Einigungsstelle ist Streitgegenstand nicht das Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten, sondern die Wirksamkeit des Spruchs oder das Bestehen der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Spruch durchzuführen. Über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten wird allenfalls als Vorfrage entschieden. Insoweit erwächst die Entscheidung nicht in Rechtskraft. Nicht einmal als Vorfrage müssen notwendig Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen streitigen Angelegenheiten geprüft werden. Auch über einen Zwischenfeststellungsantrag kann eine rechtskräftige Entscheidung über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten nur insoweit herbeigeführt werden, als die Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle oder die Verpflichtung des Arbeitgebers, diesen durchzuführen, davon abhängt.

Damit hat ein Verfahren auf Feststellung umstrittener Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, das als sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren anhängig geworden ist, auch nach einem Spruch der Einigungsstelle noch seine Bedeutung für diejenigen Fälle, in denen nach dem Spruch der Einigungsstelle ein Rechtsschutzinteresse an der Feststellung besteht, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht.

5. Danach sind die Anträge des Arbeitgebers im vorliegenden Falle zum Teil unzulässig.

a) Das gilt zunächst für den Hauptantrag des Arbeitgebers



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



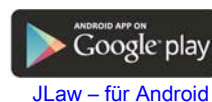
JLaw – für Android



JLaw – für iOS

festzustellen, daß die Einigungsstelle nicht zuständig sei für die im einzelnen aufgeführten Regelungen. Dieser Antrag bezieht sich nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses. § 256 Abs. 1 ZPO ist auf das Beschlußverfahren entsprechend anzuwenden. Danach kann der Antrag sich nur richten auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses. Anträge auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens einer Zuständigkeit der Einigungsstelle sind danach nicht möglich (vgl. BAG Beschluß vom 24. November 1981, BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972; Matthes, DB 1984, 453).

b) Ob die Hilfsanträge zu 8) bis 14) und zu 16) ursprünglich einmal zulässig waren, bedarf jetzt keiner abschließenden Entscheidung mehr. Sie sind jedenfalls mit dem Spruch der Einigungsstelle unzulässig geworden. Der Senat braucht deshalb nicht mehr zu prüfen, ob sich der Betriebsrat hinsichtlich dieser Angelegenheiten eines Mitbestimmungsrechts ernsthaft berührt hatte, und ob daher ein Rechtsschutzinteresse für die erbetene Feststellung gegeben war. Das erscheint zumindest fraglich, da diese Anträge keinen unmittelbaren Bezug zur Regelung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften haben. Der Spruch der Einigungsstelle hat die mit diesen Anträgen angesprochenen Angelegenheiten nicht aufgegriffen. Es ist nichts dafür vorgetragen worden oder sonst ersichtlich, daß der Betriebsrat nach wie vor ein Mitbestimmungsrecht in den in diesen Anträgen angesprochenen Angelegenheiten in Anspruch genommen hat. Für eine Entscheidung dahin, daß der Betriebsrat in diesen Angelegenheiten kein Mitbestimmungsrecht hatte, besteht daher kein Rechtsschutzinteresse mehr.



Ein Rechtsschutzinteresse besteht nur insoweit, wie die Einigungsstelle die Vorstellungen des Betriebsrats aufgegriffen hat, und für Angelegenheiten, für die dieser nach wie vor ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Das betrifft die im Hilfsantrag zu 1) bis 7) und zu 15) genannten Angelegenheiten. Für diese Angelegenheiten besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Feststellung, ob der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Im Ergebnis stimmt der Senat deshalb der rechtlichen Behandlung dieser Anträge durch das Landesarbeitsgericht zu.

II. Von diesen zulässigen Anträgen des Arbeitgebers sind nur die Hilfsanträge zu 2) und 15) begründet. Der Betriebsrat hat nicht mitzubestimmen bei der Festlegung der Mindest- und der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Dagegen sind die Hilfsanträge des Arbeitgebers zu 1) und zu 3) bis 7) unbegründet. Der Betriebsrat hat - entgegen der Auffassung des Arbeitgebers - in den in diesen Anträgen genannten Angelegenheiten mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht betrifft die Lage der Arbeitszeit.



1. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt die Regelung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs (vgl. zum Begriff des Teilzeitbeschäftigten § 2 Abs. 2 Satz 1 BeschFG). § 87 Abs. 1 BetrVG regelt Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer des Betriebs. Dazu gehören auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für Einschränkungen im persönlichen Anwendungsbereich dieser Norm gibt weder der Wortlaut noch der Zweck des Gesetzes etwas her. Teilzeitarbeitnehmer bedürfen zumindest im gleichen Ausmaß des Schutzes der betrieblichen Interessenvertretungen wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Die geringere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat keinen Einfluß auf den Umfang der Mitbestimmungsrechte (allgemeine Meinung in der Literatur, vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 204; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 45; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 87 Rz 142 und 146; Klevemann, AiB 1984, 107; Plander, AuR 1987, 281, 286; a.A. für Arbeitnehmer mit Verträgen über eine kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit - KAPOVAZ - Schwerdtner, DB 1983, 2763, 2767).

2. Über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen.

Der Senat hat dieses Mitbestimmungsrecht bereits im Beschluß vom 18. August 1987 (1 ABR 30/86 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) verneint. Er setzt sich in diesem Beschluß mit der bishe-



rigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Instanzgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts zu § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG sowie mit Auffassungen in der Literatur auseinander. Auf die Begründung kann daher verwiesen werden (vgl. Abschnitt B III 2). Gegen ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Dauer der Arbeitszeit sprechen Wortlaut, systematischer Zusammenhang und Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift (vgl. die eingehende Untersuchung bei Wiedemann/Moll, Anm. zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 1977 - 1 AZR 452/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Der Wortlaut enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß zur mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit auch die Dauer der geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit gehört. Sie wird insbesondere nicht notwendigerweise von den in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geregelten Angelegenheiten umfaßt. Die Frage, wie lange Arbeitnehmer je Woche zu arbeiten haben, ist weder denknotwendig noch sachlich zwingend mit der Verteilung dieser Arbeitszeit auf Arbeitstage und Wochentage verknüpft (vgl. Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 85; a.A. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 44 a). Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit muß zunächst ermittelt werden. Dann kann sie - unter Mitbestimmung des Betriebsrats - auf den Arbeitstag und auf die einzelnen Wochentage verteilt werden. Die weitere Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat über eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, spricht ebenfalls für die hier vertretene Auffassung. Diese Bestimmung betrifft zwar die Mit-



bestimmung über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Sie räumt aber ein Mitbestimmungsrecht nur für den Sonderfall der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung dieser Arbeitszeit ein. Daraus folgt, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat, wenn die Wochenarbeitszeit allgemein und generell, also nicht nur vorübergehend geregelt werden soll. Kraft Gesetzes kann mithin ein Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat nur ersetzen, wenn es um eine vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der im übrigen vorgegebenen Dauer der geschuldeten Arbeitszeit geht (vgl. zuletzt GK-TzA Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG Rz 428, 429, mit weiteren Nachweisen).

Danach sind die Anträge des Arbeitgebers, wonach der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (Hilfsanträge zu 2) und 15)), begründet.

3. Die weiteren Mitbestimmungsrechte, die der Betriebsrat geltend gemacht hat, und die der Arbeitgeber in den Anträgen zu 1) sowie zu 3) bis 7) leugnet, betreffen die Lage der zuvor - mitbestimmungsfrei - vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Insoweit besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

a) Das gilt zunächst für die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Frage, an welchen Wochentagen Arbeitnehmer - auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer - im Betrieb beschäftigt werden dürfen. Insoweit besteht kein Unterschied zwischen vollzeitbeschäftigten



und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. In beiden Fällen müssen mindestens so viele Wochentage als Arbeitstage bestimmt werden, daß die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auch geleistet werden kann (Hilfsanträge zu 3) und 4)).

b) Der Arbeitgeber kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit noch die Dauer der Pausen einseitig regeln. Der Betriebsrat hat insoweit mitzubestimmen. Das betrifft auch die Frage, ob die Arbeitszeit an einem Arbeitstag zusammenhängend oder in mehreren Schichten, die durch größere Zeiträume unterbrochen sind, geleistet werden soll. Stellt man auf den Arbeitstag ab, ist die Unterbrechung während eines Arbeitstages eine Pause. Über Beginn und Ende der Pausen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Insoweit kann er auch die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit auf den einzelnen Arbeitstag mitbestimmen.

Der Betriebsrat hat weiter mitzubestimmen bei der Festlegung der Minstdauer der täglichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht meint zwar, da dem Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte zustehen bei der Festlegung der Dauer der Arbeitszeit, könne er auch nicht über die Dauer der täglichen Arbeitszeit mitbestimmen. Dieser Schluß ist nicht berechtigt. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sind nur Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit entzogen. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann der Betriebsrat nicht beeinflussen. Er hat tarifliche Regelungen oder individual-rechtliche Vereinbarungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts über die Lage der Arbeitszeit innerhalb der Woche (Verteilung auf die einzelnen Wochentage) als Vorgaben zu beachten. Innerhalb dieser Vorgaben bleiben Regelungsmöglichkeiten über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Damit ist auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu regeln. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit betrifft nur die Frage, wie die vereinbarte oder tariflich vorgegebene wöchentliche Arbeitszeit an einzelnen Wochenarbeitsdagen genutzt werden soll. Diese Regelung betrifft die Lage der Arbeitszeit innerhalb der Woche, nicht ihre Dauer. Zu unterscheiden sind mitbestimmungspflichtige Festlegungen der Dauer der täglichen Arbeitszeit von mitbestimmungsfreien Regelungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.

Zu Unrecht wendet der Arbeitgeber ein, Festlegungen über die Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit wirkten sich unmittelbar auf die Dauer der Wochenarbeitszeit aus; sie könnten aus diesem Grunde nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen. Das Gegenteil ist richtig. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit steht vor Ausübung des Mitbestimmungsrechts fest. Wie diese Arbeitszeit auf die Wochen- und Arbeitstage verteilt werden soll, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Danach sind die Hilfsanträge des Arbeitgebers zu 1), 5) und 7) unbegründet.



c) Der Betriebsrat hat auch darüber mitzubestimmen, ob und in welchem Umfange sich die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten mit Ladenöffnungszeiten decken soll oder nicht. Bei der Festlegung der Arbeitszeiten sind weder Arbeitgeber und Betriebsrat noch die Einigungsstelle an gesetzliche Ladenschlußzeiten gebunden. Sie können die Lage der Arbeitszeit so bestimmen, daß der Arbeitgeber die gesetzlichen Ladenschlußzeiten nicht ausschöpfen kann. Sie können die Arbeitszeiten andererseits so bestimmen, daß einzelne Arbeitnehmergruppen auch außerhalb der gesetzlichen Ladenschlußzeiten arbeiten (vgl. BAG Beschluß vom 31. August 1982, BAGE 40, 107, 112 ff. = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG werden bei dieser Auslegung und Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht verletzt. Art. 12 Abs. 1 GG gebietet nicht, Regelungen über die Ausübung des Berufs, hier unternehmerische Betätigungen, so zu gestalten und auszulegen, daß sie die unternehmerische Entscheidungsfreiheit unberührt lassen. Art. 12 Abs. 1 GG läßt vielmehr Raum dafür, durch Einschaltung einer Einigungsstelle eine Übereinstimmung zwischen gegenläufigen Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die sich auch auf die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG berufen können, herbeizuführen (vgl. BVerfG Beschluß vom 18. Dezember 1985 - 1 BvR 143/83 - AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Danach ist auch der Hilfsantrag zu 6) unbegründet.

d) Die dem Betriebsrat danach zustehenden Mitbestimmungsrechte entfallen nicht deshalb, weil Arbeitnehmer in vielen Fällen individuelle Arbeitszeiten wünschen. Der Betriebsrat wird gemeinsam



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mit dem Arbeitgeber prüfen müssen, ob und inwieweit berechnigte individuelle Wünsche einzelner Arbeitnehmer erfüllt werden sollen. Dabei kann der Betriebsrat auch feststellen, ob es sich um wirkliche Wünsche der Arbeitnehmer handelt. Werden Arbeitnehmern nur bestimmte ungünstige Arbeitszeiten angeboten, wird die Vereinbarung dieser Arbeitszeiten häufig nicht dem "Wunsch" des Arbeitnehmers entsprechen (vgl. zur entsprechenden Fallgestaltung bei befristeten Arbeitsverträgen BAG Urteil vom 13. Mai 1982, BAGE 39, 38 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 141).

4. Danach ist die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers unbegründet. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem Hilfsantrag des Arbeitgebers zu 1) (Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit) stattgegeben hatte. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat bei der Festlegung der Mindest- und der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis des Beschlußverfahrens hat der Senat in der Beschlußformel klargestellt.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

K. H. Janzen

Dr. Giese



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)