

Aktenzeichen: 1 ABR 14/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 21. Dezember 1982
- 1 ABR 14/81 -

I. Arbeitsgericht Neumünster Beschluß vom 30. Juni 1980
- 3 BV 8/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein Beschluß vom 15. Dezember 1980
- 5 Ta BV 18/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Rufbereitschaft

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Arbeitszeit

- Leitsätze:
1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Regelung von Mehrarbeit, die durch Störfälle außerhalb der normalen Arbeitszeit notwendig wird, umfaßt auch die Frage, ob die Leistung solcher Mehrarbeit durch die Einrichtung von Rufbereitschaft ermöglicht werden soll.
 2. Zeiten einer Rufbereitschaft sind Arbeitszeiten im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Der Betriebsrat hat daher bei der Aufstellung eines Rufbereitschaftsplanes ein Mitbestimmungsrecht.
 3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfällt nicht deswegen, weil einem Regelungsbedürfnis mit kollektivem Bezug durch einzelvertragliche Vereinbarungen mit einem oder mehreren Arbeitnehmern bereits Rechnung getragen worden ist.
 4. Eine mitbestimmungsfreie einzelvertragliche Regelung liegt dann nicht vor, wenn mit dieser - wenn auch auf Wunsch des Arbeitnehmers - nicht individuellen Besonderheiten, sondern einem betrieblichen Regelungsbedürfnis Rechnung getragen werden soll.



1 ABR 14/81

5 1a BV 18/80 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Dezember 1982

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die mündliche Anhörung der Beteiligten vom 26. Oktober 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Giese beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. Dezember 1980 - 5 1a BV 18/80 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Neumünster vom 30. Juni

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1980 - 3 BV 8/80 - abgeändert.

Es wird festgestellt, daß die Einführung der Rufbereitschaft in der Heizzentrale der Antragsgegnerin dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegt.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin beschäftigt rund 900 Arbeitnehmer und stellt Pumpen her. Sie betreibt ein eigenes Heizwerk. Damit außerhalb der Normalarbeitszeit im Heizwerk auftretende Störfälle unverzüglich beseitigt werden können, hat die Antragsgegnerin Anfang 1980 mit den Arbeitnehmern L, R und B vereinbart, daß diese an den Wochenenden nach einem bestimmten Plan telefonisch erreichbar sind, um zur Beseitigung eines Störfalles herangezogen werden zu können. Solche Störfälle treten durchschnittlich zweimal im Monat auf. Die zur Beseitigung eines Störfalles aufgewandte Arbeitszeit wird jeweils als Mehrarbeit angesehen und entsprechend vergütet.

Mit Schreiben vom 7. März 1980 bat die Antragsgegnerin den Betriebsrat, den Antragsteller dieses Verfahrens, um sein Einverständnis zur Einführung der "Rufbereitschaft Heizwerk". In dem Schreiben heißt es u.a.:

Rufbereitschaft bedeutet, daß der jeweilige Mitarbeiter ... an den jeweiligen Wochenenden (vgl. anliegenden Rufbereitschaftsplan) unter der angegebenen Telefonnummer erreichbar ist und einen am Heizwerk aufgetretenen Störfall beseitigen kann.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Rufbereitschaft beginnt mit dem Arbeitsende am Freitag und endet mit der Arbeitsaufnahme am Montag. Die Rufbereitschaft wird vergütet mit einem Pauschalbetrag von 80,-- DM. Verlängert sich die Rufbereitschaft, so wird für weitere 24 Stunden je 40,-- DM pauschal gezahlt. Besteht die Rufbereitschaft aus einem Tag, so beginnt sie am Arbeitsende des Vortages und endet mit dem Arbeitsbeginn des darauffolgenden Tages und wird ebenfalls mit pauschal 40,-- DM vergütet.

Nachsatz: Die betroffenen Herren sind mit der vorgeschlagenen Regelung einverstanden.

Bei dem genannten "Rufbereitschaftsplan" handelte es sich um einen Jahreskalender, auf dem die Telefonnummern der Arbeitnehmer L, R und B standen und eingetragen war, an welchen Wochenenden diese Rufbereitschaft zu leisten hatten. Nach diesem Plan verfuhr die Antragsgegnerin in der Folgezeit. Gespräche zwischen den Beteiligten über die Einführung der Rufbereitschaft und deren nähere Einzelheiten führten zu keiner Einigung.

Der Antragsteller ist der Auffassung, ihm stehe bei der Einführung der Rufbereitschaft ein Mitbestimmungsrecht zu. Er hat in dem vorliegenden Verfahren - soweit für die Rechtsbeschwerdeinstanz noch von Bedeutung - beantragt,

festzustellen, daß die Einführung des Bereitschaftsdienstes in der Heizzentrale der Antragsgegnerin seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG unterliegt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates u.a. deswegen nicht gegeben sei, weil es sich um die Regelung von Einzelfällen ohne kollektiven Bezug handle. Bis 1980 habe allein der Arbeiter L aufgetre-



tene Störungen im Heizwerk behoben. Erst als dieser einen längeren Auslandsurlaub geplant habe, habe sich die Notwendigkeit ergeben, auch andere Arbeitnehmer einzubeziehen.

L habe daher von sich aus mit den Arbeitern R und B den Rufbereitschaftsplan vereinbart und ihr vorgelegt, worauf mit den drei Arbeitern entsprechende Einzelverträge geschlossen worden seien.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Verfahrensbegehren weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Einführung einer Rufbereitschaft für das Heizwerk der Antragsgegnerin unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

I. Das Rechtsschutzinteresse an der erbetenen Feststellung ist gegeben. Die Antragsgegnerin begegnet den Störfällen in der Heizzentrale nach wie vor in der Weise, daß die genannten Arbeitnehmer an vorher bestimmten Wochenenden sich rufbereit halten und bei auftretenden Störfällen herangezogen werden. Diese Regelung hat die Antragsgegnerin ohne Beteiligung des Betriebsrates getroffen. Ob diese Regelung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt, ist nach wie vor unter den Beteiligten im Streit. Der Betriebsrat hat daher ein Interesse an der gerichtlichen Feststellung des von ihm in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechtes.

II.1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Um eine solche vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit handelt es sich, wenn im Heizwerk der



Antragsgegnerin außerhalb der Normalarbeitszeit auftretende Störfälle behoben werden müssen. Die dabei von den herangezogenen Arbeitnehmern geleistete Arbeit ist Arbeit, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zusätzlich zur normalen Arbeitszeit geleistet wird. Der herangezogene Arbeitnehmer leistet Überstunden. Die aufgewandten Arbeitsstunden werden als Überstunden vergütet. Durch die Heranziehung zur Beseitigung von Störfällen im Heizwerk wird daher für den betroffenen Arbeitnehmer die übliche Arbeitszeit verlängert. Diese Verlängerung ist auch vorübergehend. Sie endet mit der Beseitigung der Störung. Wann eine erneute Heranziehung zur Beseitigung eines Störfalles erfolgen wird, steht im voraus nicht fest.

2. Der Feststellung, daß die Heranziehung zur Beseitigung eines Störfalles zu einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der in Frage kommenden Arbeitnehmer führt, steht nicht entgegen, daß nach der von der Antragsgegnerin praktizierten Regelung die in Frage kommenden Arbeitnehmer einzelvertraglich auf Dauer verpflichtet sein sollen, sich nach einem bestimmten Plan rufbereit zu halten und aus dieser Rufbereitschaft heraus zur Beseitigung einer konkreten Störung herangezogen werden.

a) Dabei kann zunächst zugunsten der Antragsgegnerin davon ausgegangen werden, daß es sich bei der mit den drei Arbeitnehmern vereinbarten Bereitschaft um eine Rufbereitschaft im rechtstechnischen Sinne handelt. Die Antragsgegnerin hat vorgetragen, daß die Arbeitnehmer sich während der Bereitschaftszeit an einem von ihnen selbst gewählten erreichbaren Ort aufhalten können und lediglich verpflichtet sind mitzuteilen, wo und wie sie jeweils erreicht werden können. Daß in dem vorgelegten Rufbereitschaftsplan lediglich die eigene Telefonnummer vermerkt ist, besagt nicht zwingend, daß der Arbeitnehmer sich ständig zu Hause aufhalten muß. Die von der Antragsgegnerin gewollte Erreich-



barkeit des Arbeitnehmers ist auch dann gegeben, wenn dieser sich an einem anderen Ort aufhält und dort erreichbar ist und von dort herangezogen werden kann.

b) Diese mit den drei Arbeitnehmern vereinbarte Rufbereitschaft ist ohne Frage als Dauerregelung gedacht. Der erste vorgelegte Rufbereitschaftsplan umfaßt das ganze Jahr 1980. Nach jetzt leisten die Arbeitnehmer Rufbereitschaft und werden aus dieser heraus zur Beseitigung von Störungen herangezogen.

Diese auf Dauer angelegte Regelung schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht aus. Die Vereinbarung und die Leistung von Rufbereitschaft ist nicht Selbstzweck. Sie ist lediglich ein Mittel, das sicherstellen soll, daß ein außerhalb der normalen Arbeitszeit auftretender Störfall im Heizwerk auch unverzüglich behoben werden kann. Sie gewährleistet, daß notwendig werdende vorübergehende Mehrarbeit auch dann geleistet werden kann, wenn sie erforderlich wird. Die aus der Rufbereitschaft heraus geleistete Arbeit zur Beseitigung eines konkreten Störfalles ist Vollarbeit und als solche im Vergleich zur üblichen Arbeitszeit Mehrarbeit, nicht aber eine besondere Form der Leistung von Rufbereitschaft. Mit der Beseitigung eines Störfalles erbringt daher der Arbeitnehmer nicht eine auf Dauer geschuldete Arbeitsleistung, mit der Vereinbarung von Rufbereitschaft wird daher nicht die betriebsübliche Arbeitszeit auf Dauer verlängert. Auf Dauer begründet wird lediglich die Verpflichtung, sich nach einem bestimmten Plan rufbereit zu halten, um notwendig werdende vorübergehende Mehrarbeit auch tatsächlich leisten zu können. Das allein vermag ein hinsichtlich der vorübergehenden Mehrarbeit selbst gegebenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht auszuschließen.

3. Die von der Antragsgegnerin praktizierte Regelung betrifft auch einen kollektiven Tatbestand, der allein Mit-



bestimmungsrechte des Betriebsrates auslösen kann.

a) Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 18. November 1980 (1 ABR 87/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu II 1 b der Gründe) ausgesprochen, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden sich nur auf kollektive Tatbestände bezieht und nicht für individuelle Regelungen ohne kollektiven Bezug gilt. Er hat daran in seinen Entscheidungen vom 2. März 1982 (1 ABR 74/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen) und vom 8. Juni 1982 (1 ABR 56/80 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) festgehalten. Diese Entscheidungen haben auch im Schrifttum Zustimmung gefunden (Klinkhammer in Anm. zu EzA § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 8 und Meisel in Anm. zu AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Das Vorliegen eines kollektiven Tatbestandes hat dabei der Senat immer dann bejaht, wenn sich eine Regulationsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt. Das sei jedenfalls dann anzunehmen, wenn ein zusätzlicher Arbeitsbedarf regelmäßig auftrete und vorhersehbar sei. Zu regeln sei dann jedenfalls die Frage, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses Arbeitsbedarfes Überstunden überhaupt und gegebenenfalls wann und von wem geleistet werden sollen. Dieses Regulationsproblem sei unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen einzelner Arbeitnehmer. Auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer komme es dabei grundsätzlich nicht an. Ihre Zahl biete allenfalls ein Indiz für das Vorhandensein eines kollektiven Tatbestandes.

Auf der anderen Seite endet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates dort, wo es um die Gestaltung konkreter Arbeitsverhältnisse geht und wo besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahme veranlassen oder inhaltlich bestimmen (Galperin/Löwisch, BetrVG,



5. Aufl., § 87 Rz 7 und 108; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 20, 224 und 246; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 17 und 70; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 87 Rz 5).

b) Geht man davon aus, so stellt die Beseitigung von Störungen im Heizwerk der Antragsgegnerin außerhalb der normalen Arbeitszeit einen solchen kollektiven Tatbestand dar. Zwar wird in jedem Störfalle stets nur ein Arbeitnehmer zur Beseitigung herangezogen. Das geschieht aber nicht im Hinblick auf individuelle Besonderheiten des betroffenen Arbeitnehmers, sondern weil dieser zu denjenigen Arbeitnehmern gehört, die für die Beseitigung solcher Störungen von ihrer fachlichen Qualifikation her in Frage kommen. Die Heranziehung eines Arbeitnehmers im konkreten Störfalle kann auch nicht isoliert betrachtet werden. Störungen im Heizwerk der Antragsgegnerin treten - auch außerhalb der normalen Arbeitszeit - immer wieder auf. Der einzelne Störfall ist nur ein Glied in einer Kette immer wiederkehrender gleichartiger oder ähnlicher Störungen. Damit ist zwar nicht der einzelne Störfall nach Art und Zeit seines Eintritts vorhersehbar, wohl aber das allgemeine Phänomen des Auftretens solcher Störfälle. Jeder der in Frage kommenden Arbeitnehmer muß damit rechnen, zur Behebung solcher Störungen herangezogen zu werden. Damit stellt sich eine Regelungsfrage, die kollektive Interessen berührt. Es ist insbesondere die Frage zu beantworten, nach welchen Gesichtspunkten die in Frage kommenden Arbeitnehmer jeweils herangezogen werden sollen. Es geht letztlich um das Problem der möglichst gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer. Zu regeln ist die Frage, ob diese Störfälle überhaupt durch Mehrarbeit beseitigt werden sollen, und einer Regelung bedarf schließlich die Art und Weise, wie der jeweilige Einsatz ermöglicht werden soll.

Die aus diesem generellen Regelungsbedürfnis folgende Annahme eines kollektiven Tatbestandes wird nicht dadurch



ausgeschlossen, daß im vorliegenden Falle die Initiative zur Einführung eines unter den drei Arbeitnehmern wechselnden Rufbereitschaftsdienstes von diesen Arbeitnehmern selbst ausging, und die Antragsgegnerin mit diesen drei Arbeitnehmern entsprechende vertragliche Vereinbarungen traf. Zumindest von dem Zeitpunkt an, in dem feststand, daß Störfälle im Heizwerk nicht mehr allein vom Arbeitnehmer L beseitigt werden konnten, stellte sich die Frage, welche anderen Arbeitnehmer dafür in Betracht kamen und wie deren Heranziehung zu regeln sei. Dieses kollektive Regelungsproblem wurde nicht dadurch hinfällig, daß einige oder alle der in Frage kommenden Arbeitnehmer von sich aus untereinander eine mögliche Regelung absprachen und der Antragsgegnerin vorschlugen. Ebensowenig wie der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates dadurch ausschließen kann, daß er dem Regelungsbedürfnis entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen trifft, kann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates durch Vereinbarungen ausgeschlossen werden, die dem Regelungswunsch aller oder einzelner betroffener Arbeitnehmer nachkommen. Kollektive Regelungswünsche der Arbeitnehmer lassen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht entfallen, sondern nur solche, deren Berücksichtigung sich in ihren Auswirkungen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis beschränkt. Regelungswünsche – auch mehrerer Arbeitnehmer – deren jeweilige Berücksichtigung gleichzeitig eine Regelung gegenüber anderen Arbeitnehmern erfordert, lassen den kollektiven Bezug dieser Regelung und damit ein insoweit gegebenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unberührt. Das gilt auch dann, wenn eine mögliche Regelung dieser Beziehungen zu anderen Arbeitnehmern schon Ziel des Regelungswunsches der Arbeitnehmer ist. Wollte man auch in diesen Fällen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfallen lassen, so würde dies im Ergebnis wiederum bedeuten, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates immer dann entfällt, wenn einem kollektiven Regelungsbedürfnis durch



einzelvertragliche Vereinbarungen mit den in Frage kommenden Arbeitnehmern Rechnung getragen wird. Danach zu unterscheiden, auf wessen Wunsch oder Initiative die einzelvertraglichen Vereinbarungen zurückgehen, wäre nicht gerechtfertigt.

Der Wunsch der Arbeitnehmer L , R und B , in einem bestimmten Iurnus Rufbereitschaft zu leisten und zur Beseitigung von Störfällen im Heizwerk herangezogen zu werden, ist danach nicht geeignet, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfallen zu lassen. Die Wünsche der drei Arbeitnehmer sind voneinander abhängig. Sie können nur in ihrer Verbundenheit berücksichtigt werden. Die Berücksichtigung des Wunsches nur eines dieser drei Arbeitnehmer ließe das gegebene Regelungsproblem unberührt. Schon das macht deutlich, daß die von der Antragsgegnerin auf den Wunsch der Arbeitnehmer hin eingeführte Regelung nicht von Umständen veranlaßt oder inhaltlich bestimmt ist, die diese Arbeitnehmer individuell betreffen. Sie ist vielmehr die von der Antragsgegnerin getroffene Lösung des aufgezeigten kollektiven Regelungsproblems. Diese unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

4. Unterliegt damit die Heranziehung von Arbeitnehmern zur Beseitigung von Störfällen im Heizwerk der Mitbestimmung des Betriebsrates, so ist damit doch noch nicht die Frage beantwortet, ob vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch eine Regelung gedeckt ist, die für die in Frage kommenden Arbeitnehmer eine Verpflichtung begründet, sich entsprechend einem Rufbereitschaftsplan rufbereit zu halten, mit der Folge, daß die Antragsgegnerin gegebenenfalls verpflichtet ist, diese Rufbereitschaft zusätzlich zu vergüten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gibt den Betriebspartnern die Befugnis, durch eine vereinbarte Regelung den Inhalt der



Arbeitsverhältnisse der davon betroffenen Arbeitnehmer zu ändern. Sie können die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit begründen oder bei Kurzarbeit die Arbeitszeit verkürzen, mit der Folge, daß Beschäftigungspflichten des Arbeitgebers und Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer entfallen. Solche Eingriffe in das Einzelarbeitsverhältnis sind jedoch nur vorübergehend zulässig. Durch die Einrichtung einer Rufbereitschaft wird jedoch eine auf Dauer angelegte Regelung geschaffen. Die betroffenen Arbeitnehmer sind auf Dauer verpflichtet, sich zu bestimmten Zeiten rufbereit zu halten, der Arbeitgeber auf Dauer verpflichtet, diese Rufbereitschaft besonders zu vergüten. Eine solche auf Dauer angelegte Änderung des Inhaltes der Arbeitsverhältnisse scheint einerseits von der Regelungsmacht der Betriebspartner nicht gedeckt zu sein.

Auf der anderen Seite haben Regelungen über die Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG in vielfältiger Weise Einfluß auf die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien. Eine mitbestimmte Einführung von Schichtarbeit hat notwendig zur Folge, daß dafür vorgesehene Schichtarbeitszuschläge gezahlt werden müssen (vgl. Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 88). Die Befugnis der Betriebspartner, ein System der gleitenden Arbeitszeit einzuführen, beinhaltet auch die Befugnis, die Einzelheiten über den Ausgleich von Zeitdifferenzen und die Berücksichtigung arbeitsfreier Zeiten zu regeln, die vielfach ebenfalls materiellrechtlicher Art sind (Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 89; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 216; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 87 Rz 67; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 87 Rz 25; Wiese, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 87 Rz 142). Die Einrichtung einer Rufbereitschaft kann das einzige Mittel sein, mit dem einem unvorhersehbar auftretenden Bedürfnis nach der Leistung vorübergehender Mehrarbeit rechtzeitig und wirtschaftlich sinnvoll begegnet werden kann. Von daher ist es zumindest sinnvoll, in einer präventiven Re-

gelung solcher Mehrarbeitsfälle auch zu bestimmen, wie die Leistung der notwendig werdenden Mehrarbeit zeitgerecht sichergestellt werden kann. Das spricht dafür, daß die Regelungsmacht der Betriebspartner sich auch auf die für die Arbeitsvertragsparteien verbindliche Einführung der Rufbereitschaft selbst erstreckt (so wohl auch Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 87 Rz 24).

Die Frage bedarf vorliegend keiner abschließenden Entscheidung. Selbst wenn man davon ausgeht, daß es den Arbeitsvertragsparteien allein überlassen ist, eine Rufbereitschaft und deren Einzelheiten zu vereinbaren, ist mitbestimmungspflichtig doch die Frage, ob der bei Störfällen im Heizwerk notwendig werdenden Mehrarbeit gerade auch durch die Einrichtung einer Rufbereitschaft für die in Frage kommenden Arbeitnehmer begegnet werden soll. Wird diese Frage bejaht, kann es immer noch dem Arbeitgeber überlassen bleiben, wie er die vertraglichen Voraussetzungen schafft, um entsprechend der vereinbarten Regelung verfahren zu können. Hier hat die Antragsgegnerin mit drei Arbeitnehmern Rufbereitschaft vereinbart. Sie kann auf diese zurückgreifen, wenn die zu vereinbarende Regelung die Einrichtung einer Rufbereitschaft zum Inhalt haben wird.

III. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat auch mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht umfaßt auch die Aufstellung eines sogenannten Rufbereitschaftsplanes.

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit soll gewährleisten, daß die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der für sie verbindlichen Arbeitszeit zur Geltung gebracht werden können. Die Lage der Arbeitszeit berührt die Interessen der Arbeitnehmer in erheblicher Weise. Durch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit wird gleichzeitig die Freizeit des Arbeitnehmers



- 13 -

zeitlich fixiert, es wird festgelegt, welche Zeiten ihm für die Gestaltung seines Privatlebens zur Verfügung stehen. Von daher ist es gerechtfertigt, auch Rufbereitschaftszeiten als Arbeitszeit jedenfalls im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG anzusehen. Ist der Arbeitnehmer zur Rufbereitschaft verpflichtet, so ist er auch dadurch in der Gestaltung seiner Freizeit beschränkt. Er muß seinen Aufenthaltsort so wählen, daß er für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar ist. Das bedingt im gewissen Umfange eine vorausschauende Planung der Freizeit, von der abzuweichen nicht ohne weiteres möglich ist. Auch wenn der Arbeitnehmer in der Wahl seines Aufenthaltsortes grundsätzlich frei ist, folgt aus dem Sinn und Zweck einer vereinbarten Rufbereitschaft doch, daß der jeweilige Aufenthaltsort noch in angemessener Entfernung zum Arbeitsort liegt, soll der Arbeitnehmer im Bedarfsfalle seine Arbeit unverzüglich aufnehmen können. Damit ist der Arbeitnehmer an der Lage seiner Rufbereitschaftszeiten grundsätzlich ebenso interessiert wie an der Lage seiner Arbeitszeit. Es ist daher gerechtfertigt und geboten, Rufbereitschaftszeiten den Zeiten der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gleichzustellen, unabhängig davon, wie solche Zeiten arbeitszeit- oder vergütungsrechtlich zu bewerten sind (Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 219; Schlüter in Anm. zu AP Nr. 10 zu § 12 AZO). Der Betriebsrat hat daher auch mitzubestimmen über Beginn und Ende von Rufbereitschaftszeiten und die Verteilung solcher Zeiten auf die einzelnen Wochentage.

2. Die Erstellung eines Rufbereitschaftsplanes betrifft einen kollektiven Tatbestand. Es stellt sich ein Regelungsbedürfnis mit kollektivem Bezug.

Auch hier entfällt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht deswegen, weil die Antragagegnerin mit den drei Arbeitnehmern bereits einen Rufbereitschaftsplan einzelver-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

traglich vereinbart hat. Diese Einzelvereinbarungen sind nicht durch individuelle Wünsche der einzelnen Arbeitnehmer veranlaßt und in ihrem Inhalt durch diese bestimmt. Die Wünsche und Vorstellungen der Arbeitnehmer sind vielmehr voneinander abhängig und jeweils nur insoweit zu realisieren, als nicht Wünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Daß die drei Arbeitnehmer ihre Wünsche bereits koordiniert haben, besagt insoweit lediglich, daß sie dem objektiv bestehenden Bedürfnis nach Regelung eines kollektiven Tatbestandes mehr oder weniger ausreichend Rechnung getragen haben. Dadurch entfällt aber - wie oben (B II 3 b) dargelegt - nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Damit unterliegt die Einführung einer Rufbereitschaft in der Heizzentrale der Antragsgegnerin dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers. Sein Antrag ist damit begründet.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Giese

Janzen

