

Aktenzeichen: 1 ABR 17/96
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 23. Juli 1996
- 1 ABR 17/96 -

I. Arbeitsgericht
München

Beschluß vom 24. März 1994
- 14 BV 389/92 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Beschluß vom 26. Januar 1996
- 1 (10) TaBV 1/95 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Dienstreisen

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3, § 95 Abs. 3, § 99; ArbGG
§ 81

Leitsatz:

Ordnet der Arbeitgeber eine außerplanmäßige Dienstreise an, die Reisezeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit des Arbeitnehmers erforderlich macht, liegt hierin keine gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtige Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, wenn während der Reisezeit keine Arbeitsleistung zu erbringen ist. Die Anordnung enthält auch keine gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Regelung der Ordnung oder des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 17/96

1 (10) TaBV 1/95 München

Verkündet am
23. Juli 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 23. Juli 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Spiegelhalter beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom
26. Januar 1996 - 1 (10) TaBV 1/95 - wird zurück-
gewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Anordnung von Dienstreisen, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

Die Arbeitgeberin ist eine weltweit tätige Lampenherstellerin mit Sitz und Hauptverwaltung in München. Sie betreibt Fabriken im Ausland, u.a. auch in Treviso/Italien. Dort veranstaltete sie am 26. und 27. Oktober 1992 (Montag/Dienstag) eine Arbeitstagung zum Thema elektronische Vorschaltgeräte. An dieser Tagung sollten Spezialisten aus den inländischen Verkaufsbüros, aber auch aus verschiedenen europäischen Beteiligungsgesellschaften teilnehmen. Die Arbeitgeberin teilte den aus München für die Arbeitstagung vorgesehenen Mitarbeitern mit Schreiben vom 19. Oktober 1992 mit, daß die Anreise zu der Tagung am Sonntag, dem 25. Oktober 1992, erfolge, und zwar per Bus, der um 7.30 Uhr in München abfahre. Für Sonntagnachmittag war eine gemeinsame Venedig-Führung vorgesehen. Die Rückreise nach München sollte am 27. Oktober 1992 (Dienstag) nach Ende der Tagung (17.00 Uhr) erfolgen.

Der Betriebsrat wandte sich mit Schreiben vom 20. Oktober 1992 an die Arbeitgeberin und machte ein Mitbestimmungsrecht gel-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

tend. Die Arbeitgeberin wies dies zurück. Die Reise wurde wie vorgesehen durchgeführt. Neben einigen leitenden Angestellten nahmen auch die außertariflichen Angestellten Dr. W , K , B , H und Be teil. Gemeinsame Anreisen der Teilnehmer per Bus sind seither von der Arbeitgeberin aus ähnlichem Anlaß nicht organisiert worden und auch künftig nicht mehr beabsichtigt.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit liegende Reisezeit sei als Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG anzusehen. Die Frage der Vergütungspflicht sei für das Mitbestimmungsrecht unerheblich. Maßgeblich sei die zeitliche Bindung der betroffenen Arbeitnehmer. Die Anreise mit dem Bus am Sonntag sei verbindlich angeordnet worden, eine spätere Anreise per Flugzeug also nicht gestattet gewesen, jedenfalls nicht auf Kosten der Arbeitgeberin. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordere die Einbeziehung auch einer solchen Anordnung.

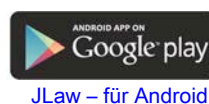
Der Betriebsrat hat erstinstanzlich in der Hauptsache einen Unterlassungsantrag gestellt, hilfsweise hat er beantragt

festzustellen, daß es sich bei der angeordneten Dienstzeit für die Herren Dr. W , K , B , H und Be am Sonntag, dem 25. Oktober 1992, zur Fahrt nach Treviso bzw. Venedig um mitbestimmungspflichtige Mehrarbeit gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG handelt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.



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



Sie hat die Auffassung vertreten, Reisezeiten seien keine Arbeitszeiten und schon deshalb nicht mitbestimmungspflichtig. Es fehle auch an einem kollektiven Tatbestand. Schließlich sei die Anreise am Sonntag nicht einmal verbindlich angeordnet worden, so daß die Teilnehmer am Montagmorgen per Flugzeug hätten anreisen können.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag (Unterlassung) abgewiesen, dem Hilfsantrag hat es hingegen stattgegeben. Gegen diese Entscheidung hat nur die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt. Zweitinstanzlich hat der Betriebsrat hilfsweise beantragt

festzustellen, daß die Anordnung von Dienstreisen, die außerhalb der mit dem Betriebsrat vereinbarten Arbeitszeit angetreten werden müssen, insbesondere am Sonntag, für außertarifliche Angestellte auch dann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ist, wenn der Arbeitnehmer ein Verkehrsmittel benutzt, bei dem er nicht selbst lenken muß.

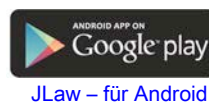
Das Landesarbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Beschluß abgeändert und beide Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die zweitinstanzlich zuletzt gestellten Anträge weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Dem Betriebsrat steht das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den zweitinstanzlich als Hauptantrag gestellten Antrag auf Feststellung, daß es sich bei der



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



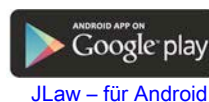
angeordneten Dienstreise am 25. Oktober 1992 um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gehandelt habe, zutreffend als unzulässig angesehen. Ihm fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse, da es sich um eine abgeschlossene Maßnahme handelt, die sich in dieser Form nicht wiederholen wird.

Auch im Beschlußverfahren ist ein Rechtsschutzbedürfnis erforderlich. Daran fehlt es, wenn die Feststellung begehrt wird, daß eine bestimmte, bereits abgeschlossene Maßnahme unwirksam sei oder daß an ihr ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bestanden habe, falls die Maßnahme im Zeitpunkt der Entscheidung keine Rechtswirkungen mehr entfaltet. In diesem Fall könnte die Entscheidung einem Verfahrensbeteiligten lediglich bescheinigen, daß er Recht oder Unrecht gehabt habe. Es ist aber nicht Aufgabe der Gerichte, gutachterlich tätig zu werden. Das Rechtsschutzinteresse für eine fallbezogene Feststellung wird auch nicht dadurch begründet, daß sie den Beteiligten für künftige Fälle als Richtschnur dienen könnte. Ist zu erwarten, daß die gleiche Streitfrage künftig erneut auftaucht, muß dem durch eine vom Ausgangsfall abgelöste Antragstellung Rechnung getragen werden, weil dann mit Rechtskraftwirkung auch für diese Fälle entschieden werden kann (ständige Senatsrechtsprechung seit Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979).

So liegt der Sachverhalt hier. Die Busfahrt am 25. Oktober 1992 ist längst abgeschlossen. Die Frage der Mitbestimmungspflichtigkeit ihrer Anordnung entfaltet für die Maßnahme selbst keine Wirkungen mehr. Soweit das Mitbestimmungsrecht bei künftigen Dienstreisen offen ist, kann dies durch eine vom Anlaßfall



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



losgelöste Antragstellung geklärt werden. Dem hat der Betriebsrat mit seinem Hilfsantrag auch Rechnung getragen und damit einen selbständigen Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt.

Es kommt hinzu, daß die Entscheidung über den Ausgangsfall auch deshalb nicht geeignet wäre, Richtschnur für vergleichbare Fälle zu sein, weil eine Maßnahme dieser Art nicht mehr durchgeführt wird. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist seit der damaligen gemeinsamen Busreise eine vergleichbare Fahrt von der Arbeitgeberin nicht mehr angeordnet worden, und auch künftig soll das nicht mehr geschehen. An diese Feststellung ist der Senat gebunden.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist jedenfalls im Ergebnis auch insoweit zu folgen, als es den hilfsweise gestellten allgemeinen Feststellungsantrag abgewiesen hat.

1. Der Antrag ist allerdings zulässig. Streiten die Betriebspartner über Bestand und Inhalt eines Mitbestimmungsrechts, kann dieser Streit im Wege eines allgemeinen Feststellungsverfahrens geklärt werden. Zwischen den Beteiligten ist ungeklärt, ob bei Anordnungen von Dienstreisen außerhalb der Arbeitszeit - insbesondere auch an Sonntagen - ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Mit Anordnungen in diesem weiten Rahmen ist auch künftig zu rechnen. Ein Feststellungsinteresse ist mithin zu bejahen.

Der Antrag bezeichnet die streitige Maßnahme hinreichend genau. Erfasst sind Dienstreisen außerhalb der mit dem Betriebsrat



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vereinbarten Arbeitszeit, soweit der Arbeitnehmer nicht selbst ein Fahrzeug lenken muß. Dabei geht es erkennbar nur um "außerplanmäßige" Reisen. Der Antrag erfaßt nicht solche Reisen, die regelmäßiger und typischer Bestandteil der normalen Arbeitsleistung sind - also etwa Reisen von Außendienstmitarbeitern. Er erstreckt sich auch nicht auf organisierte Gruppenreisen, die bei der Arbeitgeberin nicht mehr durchgeführt werden. Schließlich beschränkt er sich ausdrücklich auf außertarifliche Angestellte, für die eine Arbeitszeitregelung gilt. Mit diesem Inhalt ist der Antrag bestimmt genug.

2. Der Antrag ist aber unbegründet. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG, über das im vorliegenden Verfahren allein gestritten wird, nicht zu.

a) Die Anordnung der Dienstreise außerhalb der regulären Arbeitszeit bedeutet keine gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Regelung der betrieblichen Ordnung. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend gesehen.

aa) Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses fordert ein aufeinander abgestimmtes Verhalten. Dazu dienen verbindliche Verhaltensregeln sowie Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten der Arbeitnehmer zu beeinflussen und zu koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, den Ar-



beitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens zu gewährleisten.

Von dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten ist das reine Arbeitsverhalten zu unterscheiden. Dieses betrifft alle Regeln und Weisungen, die bei der unmittelbaren Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Das Arbeitsverhalten wird berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten in welcher Weise auszuführen sind. Nicht mitbestimmungspflichtig sind danach Anordnungen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird (ständige Senatsrechtsprechung, vgl. zuletzt Senatsbeschuß vom 8. November 1994 - 1 ABR 22/94 - AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes).

bb) Die hier streitige Maßnahme betrifft allein das Arbeitsverhalten. Der Arbeitnehmer, der ein auswärtiges Dienstgeschäft wahrnimmt, erfüllt damit seine Arbeitspflicht. Mit der entsprechenden Anordnung konkretisiert der Arbeitgeber unmittelbar die zu erbringende Arbeitsleistung. Er legt fest, daß der Arbeitnehmer eine bestimmte Aufgabe außerhalb des normalen Arbeitsortes zu erbringen hat. Mit dieser Ortsbestimmung legt er zugleich fest, daß der Arbeitnehmer zu seiner Arbeit anreisen muß. Schließlich trifft er auch eine zeitliche Bestimmung, indem er Beginn und Ende des auswärtigen Dienstgeschäftes und damit zugleich mittelbar die Reisezeiten festlegt. Alle diese Weisungen beziehen sich unmittelbar auf die Arbeitsleistung. Sie gestalten nicht das betriebliche Zusammenleben.



Das Mitbestimmungsrecht kann daher nicht auf § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gestützt werden. Ob die Anordnung und Durchführung einer gemeinsamen Busreise Fragen der betrieblichen Ordnung berührt, wie das Landesarbeitsgericht zu erwägen gibt, mag dahingestellt bleiben. Eine gemeinsame Veranstaltung ist nicht Gegenstand des Hilfsantrags. Für einen weitergehenden Antrag bestünde auch kein hinreichendes Feststellungsinteresse, da Dienstreisen in Form gemeinsamer Busreisen bei der Arbeitgeberin seit dem 25. Oktober 1992 nicht wieder durchgeführt worden sind und auch künftig nicht durchgeführt werden.

b) Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht auch nicht auf § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG stützen. In der Anordnung einer Dienstreise außerhalb der Arbeitszeiten liegt jedenfalls dann keine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne dieser Vorschrift, wenn der Angestellte während der Reisezeit keine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Nur das ist hier streitig.

aa) Unter einer Dienstreise wird gemeinhin die Fahrt an einen Ort verstanden, an dem ein Dienstgeschäft zu erledigen ist (BAG Urteil vom 22. Februar 1978 - 4 AZR 579/76 - AP Nr. 3 zu § 17 BAT). Die Dienstreisezeit wird unterschieden von Wegezeiten, die aufgewendet werden für die Fahrt von der Betriebsstätte zu einer außerhalb der Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstätte und zurück. Während diese regelmäßig als vergütungspflichtige Arbeitszeit und auch als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitschutzes angesehen werden, wird bei Dienstreisen differenziert. Hat der Arbeitnehmer

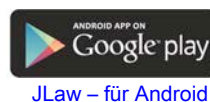


während der Fahrt eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen (etwa als Sekretär oder Teilnehmer einer Besprechung) oder ist er jedenfalls zu einer belastenden Tätigkeit verpflichtet (etwa zum Lenken eines Fahrzeugs), wird die Reisezeit als Arbeitszeit gewertet. Ist die Reisezeit hingegen mit keiner zusätzlichen Belastung verbunden, soll es sich nicht um Arbeitszeit handeln (vgl. BAG, aaO; MünchArbR/Anzinger, § 210 Rz 37 ff.; Neumann/Biebl, Arbeitszeitgesetz, 12. Aufl., § 2 Rz 15; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., S. 317 f.; Zmarzlik/Anzinger, Arbeitszeitgesetz, § 2 Rz 9 ff.; Hunold, NZA 1993, 10, 14; Loritz/Koch, BB 1987, 1102, 1106). Dies gilt vor allem für den Arbeitszeitschutz (vgl. Neumann/Biebl, aaO; Zmarzlik/Anzinger, aaO; der Beschluß des Bayerischen Obersten Landesgerichts vom 23. März 1992 - 3 ObOWi 18/92 - NZA 1992, 811 - bezieht sich wohl auf Wegezeiten). Vergütungsrechtlich wird zwar für Dienstreisen ohne Arbeitsleistung eine Vergütung als entgeltfähige Nebenleistung diskutiert, aber entscheidend auf den Arbeitsvertrag abgestellt (vgl. etwa Zmarzlik/Anzinger, aaO; Hunold, NZA 1993, 10, 14; Loritz/Koch, BB 1987, 1102).

bb) Der Begriff der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG ist allerdings nicht deckungsgleich mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit und der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitschutzes. Er bestimmt sich vielmehr nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG soll die Interessen der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Arbeitszeit- und Freizeiteinteilung und -gestaltung schützen (Senatsbeschluß vom 21. Dezember



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



1982 - 1 ABR 14/81 - BAGE 41, 200 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Senatsbeschluß vom 15. Dezember 1992 - 1 ABR 38/92 - BAGE 72, 107 = AP Nr. 7 zu § 14 AÜG). Zweck des Mitbestimmungsrechts bei der Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist es, die Interessen der Arbeitnehmer bei der Anordnung zusätzlicher Arbeitsleistungen zur Geltung zu bringen. Dazu gehört neben der Frage, ob die Arbeitszeit überhaupt verlängert werden soll, vor allem auch eine gerechte Verteilung der mit der Leistung von Überstunden verbundenen Belastungen und Vorteile (MünchArbR/Matthes, § 327 Rz 3). Ausgehend von diesem Regelungszweck hat der Senat als Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch die sog. Rufbereitschaft angesehen. Während dieser erbringt der Arbeitnehmer zwar keine eigentliche Arbeitsleistung, er muß sich aber zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereithalten. Bei Aufstellung eines Rufbereitschaftsplans wurde ein Mitbestimmungsrecht bejaht (Senatsbeschluß vom 21. Dezember 1982, aaO).

cc) Auch unter Berücksichtigung dieses erweiterten Verständnisses kann die Anordnung einer Dienstreise mit Reisezeiten außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten nicht ohne weiteres als Verlängerung der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG angesehen werden.

Einzuräumen ist der Rechtsbeschwerde allerdings, daß der Arbeitnehmer durch den Zwang zur Anreise an den auswärtigen Dienstort in der Gestaltung seiner Freizeit eingeschränkt ist. Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht darin gefolgt werden, daß Rei-



sen generell nicht als Belastung gelte, sondern im Gegenteil als Freizeitaktivität und Erholung. Das mag zutreffen, wenn es der privaten und selbstbestimmten Urlaubsplanung dient - sei es auch nur deshalb, weil die Anreise als notwendiges Übel zur Erreichung des Urlaubsziels erforderlich ist. Dies ändert aber nichts daran, daß Reisen - in welcher Art auch immer - objektiv Belastungen mit sich bringen, die bei einiger Dauer auch subjektiv als solche empfunden werden. Wenn eine Fahrt durch den Arbeitgeber angeordnet wird, ist der Vergleich mit Freizeitaktivitäten und Erholungsreisen unangebracht. Das Mitbestimmungsrecht kann deshalb nicht mit dieser Begründung verneint werden.

Dem Landesarbeitsgericht ist aber dennoch im Ergebnis zuzustimmen. In der Anordnung einer nur gelegentlich notwendigen Dienstreise, während derer zusätzliche Arbeitsleistungen nicht erbracht werden, liegt keine Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts ist die Regelungsfrage, wie vorübergehender zusätzlicher Arbeitsbedarf zu bewältigen ist. Der Betriebsrat soll mitentscheiden bei der Verteilung der Arbeitsspitze auf die Belegschaft. Dieser Schutzzweck betrifft vor allem die Frage der Verteilungsgerechtigkeit. Die Frage stellt sich nicht nur unter dem Aspekt der möglichst gleichmäßigen Belastung der Arbeitnehmer, sondern auch deshalb, weil in der Leistung von Überstunden Verdienstchancen gesehen werden, ferner Möglichkeiten, ein Freizeitguthaben anzusparen (vgl. MünchArbR/Matthes, § 327 Rz 3; Senatsbeschuß vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 -, zu B II 2 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).



Dienstreisen, die nur dadurch notwendig werden, daß Arbeitsaufgaben an einem auswärtigen Ort anfallen, sind nicht ohne weiteres mit einer Arbeitsspitze in diesem Sinne verbunden. Sie berühren in der hier zu beurteilenden Form auch nicht Fragen der Verteilungsgerechtigkeit. Mitbestimmungsrechtlich entscheidend ist vielmehr die vorübergehende Verlegung des Arbeitsorts (s. dazu B II 2 c der Gründe). Die entsprechende Maßnahme wird also trotz der damit verbundenen Belastungen nicht von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfaßt.

Wollte man allein die mit einer Reise verbundene Beschränkung der privaten Lebensgestaltung ausreichen lassen, um die Reisezeit der Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne immer gleichzusetzen, müßte dies nicht nur für die Fahrzeit gelten, sondern auch für jeden erforderlichen Aufenthalt am auswärtigen Dienstort, z.B. auch für Übernachtungen. Folgerichtig wäre die gesamte am auswärtigen Dienstort verbrachte Zeit als Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 bzw. Nr. 3 BetrVG anzusehen. Dies kann aber nicht gewollt sein.

Die Situation ist nicht vergleichbar mit der Rufbereitschaft, deren Ausgestaltung nach der Rechtsprechung des Senats mitbestimmungspflichtig ist (Senatsbeschluß vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 14/81 - BAGE 41, 200 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Zwar wird auch während der Rufbereitschaft keine eigentliche Arbeitsleistung erbracht. Die Beschränkungen hinsichtlich der Freizeitgestaltung sind in der Regel eher geringer als bei Dienstreisen, da der Arbeitnehmer sich im gewohnten Lebensbe-



reich aufhalten kann. Die Rufbereitschaft ist aber unmittelbar auf die Arbeitsleistung bezogen. Sie bringt zeitlich nicht vor-aussehbare, aber in der Tätigkeit angelegte und auch zusätzliche Arbeitseinsätze mit sich. Wegen der Unvorhersehbarkeit dieser Einsätze und der Notwendigkeit der unverzüglichen Arbeitsaufnahme ist es gerechtfertigt, für die Mitbestimmung des Betriebsrats schon auf die Vorstufe der Arbeitsbereitschaft abzustellen. Inso- weit geht es letztlich auch hier um eine Frage der Verteilungsge- rechtigkeit, nämlich darum, wie die Arbeitnehmer zur Leistung zu- sätzlicher Arbeiten heranzuziehen sind.

c) Die Verneinung eines Mitbestimmungsrechts unter dem Ge- sichtspunkt der Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit be- sagt nichts darüber, ob der Betriebsrat aufgrund anderer Tatbe- stände zu beteiligen ist. Darauf hat das Landesarbeitsgericht zu- treffend hingewiesen.

In Betracht kommt eine nach den §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG mit- bestimmungspflichtige Versetzung. Eine solche liegt gemäß § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auch bei einer kurzfristigen Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vor, wenn sie mit einer erheblichen Ände- rung der Arbeitsumstände verbunden ist. Auch der Ortswechsel kann eine erhebliche Änderung darstellen. So hat der Senat etwa den kurzfristigen Einsatz in weit entfernt liegenden auswärtigen Fi- lialen oder auf einer Messe als mitbestimmungspflichtige Verset- zung angesehen (vgl. etwa Senatsbeschluß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972; Senatsbeschlüsse vom 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - und vom 8. August 1989 - 1 ABR



63/88 - AP Nr. 17 und Nr. 18 zu § 95 BetrVG 1972). Da es für die Erheblichkeit der Änderung auf die konkreten Umstände des Einzelfalles ankommt (vgl. etwa Senatsbeschluß vom 28. September 1988 - 1 ABR 37/87 - AP Nr. 55 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 3 a der Gründe), können in diesem Zusammenhang auch die durch das Reisen bedingten individuellen Belastungen gewichtet und gewürdigt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter zu Recht darauf hingewiesen, daß auch ein Mitbestimmungsrecht aus § 98 BetrVG denkbar ist, soweit es sich bei der auswärtigen Maßnahme um eine solche der betrieblichen Berufsbildung handelt. Es hat aber zugleich festgestellt, daß der Betriebsrat mit seinem Antrag ausschließlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG geltend macht. Diese den Streitgegenstand beschränkende - im übrigen durch den Wortlaut nahegelegte - Auslegung des Antrags hat der Betriebsrat nicht beanstandet.

Dieterich

Wißmann

Rost

K.-H. Janzen

Spiegelhalter



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](#)