

Aktenzeichen: 1 ABR 27/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 31. August 1982
Az. 1 ABR 27/80

I. Arbeitsgericht Stuttgart Beschluß vom 7. November 1979
Az. 7 BV 6/79

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 28. Februar 1980
Baden-Württemberg Az. 11 Ta BV 15/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung über Arbeitszeit

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2, § 76 Abs. 5, § 77 Abs. 3
und 5, §§ 111 f.

- Leitsätze:
1. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates stehen nicht unter dem allgemeinen Vorbehalt, daß durch sie nicht in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingegriffen werden dürfe.
 2. In einem Kaufhaus wird vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch eine Arbeitszeitregelung gedeckt, die die Ausschöpfung der gesetzlichen Ladenschlußzeiten unmöglich macht.
 3. Die Frage, ob ein Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des Ermessens überschreitet, ist eine Rechtsfrage, die der unbeschränkten Überprüfung auch des Rechtsbeschwerdegerichtes unterliegt.
 4. Ob ein Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des Ermessens wahrt, ist allein davon abhängig, ob die getroffene Regelung die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt und billigem Ermessen entspricht. Darauf, welche Überlegungen die Einigungsstelle selbst angestellt hat und von welchen Tatumständen sie sich bei ihrer Entscheidung hat leiten lassen, kommt es nicht an.
 5. Im Überprüfungsverfahren sind von den Gerichten die im Zeitpunkt der Entscheidung der Einigungsstelle bestehenden Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes und die deren jeweiliges Gewicht begründenden Tatsachen festzustellen, unabhängig davon, ob sie der Einigungsstelle vorgetragen worden sind.



1 ABR 27/80

11 Ta BV 15/79 Baden-Württemberg

Verkündet am
31. August 1982

Im Namen des Volkes!

Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. August 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Frey beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Baden-Württemberg vom 28. Februar 1980
- 11 Ia BV 15/79 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin betreibt in der Bundesrepublik eine Kette von Kaufhäusern, u.a. ein Kaufhaus in Göppingen. Hier sind etwa 270 Arbeitnehmer beschäftigt, von denen 200 im Verkauf arbeiten. Rund die Hälfte der im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitkräfte, die überwiegend nachmittags, an Samstagen jedoch stets ganztags beschäftigt sind.

Mit der Eröffnung des Kaufhauses in Göppingen wurde die Arbeitszeit des Verkaufspersonals von der Antragstellerin wie folgt festgelegt:

Montag bis Donnerstag	8.55 Uhr bis 18.35 Uhr
Freitag	8.30 Uhr bis 18.35 Uhr
kurzer Samstag	7.55 Uhr bis 14.00 Uhr
langer Samstag	7.55 Uhr bis 18.00 Uhr

Innerhalb dieser Arbeitszeiten gestattet ein System der sogenannten "rollierenden Fünf-Tage-Woche", daß der einzelne Arbeitnehmer im Jahresschnitt nicht mehr als die tariflich vorgegebenen 40 Stunden in der Woche arbeitet. Jeder Arbeitnehmer im Verkauf hat an einem Tag der Woche, der wöchentlich wechselt, frei, während er an den übrigen fünf Tagen innerhalb der genannten Arbeitszeiten beschäftigt wird.

Nachdem im Betrieb der Antragstellerin ein Betriebsrat gewählt worden war, strebte dieser seit Ende 1978 eine Änderung der genannten Arbeitszeiten dahin an, daß die Arbeitszeit

- 3 -



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



- 3 -

von Montag bis Freitag um eine halbe Stunde vorverlegt und an langen Samstagen um zwei Stunden verkürzt werden sollte. Die Vorstellungen des Betriebsrates wurden auf einer Betriebsversammlung im Juni 1979 von etwa 150 anwesenden Arbeitnehmern bei wenigen Stimmenthaltungen gebilligt.

Da Verhandlungen des Betriebsrats mit der Antragstellerin zu keinem Ergebnis führten, rief der Betriebsrat die Einigungsstelle an, die am 28. September 1979 folgenden Beschluß faßte:

Für das Verkaufspersonal wird folgende Arbeitszeit festgelegt:

Montag bis Donnerstag	8.40 Uhr bis 18.20 Uhr
Freitag	8.15 Uhr bis 18.20 Uhr
kurzer Samstag	7.55 Uhr bis 14.05 Uhr
langer Samstag	7.55 Uhr bis 17.05 Uhr

Die Pausenregelung innerhalb dieser Zeiten bleibt der Absprache zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vorbehalten.

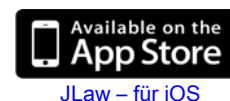
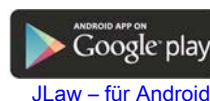
Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam sei. Dem Betriebsrat stehe hinsichtlich des Beginns und des Endes der Arbeitszeit des Verkaufspersonals kein Mitbestimmungsrecht, jedenfalls kein Initiativrecht zu, wenn sich die Arbeitszeitregelung wie hier unmittelbar auf die Ladenöffnungszeiten auswirke. Mit einer Entscheidung über die Ladenöffnungszeiten greife der Betriebsrat unmittelbar in den Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ein.

Darüber hinaus habe die Einigungsstelle die Grenzen des ihr vorgegebenen Ermessens überschritten. Sie habe berechnete Belange des Betriebes nicht berücksichtigt, wesentliche Gesichtspunkte außer acht gelassen und eine unzulängliche Aufklärung des Sachverhaltes betrieben. Ein früherer

- 4 -



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



- 4 -

Ladenschluß müsse zu einem erheblichen Umsatzrückgang führen. Dem stünden wesentliche Interessen der Arbeitnehmer an einem früheren Ende der Arbeitszeit nicht entgegen. Soweit einzelne Arbeitnehmer einen entsprechenden Wunsch geäußert hätten, könne dem in begründeten Fällen durch Einzelvereinbarungen Rechnung getragen werden.

In dem vorliegenden, am 11. Oktober 1979 anhängig gewordenen Verfahren hat die Antragstellerin daher beantragt,

den Beschluß der Einigungsstelle vom 28. September 1979 aufzuheben,

hilfsweise

festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle vom 28. September 1979 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er ist der Ansicht, daß ihm ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit auch dann zustehe, wenn dadurch die Ladenöffnungszeiten beeinflußt würden. Der Spruch der Einigungsstelle habe auch die beiderseitigen Belange angemessen berücksichtigt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle bejaht.

I.1. Zu Recht rügt allerdings die Antragstellerin, daß das Landesarbeitsgericht die Einigungsstelle im vorliegenden

- 5 -



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



Verfahren beteiligt hat. Der Senat hat mehrfach entschieden, daß die Einigungsstelle nicht beteiligt an einem Beschlußverfahren ist, in dem um die Wirksamkeit des von ihr gefällten Spruches gestritten wird (BAG 32, 339, 342 ff. = AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972, zu B I der Gründe; BAG 35, 205, 208 ff. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen, zu B I 2 der Gründe). Dieser Verfahrensfehler ist jedoch unschädlich, da auf ihm die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht beruht. Zur Frage ihrer Beteiligung hat der Senat der Einigungsstelle Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

2. Der Antrag ist zulässig. Soweit die Antragstellerin in erster Linie die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle und hilfsweise die Feststellung seiner Unwirksamkeit begehrt, wird damit doch nur ein Verfahrensziel umschrieben. Die Antragstellerin begehrt eine Entscheidung darüber, ob der Spruch der Einigungsstelle verbindlich ist. Das ist dann nicht der Fall, wenn dieser unwirksam ist. Das ist vom Gericht festzustellen, ohne daß es einer Aufhebung des Spruches bedarf (Beschuß des Senats vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77-, AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972, zu B I 2 der Gründe). Von daher bestehen keine Bedenken, den Antrag der Antragstellerin einheitlich dahin zu verstehen, daß diese die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle begehrt.

II. Der Spruch der Einigungsstelle ist wirksam. Die Einigungsstelle hat in einer Angelegenheit entschieden, für die dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Eine diese Gegenstände betreffende Regelung enthält der Spruch der Einigungsstelle. Durch ihn wird bestimmt, wann an den einzelnen Werk-



tagen die Arbeitszeit der im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer beginnt und endet. In Verbindung mit dem bei der Antragstellerin praktizierten und auch vom Betriebsrat mit seinen Bestrebungen nicht in Frage gestellten System der sogenannten "rollierenden Fünf-Tage-Woche" steht damit für die ganztagsbeschäftigten Arbeitnehmer des Verkaufs Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit an den Tagen, an denen sie zur Arbeit verpflichtet sind, und für Halbtagskräfte das Ende ihrer Arbeitszeit fest. Diese Regelung ist ohne Einfluß auf die tariflich geregelte Dauer der Arbeitszeit, deren Einhaltung sicherzustellen Aufgabe der den Betriebspartnern im Spruch der Einigungsstelle vorbehaltenen Regelung ist. Eine Regelung über die Dauer der Arbeitszeit hat die Einigungsstelle auch nicht dadurch getroffen, daß sie an langen Samstagen das Ende der Arbeitszeit um eine knappe Stunde vorverlegt hat, ohne einen entsprechend früheren Beginn der Arbeitszeit zu bestimmen. Diese Regelung führt lediglich zu einer anderen Verteilung der tariflich vorgegebenen Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, nicht aber zu deren Verkürzung. Auch diese andere Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage durch eine entsprechende Pausenregelung zu konkretisieren, ist den Betriebspartnern vorbehalten worden.

Gegen einen Spruch der Einigungsstelle, der lediglich Teile des Gesamtkomplexes Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Lage und Dauer der Pausen und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage regelt, bestehen keine Bedenken. Der Streit der Betriebspartner ging ausschließlich um die Frage, wann die Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen frühestens beginnen und spätestens enden sollte. Nur insoweit standen sich unterschiedliche Auffassungen und Interessen an einer Änderung der bisherigen Regelung gegenüber. Von daher war es nur sachgemäß, wenn die Einigungsstelle lediglich zur Entscheidung der insoweit bestehenden Meinungsverschiedenheiten angerufen wurde und sie sich auf diesen Regelungsstreit beschränkte. Die von ihr getroffene



- 7 -

Entscheidung ist geeignet, den Streit der Beteiligten unabhängig davon zu erledigen, wie die den Betriebspartnern vorbehaltene Pausenregelung und damit die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit im einzelnen erfolgt.

Diese Zusammenhänge waren den Betriebspartnern und der Einigungsstelle offensichtlich bekannt und bewußt. Sie brauchten daher von der Einigungsstelle nicht ausdrücklich erwähnt und in ihre Überlegungen einbezogen werden. Die Einigungsstelle hat daher entgegen der Ansicht von Lieb (Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festsetzung der Arbeits- und Öffnungszeiten in Betrieben des Handels, DB 1981 Beil. Nr. 17 unter B II 1 a und III 2) weder den ihr unterbreiteten Entscheidungsgegenstand verkannt noch für ihre Entscheidung wesentliche Gesichtspunkte außer acht gelassen. Sie hat zu Recht allein über Beginn und Ende der Arbeitszeit der im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer an den einzelnen Wochentagen entschieden.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über diese Frage ist durch eine tarifliche oder gesetzliche Regelung nicht ausgeschlossen.

§ 6 des Manteltarifvertrages für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 1. April 1977 regelt in Abs. 1 lediglich die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit und überläßt in Abs. 2 die Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen der Regelung durch die Betriebspartner.

Die Vorschriften der Arbeitszeitordnung und des Ladenschlußgesetzes enthalten - von Vorschriften über die Dauer der Arbeitszeit abgesehen - lediglich Bestimmungen darüber, zu welchen Tageszeiten Arbeitnehmer nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen beschäftigt werden können. Sie setzen damit zwar der Lage der Arbeitszeit Grenzen, lassen

- 8 -



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



aber die Frage, wann im einzelnen innerhalb der zulässigen Beschäftigungszeiten die Arbeit beginnen und enden soll, ungeregelt.

III. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über Beginn und Ende der Arbeitszeit wird in seinem Umfang nicht dadurch beschränkt, daß die Festlegung der Arbeitszeit der im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer Einfluß auf die Ladenöffnungszeiten des Verkaufsstellen betreibenden Unternehmers hat oder haben kann.

1. Die Entscheidung der Frage, wann die Arbeitszeit von im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmern beginnen und enden soll, und die Bestimmung der Tage und Tageszeiten, an denen eine Verkaufsstelle geöffnet wird, betreffen unterschiedliche Regelungsgegenstände. Arbeitszeit und Ladenöffnungszeit müssen nicht identisch sein. Sie werden vielfach schon deswegen voneinander abweichen, weil im Regelfall die gesamte Ladenöffnungszeit länger ist als die vertragliche Arbeitszeit der einzelnen im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer. Gleichwohl ist nicht zu verkennen, daß beide Entscheidungen zueinander in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen oder stehen können. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit kann es dem Unternehmer unmöglich machen, die gesetzlich zulässige Ladenöffnungszeit auszunutzen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist daher geeignet, mittelbar die Entscheidung über die Ladenöffnungszeiten zu beeinflussen, sei es, daß der Unternehmer genötigt wird, an einzelnen Tagen vor dem gesetzlichen Ladenschluß zu schließen, sei es, daß er gehindert wird, an einzelnen Werktagen, etwa an Samstagen, die Verkaufsstelle überhaupt zu öffnen. Die Freiheit des Unternehmers zu entscheiden, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er Ware zum Verkauf anbieten will, wird damit durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beschränkt.



Diese Entscheidung ist unternehmerischer Natur. Sie ist von erheblicher Bedeutung für den Erfolg der unternehmerischen Betätigung oder kann es zumindest sein. Von ihr ist abhängig, ob und in welchem Umfang das Warenangebot von Käufern angenommen wird.

Diese mögliche Beschränkung unternehmerischer Entscheidungsfreiheit durch mitbestimmte Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage führt jedoch nicht zu einer Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates dahin, daß Mitbestimmung über Beginn und Ende der Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage nur insoweit möglich ist, als sie die vom Unternehmer festgelegte Ladenöffnungszeit unberührt läßt.

2. Der Antragstellerin ist zuzugeben, daß die von ihr vorgelegten Gutachten (Lieb, aaU und Reuter, Die Mitbestimmung des Betriebsrats über die Lage der Arbeitszeit von Ladenangestellten, ZfA 1981, 165 f.) und das von diesen ausgewertete Schrifttum durchweg davon ausgehen, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates da eine Grenze finden, wo sie unternehmerische Entscheidungsfreiheiten in einem bestimmten Ausmaße beeinträchtigen würden, sei es, daß sie diese unmittelbar berühren, oder daß sie in ihren Kern eingreifen. Dabei ist im einzelnen streitig, wo diese Grenze verläuft und auf welche Weise der angenommenen Beschränkung eines Mitbestimmungsrechtes Rechnung zu tragen ist (vgl. neben den in den erwähnten Gutachten genannten Autoren: Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 30 f.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 31; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 21; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 87 Rz 25; Wiese, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 87 Rz 44; Wiese, Das Initiativrecht nach dem BetrVG, 1977, S. 37; Rüthers, Rechtsprobleme des Zeitlohnes an taktgebundenen Produktionsanlagen, ZfA 1973, 399, 421). Der Senat vermag dieser Ansicht nicht zu folgen.



a) Begründet wird die Lehre von der Mitbestimmungsfreiheit unternehmerischer Entscheidungen mit der in der amtlichen Begründung des Regierungsentwurfs (BR-Drucks. 715/70, S. 31) und in der parlamentarischen Beratung des Betriebsverfassungsgesetzes zum Ausdruck gekommenen grundsätzlichen Wertentscheidung des Gesetzgebers, durch die Gewährung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten an den Betriebsrat nicht in "eigentliche unternehmerische Entscheidungen" einzugreifen und die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung nicht im Rahmen der Betriebsverfassung zu regeln (vgl. Wiese, Initiativrecht, S. 38).

Diese Grundentscheidung des Gesetzgebers rechtfertigt jedoch nicht die Annahme einer immanenten Schranke für positiv-rechtlich geregelte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Der Gesetzgeber hat gesehen, daß durch die Beteiligung des Betriebsrates an Entscheidungen des Unternehmers dieser in seiner Entscheidungsfreiheit grundsätzlich berührt wird. Er hat daher im Betriebsverfassungsgesetz die Beteiligungsrechte des Betriebsrates an den einzelnen Entscheidungen und Maßnahmen unterschiedlich stark ausgestaltet und damit selbst seiner Grundentscheidung Rechnung getragen, indem er schwächere Beteiligungsrechte dort gewährt hat, wo ihm die Erhaltung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ganz oder in größerem Umfange geboten erschien, als dies bei der Gewährung von Zustimmungs- oder echten Mitbestimmungsrechten möglich gewesen wäre. Er hat damit den Konflikt zwischen einer aus einer Beteiligung des Betriebsrates an unternehmerischen Entscheidungen notwendig folgenden Beschränkung dieser Entscheidungsfreiheit und seiner Grundkonzeption, in "eigentliche unternehmerische Entscheidungen, insbesondere auf wirtschaftlichem Gebiet" nicht einzugreifen, selbst entschieden. Soweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu einer Beschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit führen, liegt daher nicht ein "Wertungswiderspruch" vor, der eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte des Be-



- 11 -

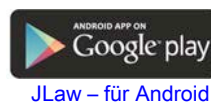
etriebsrates erforderlich machen könnte. Die Gewährung von Mitbestimmungsrechten auch mit einer solchen Auswirkung stellt vielmehr die gesetzliche Lösung des Wertungswiderspruches zwischen Mitbestimmung und Freiheit der unternehmerischen Entscheidung selbst dar. Diese Entscheidung des Gesetzgebers haben die Gerichte zu respektieren. Sie kann nicht, auch nicht in gravierenden Fällen, korrigiert werden, weil der aufgezeigte Wertungswiderspruch anders hätte gelöst werden können oder müssen. Es geht daher nicht an, gesetzlich normierte Beteiligungsrechte des Betriebsrates mit der Begründung zu beschränken, durch sie werde die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in einem den Grundentscheidungen des Betriebsverfassungsgesetzes widersprechenden Umfange beeinträchtigt (Dietz/Richardi, aaO, Rz 30; Reuter, aaO, S. 182; Schwerdtner in Anm. zu EzA § 87 BetrVG 1972 Initiativrecht Nr. 4 unter II 2; Gester/Isenhardt, Das Initiativrecht des Betriebsrats zur Regelung materieller Lohnbedingungen, RdA 1974, 80, 87). Grenzen eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates können sich daher nur aus der Regelung des Mitbestimmungstatbestandes selbst, aus anderen gesetzlichen Vorschriften sowie aus der Systematik und dem Sinnzusammenhang des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben.

b) Eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates - hier bei der Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit - ergibt sich nicht aus § 76 Abs. 5 Satz 3 und 4 BetrVG. Wenn hier bestimmt wird, daß die Einigungsstelle ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu fassen habe und daß der Spruch der Einigungsstelle bei Überschreitung der Grenzen des Ermessens angefochten werden kann, so wird damit ein Rahmen vorgegeben, innerhalb dessen sich die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung zu halten hat, und gesagt, daß der Spruch der Einigungsstelle - im Gegensatz zum früheren Recht - auch insoweit

- 12 -

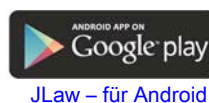


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



einer gerichtlichen Kontrolle untersteilt wird. Aus der der Einigungsstelle aufgegebenen Berücksichtigung der "Belange des Betriebes" kann daher entgegen der Ansicht von Dietz/Richardi und Reuter (aaO) nicht hergeleitet werden, damit könne die Einigungsstelle nur regeln, wie Entscheidungen des Unternehmers betriebsorganisatorisch verwirklicht werden sollen, wobei sie an die unternehmerische Vorentscheidung gebunden sei, und aus dieser Beschränkung der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle ergebe sich dann eine entsprechende Reduzierung der Mitbestimmungsrechte, soweit diese erzwingbar seien.

Die Vorschriften des § 76 Abs. 5 Satz 3 und 4 BetrVG sind erst gegen Ende des Gesetzgebungsverfahrens auf Vorschlag des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung in den Gesetzestext aufgenommen worden. Zur Begründung heißt es im Ausschlußbericht dazu, daß der Ausschuß es für geboten gehalten habe, wegen der verstärkten Einschaltung der Einigungsstelle klarzustellen, daß die Einigungsstelle ihre Entscheidung unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu treffen habe (zu BT-Drucks. VI/2729, S. 28). Weder diese Begründung noch der Wortlaut der eingefügten Vorschriften lassen erkennen, daß damit eine Beschränkung von Mitbestimmungsrechten insoweit beabsichtigt war, als diese die unternehmerische Entscheidungsfreiheit berühren. Selbst wenn man mit Reuter und Richardi annimmt, daß zu den Belangen des Betriebes nur gehöre, wie wirtschaftliche Entscheidungen betriebsorganisatorisch verwirklicht werden sollen, und daß Ziel der Mitbestimmung eine Beteiligung des Betriebsrates an der arbeitstechnischen Verwirklichung der unternehmerischen Entscheidung ist, so ist damit nichts über die Grenze des Mitbestimmungsrechtes gesagt. Es trifft zunächst nicht zu, daß arbeitstechnisch-organisatorische Fragen überhaupt erst durch die unternehmerische Entscheidung aufgeworfen werden, die Bindung der Einigungsstelle an diese unternehmerische Entscheidung und damit die Begrenzung des



Mitbestimmungsrechtes durch diese unabweisbar ist. Gerade wenn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch ein entsprechendes Initiativrecht des Betriebsrates beinhaltet, wovon auch Reuter und Richardi ausgehen, werden arbeitstechnisch-organisatorische Fragen nicht erst durch eine unternehmerische Entscheidung aufgeworfen.

Zum anderen berührt auch jede Entscheidung über die arbeitstechnische Verwirklichung die unternehmerische Entscheidung. Geht diese dahin, in einem Betrieb ein bestimmtes Produkt nur unter bestimmten Kosten herstellen zu lassen, würde jede vom Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte initiierte Regelung, die irgendwelche zusätzliche Kosten verursacht, diese unternehmerische Entscheidung tangieren, auch wenn sie nur arbeitstechnisch-organisatorische Fragen zum Inhalt hat. Aus der Begrenzung der Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle und damit der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auf arbeitstechnisch-organisatorische Fragen, auf die arbeitstechnische Verwirklichung unternehmerischer Entscheidungen läßt sich daher nichts für die Beantwortung der Frage herleiten, inwieweit durch Mitbestimmungsrechte die unternehmerische Entscheidungsfreiheit beschränkt werden kann. Diese wäre nur dann uneingeschränkt gewährleistet, wenn sie - von Mißbrauchsfällen einmal abgesehen - eine Vorgabe darstellen würde, die die Einigungsstelle bindet und damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beschränkt. Wollte man dies bejahen, dann stünde das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Disposition des Arbeitgebers. Je detaillierter eine unternehmerische Entscheidung ist, um so enger wären die Vorgaben, in deren Rahmen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates noch ausgeübt werden könnte. Geht die unternehmerische Entscheidung schlicht dahin, Waren in einer Verkaufsstelle zu verkaufen, läßt sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über die Arbeitszeit in der Verkaufsstelle unberührt. Hat die Entscheidung zum Inhalt, Waren unter voller Ausnutzung der Ladenöffnungszeiten zu verkaufen, wäre das



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Sinne der Antragstellerin dieses Verfahrens beschränkt. Entschiede sich der Unternehmer, Waren zwar im Rahmen der Ladenöffnungszeiten, insgesamt aber nur für die Dauer von 40 bestimmten Stunden in der Woche zu verkaufen und die Verkaufsstellen für die Dauer der überschießenden Öffnungszeit jeweils zu schließen, bliebe für eine Mitbestimmung des Betriebsrates hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit kein Raum. Würde der Unternehmer zum Zwecke der Umsatzsteigerung entscheiden, daß die Verkaufsgestellten eine besonders attraktive Arbeitskleidung zu tragen haben, würde diese Entscheidung, deren unternehmerische Relevanz nicht verneint werden kann, das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegebene Mitbestimmungsrecht ausschließen oder auf die Regelung unwesentlicher Detailfragen reduzieren.

Diese Konsequenz läßt sich nicht dadurch vermeiden, daß man die unternehmerische Entscheidung als Vorgabe für eine Mitbestimmung des Betriebsrates nur insoweit anerkennt, als diese sich als "eigentliche" unternehmerische Entscheidung oder als Entscheidung von besonderem Gewicht darstellt, oder daß man – anders ausgedrückt – eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates nur insoweit eintreten läßt, als durch die mitbestimmte Entscheidung die unternehmerische Entscheidungsfreiheit unmittelbar oder in ihrem Kern beeinträchtigt wird. Die Auswirkung einer mitbestimmten Entscheidung auf die unternehmerische Entscheidungsfreiheit ist zunächst in ihrem Gewicht nicht davon abhängig, ob sie diese mittelbar oder unmittelbar berührt. Das macht der vorliegende Rechtsstreit deutlich. Die Frage, wann die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in ihrem Kernbereich berührt wird oder was eine unternehmerische Entscheidung von besonderem Gewicht ist, läßt sich verläßlich nicht beantworten. Eine solche Abgrenzung stünde darüber hinaus im Widerspruch zur Freiheit der unternehmerischen Entscheidung selbst. Die Freiheit, unternehmerische Entscheidungen unbeeinflußt von Mitbestimmungsrechten zu treffen, ist wertlos, wenn sie nicht zugleich die Freiheit umfaßt,



- 15 -

das Gewicht und die Bedeutung dieser Entscheidung zu bestimmen. Jede Antwort auf die Frage, ob eine unternehmerische Entscheidung von solchem Gewicht ist, daß ihr gegenüber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zurückzutreten haben, ist selbst unternehmerischer Natur, mag die Antwort darauf von der Einigungsstelle (so Lieb, aaO, unter B II 6 c) oder durch das Gericht zu geben sein.

Aus § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG ergibt sich daher keine Beschränkung erzwingbarer Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates insoweit, als durch diese die unternehmerische Entscheidungsfreiheit berührt wird.

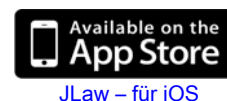
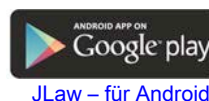
c) Auch aus der Systematik und dem Sinnzusammenhang des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere aus seiner Regelung der Beteiligung des Betriebsrates bei wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 111 ff. BetrVG), ergibt sich keine solche Beschränkung.

Im Ansatz zutreffend ist es, wenn darauf verwiesen wird, daß aus der Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes und aus der unterschiedlichen Ausgestaltung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates sich eine Beschränkung einzelner Mitbestimmungsrechte ergeben kann (vgl. Schwerdtner, aaO). Es folgt dies daraus, daß jeder einzelne Mitbestimmungstatbestand wie jede Norm nicht nur aus sich heraus, sondern unter Berücksichtigung der gesetzlichen Gesamtregelung und des darin zum Ausdruck gekommenen Gesetzeszweckes auszulegen ist. Richtig verstanden führt eine solche Berücksichtigung der Gesetzessystematik und des Gesamtzusammenhanges der gesetzlichen Regelung allerdings nicht zu einer Beschränkung von Mitbestimmungsrechten, sondern zu der Feststellung, daß das Mitbestimmungsrecht von vornherein nur in dem aus einer solchen Betrachtung sich ergebenden Umfang gewährt wird.

- 16 -



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



Die Verkürzung der Ladenöffnungszeiten um eine Stunde im Monat stellt weder für sich allein noch im Zusammenhang mit einer – hier zugunsten der Beklagten unterstellten – Umsatzminderung durch die Verschiebung der Ladenöffnungszeiten um eine Viertelstunde je Tag in umsatzschwächere Zeiten eine Betriebsänderung in Form einer Betriebseinschränkung dar. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 22. Mai 1979 (BAG 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972) die Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG definiert als eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes, gleichgültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt. Die dargelegten Veränderungen in den Ladenöffnungszeiten stellen eine solche Minderung der Leistungsfähigkeit des Betriebes der Antragstellerin nicht dar. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes bei der Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit führt daher nicht zu einer Betriebsänderung, die zu erzwingen dem Betriebsrat nach den §§ 111 f. BetrVG möglicherweise verwehrt wäre.

Damit ist jedoch nicht die Frage beantwortet, ob die Regelung der §§ 111 f. BetrVG zu einer Beschränkung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates führen kann.

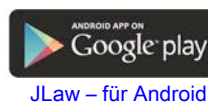
Die beteiligungspflichtige Betriebsänderung nach § 111 BetrVG bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrates. Aus der Zustimmungsfreiheit einer Betriebsänderung folgt aber nicht notwendig, daß andere Mitbestimmungsrechte insoweit eingeschränkt sind, als ihre Ausübung diese Freiheit beschränkt oder beschränken kann.

Der Senat hat wiederholt entschieden, daß an sich mitbestimmungsfreie Angelegenheiten und Maßnahmen des Arbeitgebers doch insoweit einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht



des Betriebsrates unterliegen, als sie auch einem mitbestimmungspflichtigen Tatbestand erfüllen (vgl. zuletzt Beschluß vom 30. März 1982 - 1 ABR 55/80 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B II der Gründe). Trotz der Freiheit des Unternehmers, eine Betriebsänderung durchzuführen, sind doch bei deren Durchführung die hinsichtlich der einzelnen Maßnahmen bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten. So ist der Betriebsrat vor dem Ausspruch notwendiger Kündigungen nach § 102 BetrVG zu hören und bedürfen etwa infolge der Betriebsänderung notwendig werdende Versetzungen der Zustimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG. Betriebsänderungen können auch weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auslösen, etwa die Einführung neuer Arbeitsmethoden des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Änderung der betrieblichen Lohngestaltung oder ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung neuer technischer Geräte. Das entspricht allgemeiner Auffassung im Schrifttum (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 112 Rz 25 mit weiteren Nachweisen). Allenfalls für diese Beteiligungsrechte kann sich die Frage stellen, ob sie insoweit eingeschränkt sind, als ihre Ausübung im Ergebnis zur Folge hat, daß der Unternehmer die geplante Betriebsänderung trotz der ihm durch die Regelung der §§ 111 f. BetrVG gewährten Freiheit nicht durchführen kann. Ob das der Fall ist, braucht im vorliegenden Verfahren nicht entschieden zu werden.

Eine andere Frage ist es jedoch, ob die dem Unternehmer durch das Betriebsverfassungsgesetz gewährte Freiheit, eine Betriebsänderung ohne Zustimmung des Betriebsrates durchzuführen, auch beinhaltet, daß unabhängig von einer Betriebsänderung gegebene Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nur insoweit gegeben sind, als durch sie nicht Daten gesetzt werden, die den Unternehmer veranlassen oder zwingen, eine Betriebsänderung - sei diese auch nicht nach den §§ 111 f. BetrVG



beteiligungspflichtig - vorzunehmen. Muß beispielsweise das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei einer geplanten Kurzarbeit dann zurücktreten, wenn bei einer Ablehnung der Kurzarbeit der Unternehmer gezwungen wäre, Entlassungen in einem Umfang auszusprechen, die eine Einschränkung des Betriebes im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG darstellen? Diese Frage ist zu verneinen.

Jedenfalls die Wahrnehmung erzwingbarer Mitbestimmungsrechte, bei denen dem Betriebsrat ein Initiativrecht zusteht, setzt Daten, die die unternehmerische Entscheidungsfreiheit tangieren. Der Unternehmer muß auf diese Daten reagieren, er muß seine Entscheidung, den bisherigen Zustand unverändert zu lassen, gegebenenfalls korrigieren. Diese Korrektur wird eine Änderung der bestehenden Verhältnisse zum Inhalt haben, mag diese Änderung auch weit davon entfernt sein, als Betriebsänderung Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach den §§ 111 f. BetrVG auszulösen.

Wollte man aus der in den §§ 111 f. BetrVG normierten Freiheit des Unternehmers, Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG und damit erst recht "kleinere" Änderungen im Betrieb zu planen und durchzuführen, herleiten, der Unternehmer dürfe durch die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten auch nicht veranlaßt oder gezwungen werden, solche Änderungen im Betrieb vorzunehmen, so würde dies wiederum bedeuten, daß alle Beteiligungsrechte des Betriebsrates unter der immanenten Schranke stehen, daß durch sie nicht in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingegriffen werden darf. Das Betriebsverfassungsgesetz hat aber durch die Gewährung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten des Betriebsrates eine Beschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gewollt und deren Umfang im einzelnen geregelt. Wäre aus der Regelung der §§ 111 f. BetrVG herzuleiten, daß in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit auch nicht in der Weise eingegriffen werden dürfe, daß durch die Wahrnehmung



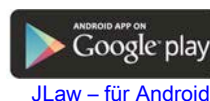
von Mitbestimmungsrechten der Unternehmer auch nicht zu Reaktionen veranlaßt oder gezwungen werden darf, so würde sich das Betriebsverfassungsgesetz jedenfalls hinsichtlich der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte selbst aufheben.

Aus den §§ 111 f. BetrVG ergibt sich daher nicht, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG insoweit eingeschränkt ist, als durch seine Ausübung die unternehmerische Entscheidung, in welchem Umfang er die gesetzliche Ladenöffnungszeit nutzen will, berührt wird.

3. Ist damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht im Sinne der Antragstellerin beschränkt, so gilt gleiches auch für das dem Betriebsrat zustehende Initiativrecht.

Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 14. November 1974 (- 1 ABR 65/73 -, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972) ausgesprochen, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich auch ein Initiativrecht des Betriebsrates einschließt. Mitbestimmung bedeute gleiche Rechte für beide Teile mit der Folge, daß sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Initiative für eine erstrebte Regelung ergreifen und zu deren Herbeiführung erforderlichenfalls die Einigungsstelle anrufen kann.

Auch im Schrifttum wird weitgehend die Ansicht vertreten, daß das Initiativrecht des Betriebsrates der Reichweite des Mitbestimmungsrechtes entspricht (Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 51; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 87 Rz 3; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 26 f.; Schwerdtner, aaO, unter II 2; Reuter, aaO, S. 174 jeweils mit weiteren Nachweisen). Soweit eine teleologische Reduktion des Initiativrechts befürwortet wird (Wiese, Initiativrecht, S. 39) geschieht dies wiederum aus der Erwägung, daß durch Mitbestimmungsrechte des Betriebs-



rates nicht in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingegriffen werden dürfe. Vermag dieser Gesichtspunkt - wie dargelegt - eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechts nicht zu rechtfertigen, kommt auch eine Beschränkung des Initiativrechts aus diesem Grunde nicht in Betracht. Ob andere Umstände ausnahmsweise eine Restriktion des Initiativrechts gebieten können, braucht hier nicht entscheiden zu werden. Solche Umstände sind nicht ersichtlich.

Der Betriebsrat war daher nicht gehindert, eine Arbeitszeitregelung anzustreben, die die Ladenöffnungszeiten veränderte.

IV. Bestand somit das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, so war die Einigungsstelle zuständig, den angefochtenen Spruch zu fällen. Dieser überschreitet nicht die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens.

1. Die Antragstellerin hat die Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG für die Anfechtung des Spruches der Einigungsstelle gewahrt. Ob dieser die Grenzen des Ermessens der Einigungsstelle überschreitet, kann daher von den Gerichten für Arbeits-sachen überprüft werden. Diese Frage ist eine Rechtsfrage, die als solche auch der uneingeschränkten Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht unterliegt. Es geht um die Wirksamkeit einer kollektiven Regelung, die von der Wahrung des der Einigungsstelle eingeräumten Gestaltungsrahmens abhängig ist. Damit entspricht diese gerichtliche Kontrolle ihrem Wesen nach der gerichtlichen Billigkeitskontrolle einer Betriebsvereinbarung. Auch diese hat zum Inhalt die Überprüfung der Frage, ob die von den Betriebspartnern getroffene Regelung die ihrer Regelungsmacht durch allgemeine Grundsätze und Zielvorstellungen des Betriebsverfassungsgesetzes gesetzten Grenzen beachtet (BAG 22, 252, 267 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Für diese Billigkeitskontrolle



von Betriebsvereinbarungen ist allgemein anerkannt, daß diese in vollem Umfange auch dem Rechtsbeschwerde- oder Revisionsgericht obliegt (zuletzt Entscheidung des Senats vom 24. März 1981, BAG 35, 160 = AP Nr. 12 zu § 112 BetrVG 1972 und die Entscheidung des Dritten Senats vom 8. Dezember 1981 - 3 AZR 53/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dann ist es auch gerechtfertigt, die Überprüfung der Frage, ob der Spruch der Einigungsstelle sich innerhalb der Grenzen des § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG bewegt, in gleicher Weise auch dem Rechtsbeschwerdegericht zuzuweisen. An seiner Erwägung in der Entscheidung vom 28. Juli 1981 (- 1 ABR 79/79-, zur Veröffentlichung vorgesehen), daß insoweit den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zustehen könnte, dessen Einhaltung nur einer beschränkten Überprüfung durch das Bundesarbeitsgericht unterliegt, hält der Senat daher nicht fest.

2. Ob der Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens beachtet hat, beurteilt sich allein danach, ob die durch den Spruch getroffene Regelung als solche sich innerhalb dieser Grenzen hält, d.h. nach billigem Ermessen die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt. Es kommt nicht darauf an, durch welche Tatsachen und Annahmen die Einigungsstelle zu ihrem Spruch gekommen ist und ob die diesem Spruch zugrunde liegenden Erwägungen der Einigungsstelle folgerichtig waren und eine erschöpfende Würdigung aller Umstände zum Inhalt haben.

Das folgt zunächst aus dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung selbst. Anfechtbar nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG ist der Spruch der Einigungsstelle als solcher. Wenn diese Anfechtung nur bei einer Überschreitung der Grenzen des Ermessens möglich ist, so folgt daraus, daß die in Satz 3 dieser Vorschrift der Einigungsstelle aufgegebene Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Arbeitnehmer nach billigem Ermessen keine Handlungsanleitung für die Einigungsstelle



- 22 -

darstellt, sondern diejenigen Grenzen normiert, die die von der Einigungsstelle getroffene Regelung beachten muß. Es geht damit um eine Kontrolle des Ergebnisses der Tätigkeit der Einigungsstelle, nicht aber um eine Kontrolle ihrer Tätigkeit selbst.

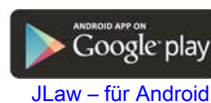
Hinzu kommt, daß das Betriebsverfassungsgesetz der Einigungsstelle keine Begründung ihres Spruches zur Pflicht macht (BAG 29, 40, 48 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung). Ohne eine Begründung ist aber eine Überprüfung der Erwägungen der Einigungsstelle, die zu dem Spruch geführt haben, zumindest nur schwer möglich. Auch das Fehlen einer Begründungspflicht für die Einigungsstelle spricht daher für die Annahme, daß allein entscheidend ist, ob die im Spruch getroffene Regelung selbst sich innerhalb der Grenzen des Ermessens hält.

Der Senat vermag daher aus den dargelegten Gründen der im Schrifttum zum Teil vertretenen Meinung, der Spruch der Einigungsstelle sei auch auf einen Ermessensfehlgebrauch zu überprüfen, nicht zu folgen, soweit damit die hier abgelehnte Überprüfung der von der Einigungsstelle selbst angestellten Überlegungen gemeint sein sollte (Dietz/Richardi, aaO, § 76 Rz 104; Thiele, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1980, § 76 Rz 108). Eine solche Überprüfung müßte letztlich zu dem Ergebnis führen, daß eine von der Einigungsstelle getroffene Regelung, die die Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes angemessen berücksichtigt, deswegen unwirksam wäre, weil die Einigungsstelle aufgrund fehlerhafter Erwägungen zu diesem Ergebnis gekommen ist. Das würde der Intention des Gesetzes widersprechen, durch einen Spruch der Einigungsstelle alsbald eine Regelung derjenigen Angelegenheit zu ermöglichen, in der die Betriebspartner eine Einigung nicht erzielen konnten.

- 23 -



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



Daraus folgt, daß das Arbeitsgericht den Spruch der Einigungsstelle darauf zu überprüfen hat, ob die getroffene Regelung die Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes angemessen berücksichtigt und beide zu einem billigen Ausgleich gebracht hat. Sowohl diese Belange als auch diejenigen tatsächlichen Umstände, die das jeweilige Gewicht dieser Belange begründen, sind vom Arbeitsgericht – notfalls im Wege der Beweisaufnahme – festzustellen, unabhängig davon, ob sie von den Betriebspartnern im Einigungsstellenverfahren vorgetragen worden sind. Dabei kommen für die Überprüfung nur solche Tatsachen in Betracht, die im Zeitpunkt der Beschlußfassung der Einigungsstelle vorgelegen haben. Dazu gehören auch Befürchtungen und Erwartungen einschließlich der diese begründenden tatsächlichen Umstände, die die Betriebspartner mit der zu treffenden Regelung verbunden haben. Später eingetretene Tatsachen, die die Belange der Betriebspartner und deren Gewicht in einem anderen Licht erscheinen lassen, sind für die Angemessenheit des Spruches der Einigungsstelle ohne Bedeutung. Sie können nur zu dessen späterer Änderung Anlaß geben und dessen – gegebenenfalls außerordentliche – Kündigung begründen. Aufgrund der so festgestellten Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes und deren Wichtigkeit ist zu prüfen, ob die von der Einigungsstelle getroffene Regelung noch als billiger Ausgleich dieser Belange gelten kann. Wann das der Fall ist, läßt sich abstrakt nicht umschreiben.

3. Die danach vorzunehmende Überprüfung des von der Antragstellerin angefochtenen Beschlusses der Einigungsstelle vom 28. September 1979 führt zu dem Ergebnis, daß dieser die Grenzen des Ermessens nicht überschreitet.

a) Daß eine Vorverlegung des Endes der täglichen Arbeitszeit, besonders an langen Samstagen im Interesse der im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer der Antragstellerin liegt, ist offenkundig. Ein solcher Wunsch ist unstreitig auch von der Belegschaft auf der Betriebsversammlung vom 7. Juni 1979 bekundet worden. Dabei ist zunächst gleichgültig, warum die



Arbeitnehmer einen früheren Feierabend wünschen. Die Möglichkeit, erheblich günstigere Verkehrsverbindungen nutzen zu können, die Notwendigkeit, Kinder besser betreuen zu können, das Verlangen, mehr Zeit für die Familie oder für eigene Einkäufe zu haben, sind Umstände, die das Gewicht des Interesses der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend ausmachen. Je größer die tatsächlichen Vorteile eines ~~früheren~~ Feierabends - etwa tatsächlich wesentlich günstigere Verkehrsverbindungen und damit kürzere Zeiten zwischen Arbeitsende und Ankunft zu Hause - sind und je mehr Arbeitnehmer von solchen Vorteilen profitieren, um so größer ist das Gewicht des allgemeinen Interesses der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend.

Das Landesarbeitsgericht hat keine näheren Feststellungen getroffen, welche Vorteile der genannten Art der Spruch der Einigungsstelle für wie viele Arbeitnehmer im Ergebnis bringt. Das bedeutet, daß für die Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruches durch den Senat nur von einem allgemeinen Interesse der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend ausgegangen werden kann. Dieses Interesse ist berechtigt. Auch kann davon ausgegangen werden, daß ein früherer Feierabend den davon in der Hauptsache betroffenen Frauen zumindest Vorteile derart bringt, daß ihnen für ihre häuslichen Pflichten mehr Zeit zur Verfügung steht unabhängig davon, ob diese häuslichen Pflichten nun von schulpflichtigen Kindern oder von anderen Umständen begründet werden.

Von daher ist davon auszugehen, daß dem Interesse der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend, besonders an langen Samstagen, nicht jedes Gewicht abgesprochen werden kann, auf der anderen Seite aber nicht von einem besonders dringenden Bedürfnis und damit von einem erheblichen Interesse der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend gesprochen werden kann.



b) Das Interesse der Antragstellerin an einer vollen Ausschöpfung der gesetzlichen Ladenöffnungszeiten liegt auf der Hand. Es wird begründet durch die damit gegebene Möglichkeit, während dieser Zeit ihre Waren umzusetzen und damit Kosten zu decken und Gewinn zu erzielen. Auch dieses Interesse ist legitim und ihm muß eine Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit Rechnung tragen.

Das Gewicht dieses Interesses wird bestimmt von der Höhe des bei einem früheren Arbeits- und damit Ladenschluß eintretenden Umsatz- und damit Gewinnausfalles. Anders als diejenigen Umstände, die das Gewicht des Interesses der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend bestimmen, läßt sich die Höhe des bei einem früheren Ladenschluß eintretenden Umsatzrückganges nicht exakt feststellen. Insoweit kann allein auf Erfahrungen und Befürchtungen abgestellt werden, die zwar auf tatsächlichen Beobachtungen, erkannte "Gesetzmäßigkeiten" und vergleichbare Vorgänge gegründet sein können, gleichwohl aber eine präzise Aussage über die Folgen eines früheren Ladenschlusses nicht ermöglichen. Es sind in gleicher Weise auch Erwartungen begründet, daß sich die danach befürchteten Folgen des früheren Ladenschlusses nicht im befürchteten Ausmaß oder nur vorübergehend einstellen. Es ist nicht unwahrscheinlich, daß sich das Käuferverhalten den geänderten Ladenöffnungszeiten anpaßt. Es ist in gleicher Weise möglich, daß Mitbewerber der Antragstellerin ebenfalls früher schließen und damit mögliche Wettbewerbsvorteile dieser Mitbewerber in Wegfall kommen. Die von der Antragstellerin selbst vorgelegte Aufstellung weist aus, daß schon 28 der 45 von ihr selbst als Mitbewerber bezeichneten Geschäfte von Montag bis Freitag vor 18.30 Uhr schließen. Neun von 45 Geschäften schließen am kurzen Samstag vor 14.00 Uhr, 23 von 45 an langen Samstagen vor 18.00 Uhr.



Von daher stellt sich das Interesse der Antragstellerin an einer Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeiten als das Interesse dar, das Risiko eines Umsatzrückganges zu vermeiden, dessen Größe nicht einmal in einer bestimmten Mindesthöhe feststellbar ist.

c) Wenn unter Berücksichtigung dieser Belange der Arbeitnehmer und der Antragstellerin der Spruch der Einigungsstelle eine Vorverlegung der Ladenöffnungszeiten von Montag bis Freitag um je eine Viertelstunde und eine Verkürzung der Ladenöffnungszeit an langen Samstagen um eine Stunde vorsieht, so stellt das noch eine angemessene Berücksichtigung dieser Belange dar. Von insgesamt 202 Verkaufsstunden innerhalb eines Vier-Wochen-Zeitraumes fallen durch diese Regelung sechs Verkaufsstunden weg, wenn man davon ausgeht, daß die Vorverlegung der Öffnungszeiten von Montag bis Freitag überhaupt keinen Ausgleich bringt. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich bei diesen Stunden sicherlich um umsatzstarke Stunden handelt, bedeutet der Wegfall dieser sechs Stunden im schlimmsten Falle ein Umsatzrückgang von 4 bis 6 %. Daß dieser in voller Höhe eintritt, ist nicht zu erwarten. Der Spruch der Einigungsstelle ist darüber hinaus nach § 77 Abs. 5 BetrVG jederzeit mit einer Frist von drei Monaten kündbar. Damit kann unerwarteten oder sich als nicht mehr tragbar erweisenden Auswirkungen der Regelung jederzeit begegnet werden. Eine einigermaßen ernst zu nehmende Gefährdung des Betriebes der Antragstellerin, die eine völlige Außerachtlassung der Interessen der Arbeitnehmer an einem früheren Feierabend gebieten könnte, ist daher nicht zu befürchten.

Daß den Belangen der Beteiligten auch auf andere Art und Weise - nicht nur durch von der Antragstellerin erwogene Individualregelungen, sondern auch durch ein anderes Schichtsystem, das jeweils einem Teil der im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer an einzelnen Tagen einen früheren Arbeitsschluß



gewährt - hätte Rechnung getragen werden können, macht den Spruch der Einigungsstelle nicht unwirksam. Er stellt insgesamt eine noch angemessene Berücksichtigung der Belange beider Seiten dar, die der Antragstellerin nicht unbilligerweise ein Risiko aufbürdet, dessen Verwirklichung sie sich nicht entziehen könnte.

Der Spruch der Einigungsstelle ist damit wirksam, so daß die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Gnade

Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)