

Aktenzeichen: 1 ABR 29/03
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 29. September 2004
- 1 ABR 29/03 -

I. Arbeitsgericht
Trier

Beschluß vom 29. Oktober 2002
- 3 BV 24/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 10. April 2003
- 4 TaBV 7/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrats durch Tarifvertrag

Gesetze:

Entgeltrahmentarifvertrag für Filmtheater vom 12. Dezember 2000
(Entgelt-RTV) § 3 Nr. II; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2

Leitsätze:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfasst nicht die Zuweisung der innerhalb der maßgeblichen Arbeitszeit von den Arbeitnehmern zu verrichtenden Tätigkeiten.
2. Durch § 3 Nr. II Entgeltrahmentarifvertrag für Filmtheater vom 12. Dezember 2000 werden die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht erweitert.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 29/03
4 TaBV 7/03
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. September 2004

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 29. September 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Giese und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 10. April 2003
- 4 TaBV 7/03 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung der Tätigkeit von Arbeitnehmern innerhalb einer Schicht.

Die Arbeitgeberin betreibt Filmtheater. Sie war Mitglied des Arbeitgeberverbands Dienstleistungsunternehmen e.V. (ar.di) und ist aus diesem zum 31. Dezember 2003 durch Kündigung ausgeschieden. Zwischen ar.di einerseits und der IG Medien sowie der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) andererseits ist ua. der Entgelt-rahmentarifvertrag für Filmtheater vom 12. Dezember 2000 (Entgelt-RTV) geschlossen. Dieser wurde zum 31. Dezember 2003 gekündigt. Der Entgelt-RTV sieht in § 3 Nr. II für Servicekräfte die Tätigkeitsfelder A (Kasse/Abrechnung), B (Einlasskontrolle/Platzanweisung) und C (Gastronomie/Concessions) vor. Im Anschluss an die Darstellung der Tätigkeitsfelder heißt es im Tarifvertrag:

„Servicekräfte können im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (A, B, C) eingesetzt werden.

Der Wechsel zwischen den Tätigkeitsfeldern ist innerhalb einer Schicht nicht möglich. Davon kann nur durch Dienstplanregelung oder aus unvorhergesehenen dringenden betrieblichen Gründen abgewichen werden.

Der Einsatz der Servicekräfte ist im Rahmen der betrieblichen Dienstplangestaltung zu regeln. Dabei ist insbesondere festzulegen, welche Servicekraft welches Tätigkeitsfeld übernimmt.“

Der ebenfalls zwischen ar.di einerseits sowie der IG Medien und der DAG andererseits für die in Filmtheatern beschäftigten Arbeitnehmer geschlossene Manteltarifvertrag vom 31. Januar 2001 (MTV) bestimmt in § 5 unter der Überschrift „Arbeitszeit“ ua.:



„5. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber in einem Dienstplan festgelegt.

...

7. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG sind zu beachten.“

Im Jahr 2002 kam es zwischen der Arbeitgeberin und dem für ihre Betriebsstätte T. gebildeten Betriebsrat immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten über die Ausgestaltung der Wochendienstpläne. Dabei stritten die Betriebsparteien insbesondere darüber, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn Servicekräfte während einer Schicht das Tätigkeitsfeld wechseln. Die Servicekräfte nahmen derartige Wechsel bisweilen von sich aus vor, ohne dass dies in den Dienstplänen vorgesehen war. Vorgesetzte und Geschäftsleitung hatten von dieser Praxis Kenntnis und duldeten sie.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin dürfe den Wechsel der Tätigkeitsfelder ohne seine Zustimmung nicht dulden, sofern nicht ausnahmsweise unvorhergesehene dringende betriebliche Gründe hierfür vorlägen. Durch den Entgelt-RTV sei sein Mitbestimmungsrecht auf die Einteilung der Arbeitnehmer in die Tätigkeitsfelder erweitert worden.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. der Arbeitgeberin zu untersagen, in ihrer Betriebsstätte in T. zu dulden, dass Servicekräfte innerhalb einer Schicht zwischen den Tätigkeitsfeldern Kasse/Abrechnung, Einlasskontrolle/Platzanweisung und Gastronomie/Concessions wechseln,
 - a) wenn nicht unvorhergesehene dringende betriebliche Gründe im Sinne von Eil- und Notfällen dies notwendig machen oder
 - b) soweit nicht seine Zustimmung zu einer ausdrücklichen Anordnung zum Wechsel der Tätigkeitsfelder während einer Schicht vorliegt oder
 - c) soweit nicht seine Zustimmung zur Duldung des selbständigen Wechsels der Tätigkeitsfelder während einer Schicht vorliegt oder
 - d) ein solcher Wechsel durch Dienstplanregelung ausdrücklich vorgesehen ist oder ein dies gestattender rechtskräftiger Spruch der Einigungsstelle vorliegt,
2. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Nr. 1 ein Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 Euro anzudrohen,



hilfsweise

festzustellen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Tätigkeitsfelder der Servicekräfte besteht.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe nicht mitzubestimmen, wenn Servicekräfte das Tätigkeitsfeld wechseln. Durch § 3 Nr. II Entgelt-RTV seien die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht erweitert worden.

Das Arbeitsgericht hat den - in erster Instanz noch etwas anders lautenden - Anträgen zu 1) und 2) entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat in erster Linie die Anträge zu 1) und 2), hilfsweise den im Anhörungstermin vor dem Senat erstmals gestellten Feststellungsantrag.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Der von ihm in erster Linie gestellte, im Rechtsbeschwerdeverfahren geänderte Unterlassungsantrag zu 1) ist mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. Dementsprechend fiel der Antrag zu 2) nicht zur Entscheidung an. Der hilfsweise gestellte Antrag ist zulässig, aber unbegründet. Dem Betriebsrat steht das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht zu.

I. Der auf Unterlassung gerichtete Hauptantrag ist unzulässig. Dabei kann zu Gunsten des Betriebsrats unterstellt werden, dass die erst im Rechtsbeschwerdeverfahren erfolgte Antragsänderung ausnahmsweise (vgl. dazu unter B II 1 a der Gründe) zulässig war. Auch nach der Änderung ist der Unterlassungsantrag nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

1. Ein Antrag im Beschlussverfahren muss ebenso bestimmt sein wie ein solcher im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das Beschlussverfahren entsprechend anzuwenden. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (*BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 10/97 -, zu B 1 der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50 = EzA ZPO § 253 Nr. 20, zu B I 1 der Gründe; 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe*). Dies



gilt gerade auch für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen begehrt wird. Ihnen stattgebende gerichtliche Entscheidungen müssen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat, darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, wie diese aussieht (*BAG 17. Juni 1997 aaO; 3. Juni 2003 aaO; 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - AP ArbGG 1979 § 78 nF Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe*). Ausreichend ist allerdings, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann.

2. Diesen Anforderungen genügt der Unterlassungsantrag des Betriebsrats auch in der zuletzt gestellten Fassung nicht.

a) Der Antrag ist allerdings nicht etwa schon deshalb unbestimmt, weil er auf die Unterlassung einer Duldung des Verhaltens von Arbeitnehmern - und damit von Dritten - gerichtet ist. Wie der Senat im Beschluss vom 29. April 2004 (- 1 ABR 30/02 - AP BetrVG 1972 § 77 Durchführung Nr. 3 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 8, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 1 b aa der Gründe) ausgeführt hat, ist eine Unterlassungsverpflichtung nicht notwendig darauf beschränkt, bestimmte eigene Handlungen zu unterlassen. Sie kann vielmehr auch damit verbunden sein, dass der Verpflichtete innerhalb seines Organisationsbereichs aktiv auf Dritte einwirken muss, um den Eintritt eines bestimmten Erfolgs zu verhindern. Tritt der Erfolg dann trotz eines Unterlassungstitels ein, ist erforderlichenfalls im Rahmen der nach § 890 ZPO erfolgenden Zwangsvollstreckung zu prüfen, ob der Schuldner das ihm nach den konkreten Umständen Mögliche und Zumutbare zur Verhinderung des Erfolgs getan hat (*BAG 29. April 2004 aaO*). Vorliegend bedeutet dies, dass die Arbeitgeberin im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung nicht nur verpflichtet wäre, selbst - abgesehen von den im Antrag genannten Ausnahmefällen - keinen Wechsel der Servicekräfte von einem Tätigkeitsfeld ins andere zu veranlassen, sondern auch das in ihren Kräften Stehende zu tun, damit die Arbeitnehmer nicht von sich aus einen derartigen Wechsel vornehmen.

b) Der Unterlassungsantrag ist aber deshalb unbestimmt, weil er unter a) eine nicht hinreichend bestimmte Einschränkung enthält. Nach dieser Einschränkung des



Antrags soll die Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Wechsel der Tätigkeitsfelder durch Arbeitnehmer der Betriebsstätte T. innerhalb einer Schicht nicht zu dulden, ua. für die Fälle nicht gelten, in denen „unvorhergesehene dringende betriebliche Gründe im Sinne von Eil- und Notfällen dies notwendig machen“. Diese Formulierung lässt nicht hinreichend erkennen, welche Fallgestaltungen damit gemeint sind. Zwar sollen mit der vom Betriebsrat im Rechtsbeschwerdeverfahren gewählten Formulierung die in § 3 Nr. II Entgelt-RTV genannten „unvorhergesehenen dringenden betrieblichen Gründe“ ersichtlich auf „Eil- und Notfälle“ reduziert werden. Eine ausreichende Präzisierung wird damit jedoch nicht erreicht. Was in vorliegendem Zusammenhang unter „Eil- und Notfällen“ verstanden werden soll, lässt sich nicht eindeutig feststellen. Dabei kann zu Gunsten des Betriebsrats angenommen werden, dass mit Notfällen Fälle höherer Gewalt, wie etwa Naturkatastrophen oder Unfälle gemeint sind. Was unter „Eilfällen“ verstanden werden soll, ist aber nicht ansatzweise erkennbar. Vielmehr wird auch bei dieser Formulierung die Frage, welche Fälle von der Unterlassungsverpflichtung ausgenommen sein sollen, in unzulässiger Weise ins Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert. Die Unbestimmtheit der von der Duldungsverpflichtung ausgenommenen Fallgestaltungen hat zugleich die Unbestimmtheit der von ihr erfassten Fälle zur Folge (vgl. BAG 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - AP ArbGG 1979 § 78 nF Nr. 2 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 der Gründe). Die mangelnde Bestimmtheit der Ausnahme bedingt die mangelnde Bestimmtheit des gesamten Antrags.

II. Der auf die Androhung von Ordnungsgeld gerichtete Antrag zu 2) ist dem Senat danach nicht zur Entscheidung angefallen. Er war erkennbar nur für den Fall des Obsiegens des Betriebsrats mit dem Antrag zu 1) gestellt.

III. Zulässig, aber unbegründet ist der vom Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat gestellte Hilfsantrag.

1. Der Antrag ist zulässig.

a) Der Zulässigkeit des Antrags steht nicht entgegen, dass er erst im Rechtsbeschwerdeverfahren gestellt wurde.

aa) Allerdings sind Antragserweiterungen ebenso wie sonstige Antragsänderungen im Rechtsbeschwerdeverfahren grundsätzlich nicht zulässig (vgl. etwa BAG 27. Januar 1998 - 1 ABR 38/97 -, zu B II 2 der Gründe mwN; Germal-



mann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG § 94 Rn. 13; GK-ArbGG/Dörner § 94 Rn. 18). Eine Ausnahme hat das Bundesarbeitsgericht aber aus prozessökonomischen Gründen dann anerkannt, wenn der geänderte Sachantrag sich auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten Sachverhalt stützen kann (vgl. BAG 5. November 1985 - 1 ABR 49/83 - BAGE 50, 85, 92 = AP BetrVG 1972 § 98 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 98 Nr. 2, zu B III der Gründe; 27. Januar 1998 aaO). Dies ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn die anderen Verfahrensbeteiligten der Antragsänderung oder -erweiterung zustimmen, ihre Verfahrensrechte - darunter vor allem dasjenige auf rechtliches Gehör nach Art. 103 Abs. 1 GG - nicht verkürzt werden und die Antragsänderung darauf beruht, dass die Vorinstanzen einen nach § 139 Abs. 1 ZPO gebotenen Hinweis unterlassen haben. Jedenfalls in einem solchen Fall ist es aus prozessökonomischen Gründen angezeigt, den Beteiligten eine andernfalls erforderliche Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht oder gar eine erneute erstinstanzliche Anrufung der Gerichte für Arbeitssachen zu ersparen.

bb) Eine derartige Fallgestaltung liegt hier vor. Der zur Beurteilung des Feststellungsantrags erforderliche Sachverhalt ist vom Landesarbeitsgericht festgestellt. Die Arbeitgeberin hat der Antragsänderung in der Anhörung vor dem Senat zugestimmt. Das Landesarbeitsgericht hat den nach § 139 Abs. 1 ZPO gebotenen Hinweis auf die Bedenken an der hinreichenden Bestimmtheit des Unterlassungsantrags unterlassen; in dem vor dem Landesarbeitsgericht gestellten Unterlassungsantrag waren die „unvorhergesehenen dringenden betrieblichen Gründe“ nicht einmal „im Sinne von Eil- und Notfällen“ beschrieben.

b) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es geht bei ihm um die zwischen den Betriebsparteien streitige Frage, ob dem Betriebsrat überhaupt ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Tätigkeitsfelder der Servicekräfte zusteht. Diese Frage kann mit dem Feststellungsantrag einer auch der objektiven Rechtskraft zugänglichen gerichtlichen Klärung zugeführt werden (vgl. zu einer ähnlichen Fallgestaltung zuletzt BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I 2 a aa der Gründe). Die Frage, ob und ggf. wann im Einzelfall aus „unvorhergesehenen dringenden betrieblichen Gründen“ Abweichungen von einer mitbestimmten Regelung zulässig wären, ist nicht Gegenstand dieses Antrags.



c) Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, an dessen Feststellung der Betriebsrat angesichts des Bestreitens der Arbeitgeberin ein gegenwärtiges rechtliches Interesse hat.

2. Der Antrag ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht bei der Festlegung der Tätigkeitsfelder der Servicekräfte kein Mitbestimmungsrecht zu.

a) Ein Mitbestimmungsrecht folgt nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Diese Vorschrift betrifft Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 96 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 65, zu B II 1 a der Gründe*). Dagegen erfasst das Mitbestimmungsrecht nicht die Zuweisung der innerhalb der maßgeblichen Arbeitszeit von den Arbeitnehmern zu erbringenden Arbeiten.

Danach unterfällt die Festlegung der Tätigkeitsfelder der Servicekräfte nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Die Art der Tätigkeit betrifft weder unmittelbar noch mittelbar die zeitliche Lage der Arbeitszeit. Weder durch die Festlegung der Tätigkeitsfelder noch durch deren Wechsel wird in die Zeitgestaltung der Servicekräfte eingegriffen. Diese ist vielmehr ausschließlich von der mitbestimmten Festlegung der zeitlichen Lage der Schichten abhängig.

b) Wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, folgt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Tätigkeitsfelder der Servicekräfte auch nicht aus § 3 Nr. II Entgelt-RTV. Dabei kommt es vorliegend nicht darauf an, ob und in welchem Umfang die Tarifvertragsparteien Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erweitern, neu schaffen oder die Entscheidung durch eine Einigungsstelle für die Betriebsparteien verbindlich vorschreiben können (*vgl. dazu insbesondere BAG 10. Februar 1988 - 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317, 323 ff. = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 53 = EzA TVG § 1 Nr. 34, zu B II 2 der Gründe; 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - BAGE 56, 18, 32 ff. = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 18, zu B III der Gründe; DKK-Däubler Einl. Rn. 77 ff.; Fitting BetrVG § 1 Rn. 249 ff.; Wiese GK-BetrVG § 87 Rn. 11 ff.; Richardi in Richardi BetrVG Einl. Nr. 142 ff.*). Ebenso wenig kam es auf die Frage der Nachwirkung des Entgelt-RTV an. Entgegen der Auffassung



des Betriebsrats erweitert nämlich § 3 Nr. II Entgelt-RTV das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubetrachten, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*vgl. etwa BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - BAGE 92, 303, 306 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 70 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 40, zu II 2 der Gründe*).

bb) Hiernach wird durch § 3 Nr. II Entgelt-RTV kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geschaffen.

(1) Bereits der Wortlaut der Bestimmung gibt hierfür keinen Anhaltspunkt. Der Betriebsrat ist in ihr nicht einmal erwähnt. Ebenso wenig ist eine Regelung getroffen, wie zu verfahren sei, wenn der Betriebsrat seine - etwa erforderliche - Zustimmung zur Festlegung der Tätigkeitsfelder der Servicekräfte verweigert. Eine entsprechende Regelung hätte zumindest nahe gelegen, wenn die Tarifvertragsparteien ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hätten begründen wollen. Dass in einem solchen Falle die Einigungsstelle zu entscheiden hätte, ist keineswegs selbstverständlich. Wie sich aus § 76 Abs. 5 Satz 1, Abs. 6 Satz 1 BetrVG ergibt, wird die Einigungsstelle ohne Einverständnis der jeweils anderen Seite nämlich nur tätig, wenn ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt. Dies ist zwar nach § 87 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG der Fall. Zu diesen gehört aber ein durch Tarifvertrag erst geschaffenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht.



(2) Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang rechtfertigt nicht die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten die Mitbestimmung des Betriebsrats erweitern wollen.

Allerdings könnte hierfür die Verknüpfung mit der Dienstplangestaltung sprechen. Immerhin heißt es in § 3 Nr. II Entgelt-RTV ausdrücklich, der Einsatz der Servicekräfte sei im Rahmen der betrieblichen Dienstplangestaltung zu regeln, wobei insbesondere festzulegen sei, welche Servicekraft welches Tätigkeitsfeld übernimmt. Die Dienstplangestaltung unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG insoweit der Mitbestimmung, als es um die Regelung der Lage der Arbeitszeit, insbesondere auch die Festlegung der Schichten geht. Gleichwohl zwingt der Umstand, dass nach § 3 Nr. II Entgelt-RTV in dem Dienstplan ebenfalls die Festlegung der Tätigkeitsfelder zu erfolgen hat, nicht zu dem Schluss, damit solle auch diese Festlegung der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterworfen werden. Vielmehr ist es durchaus möglich, die zeitliche Festlegung der Schichten einschließlich der Zuweisung der Servicekräfte der Mitbestimmung zu unterwerfen, die Festlegung der jeweiligen Tätigkeitsfelder in eben diesen Dienstplänen aber entsprechend dem Direktionsrecht der Arbeitgeberin in deren Alleinentscheidungsbefugnis zu belassen.

Gegen die Annahme, die Tarifvertragsparteien seien auch ohne eine entsprechende ausdrückliche Regelung selbstverständlich von einer Erweiterung des Mitbestimmungsrechts ausgegangen, spricht ferner, dass sie in § 5 Nr. 7 MTV die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG bei der nach § 5 Nr. 5 MTV vom Arbeitgeber in einem Dienstplan vorzunehmenden Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ausdrücklich bestätigt haben. Der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien auf gesetzliche Mitbestimmungsrechte sogar ausdrücklich hinweisen, spricht gegen die Annahme, sie hätten ohne ausdrückliche Regelung gesetzlich nicht vorgesehene Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats schaffen wollen.

(3) Auch aus Sinn und Zweck des § 3 Nr. II Entgelt-RTV folgt keine Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Die Vorschrift dient erkennbar dem Interesse der einzelnen Servicekräfte, bereits durch den jeweiligen Dienstplan zu erfahren, welches Tätigkeitsfeld oder welche Tätigkeitsfelder sie in den durch den Dienstplan geregelten Schichten zu übernehmen haben. Zugleich wird der Arbeitgeber gezwungen, sein Direktionsrecht bereits bei der Aufstellung des Dienstplans auszuüben. Die Arbeitnehmer sollen sich im Voraus auf das ihnen jeweils zugewiesene Tätigkeitsfeld einrichten können und, sofern nicht „unvorhergesehene dringende betriebliche Gründe“ vorliegen, nicht überraschend umgesetzt werden können. Diese Verpflichtung des Ar-



beitgebers liegt auch dann im Interesse der Arbeitnehmer, wenn der Betriebsrat bei der Festlegung der Tätigkeitsfelder kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat. Dementsprechend gilt sie ersichtlich auch in betriebsratslosen Betrieben.

(4) Gesichtspunkte, die demgegenüber eine andere Auslegung der tariflichen Regelung gebieten würden, sind nicht erkennbar.

Wißmann

Kreft

Linsenmaier

Giese

Büßenschütt

