

Aktenzeichen: 1 ABR 3/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 18. April 1989
- 1 ABR 3/88 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Beschluß vom 21. Mai 1987
- 2 BV 6/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 24. November 1987
- 2 TaBV 28/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Bildungsveranstaltung in der Gleitzeit

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3; ZPO § 256 Abs. 1; Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit vom 13. Juli 1984

Leitsatz:

Der Arbeitgeber verletzt eine Betriebsvereinbarung, durch die, ohne Ausnahmen zu regeln, die gleitende Arbeitszeit eingeführt worden ist, wenn er im dienstlichen Interesse liegende Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit, aber innerhalb der Gleitzeit, ohne Zustimmung des Betriebsrats ansetzt. Dies gilt auch, wenn den Arbeitnehmern das Erscheinen zu der Veranstaltung freigestellt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 3/88

Im Namen des Volkes!

2 Ta BV 28/87 Schleswig-Holstein

Verkündet am
18. April 1989

Beschluß

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

in dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 18. April 1989 durch den Präsidenten Professor



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Mager beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 24. November 1987 - 2 TaBV 28/87 - wird zurückgewiesen.

Zur Klarstellung wird der Tenor des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Ansetzung von im dienstlichen Interesse gelegenen Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit ohne Zustimmung des Betriebsrats gegen die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 verstößt.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt eine Bank mit mehreren Filialen, u.a. in Lübeck. Für den dortigen Betrieb ist ein Betriebsrat (Antragsteller) gebildet worden. Die Beteiligten streiten darüber, ob und inwieweit der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit, aber innerhalb der "Bandbreite" einer Gleitzeitregelung ohne Beteiligung des Betriebsrats ansetzen darf.

Im Betrieb Lübeck findet der Manteltarifvertrag (MTV) für das private Bankgewerbe in der ab 1. März 1986 geltenden Fassung Anwendung. Nach § 2 Ziffer 1 MTV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Nach § 4 Ziffer 1 MTV ist Mehrarbeit die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2) hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht entweder in der vor-



hergehenden oder in der darauffolgenden Woche durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird.

Der Arbeitgeber und der bei ihm errichtete Gesamtbetriebsrat haben am 4. September 1974 eine "Betriebsvereinbarung - Rahmenvereinbarung - über gleitende Arbeitszeit" geschlossen. Nach Nr. 1 dieser Betriebsvereinbarung hat die Einführung der gleitenden Arbeitszeit den Zweck, innerhalb der in dieser Vereinbarung festgelegten Zeiten dem einzelnen Arbeitnehmer die Bestimmung der von ihm zu leistenden Arbeitszeit entsprechend seinen persönlichen Bedürfnissen zu ermöglichen.

Nach Nr. 5 werden die in dieser Vereinbarung verwendeten Begriffe wie folgt festgelegt:

"a) Gleitende Arbeitszeit

Innerhalb bestimmter Zeitspannen (Gleitzeit) kann der Mitarbeiter Arbeitsbeginn und Arbeitsende selbst bestimmen. Er muß jedoch die Kernzeit (siehe 5 b) einhalten.

b) Kernzeit

Die Kernzeit umfaßt die Zeit zwischen spätestem Arbeitsbeginn und frühestem Arbeitsende.

c) Bandbreite

Die Bandbreite umfaßt die Zeit zwischen frühestem Arbeitsbeginn und spätestem Arbeitsende.

d) Sollzeit

Die Sollzeit ist die jeweils tariflich festgelegte normale Arbeitszeit, die innerhalb eines Abrechnungszeitraums zu leisten ist. Es bleibt der örtlichen Regelung vorbehalten, die Pausen zur Sollzeit hinzuzurechnen, wenn die technische Erfassung (Art des Gerätes) dies bedingt. Die entsprechende Sollzeit ist monatlich bekanntzugeben.



e) Abrechnungszeitraum

Als Abrechnungszeitraum gilt der laufende Monat.

f) Reguläre Arbeitszeit

Die reguläre Arbeitszeit ist die jeweils tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit, verteilt - je nach örtlichen Gegebenheiten - auf die einzelnen Wochentage."

Nach Nr. 7 werden die nach dem Tarifvertrag geltenden Bestimmungen über Mehrarbeit von dieser Vereinbarung nicht berührt.

Am 13. Juli 1984 haben Arbeitgeber und Betriebsrat die "Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleiche Arbeitszeit vom 4. September 1974" geschlossen. Nach Nr. 8 der Zusatzvereinbarung ist Mehrarbeit nach vorheriger Abstimmung zwischen der Filialleitung oder Innenleitung und dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Nach Nr. 9 werden für den Geltungsbereich der Zusatzvereinbarung folgende Zeiten vereinbart:

Gleitzeit: Montag, Dienstag, Freitag
7.00 Uhr bis 8.30 Uhr
15.30 Uhr bis 18.00 Uhr

Mittwoch
7.00 Uhr bis 8.30 Uhr
13.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Donnerstag
7.00 Uhr bis 8.30 Uhr
15.30 Uhr bis 18.45 Uhr

Kernzeit: Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag
8.30 Uhr bis 15.30 Uhr



Mittwoch
8.30 Uhr bis 13.00 Uhr

jeweils incl. 1/4 Stunde Frühstückspause.

Während der Arbeitszeit besteht zwischen 12.30 Uhr und 15.00 Uhr unter Berücksichtigung einer gesetzlich vorgesehenen halbstündigen Mittagspause die Möglichkeit, bis zu 2 Stunden zusätzliche Gleitzeit in Anspruch zu nehmen.

Die reguläre Arbeitszeit beträgt:

Montag, Dienstag, Freitag
7.45 Uhr bis 13.30 Uhr
14.15 Uhr bis 17.00 Uhr

Mittwoch
7.30 Uhr bis 13.30 Uhr

Donnerstag
7.45 Uhr bis 13.30 Uhr
14.15 Uhr bis 18.15 Uhr

jeweils incl. 1/4 Stunde Frühstückspause
(9.30 Uhr bis 9.45 Uhr).

Der Arbeitgeber führte am Mittwoch, dem 3. Dezember 1986, in der Zeit von 14.00 bis 16.00 Uhr für alle Kundenberater der Abteilung für Privatkundschaft der Filiale eine Informationsveranstaltung über das Thema "Marketing-Schwerpunkte 1986/1987" durch. Der Arbeitgeber hatte erklärt, die Teilnahme sei freiwillig.

Der Betriebsrat hat vorgetragen, der Arbeitgeber beabsichtige, derartige Veranstaltungen auch künftig außerhalb der "regulären Arbeitszeit" durchzuführen. Außerdem wolle der Arbeitgeber die Dienstagsgespräche zur Information der Kundenberater, die derzeit in der regulären Arbeitszeit von 7.45 Uhr bis 9.00 Uhr durchgeführt würden, außerhalb der "regulären Arbeitszeit" verlegen. Hinsichtlich der Ansetzung derartiger Veranstaltungen außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der Gleitzeit



stehe ihm ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG und der Zusatzvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. Juli 1984 zu. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Teilnahme der Kundenberater angeordnet, empfohlen oder "freiwillig" sei. Immer dann, wenn die Arbeitsleistung außerhalb der persönlichen Wünsche der Kundenberater erfolge, handle es sich um eine "Änderung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit" bzw. um eine "Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit". Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen sei tatsächlich nicht freiwillig. Die betroffenen Mitarbeiter würden die vermittelten Kenntnisse für ihre Arbeit benötigen. Nicht erscheinende Arbeitnehmer gerieten in einen Informationsrückstand. Wegen der Über-schaubarkeit des teilnehmenden Personenkreises könne die Geschäftsleitung jedesmal ohne Schwierigkeiten feststellen, wer anwesend sei und wer die Teilnahme nicht für notwendig halte. Am 3. Dezember 1986 habe der Geschäftsstellenleiter G ausdrücklich erklärt, daß diejenigen Arbeitnehmer, die nicht hätten kommen können, nunmehr ein Defizit hätten und naturgemäß nicht überall eingesetzt werden könnten.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß er mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter außerhalb der "regulären Arbeitszeit" i.S. der Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. Juli 1984, jedoch innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche anordnet, unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet wird oder auf freiwilliger Grundlage erfolgt.



Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Zur Begründung hat er vorgetragen, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe nicht hinsichtlich solcher Veranstaltungen, die innerhalb der Gleitzeit stattfinden, weil weder die Lage der Arbeitszeit verändert noch die betriebsübliche Arbeitszeit verlängert werde. Die Kundenberater hätten an der Veranstaltung vom 3. Dezember 1986 auch nicht teilnehmen müssen. Bei ausdrücklich erklärter Freiwilligkeit der Teilnahme komme ein Mitbestimmungsrecht nicht in Betracht. Wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an der Veranstaltung freistelle, könne es nicht entscheidend sein, welche Motive den einzelnen Arbeitnehmer zu einer Teilnahme bewegten.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. In zweiter Instanz hat der Betriebsrat seinen Antrag hinsichtlich des letzten Halbsatzes dahin verändert, daß es heißt: "... unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet oder Freiwilligkeit der Teilnahme behauptet wird". Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag teilweise stattgegeben. Es hat unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen festgestellt, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter außerhalb der "regulären Arbeitszeit" i.S. der Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. Juli 1984, jedoch innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche anordnet. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.



B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Es ist nicht hinreichend deutlich, ob das Landesarbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats als Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht, behandelt hat. Als diejenige Maßnahme, für die der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt, hat das Landesarbeitsgericht die Anordnung von Schulungs- und Informationsveranstaltungen durch den Arbeitgeber außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche i.S. der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 bezeichnet. Sodann hat das Landesarbeitsgericht geprüft, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gegeben ist.

Eine solche Auslegung des Antrags würde das Begehren des Betriebsrats nicht voll erfassen. Sie würde nicht berücksichtigen, daß die Beteiligten vorliegend im Ergebnis um die Auslegung der Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. Juli 1984 streiten. Diese Betriebsvereinbarung ist ausdrücklich in dem Antrag aufgeführt. Die Auslegung des Begehrens dahin, festzustellen, daß die Ansetzung von im dienstlichen Interesse liegenden Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit, aber



innerhalb der Gleitzeit ohne die Zustimmung des Betriebsrats gegen die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 verstößt, ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts geht es nicht um das Mitbestimmungsrecht bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Die Dauer der Arbeitszeit ist tariflich geregelt. Nach § 2 Abs. 1 MTV in der Fassung vom 1. März 1986 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Was Mehrarbeit ist und unter welchen Voraussetzungen sie geleistet werden darf und muß, entscheidet sich auch bei gleitender Arbeitszeit nach § 4 MTV (ebenso Bohn/Dutti/Kappes/Sauer, Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, Stand Oktober 1986, § 2 MTV Anm. 13). Im vorliegenden Fall ist zwischen den Beteiligten unstreitig, daß die Schulungszeiten auf die von den Mitarbeitern wöchentlich geschuldete Arbeitszeit angerechnet worden sind. Die betriebliche Arbeitszeit wird durch die Ansetzung der Schulungsveranstaltungen nicht verlängert. Der Antrag des Betriebsrats bezieht sich demgemäß auch auf entsprechende Anordnungen "im Rahmen der 40-Stunden-Woche". Es geht ihm um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und um die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bei der der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen hat.

b) Zum anderen wäre der Antrag festzustellen, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Anordnung von Schulungs- und Informationsveranstaltungen außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der



40-Stunden-Woche, unzulässig. Es ginge dann nämlich um das Begehen, ob eine bestimmte Angelegenheit bzw. Regelung vom gesetzlichen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gedeckt bzw. nicht gedeckt ist. Insoweit liegt aber bereits eine betriebliche Regelung der Angelegenheit vor.

Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 13. Oktober 1987 (- 1 ABR 10/86 - zur Veröffentlichung vorgesehen) für Anträge des Arbeitgebers auf Feststellung, daß dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit kein Mitbestimmungsrecht zusteht, ausgesprochen, für einen solchen Antrag fehle in aller Regel das Rechtsschutzinteresse, wenn die Angelegenheit durch einen Spruch der Einigungsstelle geregelt worden sei und dieser Spruch in seiner Wirksamkeit nicht umstritten sei und im Betrieb angewandt werde. Für eine Regelung der in ihrer Mitbestimmungspflichtigkeit zunächst umstrittenen Angelegenheit durch Betriebsvereinbarung kann nichts anderes gelten. Haben die Betriebspartner eine Angelegenheit durch Betriebsvereinbarung geregelt, so ist es für ihre Rechtsbeziehungen zueinander ohne Bedeutung, ob dem Betriebsrat in dieser Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht und ob gegebenenfalls die getroffene Regelung aufgrund seines Mitbestimmungsrechts auch über einen entsprechenden Spruch der Einigungsstelle hätte erzwingen können. Deshalb fehlt in einem solchen Falle auch für einen positiven Feststellungsantrag des Betriebsrats das Rechtsschutzinteresse (Beschuß des Senats vom 12. Januar 1988 - 1 ABR 54/86 - AP Nr. 8 zu § 81 ArbGG 1979, zu B III 1 der Gründe).



c) Dem Betriebsrat geht es jedoch nicht darum, sich Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, die er durch Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 ausgeübt hat, nochmals gerichtlich bestätigen zu lassen: Wie die Aufnahme der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 in den Antrag deutlich macht, geht es ihm um die Feststellung, daß der Arbeitgeber gegen diese Betriebsvereinbarung verstößt, wenn er Schulungs- und Informationsveranstaltungen außerhalb der "regulären Arbeitszeit", jedoch innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche anordnet, und daß er demgemäß entsprechende Anordnungen zu unterlassen hat. Der Betriebsrat hat sich dementsprechend ausdrücklich darauf berufen, sein Begehren ergebe sich unmittelbar aus der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984.

2.a) Die Feststellung, daß die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 den behaupteten Inhalt hat, beinhaltet gleichzeitig die Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne von § 256 ZPO, nämlich, daß der Arbeitgeber aus der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 dem Betriebsrat gegenüber verpflichtet ist, diese ihrem behaupteten Inhalt entsprechend durchzuführen. Für diese Feststellung ist das erforderliche Rechtsschutzinteresse gegeben (vgl. für ähnliche Anträge Beschlüsse des Senats vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191, 196 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972, zu B I 2 der Gründe und vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 34/87 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B I der Gründe). Die Beteiligten streiten darum, welchen Inhalt die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 hinsichtlich der im Antrag angegebenen Anordnungen des Arbeitgebers hat und wie demgemäß die Betriebsvereinbarung durchzuführen ist.



b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Frage, ob der Arbeitgeber durch die einseitige Anordnung von Schulungs- und Informationsveranstaltungen außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche gegen die Betriebsvereinbarung verstößt, anlässlich der Informationsveranstaltung vom 3. Dezember 1986 akut geworden. Der Betriebsrat hat weiter behauptet, der Arbeitgeber beabsichtigte oder erwäge, die Dienstgespräche zur Information der Kundenberater, die derzeit in der regulären Arbeitszeit stattfinden, außerhalb der regulären Arbeitszeit in die "Gleitspannen" zu verlegen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat dies der Arbeitgeber nicht bestritten. Ebenso hat er nicht bestritten, daß Ähnliches hinsichtlich der Informationsgespräche, die derzeit noch Dienstag vormittag stattfinden, geplant ist. Auf Befragen des Gerichts hat der Arbeitgeber ein Bedürfnis nach Klärung der Streitfrage nicht mehr ausdrücklich verneint. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber mit zulässigen Verfahrensrügen nicht angegriffen.

Die vom Betriebsrat begehrte Entscheidung ist auch geeignet, die Streitfrage zu klären. Allerdings muß der Antrag hinsichtlich der Informations- und Schulungsveranstaltungen mit Rücksicht darauf, daß in einem Betrieb aus mannigfaltigen Gründen solche Veranstaltungen stattfinden können, näher konkretisiert werden (vgl. für einen Antrag auf Unterrichtung über "Informations- und Bildungsveranstaltungen" nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG BAGE 42, 366, 369 ff. = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972, zu B II 2 bis 4 der Gründe). Der Betriebsrat will festgestellt haben, daß innerhalb der "Gleitspannen" Schulungs- und Informationsveranstaltungen der

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



Art, wie sie am 3. Dezember 1986 stattgefunden haben, vom Arbeitgeber nicht einseitig angesetzt werden dürfen. Dabei geht es zum einen um Schulungs- und Informationsveranstaltungen für als Kundenberater tätige Arbeitnehmer. Aus dem Anlaß des Streits und der Antragsbegründung ergibt sich zum anderen, daß der Betriebsrat sein Begehren auf solche Schulungs- und Informationsveranstaltungen beschränkt, für die ein dienstliches Interesse besteht.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist auch begründet.

1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser eine Betriebsvereinbarung entsprechend ihrem Regelungsinhalt im Betrieb anwendet. Umstritten ist lediglich, ob sich der Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung unmittelbar aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergibt oder ob er seinen Grund in der Betriebsvereinbarung selbst hat. Darauf kommt es hier jedoch nicht an. Jedenfalls kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung aller getroffenen Vereinbarungen verlangen, gleichgültig, ob diese Vereinbarungen eine Pflicht des Arbeitgebers begründen oder sie – wäre nur § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Anspruchsgrundlage – voraussetzen (vgl. dazu Beschluß vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191, 196 ff. = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe; Beschluß des Senats vom 13. Oktober 1987 – 1 ABR 51/86 – AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu B II 1 der Gründe; Beschluß vom 10. November 1987 – 1 ABR 55/86 – zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe). Dementsprechend besteht zwischen den Beteiligten kein Streit darüber, daß der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 durchzuführen hat.



2. Die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 hat den vom Betriebsrat angenommenen Inhalt.

a) Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit i.S. der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 anordnen, für die ein dienstliches Interesse besteht. Mit der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 haben Arbeitgeber und Betriebsrat die gleitende Arbeitszeit eingeführt und geregelt, wie sie durchgeführt werden soll. Diese Betriebsvereinbarung ist in Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geschlossen worden, wonach der Mitbestimmung unterliegt, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet. Bei der Durchführung der gleitenden Arbeitszeit kann der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in der Weise Gebrauch machen, daß er die Festlegung der Arbeitszeit im Einzelfall dem zu schützenden Arbeitnehmer selbst überläßt (vgl. Neumann, RdA 1971, 106, 107, unter II). Eine solche Regelung hinsichtlich der Arbeitszeit, die den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegenkommt, ist durch die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 getroffen worden. Nach Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 4. September 1974 hat die Einführung der gleitenden Arbeitszeit den Zweck, innerhalb der in dieser Vereinbarung festgelegten Zeiten dem einzelnen Arbeitnehmer die Bestimmung der von ihm zu leistenden Arbeitszeit entsprechend seinen persönlichen Bedürfnissen zu ermöglichen. Der Arbeitnehmer kann nach Nr. 5 a der



Rahmenvereinbarung innerhalb bestimmter Zeitspannen (Gleitzeit) Arbeitsbeginn und Arbeitsende selbst bestimmen. Ordnet der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen entsprechend einem betrieblichen Regelungsbedürfnis außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und während der Gleitspannen für die betroffenen Mitarbeiter an, besteht für diese die aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 in Verbindung mit der Rahmenvereinbarung eröffnete Möglichkeit der freien Entscheidung, entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen zu gleiten oder zu arbeiten, nicht.

b) Der Arbeitgeber hat aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 auch nicht das Recht, von der getroffenen Arbeitszeitregelung in Sonderfällen abzugehen. Eine entsprechende Regelung findet sich in der Betriebsvereinbarung nicht.

c) Der Arbeitgeber macht mit der Rechtsbeschwerde nach wie geltend, die "Anordnung" bzw. das "Angebot" zur Teilnahme an Informations- und Schulungsveranstaltungen in der Gleitzeit und außerhalb der "regulären Arbeitszeit" verstoße deshalb nicht gegen die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984, weil die Arbeitnehmer nicht aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung gehalten seien, diese Veranstaltungen zu besuchen. Der Umstand, daß die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung vom Arbeitgeber möglicherweise "gern gesehen" und deshalb, wie der Betriebsrat meine, ein "freiwilliger Zwang" ausgeübt werde, nehme dem Entschluß des einzelnen Arbeitnehmers, die Veranstaltung zu besuchen oder dies zu unterlassen, nicht die Qualifikation einer mitbestimmungsfreien Einzelfallregelung.



Diese Rüge kann keinen Erfolg haben.

aa) Ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung wäre dann nicht anzunehmen, wenn die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen kein dienstliches Bedürfnis berühren, sondern ausschließlich der Befriedigung eines außerdienstlichen Bildungsinteresses (Malkurs usw.) dienen würde. In diesem Falle könnten die betroffenen Arbeitnehmer frei von betrieblichen Rücksichtnahmen bestimmen, ob sie während der Gleitzeit arbeiten, nämlich an der Veranstaltung teilnehmen, oder aber gleiten wollen. Die Auslegung der Betriebsvereinbarung erfolgt damit mangels näherer Regelung nach der Abgrenzung zwischen mitbestimmungsfreier Einzelfallregelung und Mitbestimmungspflichtigkeit von Angelegenheiten, die einen kollektiven Tatbestand betreffen. Auch das Landesarbeitsgericht, das den Antrag des Betriebsrats unter dem rechtlichen Gesichtspunkt eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geprüft hat, hat unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Senats (vgl. zuletzt die Beschlüsse des Senats vom 11. November 1986 - 1 ABR 17/85 - AP Nr. 21 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit und vom 12. Januar 1988 - 1 ABR 54/86 - AP Nr. 8 zu § 81 ArbGG 1979, zu B II 2 b der Gründe) hinsichtlich der "Anordnung" von Schulungs- und Informationsveranstaltungen das Vorliegen eines kollektiven Tatbestands mit Recht grundsätzlich bejaht. Die Prüfung unter dem Gesichtspunkt eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist insoweit unschädlich. Auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG setzt einen kollektiven Tatbestand voraus (BAGE 41, 200, 209 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B III 2 der Gründe; LAC

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



Köln Beschluß vom 29. Februar 1988 - 6 TaBV 65/87 - und - 6/8 TaBV 66/87 - AiB 1988, 187). Wie bei § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wird dieser kollektive Tatbestand dadurch ausgewiesen, daß sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt.

bb) Nach dem vorliegenden Sachverhalt stellt sich mit der "Anordnung" von Informations- und Schulungsveranstaltungen für Kundenberater aus betrieblichem Anlaß eine solche Regelungsfrage, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt. Der Arbeitgeber hat im letzten Schriftsatz in der Beschwerdeinstanz selbst vorgetragen, daß Informations- und Schulungsveranstaltungen für Kundenberater während der Kernzeit oder der regulären Arbeitszeit nicht durchgeführt werden könnten. Die Filialleitung hätte sonst, wie auch vom Betriebsrat gefordert, mehrere Veranstaltungen über dasselbe Thema mit kleinerem Teilnehmerkreis durchführen müssen, "obwohl gerade diese Veranstaltungen von der Diskussion in einem größeren Teilnehmerkreis leben und auch ihren Erfolg bringen". Danach besteht nach dem eigenen Vorbringen des Arbeitgebers ein Regelungsproblem unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Arbeitnehmers. Besonders, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände veranlassen oder bestimmen die Anordnung von Schulungsveranstaltungen danach gerade nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend auch auf die Rechtsprechung des Senats hingewiesen, nach der der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats weder



dadurch ausschließen kann, daß er dem Regelungsbedürfnis entsprechend einzelvertragliche Vereinbarungen trifft, noch dadurch, daß er dem Regelungswunsch aller oder einzelner Arbeitnehmer nachkommt (BAGE 52, 160, 170 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B III 2 c der Gründe m.w.N.).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich bejaht, daß die einseitige Anordnung solcher Schulungs- und Informationsveranstaltungen, hinsichtlich derer sich eine Regelungsfrage stellt, gegen die Betriebsvereinbarung vom 13. Juli 1984 verstößt. Es hat dann weiter ausgeführt, im Einzelfall müsse überprüft werden, ob ein betriebliches Regelungsbedürfnis vorliege oder aber individuellen Besonderheiten der betroffenen Arbeitnehmer Rechnung getragen werde. Deshalb könne nicht, wie vom Betriebsrat beantragt, generell festgestellt werden, daß für Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter außerhalb der regulären Arbeitszeit auch "bei behaupteter Freiwilligkeit" ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb den Antrag des Betriebsrats hinsichtlich des letzten Halbsatzes ("unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet oder Freiwilligkeit der Teilnahme behauptet wird") abgewiesen.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht mit dieser Vorgehensweise nicht gegen § 308 ZPO verstoßen. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag nicht künstlich in einen Antrag betreffend eine "angeordnete Schulungsveranstaltung" und in einen solchen "unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet oder Freiwilligkeit der Teilnahme

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



behauptet wird" aufgespalten. Selbst wenn der Auffassung des Arbeitgebers gefolgt würde, das Beschwerdegericht habe den Antrag aufgespalten, würde es sich nicht um eine künstliche Trennung handeln, sondern der zuerkannte Teil wäre als Minus gegenüber dem gestellten Antrag aufzufassen.

In Wirklichkeit hat das Landesarbeitsgericht aber dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben. Der letzte Halbsatz, hinsichtlich dessen das Beschwerdegericht den Antrag abgewiesen hat, ist nur Teil der Antragsbegründung. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich darauf abgestellt, daß es bei der Schulungs- und Informationsveranstaltung im Hinblick auf die Mitbestimmungspflichtigkeit nicht auf die Freiwilligkeit der Teilnahme ankomme, wenn diese Veranstaltungen betrieblichen Bedürfnissen dienten. Dementsprechend ist mit der "Anordnung" von Informations- und Schulungsveranstaltungen, wie auch vom Betriebsrat in der Beschwerdeinstanz geltend gemacht, die "Ansetzung" derartiger Veranstaltungen durch den Arbeitgeber gemeint. Der Tenor des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts war also dahingehend auszulegen, daß die Ansetzung der Informations- und Bildungsveranstaltungen nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen darf, wenn diese - auch bei "freiwilliger" Teilnahme - in dienstlichem Interesse liegen. Dementsprechend war der Beschluß des Landesarbeitsgerichts durch Ergänzung des Tenors klarzustellen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

K. H. Janzen

Mager



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](#)