

Aktenzeichen: 1 ABR 30/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 18. August 1987
- 1 ABR 30/86 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Beschluß vom 4. Juli 1985
- 1 BV 31/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 4. Februar 1986
- 6 Ta BV 7/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Tarifverträge über differenzierte Arbeitszeiten

Gesetz: BetrVG § 77 Abs. 3 Satz 2, § 75 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 76 Abs. 1 Satz 1, § 76 Abs. 5 Satz 3 und 4, Abs. 8, § 77 Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2, § 88, § 117 Abs. 2 Satz 1; GG Art. 9 Abs. 3; BGB § 317 Abs. 1; TVG § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 1 und 2, § 4 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1; BPersVG § 75 Abs. 3 Nr. 1; ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1; ZPO § 256 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 § 2

Leitsätze:

1. Im Bereich der niedersächsischen Metallindustrie kann die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Betriebe, Gruppen von Arbeitnehmern oder einzelne Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien haben ergänzende Betriebsvereinbarungen mit diesem Gegenstand ausdrücklich zugelassen (§ 77 Abs 3 Satz 2 BetrVG).

1.1 Zur Regelung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer sind in erster Linie die Tarifvertragsparteien berufen. Sie können die Bestimmung jedenfalls im Rahmen weiterer Vorgaben Arbeitgeber und Betriebsrat überlassen.

1.2 Betriebsvereinbarungen über die Dauer der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer gelten unmittelbar und zwingend für alle in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmer des Betriebs. Günstigere Regelungen in einzelnen Arbeitsverträgen gelten weiter.

1.3 Die negative Koalitionsfreiheit der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer des Betriebs wird durch den Abschluß von

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Betriebsvereinbarungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht verletzt.

2.1 Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs 1 BetrVG nicht mitzubestimmen über die Dauer der von den Arbeitnehmern geschuldeten Arbeitszeit. Weder Arbeitgeber noch Betriebsrat können kraft Gesetzes einen Spruch der Einigungsstelle herbeiführen, der die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

2.2 Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß der Spruch einer Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt. Eine solche Bestimmung ist eine betriebsverfassungsrechtliche Norm im Sinne von § 1 Abs 1 TVG.

2.3 Durch Tarifvertrag kann weiter bestimmt werden, daß eine tarifliche Schlichtungsstelle an die Stelle der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Einigungsstelle tritt (§ 76 Abs 8 BetrVG).

3. Betriebsvereinbarungen über die Lage der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind nach § 87 Abs 1 Nr 2 BetrVG zulässig. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, entscheidet die Einigungsstelle (oder die an ihre Stelle tretende tarifliche Schlichtungsstelle) verbindlich. Sie hat dabei tarifliche Vorgaben zu beachten (§ 87 Abs 1 Eingangssatz BetrVG).

3.1 Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 läßt Betriebsnutzungszeiten von 40 Stunden je Woche zu. Die Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit der Arbeitnehmer kann durch freie Tage ausgeglichen werden (Freischichtenmodell). Dabei braucht diese Differenz nicht innerhalb von zwei Monaten ausgeglichen zu werden.

3.2 Die Regelung, wonach zunächst die Arbeitnehmer, die das freiwillig wollen, und dann die ältesten Arbeitnehmer des Betriebs verkürzt (37 Stunden je Woche) arbeiten sollen, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 30/86

6 Ta BV 7/85 Niedersachsen

Verkündet am
18. August 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 18. August 1987 durch den
Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither
und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Breier und
Paschen 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 Nie-
dersachsen vom 4. Februar 1986 - 6 Ta BV
7/85 - wird zurückgewiesen.

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

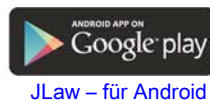
G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat (Antragsteller) streiten um die Wirksamkeit des Spruchs einer tariflichen Schlichtungsstelle vom 26. März 1985. Diese Schlichtungsstelle wurde gemäß § 2 Nr. 4, § 25 Abschnitt I Nr. 4 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer und den entsprechenden Bestimmungen im Manteltarifvertrag für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie (ausschließlich nordwestliches Niedersachsen und Osnabrück) vom 18. Juli 1984 (MTV) gebildet, weil sich Arbeitgeber (Antragsgegner) und Betriebsrat (Antragsteller) nicht auf eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der neuen tarifvertraglichen Arbeitszeitregelung in der Metallindustrie im Betrieb des Arbeitgebers einigen konnten.

Der Arbeitgeber betrieb ein Unternehmen der Metallindustrie mit ca. 160 Arbeitnehmern. Er war tarifgebunden. Die maßgebenden tariflichen Bestimmungen (§ 2, § 14 Abschnitt VI Nr. 9 und § 25 Abschnitt I Nr. 4 MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer - die



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



Bestimmungen des MTV für die Angestellten stimmen damit wörtlich überein -) lauteten:

"§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden.

Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden im Durchschnitt der vollzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten ergibt, durch Betriebsvereinbarung geregelt. ... Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte zwischen 37 und 40 Stunden.

Die Spanne zwischen 37 und 40 Stunden soll angemessen ausgefüllt werden, dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

.....

- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Diese wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von 2 Monaten erreicht werden.

.....

- (3) Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Be-



triebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

- (4) Kommt eine nach Ziff. (1) bis (3) erforderliche Einigung mit dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 25 I Ziff. (4).

§ 25 Beilegung von Streitigkeiten

.....

I. Einzelstreitigkeiten

.....

- (4) Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Arbeitszeitregelungen (§ 2 MTV) und des § 87 Abs. I Ziff. 10 und 11 BetrVG tritt an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 14 VI Ziff. (9)).

§ 14 Abschnitt VI Nr. 9

Die Schlichtungsstelle besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden.

.....

Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluß, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG; er ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat."

Als Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht über die Umsetzung dieser neuen tariflichen Arbeitszeitvorschriften im Betrieb des Arbeitgebers einigen konnten, beschloß die daraufhin angeru-



fene tarifliche Schlichtungsstelle am 26. März 1985 eine "Betriebsvereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit" gemäß den Tarifverträgen für die niedersächsische Metallindustrie. Dieser Beschluß lautete:

"I.

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit für alle o.g. Arbeitnehmer wie folgt festgelegt:

1. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die Mitarbeiter 38,5 Stunden wöchentlich.
2. Für die Mitarbeiter der Gruppe A (Anlage 1) beträgt sie allerdings 40 Stunden.
3. Für die Mitarbeiter der Gruppe B (Anlage 2) beträgt sie allerdings 37 Stunden.

II.

1. Die wöchentliche betriebliche Nutzungszeit von 40 Stunden sowie die geltenden betrieblichen Arbeitszeiten und Pausen gemäß Betriebsvereinbarung vom 14.02. 1983 werden beibehalten.
2. Entsteht eine Differenz zwischen der vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit, so wird diese Differenz für freie Tage verwendet. Hierbei werden diese entstehenden Freischichten verwendet für:
 - a) Brückentage und Zeiten zwischen Weihnachten und Neujahr, an denen generell auch weiterhin von allen Arbeitnehmern nicht gearbeitet wird (kollektive Regelung).
 - b) Individuelle Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse.
 - c) Ausgleich von Kapazitätsschwankun-



gen und Beheben von Störungen im Betriebsablauf (kollektive oder individuelle Regelung).

Die vollen Freischichten müssen für ein Kalenderjahr bis zum 31.01. des Folgejahres gewährt und genommen werden. Bruchteile von freien Tagen werden übertragen.

3. Die Vergütung erfolgt entsprechend der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Bezahlung der Differenz zwischen individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit und betrieblicher wöchentlicher Nutzungszeit wird angespart und bei Inanspruchnahme der Freischichten ausgezahlt. Einzelheiten regeln die betrieblichen Parteien."

In der unter I Nr. 2 erwähnten Anlage 1 sind 23 Arbeitsplätze aufgeführt. Die unter I Nr. 3 des Spruchs genannte Anlage 2 hat folgenden Inhalt:

"Anlage 2

Gruppe B (= 37 Stunden wöchentlich)

Die Festlegung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 37 Wochenstunden gilt zur Zeit für 23 Mitarbeiter, die nicht zu denen gehören, die nach Liste A 40 Wochenstunden aufweisen, wie folgt:

1. Mitarbeiter, die freiwillig von der Regelung, auf 37 Wochenstunden zu gehen, Gebrauch machen,
2. im übrigen für ältere Mitarbeiter, beginnend mit dem ältesten Mitarbeiter."

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dieser Spruch sei unwirksam. Er verstoße gegen gesetzliche Bestimmungen, gegen tarifliche Regelungen, auch die Grenzen des Ermessens seien überschritten. Die Regelung, wonach in erster Linie diejenigen



Arbeitnehmer 37 Wochenstunden arbeiten sollen, die freiwillig davon Gebrauch machen, sei unzulässig, weil die Schlichtungsstelle die Regelungsbefugnis unzulässigerweise an den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer zurückgegeben habe. Die weitere Regelung, wonach ergänzend die ältesten Arbeitnehmer gezwungen würden, nur 37 Wochenstunden zu arbeiten, verstoße gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Die in Abschnitt II Nr. 2 des Spruchs vorgesehene Möglichkeit, volle Freischichten, die im Kalenderjahr angefallen seien, bis zum 31. Januar des Folgejahres zu gewähren und zu nehmen, verstoße gegen § 2 Nr. 3 MTV. Nach dieser Tarifbestimmung müsse der Zeitausgleich, der durch Freischichten erfolge, im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden. Schließlich fehle der Schlichtungsstelle die Kompetenz zur Regelung von Lohnfragen (Abschnitt II 3 des Spruchs).

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die durch den Spruch der Einigungsstelle erfolgte Betriebsvereinbarung über die Regelung der wöchentlichen Arbeitszeiten vom 26. März 1985 unwirksam ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, diesen Antrag zurückzuweisen. Er hält den Spruch der Schlichtungsstelle für wirksam. Die "Freiwilligkeitsregelung" und die "Ältestenregelung" seien aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, sie seien auch sachgerecht. Für den Zeitausgleich in Form von freien Tagen sehe der Tarifvertrag keine zeitliche Grenze vor.



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



Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert, es hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde will der Betriebsrat erreichen, daß die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt wird.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Der Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle ist wirksam. Er verstößt weder gegen gesetzliche Bestimmungen noch gegen tarifvertragliche Regelungen und überschreitet nicht die der tariflichen Schlichtungsstelle eingeräumten Grenzen des Ermessens.

I. Gegen eine Sachentscheidung bestehen keine verfahrensrechtlichen Bedenken. Über den Antrag des Betriebsrats ist im Beschlußverfahren zu entscheiden. Die Feststellung, ob der Spruch einer Einigungsstelle oder der Spruch einer an die Stelle der Einigungsstelle tretenden tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8 BetrVG) wirksam ist, ist eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. In diesem Beschlußverfahren ist auch zu entscheiden, ob und mit welchem Inhalt ein Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle ergehen durfte.

An der Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs hat der Betriebsrat ein berechtigtes Interesse im Sinne von § 256 Abs. 1



ZPO. Diese Bestimmung ist auf das Beschlußverfahren entsprechend anzuwenden. Wäre der Spruch ganz oder teilweise unwirksam, müßten Arbeitgeber und Betriebsrat über die Umsetzung des Tarifvertrags neu verhandeln. Der Betriebsrat wäre nicht an den Spruch gebunden. Der Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle könnte nicht die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen.

II. Die Dauer der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und ihre zeitliche Lage konnten durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

1. Regelungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit sind Regelungen über wesentliche Arbeitsbedingungen. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit beeinflusst unmittelbar die Höhe des Entgelts, das ein Arbeitnehmer durch seine Arbeitsleistung erzielen kann. Die Dauer der Arbeitszeit und die Höhe des Lohns wurden deshalb bisher überall dort, wo Gewerkschaften Tarifverträge abschließen konnten, durch Tarifvertrag geregelt. Durch diese Regelungen wurde tarifgebundenen Arbeitnehmern ein angemessenes Einkommen gesichert. Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen (§ 4 Abs. 1 TVG). Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten (§ 4 Abs. 3 TVG).

Mit den neuen tariflichen Arbeitszeitbestimmungen sind die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tarifvertragsparteien der Metallindustrie neue Wege gegangen. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines tarifgebundenen Arbeitnehmers läßt sich nicht mehr in allen Fällen unmittelbar dem Tarifvertrag selbst entnehmen. Nach § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ob sie geregelt werden muß, und ob bei fehlender Regelung die individuelle wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden beträgt, ist hier nicht zu entscheiden.

2. Zur Regelung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer sind neben den Tarifvertragsparteien auch Arbeitgeber und Betriebsrat berechtigt. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen können Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Das folgt aus § 77 Abs. 3 BetrVG und aus § 88 BetrVG. Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Insoweit enthält § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einschränkende Voraussetzungen für die Regelungsbefugnis von Arbeitgeber und Betriebsrat. Andererseits sind nach dieser Bestimmung Betriebsvereinbarungen über sonstige Arbeitsbedingungen immer dann zulässig, wenn diese Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden. Mit diesem Inhalt schützt § 77 Abs. 3 BetrVG die Tarifautonomie. Die Befugnis der Tarifvertragsparteien zur Regelung von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen soll nicht dadurch ausgehöhlt werden, daß Arbeitgeber und Betriebsrat er-

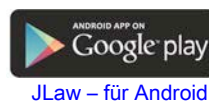


gänzende oder abweichende Regelungen vereinbaren. Verzichten die Tarifvertragsparteien jedoch auf eine eigene Regelung der Arbeitsbedingungen mit der Folge, daß diese auch nicht mehr als üblich angesehen werden können, braucht ihre Tarifautonomie nicht mehr geschützt zu werden. Dasselbe gilt, wenn die Tarifverträge ausdrücklich den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen zulassen (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Danach schließt diese Bestimmung Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen nur unter bestimmten Voraussetzungen aus. Soweit diese einschränkenden Voraussetzungen nicht vorliegen, sind Betriebsvereinbarungen mit diesem Regelungsgegenstand daher zulässig. Das erscheint auch aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer sinnvoll. Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen gelten nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend. Günstigere vertragliche Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben jedoch unberührt. Im Verhältnis von vertraglichen Vereinbarungen zur Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip (vgl. BAG Großer Senat, Beschluß vom 16. September 1986 - GS 1/82 -, zu C II 3 b der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Damit sichert auch eine Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern des Betriebs einen Mindeststandard an materiellen Arbeitsbedingungen. Da diese Betriebsvereinbarungen in der Regel nur als freiwillige Betriebsvereinbarungen zustande kommen, wird der Betriebsrat sie nur abschließen, wenn er sie für angemessen hält.

§ 88 BetrVG bestätigt dieses Verständnis des § 77 Abs. 3 BetrVG. Nach dieser Bestimmung können die im einzelnen aufge-



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



fürten Gegenstände durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Aufzählung ist jedoch nicht abschließend. Das Gesetz führt die ausdrücklich genannten Gegenstände nur beispielhaft auf; sie können "insbesondere" geregelt werden. Weitere Einschränkungen beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen bestehen nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht.

3. Eine Betriebsvereinbarung über die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verstößt im Bereich der niedersächsischen Metallindustrie nicht gegen den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG. Der Manteltarifvertrag hat ausdrücklich den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen über die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugelassen (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

a) Der Tarifvertrag will ergänzende Betriebsvereinbarungen über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zulassen. Er bestimmt ausdrücklich, daß die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb "durch Betriebsvereinbarung" geregelt wird. Unter Betriebsvereinbarung ist die Betriebsvereinbarung im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG gemeint. Zwar wurde in der Literatur die Frage diskutiert, ob es sich bei dieser tarifvertraglichen Regelung um eine Bestimmungsklausel handele, durch die einem Dritten die Konkretisierung tariflicher Bestimmungen überlassen werden kann (vgl. Hanau, NZA 1985, 73, 76 f.; Buchner, DB 1985, 913, 922 f.; ders., NZA 1986, 377, 379). Wäre die tarifliche Bestimmung so zu verstehen, wären Arbeitgeber und Be-



etriebsrat Dritte im Sinne von § 317 Abs. 1 BGB; dann läge nur dem äußeren Anschein nach eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Betriebsverfassungsrechts vor. Tatsächlich könnte die normative Wirkung nur von der tariflichen Norm ausgehen. Sie könnte auch nur tarifgebundene Arbeitsverhältnisse erfassen (vgl. BAG Urteil vom 28. November 1984 - 5 AZR 195/83 - AP Nr. 2 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht; Hanau, aaO, S. 76; Buchner, NZA 1986, 377, 379). Die vom Tarifvertrag nicht erfaßten Arbeitsverhältnisse müßten bei diesem Verständnis außerhalb der Regelungen und Berechnungsschemen bleiben.

Ein solches Verständnis der Norm wird dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht gerecht. Wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff verwenden, der im Gesetz selbst eindeutig in Voraussetzungen und Folgen beschrieben wird, ist anzunehmen, daß sie in ihrem Tarifvertrag, in dem sie denselben Begriff verwenden, auch diese gesetzlich geregelte Institution meinen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB; zuletzt Urteil vom 1. April 1987 - 4 AZR 397/86 -, mit weiteren Nachweisen, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dies wird bestätigt durch die Regelung in § 25 Abschnitt I Nr. 4 MTV. Nach dieser Bestimmung tritt bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Arbeitszeitregelungen (§ 2 MTV) die tarifliche Schlichtungsstelle an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG. Die Tarifvertragsparteien gingen mithin davon aus, daß in den Fällen, in denen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zustande kommen, der Konflikt durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Spruch der Einigungsstelle oder - wie hier - durch Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle, die an die Stelle dieser Einigungsstelle tritt, gelöst werden soll. Die Regelung darüber, was geschehen soll, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht in Form einer Betriebsvereinbarung einigen, ist die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Konfliktlösung. Sie läßt nur den Rückschluß zu, daß es sich bei der in § 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV erwähnten Betriebsvereinbarung um eine solche im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne handeln soll.

b) Die Bestimmung des Tarifvertrags, wonach die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die Vollbeschäftigten des Betriebs durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann (§ 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV), ist wirksam. Die Tarifvertragsparteien brauchten die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht selbst festzulegen, sie konnten dies Arbeitgeber und Betriebsrat übertragen. Eine solche Bestimmung ist mit Gesetz und Verfassung vereinbar.

Die bisher mit der Beurteilung dieser tariflichen Bestimmung befaßten Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte haben - bis auf eine Ausnahme (Arbeitsgericht Solingen, NZA 1986, 102) - die Rechtswirksamkeit dieser tariflichen Regelung bejaht (vgl. den Überblick über die Rechtsprechung bei Brunz, NZA 1986, Beilage 2, S. 4 f.). Allerdings ist das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Fall von einer tariflichen Bestimmungsklausel ausgegangen; es will in der Betriebsvereinbarung die Bestimmung des Tarifinhalts durch Dritte sehen. Dabei hat es übersehen, daß eine solche



Bestimmungsklausel auch Folgen für das materielle Recht und für das Verfahrensrecht hätte, die das Landesarbeitsgericht selbst nicht gezogen hat. Dagegen haben Teile der Literatur die Rechtswirksamkeit dieses Vertrags, was die Festlegung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte betrifft, mit unterschiedlicher Begründung in Frage gestellt. Löwisch (DB 1984, 2457 und NZA 1985, 170) und Schüren (RdA 1985, 22) haben geltend gemacht, § 77 Abs. 3 BetrVG stehe Betriebsvereinbarungen entgegen, die die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Vorgaben auch mit Wirkung gegenüber nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern festlegen. Eine Transformation der Tarifverträge auf die Betriebs-ebene sei nur möglich bei arbeitsvertraglicher Übernahme der tariflichen Regelung oder bei Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags. Richardi (NZA 1984, 387 und NZA 1985, 172) und von Hoyningen-Huene (NZA 1985, 9 und NZA 1985, 169) meinen, der Tarifvertrag überschreite insoweit die Tarifautonomie. Auch wenn ein Tarifvertrag betriebsverfassungsrechtliche Normen enthalten könne (§ 1 und § 3 Abs. 2 TVG) dürfe das nicht zur Folge haben, daß die Tarifvertragsparteien ihre durch das Prinzip der mitgliedschaftlich gebundenen Tarifautonomie festgelegten Legitimationsgrenzen überschritten. Die Festlegung unterschiedlicher individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeiten verstoße zudem gegen § 75 BetrVG. Dagegen halten Linnenkohl/Rauschenberg (BB 1984, 2197), Küttner/Schlüpers-Oehmen/Rebel (DB 1985, 172) und Buchner (DB 1985, 913 und NZA 1986, 377) diese Tarifverträge für wirksam. Durch den Tarifvertrag werde nur die Sperrwirkung der Tarifverträge zurückverlegt. Betriebsvereinbarungen er-



streckten sich ohnehin immer auf alle Arbeitnehmer des Betriebs, unabhängig davon, ob sie tarifgebunden sind oder nicht (vgl. Hanau, NZA 1985, 73).

Der Senat hält die Bedenken gegen die Wirksamkeit dieser tariflichen Regelung nicht für begründet. Die tarifliche Regelung steht vielmehr im Einklang mit § 77 Abs. 3 BetrVG und mit Art. 9 Abs. 3 GG.

Nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG können Arbeitsbedingungen - also auch Regelungen über die geschuldete wöchentliche Arbeitszeit - Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Das ist im vorliegenden Fall geschehen. Die Tarifvertragsparteien haben ausdrücklich die Sperrwirkung, die sich aus § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ergeben würde, aufgehoben. Bei den Betriebsvereinbarungen, die sie ausdrücklich zugelassen haben, handelt es sich auch um ergänzende Betriebsvereinbarungen. Dabei kann offenbleiben, ob § 2 Nr. 1 Abs. 1 MTV, wonach die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen 38,5 Stunden beträgt, eine Inhaltsnorm ist, die - wenn keine ergänzende Betriebsvereinbarung zustande kommt - unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen gilt (§ 4 Abs. 1 TVG), oder ob nur in einer betrieblichen Norm (§ 1 Abs. 1 und § 3 Abs. 2 TVG) das Gesamtvolumen der im Betrieb zu erbringenden Arbeitszeit festgelegt wird. Im einen wie im anderen Falle haben die Betriebsvereinbarungen ergänzenden Charakter. Sie haben die Vorgaben zu beachten, die die Tarifvertragsparteien für die



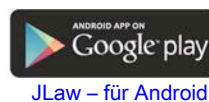
Festlegung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aufgestellt haben.

Mit der Öffnung für ergänzende Betriebsvereinbarungen wird der Geltungsbereich des Tarifvertrags nicht in unzulässiger Weise erweitert. Tarifnormen, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten zwar unmittelbar und zwingend nur für die beiderseits Tarifgebundenen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Bei Betriebsvereinbarungen ist das anders. Sie gelten unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer des Betriebs, die von ihrem Geltungsbereich erfaßt werden sollen (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Diese Wirkung tritt unabhängig davon ein, ob die Arbeitnehmer tarifgebunden sind oder nicht. Das gilt auch dann, wenn die Betriebsvereinbarung in ihrer Wirksamkeit davon abhängt, daß ein Tarifvertrag sie ausdrücklich zuläßt.

Mit dieser Zulassung ergänzender Betriebsvereinbarungen haben die Tarifvertragsparteien auch nicht die Grundsätze der Tarifautonomie verletzt. Die Tarifvertragsparteien bestimmen nach wie vor darüber, ob und in welchem Umfang sie ergänzende Betriebsvereinbarungen zu ihren tariflichen Regelungen zulassen (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Sie entscheiden darüber, in welchem Umfange sie auf die normative Wirkung, die von einem Tarifvertrag ausgeht, verzichten. Sie können materielle Arbeitsbedingungen schaffen und abweichende Betriebsvereinbarungen zulassen. Sie können aber auch betriebliche Normen schaffen, damit diese durch Betriebsvereinbarung ausgefüllt werden. Es mag Fälle geben, in denen Tarifvertragsparteien die einem Tarifvertrag immanenten



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



Grenzen der Regelungsbefugnis durch Verzicht auf inhaltliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses überschreiten. Werden materielle Arbeitsbedingungen in größerem Umfang nicht durch den Tarifvertrag selbst geregelt, wird die Regelungsbefugnis vielmehr auf die Parteien eines Betriebs verlagert, ist dies mit erheblichen Gefahren für die Tarifautonomie verbunden (vgl. Kissel, NZA 1986, 73, 77 ff.). Über die möglichen rechtlichen Grenzen braucht der Senat im vorliegenden Fall nicht zu entscheiden. Sie sind unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt überschritten. Die Tarifvertragsparteien haben im vorliegenden Fall die Fragen der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit so eingehend geregelt, daß Arbeitgeber und Betriebsrat nur ein relativ geringer Spielraum bei der Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche verblieben ist. Zwar können insoweit auch unterschiedliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten für Vollbeschäftigte festgesetzt werden. Dies ist jedoch nur in einem Rahmen zwischen 37 und 40 Stunden möglich.

Der Tarifvertrag verletzt auch nicht die negative Koalitionsfreiheit derjenigen Arbeitnehmer, die keiner tarifvertrags-schließenden Gewerkschaft angehören, deren Arbeitszeit dennoch durch Betriebsvereinbarung entsprechend den Vorgaben des Mantel-tarifvertrags festgesetzt wird. Die Rechtsstellung dieser Arbeitnehmer wird durch den Tarifvertrag nicht verschlechtert. Der Tarifvertrag läßt nur Betriebsvereinbarungen zu. Die Arbeitnehmer werden nicht von den Normen des Tarifvertrags erfaßt. Der Inhalt ihrer Arbeitsverhältnisse wird nur durch die Betriebsvereinbarung gestaltet, die wie jede Betriebsvereinbarung unmittelbar und



zwingend gilt (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Arbeitgeber und Betriebsrat haben insoweit von einer Regelungsbefugnis Gebrauch gemacht, die, falls die Tarifvertragsparteien dies zulassen, kraft Gesetzes besteht. Das schließt im übrigen auch keinesfalls günstigere Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern aus. Soweit materielle Arbeitsbedingungen in Betriebsvereinbarungen geregelt sind, gehen günstigere einzelvertragliche Abmachungen vor (vgl. BAG Großer Senat, Beschluß vom 16. September 1986 - GS 1/82 -, zu C II 2 und 3 der Gründe).

Die Parteien des Tarifvertrags konnten danach ergänzende Betriebsvereinbarungen über die Festlegung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zulassen.

4. Betriebsvereinbarungen sind weiter zulässig, soweit der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann in Form einer Betriebsvereinbarung ausgeübt werden (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 27 mit weiteren Nachweisen). Die Betriebsvereinbarung hat den Vorzug, daß ihre Regelungen wie eine Rechtsnorm auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebs einwirken und deren Inhalt näher bestimmen.



Betriebsvereinbarungen, die über eine Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 BetrVG zustande kommen, müssen tarifliche Regelungen beachten. Tarifliche Regelungen in diesen Angelegenheiten begrenzen den Handlungsspielraum für Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Betriebsrat hat nur mitzubestimmen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG). Im vorliegenden Fall enthält der Tarifvertrag weitere Einzelheiten über die Lage der Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Diese Vorgaben sind für Arbeitgeber und Betriebsrat bindend. Sie dürfen sich durch Betriebsvereinbarung nicht über die tariflichen Regelungen hinwegsetzen. Geschieht das doch, ist die Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen tarifliche Regelungen unwirksam und damit nichtig.

III. Durch Tarifvertrag konnte weiter bestimmt werden, daß der Spruch einer Einigungsstelle oder der an ihre Stelle tretenden tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8 BetrVG) die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

1. Das gilt zunächst für alle Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen hat, also für die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Insoweit bestimmt schon § 87 Abs. 2 BetrVG, daß die Einigungsstelle entscheidet, wenn eine Einigung über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht zustande kommt. Der Spruch der Einigungsstelle



ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). In diesem Punkt beschränkt sich die tarifliche Regelung auf eine Bestimmung, wonach an die Stelle der Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle treten soll (§ 76 Abs. 8 BetrVG).

2. Anders ist die Rechtslage bei der Bestimmung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Diese Bestimmung betrifft nicht die Lage der Arbeitszeit, sondern ihre Dauer. Über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat der Betriebsrat kraft Gesetzes nicht mitzubestimmen. Ein solches Mitbestimmungsrecht ergibt sich insbesondere nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Diese Angelegenheit betrifft nicht die Bestimmung der Dauer der von den Arbeitnehmern geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit.

a) Der Senat hat bisher offengelassen, ob der Betriebsrat auch über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit mitzubestimmen hat (vgl. Beschluß vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 69/85 -, zu B II 2 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Nach Auffassung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach der praktisch gleichlautenden Vorschrift des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG nicht auf die Dauer der Arbeitszeit (vgl. BAG Urteil vom 26. Juni 1985 - 4 AZR 585/83 - AP Nr. 4 zu § 9 TVAL II). Der Vierte Senat des



Bundesarbeitsgerichts ist insoweit dem Bundesverwaltungsgericht gefolgt (vgl. BVerwGE 37, 173 = AP Nr. 8 zu § 67 PersVG). Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts, der ebenfalls über die Reichweite des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG zu entscheiden hatte, hat beiläufig die Auffassung vertreten, diese Bestimmung schließe ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ebenso aus wie § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit (Urteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 358/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Die Auffassungen in der Literatur sind geteilt. Die überwiegende Auffassung verneint ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. die Übersicht zum Meinungsstand bei Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 44; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 205, 236, 239).

b) Der Senat folgt der seitherigen Rechtsprechung und der überwiegenden Auffassung in der Literatur. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Gegen ein solches Verständnis dieser Norm sprechen Wortlaut, systematischer Zusammenhang und Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift (vgl. die eingehende Untersuchung bei Wiedemann/Moll, Anm. zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 1977 - 1 AZR 452/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Der Wortlaut enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß zur mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit auch die Dauer der geschuldeten wöchentlichen Ar-



beitszeit gehört. Sie wird insbesondere nicht notwendigerweise von den in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geregelten Angelegenheiten umfaßt. Die Frage, wie lange Arbeitnehmer je Woche zu arbeiten haben, ist weder denknotwendig noch sachlich zwingend mit der Verteilung dieser Arbeitszeit auf Arbeitstage und Wochentage verknüpft (vgl. Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 85; a.A. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 44 a). Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit muß zunächst ermittelt werden. Dann kann sie – unter Mitbestimmung des Betriebsrats – auf den Arbeitstag und auf die einzelnen Wochentage verteilt werden. Die weitere Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat über eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, spricht ebenfalls für die hier vertretene Auffassung. Diese Bestimmung betrifft zwar die Mitbestimmung über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Sie räumt aber ein Mitbestimmungsrecht nur für den Sonderfall der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung dieser Arbeitszeit ein. Daraus folgt, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat, wenn die Wochenarbeitszeit allgemein und generell, also nicht nur vorübergehend geregelt werden soll. Kraft Gesetzes kann mithin ein Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat nur ersetzen, wenn es um eine vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der im übrigen vorgegebenen Dauer der geschuldeten Arbeitszeit geht. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann es zu einer betrieblichen Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit deshalb nur kommen, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen und eine Betriebsvereinbarung hierüber abschließen (wobei der



Tarifvorrang nach § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten ist).

Hier setzt der Manteltarifvertrag vom 18. Juli 1984 ein. Nach § 25 Abschnitt I Nr. 4 MTV entscheidet in diesen Fällen die Einigungsstelle. Auch in dieser Angelegenheit soll nach dem Tarifvertrag der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen. Darüber hinaus soll an die Stelle der Einigungsstelle des Betriebsverfassungsgesetzes die tarifliche Schlichtungsstelle treten.

Diese Bestimmung des Tarifvertrags ist rechtswirksam. Das gilt zunächst für die Bestimmung, daß die Einigungsstelle entscheidet, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte einigen. Die Frage, ob ein Tarifvertrag eine solche Regelung enthalten kann, hat der Senat noch nicht entschieden. Im Schrifttum wird diese Frage unter der Bezeichnung "Erweiterung der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag" kontrovers diskutiert (vgl. zum Meinungsstand: Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 1 Rz 122 ff.; Beuthien, ZfA 1986, 131; Hanau, NZA 1985, 73, 75; von Hoyningen-Huene, NZA 1985, 9, 11 und 169, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Eine solche Regelung ist zulässig.

Wie dargelegt (s. oben B II 3 b) haben Arbeitgeber und Betriebsrat schon kraft Gesetzes die Befugnis, gemeinsam materielle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung zu regeln, sofern eine tarifliche Regelung nicht besteht, nicht üblich ist oder der Tarifvertrag eine solche Regelung gestattet. Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen gelten einheitlich und mit normativer Wirkung für alle Arbeitnehmer des Betriebs (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Ohne diese Möglichkeit könnte der Arbeitgeber eine einheitliche Regelung nur durch den Abschluß einzelner gleichlautender Arbeitsverträge erreichen. Die zusätzliche Regelungsmöglichkeit durch das Betriebsverfassungsgesetz setzt allerdings eine Einigung mit dem Betriebsrat voraus. Kommt es zu keiner Einigung, verbleibt es bei demjenigen Rechtszustand, der ohne das Betriebsverfassungsrecht bestehen würde. Der Arbeitgeber wäre auf individual-rechtliche Gestaltungsmittel angewiesen. Die Einschaltung des Betriebsrats beschränkt somit nicht Rechte des Arbeitgebers, verleiht ihm vielmehr zusätzliche Rechte, die allerdings nur gemeinsam mit dem Betriebsrat ausgeübt werden können.

Diese Rechtslage erfährt eine Änderung, wenn in einem Tarifvertrag bestimmt wird, daß in diesen Fällen die fehlende Einigung der Betriebspartner durch den Spruch einer Einigungsstelle oder einer tariflichen Schlichtungsstelle ersetzt werden kann. Nunmehr kann auch der Betriebsrat gegen den Willen des Arbeitgebers eine normative Regelung materieller Arbeitsbedingungen über einen Spruch der Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle erzwingen. Der Arbeitgeber wird in seiner Entscheidung, ob er - wenn auch zusammen mit dem Betriebsrat - materielle Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung normativ regeln



will, beschränkt. Er erhält auf der anderen Seite jedoch auch die Möglichkeit, über einen Spruch der Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle eine entgegenstehende Auffassung des Betriebsrats zu überwinden.

Eine tarifliche Bestimmung mit diesem Inhalt ist eine Rechtsnorm über betriebsverfassungsrechtliche Fragen im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG. Sie regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie gilt nach § 3 Abs. 2 TVG nur in Betrieben, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. Die gesetzliche Befugnis der Tarifvertragsparteien, das Verhältnis des Arbeitgebers zum Betriebsrat und umgekehrt zu regeln, erstreckt sich damit nur auf Arbeitgeber, die durch ihren Beitritt zum Arbeitgeberverband sich dieser Normsetzungsbefugnis unterworfen haben. Die gesetzliche Betriebsverfassung und damit die von allen Arbeitgebern zu beachtenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden damit durch den Tarifvertrag nicht erweitert. Der Einwand, das Betriebsverfassungsgesetz enthalte eine ausgewogene und damit abschließende Regelung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und sei einer Veränderung durch Tarifvertrag nicht zugänglich, überzeugt daher nicht. Das gilt nur für die gesetzliche Betriebsverfassung. Für tarifgebundene Arbeitgeber kann das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auch durch Tarifvertrag geregelt werden.

Die Regelung in § 1 Abs. 1 TVG, nach der Tarifverträge Rechtsnormen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthalten können, ist nach wie vor geltendes Recht. § 1 Abs. 1 TVG ist



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



älter als das Betriebsverfassungsgesetz. Die Vorschrift ist weder durch das Betriebsverfassungsgesetz 1952 noch durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 aufgehoben oder eingeschränkt worden. Ein Vergleich mit der Regelung in § 3 BPersVG zeigt, daß der Gesetzgeber insoweit die Möglichkeiten des Tarifvertrags nicht beschränken wollte. Nach § 3 BPersVG kann das Personalvertretungsrecht durch Tarifvertrag nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden. Diese Vorschrift ist 1974 geschaffen worden. Zu dieser Zeit ging der Gesetzgeber davon aus, daß § 1 TVG nach wie vor gilt, daß also betriebsverfassungsrechtliche Fragen im Tarifvertrag geregelt werden können.

Aus dem Betriebsverfassungsgesetz selbst ergibt sich keine Beschränkung der Regelungsbefugnis. Zwar enthält das Betriebsverfassungsgesetz an mehreren Stellen Vorschriften darüber, ob und in welchem Umfang Tarifverträge betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln können (vgl. etwa § 3, § 38 Abs. 1, § 47 Abs. 4, § 55 Abs. 4 und § 117 BetrVG). Diese vereinzelteten Vorschriften, die zum Teil nur Tarifverträge unter einschränkenden Voraussetzungen zulassen, können aber nicht dahin verstanden werden, daß in allen anderen Fällen die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für betriebsverfassungsrechtliche Fragen ausgeschlossen werden sollte. Sie waren erforderlich, weil Tarifverträge in den genannten Fällen auch von der zwingenden Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes abweichen können, oder weil, wie in § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG für den Flugbetrieb, die gesamte Betriebsverfassung durch Tarifvertrag geregelt werden soll. Darunter fallen nicht nur Vorschriften über die Bildung von Interessen-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vertretungen. Diese Tarifverträge können auch Umfang und Reichweite aller Beteiligungsrechte der Betriebsvertretung abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz regeln. Bei einem anderen Verständnis dieser Vorschriften hätte § 1 Abs. 1 TVG praktisch keine Bedeutung mehr.

Hinzu kommt eine weitere Überlegung: Wenn die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit haben, den näheren Inhalt von tariflichen Regelungen durch Dritte bestimmen zu lassen (vgl. oben Abschnitt B II 3 a der Gründe), müssen die Tarifvertragsparteien auch in der Lage sein, die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle oder eine tarifliche Schlichtungsstelle als Konfliktlösungsinstrument vorzuschreiben. Durch einen Spruch der Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle wird der Arbeitgeber nicht mehr gebunden als bei der Bestimmung des Tarifinhalts durch Dritte. Auf die Zusammensetzung der Einigungsstelle und der tariflichen Schlichtungsstelle hat der Arbeitgeber noch Einfluß. Bei der tariflichen Schlichtungsstelle muß mindestens je ein Beisitzer dem betreffenden Betrieb angehören (§ 14 Abschnitt VI Nr. 9 in Verb. mit § 25 Abschnitt I Nr. 4 MTV). Daß der Geltungsbereich der auf diese Weise geschaffenen Normen über materielle Arbeitsbedingungen jeweils ein anderer ist, ist insoweit ohne Bedeutung.

c) Danach sind tarifvertragliche Regelungen zulässig, wonach eine Einigungsstelle entscheidet, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über eine Angelegenheit einigen, über die sie eine Betriebsvereinbarung abschließen können. Der Tarifvertrag



kann vorschreiben, daß der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

d) Durch Tarifvertrag kann weiter bestimmt werden, daß an die Stelle der - betriebsverfassungsrechtlichen - Einigungsstelle (§ 76 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) eine tarifliche Schlichtungsstelle treten kann (§ 76 Abs. 8 BetrVG). Von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien im vorliegenden Fall Gebrauch gemacht (vgl. § 25 Abschnitt I Nr. 4 MTV).

IV. Der auf dieser Grundlage ergangene Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle verstößt weder gegen gesetzliche noch gegen tarifvertragliche Bestimmungen. Der Spruch überschreitet auch nicht die Grenzen des Ermessens, das der Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle zur Verfügung steht (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG). Der Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle unterliegt in demselben Umfang der gerichtlichen Nachprüfung, in dem auch ein Spruch der Einigungsstelle der gerichtlichen Nachprüfung unterliegen würde (vgl. dazu BAG Beschluß vom 22. Oktober 1981 - 6 ABR 69/79 - BAGE 36, 385, 387 f. = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe).

1. Durch Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle konnten für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden (§ 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV). Das hat die tarifliche Schlichtungsstelle getan. Sie hat für einige Arbeitnehmer die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden festgesetzt, für eine andere Gruppe von Arbeitnehmern



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



auf 37 Stunden. Die Gruppe von Arbeitnehmern, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 37 Stunden betragen soll, wurde anhand bestimmter Merkmale beschrieben. Diese Merkmale - Freiwilligkeit und älteste Arbeitnehmer des Betriebs - sind als Auswahlmerkmale rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Durch eine Freiwilligkeitsregelung werden entgegen der Auffassung des Betriebsrats seine Mitbestimmungsrechte nicht umgangen. Diese Regelung ist vielmehr, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht sagt, eine typisch normative Regelung, die wegen der Achtung der persönlichen Entscheidungsfreiheit der betreffenden Arbeitnehmer in besonderem Maße Billigkeitsgrundsätzen entspricht. Zwar kann der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht dadurch unterlaufen, daß er eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit in gleichlautenden Arbeitsverträgen mit den einzelnen Arbeitnehmern regelt (vgl. Beschluß des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 14/81 - BAGE 41, 200, 205 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG Arbeitszeit, zu II 3 b der Gründe; Beschluß des Senats vom 22. Februar 1983 - 1 ABR 27/81 - BAGE 42, 11, 14 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972, zu B I 1 a der Gründe). Darum geht es hier jedoch nicht. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollbeschäftigte ergibt sich allein aus dem Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle. Er tritt an die Stelle einer Betriebsvereinbarung. In einer Betriebsvereinbarung hätten Arbeitgeber und Betriebsrat diese Regelung treffen können. Maßgebend ist dann allein, ob der Arbeitnehmer freiwillig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden einverstanden ist. Dies ist ein tatsächliches Merkmal, das vom Betriebsrat unschwer



nachgeprüft werden kann.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden durch diese Regelung nicht verletzt. Mitbestimmung bedeutet, daß Arbeitgeber und Betriebsrat die Angelegenheit gemeinsam regeln müssen. Dies haben sie mit der Einführung des Merkmals der Freiwilligkeit getan.

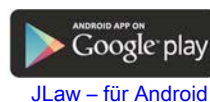
Ob der Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle offenläßt, wie zu verfahren ist, wenn sich mehr "Freiwillige" melden als erforderlich sind, um das vorgeschriebene Volumen (§ 2 Nr. 1 Abs. 2 MTV) zu erfüllen, kann dahingestellt bleiben. Ein Spruch der Einigungsstelle oder Schlichtungsstelle ist nicht schon deshalb unwirksam, weil er eine einzelne Frage, die im Betrieb nicht einmal praktisch geworden ist, ungeregelt läßt.

b) Die "Ältestenregelung" verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Arbeitnehmer dürfen nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. An diese Vorschriften sind Arbeitgeber und Betriebsrat gebunden, wenn sie Betriebsvereinbarungen abschließen. Diese Grundsätze haben auch die Einigungsstelle und die an ihre Stelle tretende tarifliche Schlichtungsstelle zu beachten.

Zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit gehört der allgemeine Gleichheitssatz, wie er in Art. 3 Abs. 1 GG verfas-



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

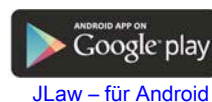


sungskräftig niedergelegt ist (BAG Urteil vom 19. April 1983 - 1 AZR 498/81 - BAGE 42, 217, 220 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu II der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Der Gleichheitssatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die Behandlung als willkürlich bezeichnet werden muß (vgl. BVerfGE 1, 14, 52 und seitdem ständige Rechtsprechung).

Es ist nicht willkürlich, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat oder die tarifliche Schlichtungsstelle unterschiedliche individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten festlegen und die Notwendigkeit einer Differenzierung mit betrieblichen Bedürfnissen begründen. Arbeitgeber und Betriebsrat steht bei der Festlegung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Spanne zwischen 37 und 40 Stunden zur Verfügung. Diese Spanne soll nach dem Tarifvertrag (§ 2 Nr. 1 Abs. 4 MTV) angemessen ausgefüllt werden. Danach dürfen auch betriebliche Interessen berücksichtigt werden (vgl. Hanau, NZA 1985, 73, 75; Ziepke, Kommentar zum Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur Änderung des Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NW, § 3 Anm. 3 a.E., S. 59 f.; a.A. Richardi, NZA 1984, 387, 389: Betriebliche Bedürfnisse reichen allein nicht aus, um eine ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer bei der Festlegung der Dauer ihrer Arbeitszeit zu rechtfertigen;



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



ebenso von Hoyningen-Huene, NZA 1985, 9, 11).

Eine Differenzierung auf seiten der Arbeitnehmer nach ihrem Alter ist nicht willkürlich. Insoweit wird der allgemeine Gleichheitssatz durch § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG konkretisiert. Diese Bestimmung enthält ein Benachteiligungsverbot der Arbeitnehmer wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen. Damit ist nicht jede Differenzierung zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern unzulässig. Gibt es tatsächliche Unterschiede, die für die jeweilige Regelung von Bedeutung sein können, bleibt eine Differenzierung zulässig (Urteil des Senats vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 1 a der Gründe).

Richtig ist, daß die vom Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle betroffenen ältesten Arbeitnehmer des Betriebs die Verkürzung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit häufig als Nachteil ansehen werden. Sähen sie in der Verkürzung einen Vorteil, hätten sie freiwillig von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Es ist nicht willkürlich, wenn älteren Arbeitnehmern diese Nachteile eher zugemutet werden als jüngeren Arbeitnehmern. Die Nachteile aus einer kürzeren individuellen wöchentlichen Arbeitszeit treffen ältere Arbeitnehmer im allgemeinen weniger hart als jüngere Arbeitnehmer. Darauf hat das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen. Zum einen wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der ältesten Arbeitnehmer des Betriebs gegenüber dem

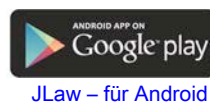


Überwiegenden Teil der Arbeitnehmer des Betriebs lediglich um 1,5 Stunden je Woche gekürzt. Dieser Zeitraum kann als zusätzliche Freizeit genutzt werden. Die Arbeitnehmer erhalten zunächst bis zum Abschluß des nächsten Lohnabkommens einen Ausgleich; sie erhalten eine Vergütung, die auf der Grundlage einer 38,5-Stunden-Woche berechnet wird. Andererseits sind - bei typischer Betrachtung - ältere Arbeitnehmer häufig gesundheitlich weniger leistungsfähig. Eine kürzere Arbeitszeit kann zu einer Verminderung der Belastungen durch die berufliche Tätigkeit führen. Die verkürzte Wochenarbeitszeit einschließlich des Lohnausgleichs kann daher den Übergang von der Vollzeitbeschäftigung in den Ruhestand erleichtern. Den Nachteilen, die entstehen, wenn die Ausgleichszahlungen für die älteren Arbeitnehmer ganz oder teilweise entfallen, stehen mithin auch Vorteile gegenüber. Ältere Arbeitnehmer können darüber hinaus eine Einbuße an Arbeitseinkommen eher hinnehmen als jüngere Arbeitnehmer. Jüngere Arbeitnehmer befinden sich häufig noch im Aufbau ihrer Existenz und haben für Familie und Kinder in der Ausbildung zu sorgen (vgl. für eine entsprechende Regelung in einem Sozialplan, der höhere Ausgleichsleistungen für jüngere Arbeitnehmer vorsah, BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 3 d der Gründe).

Das alles gilt bei typischer Betrachtung. Die Anwendung dieser Grundsätze kann deshalb in Einzelfällen zu Härten führen. Das macht die Gruppenbildung selbst nicht unzulässig, wenn sie sachlich vertretbar ist (BAG Urteil vom 14. Februar 1984, aaO, zu 3 e der Gründe). Führt die Anwendung der Grundsätze im Ein-



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



zelfall jedoch zu unbilligen Härten, kann dies der betroffene Arbeitnehmer geltend machen. Eine individuelle Billigkeitskontrolle bei der Anwendung dieser Grundsätze ist nicht ausgeschlossen. Ebenso können betroffene Arbeitnehmer geltend machen, daß der Spruch der Einigungsstelle nicht in günstigere einzelvertragliche Rechte eingreifen kann.

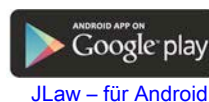
2. Die Regelungen des Spruchs der tariflichen Schlichtungsstelle, die sich mit der wöchentlichen betrieblichen Nutzungszeit und mit dem Ausgleich der Differenz zwischen der vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit befassen, verstoßen nicht gegen den Tarifvertrag.

Für die Mehrzahl der Arbeitnehmer des Betriebs beträgt nach dem Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. Dennoch soll die wöchentliche betriebliche Arbeitszeit (Nutzungszeit) nach wie vor 40 Wochenstunden betragen. Auf diese Weise entsteht eine Differenz zwischen der Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer. Für die Mehrzahl der Arbeitnehmer beträgt die Differenz 1,5 Stunden je Woche (40 - 38,5 Stunden). Diese Differenz kann nach dem Tarifvertrag (§ 2 Nr. 3 Satz 2 MTV) in Form von freien Tagen ausgeglichen werden. Von dieser Möglichkeit ("Freischichtenmodell") hat die tarifliche Schlichtungsstelle Gebrauch gemacht.

Die Regelungen über die Lage der Freischichten (vgl. Ab-



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



schnitt II 2 des Spruchs) verstoßen ebenfalls nicht gegen tarifliche Bestimmungen. Die Freischichten fallen nach dem Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle im wesentlichen am Jahresende an. Die für ein Kalenderjahr angefallenen Freischichten müssen erst bis zum 31. Januar des Folgejahres gewährt und genommen werden. Der Zeitausgleich braucht nach dieser Regelung nicht im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht zu werden; praktisch kann dies kaum von den Arbeitnehmern erreicht werden.

Zu Unrecht meint der Betriebsrat, diese Regelung verstoße gegen den Manteltarifvertrag. Er stützt sich dabei auf die Bestimmung in § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 MTV. Danach muß die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden. Diese Bestimmung gilt aber nicht für die Fälle, in denen wegen einer Differenz zwischen betrieblicher Nutzungszeit und der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitausgleich in Form von freien Tagen vorgesehen ist (§ 2 Nr. 3 MTV). Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Es befindet sich damit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung anderer Landesarbeitsgerichte und der Literatur (vgl. LAG Düsseldorf vom 15. Oktober 1985 - 16 Ta BV 91/85 - NZA 1986, Beilage 2, S. 12; LAG Schleswig-Holstein vom 27. August 1986 - 5 Ta BV 10/86 - NZA 1986, 795; vgl. auch die Übersicht bei Brunz, NZA 1986, Beilage 2, S. 6 f.; Buchner, NZA 1986, 377, 381; von Hoyningen-Huene, NZA 1985, 9, 10; Küttner/Schlüpers-Oehmen/Rebel, DB 1985, 172, 178; Schüren, RdA 1985, 22, 28; Ziepke, BB 1985, 281, 283; ders., Kommentar zum Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur Änderung des Manteltarifvertrags für die Ar-



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



beiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NW, § 3 Anm. 36, S. 92; a.A. Linnenkohl/Rauschenberg, BB 1984, 2197, 2201).

Der Wortlaut des Tarifvertrags spricht gegen die vom Betriebsrat vertretene Auslegung. In § 2 Nr. 3 MTV fehlt jede Regelung über den Zeitraum, innerhalb dessen die freien Tage liegen müssen. Nur Satz 3 und 4 dieser Bestimmung enthalten Regelungen über die zeitliche Lage der freien Tage. Nach § 2 Nr. 3 Satz 4 MTV sind bei der Festlegung der freien Tage die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Nach Satz 3 dieser Bestimmung muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Betriebliche Interessen und Wünsche der Arbeitnehmer sind deshalb aufeinander abzustimmen. Eine zeitliche Begrenzung auf einen Zwei-Monats-Zeitraum folgt daraus nicht.

Die Regelung in § 2 Nr. 2 Abs. 2 Satz 3 MTV, wonach die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwei Monaten erreicht werden muß, steht in einem anderen sachlichen Zusammenhang. Sie kann nicht auf die Regelung in § 2 Nr. 3 MTV übertragen werden. In § 2 Nr. 2 MTV geht es um die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Werktage einer Woche. Vorgesehen ist eine Verteilung auf fünf Werktage. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine davon abweichende Verteilung vereinbaren. Nur in diesem Zusammenhang wird ein Zeitausgleich im Durchschnitt von zwei Monaten vorgeschrieben. Diese Bestimmung bezieht sich nur auf die vorangegangene



Regelung über die Verteilung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Werktage. Hätten die Tarifvertragsparteien den Zeitausgleich innerhalb von zwei Monaten auch für den Fall vorgeschrieben, daß er in Form von freien Tagen erfolgt, hätten sie dies deutlicher zum Ausdruck bringen müssen. Das wäre etwa der Fall gewesen, wenn diese Regel als allgemeiner Grundsatz beiden Fallgestaltungen vorangestellt worden wäre.

Aus dem Wort "auch" in § 2 Nr. 3 Satz 2 MTV läßt sich für die Auffassung des Betriebsrats nichts gewinnen. Wenn der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen kann, wird nur auf diese Möglichkeit hingewiesen, die neben der Möglichkeit einer ungleichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage in Betracht kommt.

So wie der Betriebsrat § 2 Nr. 3 MTV verstehen will, wäre er in der Praxis nur schwer anwendbar. Bei einem Ausgleich von wöchentlich 1,5 Stunden kämen in zwei Monaten nicht einmal zwei Freischichten zusammen.

Nach Wortlaut und Aufbau der tariflichen Bestimmung ist daher ein Ausgleichszeitraum für das Freischichtenmodell nicht vorgeschrieben. Danach kommt es auf weitere Auslegungsmerkmale nicht an (vgl. zur Entstehungsgeschichte insbesondere LAG Düsseldorf vom 15. Oktober 1985, aaO, und Ziepke, aaO, § 3 Anm. 36, S. 92). Der Zweck der tariflichen Regelung wird durch diese Auslegung nicht verfehlt. Es mag sein, daß ein Freischichtenmodell, bei dem die freien Tage vorzugsweise in die Zeiten gelegt



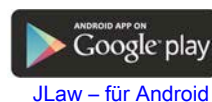
werden, in denen im Betrieb nicht oder nur beschränkt gearbeitet wird, nicht in allen Fällen zur vermehrten Einstellung von Arbeitnehmern führt. Auch wenn der Tarifvertrag mit dem Ziel abgeschlossen wurde, Arbeitsplätze zu schaffen, ist der Weg, auf dem dies geschehen soll, nicht vorgeschrieben. Es ist nicht ausgeschlossen, daß bei einem Freischichtenmodell Arbeitsplätze geschaffen werden, wenn die Verteilung der freien Tage nicht an die Zwei-Monats-Grenze gebunden ist.

3. Schließlich ist auch die Regelung in Abschnitt II 3 des Spruchs der tariflichen Schlichtungsstelle nicht zu beanstanden. Diese Regelung befaßt sich mit Fragen der Vergütung. Vorgesehen ist eine über das Jahr hinweg gleichmäßige Vergütung der Arbeit entsprechend der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Der Betriebsrat beanstandet diese Regelung nicht in der Sache. Er meint nur, die tarifliche Schlichtungsstelle sei nicht befugt gewesen, Lohnfragen zu regeln. Diese Regelung der Lohnfrage ist jedoch untrennbar verbunden mit der Regelung über die Lage der freien Tage. Es muß geregelt werden, ob die Arbeitnehmer zunächst entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeit ihre Vergütung erhalten sollen mit der Folge, daß in den Zeiträumen, in die freie Tage fallen, nur ein erheblich geringeres Entgelt erzielt werden kann. Die Lohnregelung ist nur eine notwendige Folge der Regelungen über die Lage der freien Tage. Sie beschränkt sich auf diesen Sachzusammenhang. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht mit Recht die Zuständigkeit der tariflichen



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



Schlichtungsstelle kraft Sachzusammenhangs bejaht.

4. Damit ist der Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle in allen Teilen rechtswirksam. Der Antrag des Betriebsrats, die Unwirksamkeit dieses Spruchs festzustellen, ist unbegründet.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Breier

H. Paschen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)