

Aktenzeichen: 1 ABR 33/00
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 13. März 2001
- 1 ABR 33/00 -

I. Arbeitsgericht
Minden

Beschluß vom 10. Juni 1999
- 2 BV 62/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 11. Januar 2000
- 13 TaBV 94/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei der zeitlichen Lage von Mitarbeiterversammlungen
des Arbeitgebers

Gesetz:

BetrVG § 45, § 87 Abs. 1 Nr. 3

Leitsatz:

Führt der Arbeitgeber eine Mitarbeiterversammlung außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit durch, ist die Maßnahme nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig, wenn der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts die Teilnahme anordnen kann oder wenn eine anderweitige Verpflichtung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zur Teilnahme besteht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 ABR 33/00
13 TaBV 94/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2001

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 13. März 2001 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die ehrenamtlichen Richter Rösch und Schneider 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 Hamm vom 11. Januar 2000
- 13 TaBV 94/99 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der zeitlichen Lage von Mitarbeiterversammlungen der Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin betreibt in Nordrhein-Westfalen konzessionierte Spielbanken. Antragsteller ist der für den Betrieb Spielbank B gewählte Betriebsrat. Die Arbeitgeberin veranstaltete Mitarbeiterversammlungen, deren Teilnahme den Arbeitnehmern freigestellt war. Der Beginn der Mitarbeiterversammlungen lag für die überwiegende Zahl der Beschäftigten außerhalb ihrer betriebsüblichen Arbeitszeit. Auf den Versammlungen informierte die Arbeitgeberin ua. über den Stand von Tarifverhandlungen sowie den beabsichtigten Umzug des Betriebs und beantwortete Anfragen von Mitarbeitern.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, wegen der zeitlichen Lage der Mitarbeiterversammlungen verlängere sich vorübergehend die Arbeitszeit der Beschäftigten. Soweit diese Versammlungen Themen zum Gegenstand hätten, die zulässigerweise auch in einer Betriebsversammlung angesprochen werden könnten, habe er über die zeitliche Lage der Mitarbeiterversammlung mitzubestimmen.

Der Betriebsrat hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren noch von Bedeutung - beantragt

festzustellen, daß die Bestimmung der zeitlichen Lage von Mitarbeiterversammlungen zur Behandlung von Angelegenheiten einschließlich tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unterliegt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.



Die Arbeitgeberin hat gemeint, dem Antrag fehle bereits das Rechtsschutzinteresse. Die Festlegung der zeitlichen Lage von Mitarbeiterversammlungen sei auch nicht mitbestimmungspflichtig. Die Teilnahme an den Versammlungen sei keine Arbeitszeit.

Die Vorinstanzen haben den Antrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein ursprüngliches Antragsziel. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

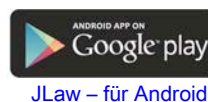
1. Der Antrag ist nach seinem Wortlaut weit gefaßt. Dem Betriebsrat geht es um ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der zeitlichen Lage von Mitarbeiterversammlungen, die von der Arbeitgeberin außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit der Beschäftigten anberaumt werden. Das wertet er als eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, soweit auf diesen Versammlungen Angelegenheiten angesprochen werden, die auch Gegenstand einer Betriebsversammlung sein können. Durch die Bezugnahme auf den Themenkatalog des § 45 BetrVG wird der Antrag allerdings gegenständlich begrenzt und ist damit hinreichend bestimmt. Ob dem Antrag mit diesem globalen Inhalt stattgegeben werden kann, ist eine Frage der Begründetheit (vgl. BAG 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - BAGE 78, 379, 381; 19. Juli 1995 - 7 ABR 60/94 - BAGE 80, 296, 298).

2. Dem Feststellungsantrag fehlt nicht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Zwischen den Betriebsparteien war anlässlich der Durchführung von Mitarbeiterversammlungen durch die Arbeitgeberin ein Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts entstanden. Zwar waren bisher nicht alle in § 45 BetrVG genannten Angelegenheiten Gegenstand der Mitarbeiterversammlungen. Doch bestreitet die Arbeitgeberin für alle Mitarbeiterversammlungen, die sie weiterhin außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit abhalten will und die auch die in § 45 BetrVG genannten Angelegenheiten betreffen, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist aber unbegründet. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht für alle in Anspruch genommenen Fallgestaltungen zu.



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



1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat ua. mitzubestimmen bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Das Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz der Interessen der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Arbeitszeit- und Freizeiteinteilung sowie Freizeitgestaltung. Dieses Interesse bezieht sich nicht nur darauf, ob die betriebsübliche Arbeitszeit überhaupt verlängert werden soll, sondern auch auf die gerechte Verteilung der mit der Leistung von Überstunden verbundenen Belastungen und Vorteile (*BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 15/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 81 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 61, zu B I 2 b der Gründe; 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 26 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 55*).

Das Mitbestimmungsrecht knüpft an die betriebsübliche Arbeitszeit und deren vorübergehende Verlängerung an. Damit betrifft es solche Zeiten, in denen der Arbeitnehmer dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt und eine Arbeitsleistung erbringt oder sich hierfür bereithalten muß und deshalb in seiner privaten Lebensgestaltung beschränkt wird. Die Teilnahme von Arbeitnehmern an Mitarbeiterversammlungen des Arbeitgebers ist danach mitbestimmungsrechtlich Arbeitszeit, wenn sie hierzu vom Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts verpflichtet werden können, oder wenn sie sich dem Arbeitgeber gegenüber im Einzelfall zur Teilnahme verpflichtet haben. Verlängert sich dadurch vorübergehend die betriebsübliche Arbeitszeit, ist ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unabhängig davon gegeben, ob der Arbeitgeber die Teilnahme an solchen Mitarbeiterversammlungen freistellt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Antrag des Betriebsrats nicht mit der Begründung abgewiesen werden, daß auch die außerhalb der Arbeitszeit stattfindende Betriebsversammlung nach § 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG lediglich „wie Arbeitszeit“ vergütet werde und daher keine Arbeitszeit sei. Der Begriff der Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht deckungsgleich mit der vergütungspflichtigen Arbeitszeit, sondern bestimmt sich nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts.

3. Dennoch erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis als zutreffend, § 563 ZPO. Ein Mitbestimmungsrecht besteht nicht in allen Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Mitarbeiterversammlung außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit zu den in § 45 BetrVG geregelten Angelegenheiten anberaumt. Die in dieser Vorschrift benannten Angelegenheiten dienen dem Meinungs- und Informationsaustausch zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft. Sie betreffen Sachverhalte,



die für die Arbeitnehmer auf Grund ihrer Situation als abhängig Beschäftigte und ihrem sozialen Schutzbedürfnis allgemein von besonderem Interesse sind. Auf Angelegenheiten, deren Besprechung der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern auf Grund seines Direktionsrechts verlangen kann, sind sie nicht beschränkt. Für Angelegenheiten tarifpolitischer Art iSd. § 45 BetrVG liegt das schon deswegen auf der Hand, weil der Arbeitgeber die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer zu beachten hat und sie nicht anweisen kann, ob und wie sie sich über solche Angelegenheiten informieren. Im übrigen ist auch bei den weiteren in § 45 BetrVG aufgeführten Angelegenheiten ein Bezug zu einer arbeitsvertraglichen Themenstellung nicht zwingend. Auch eine sonstige Grundlage für eine mögliche Teilnahmepflicht ist nicht ersichtlich.

Der Antrag des Betriebsrats erfaßt danach eine Vielzahl von Fallgestaltungen, in denen dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der zeitlichen Lage von Mitarbeiterversammlungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit zusteht. Er erweist sich damit als insgesamt unbegründet. Ihm kann hinsichtlich der mitbestimmungspflichtigen Fälle auch nicht teilweise stattgegeben werden, da er sich insoweit nicht auf voneinander zu trennende und gegeneinander klar abgrenzbare Sachverhalte bezieht (*BAG 19. Juli 1995 - 7 ABR 60/94 - BAGE 80, 296, 300*).

Wißmann Hauck Schmidt

Schneider Rösch



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](#)