

Aktenzeichen: 1 ABR 34/89
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 6. November 1990
- 1 ABR 34/89 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 30. Juni 1988
Paderborn - 1 BV 9/88 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 21. Dezember 1988
Hamm - 12 TaBV 112/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Essenszeiten im Dreischichtbetrieb und Arbeitszeit

Gesetz: MTV für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in
der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie
NW § 3 Nr. 1 und 3, § 4 Nr. 2 Abs. 1 und 3, § 4 Nr. 5
Abs. 1 und 2; BetrVG § 76 Abs. 3 und 5; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsatz:

Die vom Arbeitgeber nach § 4 Nr 5 Abs 2 des Manteltarif-
vertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden
in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindus-
trie Nordrhein-Westfalens 1988 den im Dreischichtbe-
trieb beschäftigten Arbeitnehmern zu bezahlende Zeit zum
Einnehmen der Mahlzeiten ist nicht außerhalb der individu-
ellen regelmäßigen Arbeitszeit zu gewähren.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 34/89

12 TaBV 112/88 Hamm

Verkündet am
am 6. November 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

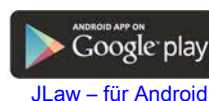
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 3. Juli 1990 durch den Präsidenten Prof. Dr. Kissel, die Richter Matthes und Prof. Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Federlin beschlossen:



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



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom
21. Dezember 1988 - 12 TaBV 112/88 - wird zurück-
gewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten über die Wirksamkeit
eines Spruchs der Einigungsstelle vom 31. März 1988. Die Eini-
gungsstelle wurde gebildet, weil sich Arbeitgeber und Betriebsrat
nicht vollständig über die Umsetzung der tarifvertraglichen Ar-
beitszeitregelung in der Metallindustrie für den Dreischichtbe-
trieb des Arbeitgebers in P einigen konnten.

Der Arbeitgeber ist ein Großunternehmen der Computerindu-
strie. Er ist Mitglied des Verbandes der Metallindustrie Nord-
rhein-Westfalens e.V. in Düsseldorf (Verband). In den Betriebs-
stätten des Arbeitgebers in P werden insgesamt etwa 8.000
Arbeitnehmer beschäftigt. Die IG Metall ist im P Be-
trieb vertreten. Dort sind rd. 75 Arbeitnehmer im Dreischichtbe-
trieb tätig. Die Frühschicht beginnt montags um 6.00 Uhr; die
Nachtschicht endet samstags ebenfalls um 6.00 Uhr.

Ziffer 3. Satz 2 der Betriebsvereinbarung vom 14. November
1983 über freiwillige Leistungen, die das Unternehmen bei
Schichtarbeit gewährt, lautet:



"Beim Wechselschichteinsatz in drei Schichten wird in allen Schichten die gesamte Pausenzeit als Arbeitszeit vergütet."

Durch Tarifvertrag vom 3. Juli 1984 zur Änderung des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 (MTV 1980) wurde ab dem 1. April 1985 die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen von 40 auf 38,5 Stunden verkürzt. Am 27./28. März 1985 erging ein Spruch der Einigungsstelle über die Dauer und Lage der Arbeitszeit. Dessen § 7 lautet:

"§ 7 Arbeitszeit in Schichtbetrieben

Im Zwei- und Drei-Schicht-Betrieb bleibt die Arbeitszeit wie in der Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen bei Schichtarbeit vom 14.11.83 festgelegt. Die tarifliche Arbeitszeitverkürzung wird dadurch erreicht, daß in der Schicht feste Ruhepausen im Sinne der AZO gewährt werden.

Im Drei-Schicht-Betrieb ist jedoch sicherzustellen, daß den Arbeitnehmern ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- und Gehaltsabzug gewährt wird."

Die Arbeitnehmer im Dreischichtbetrieb können ihren Arbeitsplatz zu den festgelegten Pausenzeiten verlassen. Davon wird auch tatsächlich Gebrauch gemacht. Ein Teil der Maschinen wird während der Pause abgestellt. In anderen Bereichen sind die Pausen so organisiert, daß nur ein Teil der Mitarbeiter den Arbeitsplatz verläßt, während die übrigen die laufenden Maschinen beaufsichtigen. Teilweise laufen die Maschinen auch ohne Beobachtung weiter. Die Arbeitnehmer haben während der Pause auch in der



Nachtschicht Gelegenheit zur Einnahme ihrer Mahlzeiten. In der Kantine wird nachts u.a. Kaffee angeboten. Zur Erwärmung mitgebrachter Mahlzeiten stehen Mikrowellenherde zur Verfügung.

Am 29. Februar 1988 wurde der MTV 1988 vereinbart, der am 1. April 1988 in Kraft trat. In seinen §§ 3, 4, 24 heißt es u.a.:

"§ 3

Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit ...

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 37 1/2 Stunden, ab 1. April 1989 37 Stunden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 37 und 39 1/2 Stunden, ab 1. April 1989 zwischen 36 1/2 und 39 Stunden betragen (Vollzeitbeschäftigte).

Die jeweilige Spanne soll angemessen ausgefüllt werden. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen ...

.....

3. Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu acht Stunden.

...

§ 4

Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ...

1. Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb nach § 3 Nr. 1 Abs. 1 festgelegten Arbeitszeit ergibt, durch Betriebsvereinbarung näher geregelt. Dabei können für Teile des Betriebs, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten zwischen 37 und 39 1/2 Stunden, ab 1. April 1989 zwischen 36 1/2 und 39 Stunden festgelegt werden.

...

Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb wird monatlich erfaßt und dem Betriebsrat mitgeteilt. Weicht der Durch-



schnitt von 37 1/2 Stunden, ab 1. April 1989 von 37 Stunden ab, so ist mit dem Betriebsrat eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren.

...

2. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf fünf Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden.

...

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muß jedoch im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

...

3. Durch Betriebsvereinbarung werden u.a. festgelegt

- a) die Verteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ... sowie die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend Nr. 2,
- b) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ... und der Pausen,
- c) die Regelung der gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen entsprechend Nr. 2 einschließlich Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume,
- d) Schichtpläne,
- e) Lage und eventuelle Zusammenfassung der freien Tage nach Nr. 6, falls diese kollektiv im voraus und nicht durch Einzelabsprachen geregelt werden,

nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Arbeitnehmer ...

...

5. Umkleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne der AZO (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit...



In Dreischichtbetrieben ist den Arbeitnehmern ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- oder Gehaltsabzug zu gewähren.

6. Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit 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. Es dürfen nicht mehr als fünf freie Tage zusammengefaßt werden.

.....

§ 24

Einigungsstelle

In allen Fällen, in denen dieser Vertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, sind die Vertreter der vertragschließenden Parteien hinzuzuziehen. Gelingt auch dann eine Übereinstimmung nicht, so ist die Angelegenheit einer Einigungsstelle vorzutragen, die aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden besteht, auf den sich die Parteien einigen sollen.

.....

Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich."

Die Betriebspartner schlossen über die ab 1. April 1988 in der Metallindustrie NRW geltende Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37,5 Stunden eine Betriebsvereinbarung. Über die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Arbeitnehmer im Dreischichtbetrieb konnte keine Einigung erzielt werden wegen des Streits darüber, ob die Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten



nach § 4 Nr. 5 Satz 2 MTV 1988 Teil der bezahlten Arbeitszeit i.S. von § 3 MTV ist oder nicht.

Die unter Beachtung des in § 24 MTV 1988 vorgeschriebenen Verfahrens gebildete Einigungsstelle trat am 31. März 1988 zusammen. Nachdem der Einigungsversuch gescheitert war, stellten die Beisitzer der Arbeitnehmerseite folgende Anträge:

- "1. Es wird festgestellt, daß die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG i.V. mit § 19 des Manteltarifvertrages 1980 für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Metallindustrie NRW für die Regelung der Dauer und Verteilung der Arbeitszeit im Drei-Schicht-Betrieb im Betrieb P der Firma N, P, zuständig ist.
2. Die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden.
3. Im Dreischichtbetrieb der Firma N P gelten folgende Arbeitszeiten:

Frühschicht: Mo. - Fr. 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr
Spätschicht: Mo. - Fr. 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr
Nachtschicht: Mo. - Fr. 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr
4. Die gesamte Schicht ist jeweils Arbeitszeit im Sinne von §§ 3 und 4 des MTV i.d.F. vom 29. Febr. 1988 (bzw. 2 und 3 i.d.F. vom 5. Mai 1987). Hierin enthalten ist eine bezahlte 30-minütige Arbeitsunterbrechung gemäß § 4 bzw. § 3 Nr. 5 Abs. 2 des MTV.
5. Der Zeitausgleich zwischen der betrieblichen Nutzungszeit von 40 Stunden pro Woche und der vereinbarten individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden (= 2,5 Stunden) erfolgt durch 15 freie Tage im Jahr (1. April 1988 bis 31. März 1989). Die Verteilung der Freischichten erfolgt im Rahmen von Schichtplänen, die von Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt werden.
6. Die Regelung gilt ab 1. April 1988."



Unter den Anträgen heißt es in der Sitzungsniederschrift:

"Über jeden dieser Anträge wurde im allseitigen Einverständnis gesondert beraten und abgestimmt.

Die erste Abstimmung über den Antrag zu 1) ergab zwei Stimmen für den Antrag des Betriebsrats, zwei Stimmen gegen den Antrag. Der Vorsitzende beteiligte sich hier wie auch bei den Abstimmungen zu den anderen Anträgen nicht an der ersten Abstimmung. Nach erneuter Beratung ergaben sich bei der zweiten Abstimmung drei Stimmen für den Antrag, zwei Stimmen gegen den Antrag.

Die erste Abstimmung über den Antrag zu 2) ergab 4 Stimmen für diesen Antrag.

Die erste Abstimmung über den Antrag zu 3) ergab 4 Stimmen für diesen Antrag.

Die erste Abstimmung über den Antrag zu 4) ergab zwei Stimmen für diesen Antrag, zwei Stimmen gegen den Antrag. Nach erneuter Beratung wurde wiederum abgestimmt. Die Abstimmung ergab drei Stimmen für den Antrag, zwei gegen den Antrag.

Die erste Abstimmung über den Antrag zu 5) ergab zwei Stimmen für den Antrag, zwei Stimmen gegen den Antrag. Nach erneuter Beratung ergab sich eine Mehrheit von drei Stimmen für den Antrag gegen 2 Stimmen gegen diesen Antrag.

Für den Antrag zu 6) stimmten bei der ersten Abstimmung 4 Mitglieder der Einigungsstelle (ohne Vorsitzenden)."

Eine erneute Beratung und Abstimmung über die sechs Antragspunkte insgesamt fand nicht statt. Vielmehr sind damit nach dem Protokoll die Anträge der Arbeitnehmerseite als Spruch "zustandekommen". Dieser wurde von allen Mitgliedern der Einigungsstelle unterschrieben. Die Beisitzer der Einigungsstelle erhielten je eine Ablichtung. Der Arbeitgeber erhielt den vom Vorsitzenden begründeten und von ihm unterschriebenen Spruch der Einigungsstelle am 6. April 1988.



Mit ihren am 14. April 1988 beim Arbeitsgericht eingegangenen Anträgen haben Arbeitgeber und Verband gegenüber Betriebsrat, IG Metall und dem Bezirksleiter K der IG Metall geltend gemacht, der Spruch der Einigungsstelle sei unwirksam.

Arbeitgeber und Verband haben die Auffassung vertreten, die Einigungsstelle sei unzuständig. Zwar habe diese sich als Vorfrage damit befassen müssen, ob die Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- oder Gehaltsabzug Pause oder Arbeitszeit sei. Da es sich hierbei um eine "vorgängige" abschließende tarifliche Regelung handele, habe sie hierüber aber keine Entscheidung treffen müssen. Bei dieser Frage handele es sich um einen Streitfall über die Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmungen i.S. von § 23 MTV 1988, der auf dem Rechtswege entschieden werden müsse. Insoweit sei inzwischen beim Landesarbeitsgericht in Düsseldorf eine Verbandsklage anhängig (- 17 Sa 1441/89 -). Diese Streitfrage, die den Schwerpunkt der Auseinandersetzung zwischen den Betriebspartnern bilde, unterliege nicht dem Mitbestimmungsrecht. Die Einigungsstelle habe sich gleichwohl nicht an den Verfahrensgegenstand gehalten, für den sie einberufen worden sei, sondern eine Regelung hinsichtlich der Auslegung des § 4 Nr. 5 Satz 2 MTV 1988 getroffen. Der Spruch der Einigungsstelle sei nichtig, weil er auf einer unzutreffenden Auslegung der "vorgängigen" tarifvertraglichen Regelung beruhe. Im übrigen sei der Spruch der Einigungsstelle auch deshalb rechtsunwirksam, weil eine Abstimmung über den Gesamtkomplex unterblieben sei. Auch sei die zweite Abstimmung über die Punkte 1, 4 und 5 ohne nochmalige Beratung erfolgt. Über den Zeitausgleich durch Freischichten seien sich die



Betriebspartner einig gewesen. Es sei beabsichtigt gewesen, nach Klärung der strittigen Rechtsfrage durch die tarifliche Einigungsstelle eine entsprechende Betriebsvereinbarung über Lage und Zahl der Freischichten abzuschließen. Erst nach dem Scheitern der Verhandlungen habe eine betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle, ebenfalls unter der Leitung des Vorsitzenden der tariflichen Schlichtungsstelle, verhandeln und ggf. entscheiden sollen. Die Beisitzer der Arbeitgeberseite hätten vergeblich darauf hingewiesen, daß sich die Einigungsstelle nur damit zu befassen habe, ob die im Dreischichtbetrieb gewährte 30-minütige Pause auf die zu verteilende Arbeitszeit anzurechnen sei. Das Verfahren nach § 23 MTV 1988 schließe eine Einigungsstelle nach § 24 MTV 1988 aus.

Arbeitgeber und Verband haben in erster Instanz beantragt

festzustellen, daß der Spruch der tariflichen Einigungsstelle vom 31. März 1988 zur Regelung der Dauer der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und der Lage der Arbeitszeit für Angestellte und Arbeiter im Drei-Schicht-Betrieb im Betrieb P der N bestehend aus dem Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. H als Vorsitzenden und den Herren Dr. D, Geschäftsführer des Verbandes der Metallindustrie NRW, Rechtsanwalt V, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Arbeitgeberverbandes P, sowie den Herren B von der Vorstandsverwaltung IG Metall Frankfurt und Rechtsanwalt B, B, rechtsunwirksam ist.

Betriebsrat, IG Metall und der Beteiligte K haben in erster Instanz beantragt,

diese Anträge abzuweisen.



Zur Begründung haben sie vorgetragen, der Spruch der Einigungsstelle sei wirksam. Diese habe sich mit der Vorfrage befassen müssen, ob die Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- oder Gehaltsabzug bezahlte Pause i.S. der AZO oder Arbeitszeit sei. Im übrigen sei im Rahmen der "Regelungsabrede" vereinbart worden, eine Einigungsstelle nach § 24 MTV 1988 zu bilden. Der angegriffene Spruch stehe mit den Regelungen des MTV 1988 in Einklang. Die Regelung halte sich an die tariflichen Bestimmungen über die Umsetzung der verkürzten Arbeitszeit. Zwischen Betriebsnutzungszeit, Höchststrahlen der wöchentlichen Arbeitszeit und regelmäßiger individueller Arbeitszeit sei zu unterscheiden.

Das Arbeitsgericht hat den Spruch der Einigungsstelle durch Beschluß vom 30. Juni 1988 für unwirksam erklärt. Hiergegen haben Betriebsrat, IG Metall und der Beteiligte K Beschwerde eingelegt. Mit deren Zustimmung wurde der gegen den Beteiligten K persönlich gerichtete Antrag zurückgenommen. Daraufhin stellte das Landesarbeitsgericht das Verfahren insoweit ein. Anschließend beschloß es, den Antrag des Verbandes in vollem Umfang als unzulässig und den Antrag des Arbeitgebers insoweit als unzulässig abzuweisen, als er gegen die IG Metall gerichtet ist. Im übrigen wies das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Betriebsrats und der IG Metall zurück. Gegen diese Zurückweisung richtet sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, der Antrag des Arbeitgebers sei zulässig.



1. Nur Arbeitgeber und Betriebsrat sind noch am vorliegenden Verfahren beteiligt. Gegenstand der begehrten Entscheidung ist ausschließlich die Rechtswirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 31. März 1988 über Dauer und Lage der Arbeitszeit für die Arbeitnehmer im P Dreischichtbetrieb des Arbeitgebers. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß im Rahmen dieses Spruchs der Einigungsstelle tarifliche Vorgaben zu beachten waren.

2. Der Arbeitgeber hat an der alsbaldigen Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle ein rechtliches Interesse.

a) Nach dem auf das Beschlußverfahren entsprechend anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO (Senatsbeschluß vom 18. August 1987, BAGE 56, 18 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972, mit Anm. von Hoyningen-Huene, und Senatsbeschluß vom 13. Oktober 1987, BAGE 56, 197 = AP Nr. 24 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) muß der Antragsteller ein rechtliches Interesse daran haben, daß ein Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Dieses besteht für die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle grundsätzlich (Senatsbeschluß vom 18. August 1987, aaO). Es kann aber im Verlauf eines Verfahrens entfallen. In einem solchen Falle darf das Gericht in der Sache nicht mehr entscheiden, weil es anderenfalls nicht streitentscheidend, sondern gutachterlich tätig würde. Das ist mit den Aufgaben der Gerichte für Arbeitssachen im Beschlußverfahren nicht zu vereinbaren. Der Wegfall des Interesses ist daher auch noch in der



Rechtsbeschwerdeinstanz zu beachten (Senatsbeschuß vom 17. Februar 1970 - 1 ABR 14/69 - AP Nr. 2 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, m.w.N.).

Das Rechtsschutzinteresse entfällt, wenn ein konkreter Vorgang, der zum Verfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt, zur Zeit der gerichtlichen Entscheidung bereits abgeschlossen ist und keine - wenn auch nur geringe - Wahrscheinlichkeit besteht, daß sich ein gleichartiger Vorgang wiederholen kann (BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, m.w.N.), oder noch Wirkungen entfaltet.

b) Vorliegend ist das Feststellungsinteresse für den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle vom 31. März 1988 nicht entfallen.

Der Streit der Betriebspartner über die Regelung der Arbeitszeit im P Dreischichtbetrieb beruht auf einer unterschiedlichen Interpretation der §§ 3, 4 Nr. 5 des MTV 1988. Deshalb hatte die Einigungsstelle den Auftrag erhalten, die Lage der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Vorgaben des MTV 1988 festzusetzen. Auch wenn der MTV 1988 inzwischen durch die Arbeitszeitregelungen im MTV 1990 ersetzt worden ist, besteht das Rechtsschutzinteresse fort, weil der Arbeitgeber den Einigungsstellenspruch nicht durchgeführt hat, also weder die halbstündigen Arbeitsunterbrechungen im Dreischichtbetrieb bezahlt noch den Arbeitnehmern im Dreischichtbetrieb für das Jahr 1988 für die im Einigungsstellenspruch als Arbeitszeit gewerteten Arbeits-



unterbrechungen 15 freie Tage gewährt hat. Dies ist im Anhörungs-termin vom 3. Juli 1990 unstreitig gestellt worden. Da aber die Bezahlung der Arbeitsunterbrechungen und die freien Tage nachgewährt werden können, die einzelnen Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Einigungsstellenspruch nach wie vor herleiten und gegebenenfalls sogar einklagen können, hat der Arbeitgeber nach wie vor ein Rechtsschutzinteresse für seinen Antrag, die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs feststellen zu lassen.

II. Dem Landesarbeitsgericht kann nicht darin gefolgt werden, der Spruch der Einigungsstelle sei deshalb unwirksam, weil mit ihm der tarifliche Höchststrahmen für die wöchentliche individuelle Arbeitszeit von 39,5 Stunden überschritten werde und der Spruch an einem wesentlichen Verfahrensmangel leide. Das Ergebnis der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich aber aus anderen Gründen als richtig.

1. Bei seiner Auffassung, mit der im Spruch festgelegten Arbeitszeit habe die Einigungsstelle den tariflichen Höchststrahmen von 39,5 Stunden überschritten, hat das Landesarbeitsgericht nicht genügend berücksichtigt, daß der MTV 1988 ebenso wie sein Vorgänger, der MTV 1984 (der auf dem sog. Leber-Kompromiß zurückging), verschiedene Arbeitszeitbegriffe enthält.

a) Nach § 3 Nr. 1 MTV 1988 betrug die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit für das Jahr 1988 37,5 Stunden. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann aber nach § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 zwischen 37 und 39,5 Stunden betragen. Dement-



sprechend können für Teile des Betriebs, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden (§ 4 Nr. 1 MTV 1988). Die Summe der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit im jeweiligen Ausgleichszeitraum ist gesondert für die betroffenen Teile des Betriebs, einzelnen Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern zu addieren und ergibt deren jeweilige individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ), die sich in den Grenzen von § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 halten muß. Die Summe aller dieser Arbeitszeiten muß der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden entsprechen. Sie muß zwar insgesamt erreicht und darf nicht überschritten werden, Arbeitgeber und Betriebsrat können jedoch vereinbaren, daß beispielsweise die Hälfte der Belegschaft 37 Stunden und die andere Hälfte 38 Stunden arbeitet.

b) Demgemäß entspricht es allgemeiner Meinung, daß die Arbeitszeit in der Metallindustrie ungleichmäßig verteilt werden darf. Darüber hinaus hat der Senat in seinem Beschluß vom 18. August 1987 (BAGE 56, 18 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972) betreffend den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie entschieden, daß dieser Betriebsnutzungszeiten von 40 Stunden je Woche zuläßt. Die Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit könne durch freie Tage ausgeglichen werden (Freischichten-Modell). Dabei brauche diese Differenz nicht innerhalb von zwei Monaten – wie nach diesem Tarifvertrag vorgesehen – ausgeglichen zu werden, da die betreffende Bestimmung nicht für Fälle gelte, in denen wegen einer Differenz zwischen



betrieblicher Nutzungszeit und individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ein Zeitausgleich in Form von freien Tagen vorgesehen sei. Hiervon war auch bereits das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung anderer Landesarbeitsgerichte und der Literatur ausgegangen. Streitig ist nur, ob es zulässig ist, den bei der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bestehenden Rahmen bei einer ungleichmäßigen Verteilung auf mehrere Wochen, die nach § 4 Nr. 2 Abs. 3 MTV 1988 ausdrücklich vorgesehen ist, zu unter- oder zu überschreiten (dafür von Hoyningen-Huene, NZA 1985, 9 f.; Ziepke, BB 1985, 281 f.; Buchner, DB 1985, 913, 920; dagegen Kurz-Scherf, WSI-Mitteilungen 1987, 694, 702 f.; Linnenkohl/Rauschenberg, BB 1984, 2197, 2199; Schüren, RdA 1985, 22, 28; Richardi, NZA 1985, 172 f.). Läßt der MTV jedoch eine ungleiche Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehrere Wochen zu, so hat dies zur Folge, daß ein Arbeitnehmer mit einer ab 1. April 1989 individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 36,5 Stunden oder 39 Stunden (bis dahin zwischen 37 und 39,5 Stunden) bei einer ungleich verteilten Arbeitszeit in einzelnen Wochen mehr als 39 Stunden und weniger als 36,5 Stunden arbeiten muß, um seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum zu erreichen.

aa) Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien, die eine ungleichmäßige Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehrere Wochen zulassen, davon einen Teil der Arbeitnehmer haben ausnehmen wollen, ohne dies ausdrücklich zu bestimmen. Eine solche Interpretation des



§ 3 Nr. 1 Abs. 2 und des § 4 Nr. 2 Abs. 3 MTV 1988 stünde auch im Widerspruch zu dem Grundgedanken der Arbeitszeitregelung, in der für die Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung die Möglichkeit einer gewissen Arbeitszeitflexibilisierung eingeräumt werden sollte. Würde § 4 Nr. 2 Abs. 3 MTV 1988 aber so verstanden, daß eine ungleichmäßige Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehrere Wochen nur im Rahmen der in § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 vorgesehenen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich wäre, so würde die Möglichkeit der Flexibilisierung für Arbeitnehmer entfallen, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im unteren oder oberen Bereich der Spanne angesiedelt ist.

Für ein Verständnis des § 4 Nr. 2 Abs. 3 MTV 1988 dahin, daß den Betriebsparteien überlassen bleiben sollte, ob sie die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unabhängig von der Spanne des § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 unterschiedlich auf mehrere Wochen verteilen wollen, spricht auch, daß auf diese Weise die Betriebsnutzungszeit - wie nach dem Leber-Kompromiß vorgesehen - erhalten werden kann, auf der anderen Seite durch freie Tage oder kürzere Arbeitszeiten in anderen Wochen die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 im Durchschnitt von sechs Monaten erreicht werden kann.

bb) Nach alledem ist das im Spruch der Einigungsstelle vorgesehene Freischichten-Modell nicht deshalb zu beanstanden, weil danach tatsächlich pro Woche mehr als 39,5 Stunden gearbeitet wird. Der Spruch geht von einer betrieblichen Nutzungszeit von 40 Stun-



den pro Woche aus (Nr. 5). Sodann setzt er die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Spanne des MTV 1988 auf 37,5 Stunden fest (Nr. 2 des Spruchs). Weiter soll nach Nr. 3 des Spruchs in drei Schichten von Montag bis Freitag täglich acht Stunden gearbeitet werden. Das entspricht ebenfalls dem MTV 1988. Nach dessen § 4 Nr. 2 darf die Arbeitszeit ungleichmäßig und gleichmäßig auf die fünf Werktage von Montag bis Freitag verteilt und gemäß § 3 Nr. 3 täglich bis zu acht Stunden gearbeitet werden. Schließlich sieht der Spruch in Nr. 5 entsprechend § 4 Nr. 6 MTV 1988 einen Zeitausgleich durch 15 freie Tage pro Jahr vor. Die Verteilung der Freischichten erfolgt nach Nr. 5 des Spruchs im Rahmen von Schichtplänen, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt werden. Das wiederum entspricht § 4 Nr. 3 d und e MTV 1988, wonach durch Betriebsvereinbarung u.a. festgelegt werden Schichtpläne sowie Lage und eventuelle Zusammenfassung der freien Tage.

Es ist auch nicht ersichtlich, daß der Spruch der Einigungsstelle gegen § 4 Nr. 2 Abs. 3 Satz 2 MTV 1988 verstößt, wonach die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden muß. Vielmehr heißt es in Nr. 5 des Spruchs, daß die Verteilung der Freischichten im Rahmen von Schichtplänen erfolgt, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt werden. Folglich ist hierüber gar nicht befunden worden. Dementsprechend heißt es auf S. 8 der Begründung des Spruchs, daß sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Lage der Freischichten verständigen sollen. Beide Seiten hätten gegenüber der Einigungsstelle erklärt, daß insoweit eine Einigung mög-



lich sei. Die Einigungsstelle könne deshalb davon absehen, einen genauen Schichtplan für die einzelnen Arbeitnehmer aufzustellen.

2. Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht darin gefolgt werden, der Einigungsstellenspruch sei unwirksam, weil er an einem wesentlichen Verfahrensmangel leide, die Einigungsstelle lediglich über die einzelnen Anträge abgestimmt habe, eine Beschlussfassung über den Gesamtkomplex dagegen unterblieben sei.

a) Bereits in seinem Beschluß vom 18. April 1989 (- 1 ABR 2/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat unter B II 1 der Gründe entschieden, daß im Rahmen der gerichtlichen Rechtskontrolle auch zu prüfen sei, ob bei der Bildung, Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle gegen elementare Verfahrensvorschriften verstoßen worden sei. Davon auszunehmen seien nur inzwischen geheilte Verfahrensfehler. Das Verfahren vor der Einigungsstelle werde im BetrVG zwar nur unvollkommen geregelt. Nach der Überzeugung des Senats muß die Gesamtregelung eines Einigungsstellenspruchs aber von der Mehrheit der Einigungsstellenmitglieder getragen werden. Dazu reicht es nicht aus, daß die darin enthaltenen Einzelregelungen jeweils mehrheitlich beschlossen worden sind. Die Summe der Einzelregelungen stellt nicht notwendig eine von der Mehrheit der Einigungsstelle getragene Gesamtregelung dar. Es ist denkbar, daß mit wechselnden Mehrheiten beschlossene Einzelregelungen in ihrer Gesamtheit nicht die Zustimmung der Mehrheit der Einigungsstelle finden. Von der zufälligen oder gelenkten Aufteilung der einzelnen Beratungs- und Abstimmungsschritte nach Sätzen, Halbsätzen oder sogar nach



einzelnen Worten könnte anderenfalls abhängig sein, welchen Inhalt die Summe der mit Mehrheit angenommenen Einzelregelungen habe, ohne daß diese in ihrer Gesamtheit von einer Mehrheit der Einigungsstelle gebilligt worden wären. Aus diesem Grunde sieht u.a. die Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages für die Verabschiedung von Gesetzen jeweils zwingend eine Schlußabstimmung über einen Gesetzentwurf im ganzen vor, gleichgültig mit welchen Mehrheiten einzelne Bestimmungen des Gesetzentwurfs in den Vorberatungen beschlossen worden sind (vgl. § 86 der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages). Auch das Bundesverfassungsgericht sieht als Gesetzesbeschluß nur die Schlußabstimmung an, bei der das Plenum über die Annahme oder Ablehnung einer Vorlage als Ganzes entscheidet (BVerfGE 1, 144, 154). Dennoch muß ein Spruch der Einigungsstelle, der nicht auf einer solchen förmlichen Schlußabstimmung beruht, nicht unbedingt unwirksam sein. Wenn § 76 Abs. 5 BetrVG das Verfahren vor der Einigungsstelle im Interesse einer alsbaldigen Regelung weitgehend von Formerfordernissen freistellt, ist es nicht gerechtfertigt, die Wirksamkeit der gefundenen Regelung von der Einhaltung von Förmlichkeiten abhängig zu machen, die für das Einigungsstellenverfahren gesetzlich nicht normiert sind. Es genügt, wenn deutlich erkennbar ist, daß die als Spruch der Einigungsstelle nach Abschluß des Verfahrens den Betriebspartnern zugeleitete Regelung in ihrer Gesamtheit von der Mehrheit der Einigungsstellenmitglieder getragen wird. Das kann auch der Fall sein, wenn es an einer förmlichen Schlußabstimmung fehlt, die Einzelbestimmungen der Regelung jedoch jeweils mit der gleichen Mehrheit oder übereinstimmend beschlossen worden sind.



b) Auch im vorliegenden Falle kann es keinem Zweifel unterliegen, daß der Einigungsstellenspruch als Ganzes von der Mehrheit seiner Mitglieder getragen ist.

Die Einigungsstelle hat innerhalb des ihr zustehenden Frei-
raums bei der Regelung des Verfahrensablaufs (vgl. dazu etwa
Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rz 72; Gnade/Kehrmann/
Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 76 Rz 37 und Pünnel, Die
Einigungsstelle nach dem BetrVG 1972, 3. Aufl., Rz 48, m.w.N.) im
allseitigen Einverständnis über die Anträge der Beisitzer der
Arbeitnehmerseite gesondert beraten und abgestimmt. Anders als in
der angeführten Senatsentscheidung vom 18. April 1989 erfolgten
die Beratungs- und Abstimmungsschritte nicht nach Sätzen, Halb-
sätzen und einzelnen Worten. Von einer zufälligen oder gar ge-
lenkten Aufteilung der Abstimmungsschritte kann keine Rede sein.
Die Anträge betreffen zudem - abgesehen von der vorab begehrten
Entscheidung über die Zuständigkeit der Einigungsstelle im Rahmen
des Antrags zu 1) - einen einheitlichen Komplex, nämlich die
Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
(Antrag zu 2), die Regelung der Dauer und Lage der Arbeitszeit
einschließlich einer 30-minütigen Arbeitsunterbrechung (Anträge
zu 3) und 4) und den aufgrund dieser Regelung notwendig werdenden
Zeitausgleich zwischen individueller regelmäßiger wöchentlicher
Arbeitszeit und betrieblicher Nutzungszeit (Antrag zu 5) sowie
das Inkrafttreten der Regelung (Antrag zu 6). Bei den Anträgen zu
2), 3) und 6) waren sich die Beisitzer beider Seiten einig. Bei
den restlichen drei Anträgen stimmten die beiden Arbeitnehmerver-
treter und der Vorsitzende für diese und die beiden Arbeitgeber-

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



vertreter gegen sie. Dies ergibt sich u.a. aus dem Schriftsatz des Arbeitgebervertreters vom 26. Februar 1990 auf S. 6, in dem ausgeführt wird, der Vorsitzende habe sich bei den Zweitabstimmungen den Stimmen der von der IG Metall benannten Beisitzer angeschlossen. Dies hat der Betriebsrat im Anhörungstermin unstreitig gestellt.

Die von der Einigungsstelle beschlossenen Einzelregelungen beruhen also nicht auf wechselnden Mehrheiten. Die den Beteiligten zugeleitete Regelung wird in ihrer Gesamtheit von der Mehrheit der Mitglieder der Einigungsstelle getragen.

c) Soweit der Arbeitgeber erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz ausführt, über die Punkte 1, 4 und 5 des Spruchs sei es unter Verstoß gegen § 76 Abs. 3 BetrVG zur erneuten Beschlußfassung unter Teilnahme des Vorsitzenden gekommen, ohne daß zuvor eine nochmalige weitere Beratung stattgefunden habe, handelt es sich um unzulässiges neues Tatsachenvorbringen in der Rechtsbeschwerdeinstanz. Aus der Niederschrift des Vorsitzenden über die Sitzung der Einigungsstelle am 31. März 1988 ergibt sich im übrigen das Gegenteil. Danach hat bei sämtlichen erneuten Abstimmungen über die Anträge zu 1), 4) und 5) eine erneute Beratung stattgefunden.

Daß das Protokoll insoweit unrichtig sei, hat der Arbeitgeber in den Vorinstanzen nicht gerügt.



d) Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers hat die Einigungsstelle auch nicht zu Unrecht über die Regelung des § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 entschieden.

aa) Richtig ist, daß Meinungsverschiedenheiten, das sind Rechtsstreitigkeiten, die in den Betrieben aus diesem Tarifvertrag entstehen, nach § 23 MTV 1988 zunächst den beiderseitigen Organisationsvertretern vorzulegen sind. Falls keine Einigung erfolgt, sind die Tarifvertragsparteien hinzuziehen. Erfolgt auch dann keine Einigung, steht der Rechtsweg offen (§ 23 MTV 1988). Die Einhaltung dieses Verfahrens stellt aber keine Prozeßvoraussetzung dar. Die Vorschrift soll lediglich verhindern, daß jeder Streit im Betrieb vor dem Arbeitsgericht endet. § 23 MTV 1988 ist lediglich als eine Hilfe, als ein Angebot der Tarifvertragsparteien gedacht, um Arbeitsgerichtsprozesse zu vermeiden (Ziepke, Komm. zum MTV 1988, 3. Aufl., § 23 Anm. 1).

bb) Bei den Regelungsstreitigkeiten sieht dagegen § 24 MTV unter den dort genannten Voraussetzungen die Bildung einer Einigungsstelle vor. Das Landesarbeitsgericht hat auf S. 6 seines angegriffenen Beschlusses festgestellt, daß die Einigungsstelle unter Beachtung des in § 24 MTV 1988 vorgeschriebenen Verfahrens gebildet worden ist. Diese Feststellungen sind nicht angegriffen worden. Folglich ist von der Einhaltung des Verfahrens nach § 24 MTV 1988 auszugehen. Die Einigungsstellen haben aber immer dann über Rechtsfragen, also auch über die Auslegung von Tarifnormen zu entscheiden, wenn diese im Rahmen einer Regelungsstreitigkeit als Vorfrage von Bedeutung sind. Ihre Entscheidungen über Rechtsfra-



gen unterliegen dann allerdings der unbeschränkten gerichtlichen Kontrolle (vgl. dazu Senatsbeschlüsse vom 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 -, aaO; und vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 53/86 - AP Nr. 7 zu § 81 ArbGG 1979, sowie Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 76 Rz 80; Dietz/Richardi, aaO, § 76 Rz 100; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rz 42). Zu Recht ist die Einigungsstelle davon ausgegangen, daß die Betriebspartner über Dauer und Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer im P Dreischichtbetrieb des Arbeitgebers deshalb gestritten haben, weil sie sich nicht darüber einigen konnten, ob die Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten Teil der bezahlten tariflichen Arbeitszeit ist oder nicht. Die Lage der Arbeitszeit kann - so die Spruchbegründung - nicht bestimmt werden, ohne zu klären, ob die Zeiten, die den Arbeitnehmern zum Einnehmen der Mahlzeiten gewährt werden, zur Arbeitszeit im tariflichen Sinne gehören oder nicht.

3. Dennoch war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen, weil die Einigungsstelle zu Unrecht die nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 in Dreischichtbetrieben ohne Gehaltsabzug zu gewährende Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten der regelmäßigen wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit hinzugerechnet und auch für diese Zeit einen Freizeitausgleich vorgesehen hat.

a) Nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 ist in Dreischichtbetrieben den Arbeitnehmern ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- oder Gehaltsabzug zu gewähren. Den Sinn dieser tariflichen Regelung hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts darin gesehen, daß die Tarifvertragsparteien damit die besonderen



Belastungen honorieren wollten, denen Arbeitnehmer in Dreischichtbetrieben mit drei unterschiedlichen Arbeitszeitrhythmen ausgesetzt sind. Außerdem haben danach die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung tragen sollen, daß die Pausen in Dreischichtbetrieben oft zu unterschiedlichen Zeiten und zeitversetzt genommen werden müssen (Urteil vom 21. Oktober 1987 - 4 AZR 173/87 - AP Nr. 59 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; Urteil vom 16. Mai 1990 - 4 AZR 45/90 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

Es ist auch denkbar, daß diese Tarifbestimmung ursprünglich einmal vereinbart wurde, weil bei der bis 1984 geltenden wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer Fünf-Tage-Woche in Dreischichtbetrieben die Berücksichtigung der nach § 12 Abs. 2 AZO erforderlichen Pausen von 30 Minuten entweder zu drei Schichten von 8 1/2 Stunden und damit zu einem Überlappen der Schichten führen mußte, oder nur eine Arbeitszeit von 37 1/2 Stunden erreicht werden konnte, wenn nicht die fehlenden 2 1/2 Stunden am sechsten Werktag gearbeitet werden sollten. Das ließ sich vermeiden, wenn man die tägliche Arbeitsschicht von 8 Stunden bezahlte und dem Pausenerfordernis in Anlehnung an § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO dadurch genügte, daß man ausreichende - bezahlte - Arbeitsunterbrechungen gewährte, in denen die Mahlzeiten eingenommen werden konnten.

Diese mögliche Zweckbestimmung der genannten Regelung kann jedoch der Auslegung der Bestimmung in § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 nicht zugrunde gelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben in



Kenntnis der eingetretenen Arbeitszeitverkürzung die Bestimmung nicht geändert. Mit dem dargestellten Sinn hat sie spätestens mit der Arbeitszeitverkürzung auf 37,5 Stunden ihre Berechtigung verloren. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden läßt in Dreischichtbetrieben Arbeitsschichten von acht Stunden einschließlich einer halben Stunde - unbezahlter - Pausen zu. Die Vorschrift hätte nur noch Bedeutung für Arbeitnehmer, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1 Abs. 2 MTV 1988 länger als 37,5 Stunden ist. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien den Anwendungsbereich von § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 - und auch im MTV 1990 - nicht auf diese Arbeitnehmer beschränkt. Die Vorschrift gibt vielmehr allen in Dreischichtbetrieben tätigen Arbeitnehmern einen Anspruch auf Gewährung von ausreichender Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten unabhängig davon, ob ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit länger als 37,5 Stunden ist oder nicht.

b) Gleichwohl folgt aus § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 nicht, daß die bezahlte Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten zusätzlich zur jeweiligen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren ist. Das ergibt sich schon daraus, daß nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 diese Zeit "ohne Lohn- oder Gehaltsabzug" zu gewähren ist. Den in Dreischichtbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern soll also, obwohl ihnen während ihrer Arbeitszeit Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten zu gewähren ist, sie also nicht arbeiten, das Arbeitsentgelt für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erhalten bleiben. Auch der Vierte Senat hat aus dieser Regelung gefolgert, "daß der Arbeitnehmer keine zusätzliche Vergütung über die maß-



gebende Arbeitszeit hinaus erhalten soll" (Urteil vom 16. Mai 1990 - 4 AZR 45/90 -), und seine gegenteilige Rechtsprechung im Urteil vom 21. Oktober 1987 (- 4 AZR 173/87 - aaO) aufgeben. Auch so verstanden behält die Regelung den vom Vierten Senat angenommenen Sinn, daß mit der - bezahlten - Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten die besonderen Erschwernisse der Arbeit in Dreischichtbetrieben honoriert werden sollen.

c) Gegen diese tarifliche Regelung verstößt der Spruch der Einigungsstelle, wenn er in den Nrn. 3 und 4 bestimmt, daß die Schicht acht Stunden dauert und die gesamte Schichtzeit als Arbeitszeit gilt.

Damit wird einmal bestimmt, daß auch die gesamte Schichtzeit als Arbeitszeit vergütet wird, der Arbeitnehmer also 40 Stunden in der Woche bezahlt bekommt, obwohl seine Arbeitszeit nur 37,5 Stunden in der Woche beträgt. Das wird zwar nicht ausdrücklich ausgesprochen, folgt aber aus dem Sinn der Regelung und ist auch so von den Beteiligten verstanden worden. Die im Dreischichtbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer erhalten damit eine zusätzliche Vergütung. Ihre individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt nach Nr. 2 des Einigungsstellenspruches 37,5 Stunden. Sie haben daher auch nur Anspruch auf eine Vergütung für diese Zeit. Nur von dieser Vergütung soll nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 kein "Abzug" erfolgen, wenn ihnen innerhalb der 37,5 Stunden Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten gewährt wird.



Die Einigungsstelle hat darüber hinaus in Nr. 5 des Spruches geregelt, daß der Zeitausgleich zwischen der betrieblichen Nutzungszeit von 40 Stunden und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch freie Tage erfolgen soll. Diese Regelung beruht auf der irrigen Annahme, daß die nach § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 zu gewährende Zeit zum Einnehmen von Mahlzeiten auch dann als Arbeitszeit gilt, wenn sie in eine Ruhepause nach § 12 Abs. 2 AZO fällt. Nur so kommt die Einigungsstelle zu dem Ergebnis, daß die betriebliche Nutzungszeit 40 Stunden beträgt. Das ist jedoch nicht der Fall. Betriebliche Nutzungszeit ist nur eine Zeit, in der im Betrieb auch gearbeitet wird einschließlich der Zeit, die den Arbeitnehmern in Dreischichtbetrieben zum Einnehmen der Mahlzeiten zu gewähren ist. Diese Zeit beträgt aber nur 37,5 Stunden, weil - wie dargelegt - die Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und nicht zusätzlich zu gewähren ist. Deshalb haben die Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Freizeitausgleich.

Auf dem unrichtigen Verständnis der Bestimmung in § 4 Nr. 5 Abs. 2 MTV 1988 beruht die gesamte von der Einigungsstelle in ihrem Spruch getroffene Regelung. Diese verstößt daher gegen die Tarifvorschrift und ist deswegen unwirksam.

Es bleibt den Betriebspartnern überlassen, in einer neuen Regelung zu bestimmen, ob die Schichten im Dreischichtbetrieb auch künftig acht Stunden einschließlich einer - unbezahlten - Pause von einer halben Stunde dauern sollen oder zu prüfen, ob die Voraussetzungen des § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO gegeben sind,



unter denen es genügt, daß ausreichende - bezahlte - Arbeitsunterbrechungen gewährt werden, so daß die Schicht nur 7,5 Stunden dauern muß. Sie können auch festlegen, daß die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Dreischichtbetrieb unter den tariflichen Voraussetzungen 40 Stunden betragen soll. In diesem Falle hätten die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bezahlung von 40 Stunden in der Woche auch dann, wenn ihnen nur eine ausreichende Arbeitsunterbrechung zum Einnehmen der Mahlzeiten gewährt wird. Einen Anspruch auf Freizeitausgleich hätten sie aber auch in diesem Falle nicht.

4. Hat das Landesarbeitsgericht also den Spruch der Einigungsstelle im Ergebnis zu Recht für unwirksam erklärt, war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Dr. Federlin



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](#)