

Aktenzeichen: 1 ABR 5/03
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 27. Januar 2004
- 1 ABR 5/03 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 5. Dezember 2001
- 2 BV 413/01 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 7. November 2002
- 5 TaBV 53/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Feststellungsinteresse im Beschlussverfahren

Gesetz:

ZPO § 256

Leitsatz:

Kann der Betriebsrat die Anordnung von Feiertagsarbeit dadurch verhindern, dass er ihr die Zustimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG versagt, fehlt für seinen Antrag auf Feststellung, dass Feiertagsarbeit an Wertpapierbörsen rechtswidrig ist, das allgemeine Rechtsschutzinteresse.

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 5/03
5 TaBV 53/02
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2004

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

4.

5.

6.

7.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8.

Arbeitgeberinnen,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 27. Januar 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 7. November 2002 - 5 TaBV 53/02 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Berechtigung zur Anordnung von Feiertagsarbeit. Die beteiligten Arbeitgeberinnen zu 2 bis 6 gehören demselben Konzern an und führen gemeinsam den Betrieb der Frankfurter Wertpapierbörse. In dem betreffenden Gebäude gehen auch die beteiligten Arbeitgeberinnen zu 7 und 8 ihrer Geschäftstätigkeit nach. Der Antragsteller ist der für den Betrieb gewählte Betriebsrat.

Bis Ende des Jahres 2000 bestanden ein von den Arbeitnehmern der beteiligten Arbeitgeberinnen zu 2, 4, 5 und 6 gewählter und ein von den Beschäftigten der beteiligten Arbeitgeberin zu 3 gewählter Betriebsrat. Die beiden Betriebsräte hatten einen Konzernbetriebsrat gebildet. Am 26. Mai 2000 schlossen dieser und die beteilig-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten Arbeitgeberinnen zu 2 und 3 eine Betriebsvereinbarung über die „Anordnung und Vergütung von Arbeit an gesetzlichen Feiertagen sowie für den 24.12. und 31.12.“(BV). In Nr. 2 der Betriebsvereinbarung heißt es, diese werde zwar mit dem Konzernbetriebsrat abgeschlossen, die sich aus ihr ergebenden Rechte und Pflichten lägen aber beim jeweils örtlichen Betriebsrat. In der BV heißt es weiter:

„3. Aufrechterhaltung der Rechtspositionen

Beide Seiten halten ihre Rechtsposition zur gesetzlichen Zulässigkeit von Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit, insbesondere zur Anwendbarkeit oder Nichtanwendbarkeit des § 10 (4) Arbeitszeitgesetz, aufrecht.

Arbeitnehmer, die ihr Beschwerderecht gegen die Anordnung zur Feiertagsarbeit wahrnehmen oder den Rechtsweg dagegen beschreiten, werden in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt.

4. Belegungsplan

An den gesetzlichen Feiertagen und am 24.12. und 31.12. wird grundsätzlich nicht gearbeitet. Soweit doch gearbeitet werden soll, bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats.

Die Anlage 1 enthält einen Belegungsplan. In diesem Umfang stimmt der Betriebsrat der Tätigkeit zu. Eine Änderung des Belegungsplans bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

5. Antragstellung

Welche Arbeitnehmer im Rahmen des Belegungsplans arbeiten sollen, ist spätestens 4 Wochen vor dem beabsichtigten Einsatz beim Betriebsrat zu beantragen.

Innerhalb von 14 Kalendertagen nach Eingang des Antrags beim Betriebsrat ist das innerbetriebliche Schlichtungsverfahren abgeschlossen.

Bei dann noch bestehenden Konfliktfällen entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 77 BetrVG. ...

6. Vergütung

...

c) Die anfallende Arbeit wird zuzüglich zur monatlichen Vergütung und mit den tariflichen Zuschlägen abgegolten.

d) Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Vergütung für acht Stunden. ...

7. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit an diesen Tagen beträgt maximal 8 Stunden, wobei eine Pause gemäß Arbeitszeitgesetz darin enthalten ist, die durch das Unternehmen vergütet wird.

Ansonsten sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. ...“



Im Februar 2001 wurde von den etwa 1000 Beschäftigten aller am Verfahren beteiligten Arbeitgeberinnen der antragstellende Betriebsrat gewählt.

Die Arbeitgeberinnen ordneten in den Jahren 2000 und 2001 an den Feiertagen Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag und Fronleichnam Arbeit für solche Arbeitnehmer an, die zur Durchführung des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels benötigt wurden. Die seinerzeit bestehenden örtlichen Betriebsräte und danach der Antragsteller hatten dem entweder förmlich zugestimmt oder die beabsichtigten Maßnahmen vorweg „zur Kenntnis genommen“. Dieses Verfahren wird weiterhin praktiziert.

Mit dem vorliegenden Beschlussverfahren hat der Betriebsrat geltend gemacht, die Beschäftigung von Arbeitnehmern der Arbeitgeberinnen an gesetzlichen Feiertagen verstoße gegen das Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe in § 9 Abs. 1 ArbZG. Die Voraussetzungen für Ausnahmen von diesem Gebot seien nicht gegeben. Es bestehe weder eine wirksame Rechtsverordnung nach § 13 Abs. 1, Abs. 2 ArbZG, noch lägen außergewöhnliche Fälle iSd. § 14 ArbZG vor. § 10 Abs. 4 ArbZG scheide als Rechtsgrundlage aus, weil diese Vorschrift gegen Art. 140 GG in Verb. mit Art. 139 Weimarer Reichsverfassung (WRV) verstoße.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, dass die Arbeitgeberinnen und er nicht berechtigt sind, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an gesetzlichen Wochenfeiertagen Arbeitszeit vorzusehen und zu regeln, solange nicht einer der Ausnahmetatbestände des § 10 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG vorliegt oder eine rechtswirksame Rechtsverordnung nach § 13 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG erlassen wurde oder ein außergewöhnlicher Fall iSd. § 14 ArbZG vorliegt.

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, der Antrag des Betriebsrats sei unzulässig. Er sei nicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses gerichtet, dem Betriebsrat fehle außerdem das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Im Übrigen sei die Vorschrift des § 10 Abs. 4 ArbZG verfassungskonform.

Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter.



B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Das Feststellungsbegehren des Betriebsrats ist unzulässig. Es fehlt an den Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Die Vorschrift findet auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren Anwendung. Das rechtliche Interesse an alsbaldiger Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses als besondere Prozessvoraussetzung ist die spezielle Ausgestaltung des bei jeder Rechtsverfolgung erforderlichen Rechtsschutzinteresses (*BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 - BAGE 100, 281, 285 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa = EzA ZPO § 256 Nr. 65, zu B I 2 der Gründe; Reichold in Thomas/Putzo ZPO § 256 Rn. 13*).

I. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann allerdings ein Streit der Betriebsparteien darüber, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden, wenn entweder ein Konflikt dieses Inhalts aktuell besteht oder aber auf Grund der betrieblichen Verhältnisse zumindest jederzeit entstehen kann (*BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - BAGE 101, 277, 282 = AP ZPO 1977 § 256 Nr. 70 = EzA ZPO § 256 Nr. 66, zu B III 1 der Gründe mwN; 16. April 2002 - 1 ABR 34/01 - AP BetrVG 1972 § 87 Akkord Nr. 9 = EzA BetrVG 1972 § 87 Leistungslohn Nr. 19, zu B I der Gründe mwN*).

Ein solcher Streit besteht zwischen den Beteiligten jedoch nicht. Die Arbeitgeberinnen stellen nicht in Abrede, dass dem Betriebsrat bei der Anordnung von Feiertagsarbeit gegenüber ihren Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG zusteht. Sie haben dementsprechend die Zustimmung des Betriebsrats vor einer entsprechenden Arbeitsanweisung an die betroffenen Mitarbeiter stets eingeholt. Auch der Betriebsrat macht nicht geltend, er werde von den Arbeitgeberinnen im mitbestimmungsrechtlichen Sinne unzureichend beteiligt. Er möchte vielmehr festgestellt wissen, dass die Anordnung von Feiertagsarbeit trotz seiner eingeholten Zustimmung rechtswidrig ist, ausgenommen bestimmte, bislang nicht aufgetretene Sonderfälle.

II. Der Betriebsrat kann mit Hilfe eines Feststellungsantrags auch die Rechtswirksamkeit von ungekündigten oder nachwirkenden Betriebsvereinbarungen gerichtlich klären lassen. Der Umstand, dass er selbst oder einer seiner Amtsvorgänger an deren Abschluss beteiligt war, steht einem solchen Begehren nicht entgegen. Betriebsvereinbarungen haben den Charakter eines privatrechtlichen kollektiven Normenvertrags und stellen in dieser Hinsicht ein Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien



dar. Zugleich setzen sie objektives Recht. Sowohl im eigenen als auch im Interesse der Normunterworfenen muss der Betriebsrat deshalb die Möglichkeit haben, ihre Wirksamkeit zur gerichtlichen Überprüfung zu stellen (*BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 11 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 4, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - BAGE 92, 203, 208 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 79 = EzA BetrVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 2, zu B I 2 der Gründe mwN*).

Die Betriebsparteien streiten indessen auch nicht über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung. Als Gegenstand einer solchen Überprüfung kommt hier allein die Konzernbetriebsvereinbarung vom 26. Mai 2000 in Frage.

1. Nach dem Wortlaut des Antrags ist die Wirksamkeit dieser BV kein Verfahrensgegenstand; sie wird dort nicht erwähnt. Aus der Formulierung, es möge festgestellt werden, dass die Beteiligten „nicht berechtigt sind“, für die Beschäftigten Feiertagsarbeit „vorzusehen oder zu regeln“, geht hervor, dass der Betriebsrat die Rechtmäßigkeit erst noch zu treffender Übereinkünfte zur Feiertagsarbeit zwischen ihm und den Arbeitgeberinnen überprüfen lassen will. Im Antrag kommt nicht zum Ausdruck, dass er in diesem Zusammenhang auch die Rechtmäßigkeit der BV in Frage stellt.

2. Eine Auslegung des Antrags dahin, dass die Feststellung der Unwirksamkeit der BV zumindest einen Teil-Gegenstand des Verfahrens bildet, ist nicht geboten. Anlass für eine solche Auslegung könnte nur sein, dass entweder die Antragsbegründung gegen den Antragswortlaut ein solches Verständnis nahe legen würde oder bereits in der BV selbst die Zustimmung des (Konzern-)Betriebsrats zur Feiertagsarbeit erteilt worden wäre. Beides ist nicht der Fall.

a) Der Betriebsrat hat weder im Rahmen seines erstinstanzlichen noch im Rahmen seines Beschwerde- und Rechtsbeschwerdevorbringens die Rechtmäßigkeit der BV in Zweifel gezogen. Er hat ihrer Existenz keine Bedeutung für die Frage beigemessen, ob die Anordnung von Feiertagsarbeit kollektivrechtlich zulässig ist. Er geht ersichtlich davon aus, dass die Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte allein in der von Fall zu Fall eigens zu erteilenden Zustimmung zur Feiertagsarbeit liegt.

Auch soweit der Betriebsrat in der Antragsschrift die Auffassung vertreten hat, die BV erlaube Arbeit an gesetzlichen Feiertagen nur, „soweit dies durch § 10 Abs. 4 ArbZG gestattet ist“, und darin den „Klärungsbedarf“ zwischen den Beteiligten erblickt, hat er damit nicht die Rechtmäßigkeit der BV in Frage gestellt. Er hat vielmehr auch auf



diese Weise zum Ausdruck gebracht, dass er in der BV selbst keinerlei Vorabzustimmung zur Anordnung von Feiertagsarbeit erblickt. Angesichts dessen besteht kein Anhaltspunkt dafür, der Betriebsrat habe mit seinem Antrag - auch - die Wirksamkeit der BV zur gerichtlichen Entscheidung stellen wollen.

b) Allerdings haben die Arbeitgeberinnen die Ansicht vertreten, bereits die BV stelle die eigentliche Grundlage für die kollektivrechtliche Zulässigkeit der Feiertagsarbeit dar. In ihrer Antragserwiderung vom 10. September 2001 heißt es, der Einsatz von Arbeitnehmern auf der Grundlage der BV stehe an keiner Stelle unter dem Vorbehalt, dass er durch § 10 Abs. 4 ArbZG gestattet sei. In der Beschwerdeerwiderung vom 23. Juli 2002 haben sie vorgebracht, die Beteiligten hätten eine BV geschlossen, die die Anordnung und Vergütung von Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, also das Ob und Wie der Anordnung von Feiertagsarbeit regele.

Aus dem Vorbringen weiterer Verfahrensbeteiligter lässt sich jedoch für die Auslegung des Begehrens des Antragstellers zumindest solange nichts herleiten, wie dieser sich mit dem betreffenden Vortrag nicht auseinandersetzt. Eine solche Auseinandersetzung mit der Auffassung der Arbeitgeberinnen hat der Betriebsrat an keiner Stelle geführt.

c) Auch die Regelungen der BV als solche rechtfertigen nicht die Annahme, der Betriebsrat habe entgegen dem Antragswortlaut - zumindest auch - ihre Rechtswirksamkeit gerichtlich klären lassen wollen. Weil sich die Regelungen der BV über die betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeit der Anordnung von Feiertagsarbeit nicht verhalten, bestand für eine solche Klärung objektiv kein Anlass.

Die BV enthält keine Übereinkunft des Konzernbetriebsrats und der Arbeitgeberseite darüber, dass Feiertagsarbeit im Betrieb angeordnet werden darf. Vielmehr heißt es in Nr. 4 BV, es werde an den gesetzlichen Feiertagen „grundsätzlich nicht gearbeitet“; wenn Arbeit geleistet werden solle, bedürfe dies der Zustimmung des (örtlichen) Betriebsrats. Die Parteien der BV haben damit gerade keine positive Regelung über die kollektivrechtliche Befugnis der Arbeitgeberinnen zur Anordnung der Feiertagsarbeit getroffen. Sie haben diese Befugnis vielmehr ausdrücklich an das Einverständnis der örtlichen Betriebsräte gebunden.

Dafür, dass die Zustimmung zur Feiertagsarbeit nicht schon in der BV selbst erteilt wurde, spricht ferner die Nr. 3. Darin heißt es, beide Seiten hielten „ihre Rechtsposition zur gesetzlichen Zulässigkeit von ... Feiertagsarbeit ... aufrecht“. Mit dieser



Erklärung lässt sich die Annahme, schon der Konzernbetriebsrat habe den Arbeitgeberinnen die Anordnung von Feiertagsarbeit dem Grunde nach gestatten wollen, nicht vereinbaren. Vielmehr beharrt der Konzernbetriebsrat ausdrücklich auf einer Rechtsposition, der zufolge die betreffende Feiertagsarbeit verfassungswidrig ist.

Etwas anderes folgt auch nicht aus Nr. 4 Abs. 2 BV. Danach stimmt der Betriebsrat im Umfang eines der BV als Anlage 1 beigefügten „Belegungsplans“ der Tätigkeit an Feiertagen zu. Auch wenn es nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdeinstanz zur Vereinbarung eines solchen Belegungsplans gar nicht gekommen ist, sollte diesem ersichtlich ohnehin nur die Funktion zukommen, schon vorab, dh. schon vor einer Entscheidung über die Durchführung von Feiertagsarbeit eine Festlegung über den ggf. benötigten Personenkreis zu treffen und einem möglichen Streit der (örtlichen) Betriebsparteien über diese Frage vorzubeugen. Dem entspricht Nr. 5 Abs. 1 BV, nach der die Arbeitgeberinnen spätestens vier Wochen vor dem beabsichtigten Einsatz das Verfahren zur Verständigung mit dem Betriebsrat darüber einzuleiten haben, „welche Arbeitnehmer im Rahmen des Belegungsplans arbeiten sollen“. Bei Existenz des Belegungsplans wäre bei einem Einsatzfall nicht mehr der Umfang des Personalbedarfs zu klären gewesen, sondern nur noch die Frage, welche konkreten Personen diesen Bedarf decken sollen.

Damit hat die BV zwar einige Teilregelungen im Zusammenhang mit der Anordnung von Feiertagsarbeit getroffen. Sie lässt aber die Frage offen, ob der Anordnung von Feiertagsarbeit von Betriebsratsseite überhaupt zugestimmt wird.

III. Ist der Antrag des Betriebsrats damit weder auf die Feststellung von Inhalt und Umfang eines Mitbestimmungsrechts noch auf die Feststellung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gerichtet, so erscheint es zweifelhaft, ob ein anderes feststellungsfähiges Rechtsverhältnis Antragsgegenstand ist. Insoweit mag die Einigung über einen konkreten Arbeitseinsatz an einem bestimmten Feiertag in Betracht kommen. Die Frage bedarf aber keiner Entscheidung. Jedenfalls fehlt dem Feststellungsbegehren des Betriebsrats das erforderliche allgemeine Rechtsschutzinteresse. Es bedarf keiner gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit von Anordnungen zur Feiertagsarbeit, um deren Erteilung zu verhindern. Der Betriebsrat kann der Feiertagsarbeit die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG erforderliche Zustimmung verweigern. Ihm steht damit ein einfacherer Weg zur Erreichung seines Ziels zur Verfügung als der über eine Inanspruchnahme der Gerichte. In diesem Fall fehlt es für einen Feststellungsantrag am nötigen Rechtsschutzbedürfnis (*GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn. 124; Weth Das ar-*



beitsgerichtliche Beschlußverfahren § 12 I 3 c cc, S. 252 - mwN für den Zivilprozess). Sollte es im Fall einer Zustimmungsverweigerung zu einer Regelung durch Spruch der Einigungsstelle kommen, so könnte der Betriebsrat die Wirksamkeit dieser konkreten Regelung zur gerichtlichen Überprüfung stellen. Darum geht es hier aber nicht.

Allein der Umstand, dass die im vorliegenden Verfahren erbetene Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in gleichgelagerten künftigen Fällen sein kann oder ein Allgemeininteresse an der Klärung der aufgeworfenen Rechtsfrage bestehen mag, reicht für das Rechtsschutzinteresse nicht hin. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass seine Rechtsauffassung zutrifft, oder eine allgemein interessierende Frage gutachterlich zu klären (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - BAGE 101, 232, 234 f. = AP ZA-Nato-Truppenstatut Art. 56 Nr. 23, zu B I 2 a der Gründe mwN; GK-ArbGG/Dörner § 81 Rn. 129*).

Wegen der Unzulässigkeit des Feststellungsbegehrens war über die Frage einer Verfassungswidrigkeit des § 10 Abs. 4 ArbZG nicht zu entscheiden.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Rath

Hayen



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)