Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 ABR 53/86
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. Oktober 1987
- 1 ABR 53/86 -

I. Arbeitsgericht Duisburg Beschluß vom 30. Januar 1986
- 4 BV 19/85 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Beschluß vom 16. Mai 1986
- 4 Ta BV 30/86 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren

Gesetz: ArbGG § 81 Abs. 1; ZPO §§ 256, 253; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2

Leitsätze:

1. Für einen Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, daß der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit nicht mitzubestimmen hat, ist das Rechtsschutzinteresse gegeben, wenn der Betriebsrat sich ernsthaft eines Mitbestimmungsrechts in dieser Angelegenheit berühmt.

2. Das bloße Verlangen des Betriebsrats, eine Angelegenheit in bestimmter Weise zu regeln, besagt für sich allein noch nicht, daß der Betriebsrat sich eines Mitbestimmungsrechts in dieser Angelegenheit ernsthaft berühmt.

3. Hat der Spruch der Einigungsstelle Regelungsvorstellungen des Betriebsrats nicht aufgegriffen, so fehlt es in aller Regel am Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat hinsichtlich dieser - nicht aufgegriffenen - Regelungen kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

4. Hat der Spruch der Einigungsstelle eine Angelegenheit geregelt und ist dieser Spruch in seiner Wirksamkeit nicht umstritten und wird er im Betrieb angewandt, so fehlt in aller Regel ein Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat hinsichtlich der getroffenen Regelung kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 ABR 53/86
---
4 Ta BV 30/86 Düsseldorf

Verkündet am
13. Oktober 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mündlichen Anhörung vom 13. Oktober 1987 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Giese beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Mai 1986 - 4 Ta BV 30/86 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Duisburg vom 30. Januar 1986 - 4 BV 19/85 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den obengenannten Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber (Antragsteller) und Betriebsrat streiten um Inhalt und Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Regelung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen des Einzelhandels. Er betreibt u.a. in Duisburg ein Kaufhaus. Eine große Zahl der hier beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitarbeitskräfte. Die Arbeitsverhältnisse im Einzelhandel des Landes Nordrhein-Westfalen werden durch einen Manteltarifvertrag geregelt, der für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (vgl. zuletzt Manteltarifvertrag vom 15. Mai 1985, AVE im Bundesanzeiger Nr. 206 vom 5. November 1985). Der Betriebsrat legte dem Arbeitgeber Anfang 1985 den Entwurf einer "Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten" vor. Über diesen Entwurf haben die Beteiligten wiederholt verhandelt, zuletzt am 14. Mai 1985. Am 24. Mai 1985 beschloß der Betriebsrat, die Verhandlung für gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle anzurufen. Auf Antrag des Betriebsrats vom 13. Juni 1985 wurde mit Beschluß des Arbeitsgerichts vom 29. August 1985 der Vorsitzende einer Einigungsstelle bestimmt und die Zahl der Beisitzer festgelegt. Die Einigungsstelle hat am 10. Juli 1986 - nach Verkündung der angefochtenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts - einen Spruch gefällt.

Schon am 27. Juni 1985 hat der Arbeitgeber das vorliegende Verfahren anhängig gemacht. Er ist der Ansicht, daß der Betriebsrat hinsichtlich aller in seinem Entwurf angesprochenen Regelungen kein Mitbestimmungsrecht habe. Er hat vor dem Arbeitsgericht beantragt

> festzustellen, daß dem Betriebsrat für die in seinem Entwurf einer Betriebsvereinbarung über die Grundsätze für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

geregelten Gegenstände kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht;

hilfsweise festzustellen, daß der Betriebsrat keine - erzwingbare - Regelung verlangen kann über

a) die Dauer der täglichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten;

b) die Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten;

c) die Begrenzung der Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigten auf höchstens 5 Wochentage;

d) die Verpflichtung, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen;

e) die Beschäftigungsmöglichkeit nur während der abteilungsüblichen Arbeitszeiten;

f) die Festlegung des Beginns und Endes der Arbeitszeit mit dem Betreten oder Verlassen des Betriebes;

g) die Regelung, daß Wege-, Wasch- und Umkleidezeit Arbeitszeit sei;

h) die Verpflichtung, auch kurzfristige Verschiebungen und/oder Verlängerung auch in Ausnahmefällen von der Zustimmung des Betriebsrats und des Arbeitnehmers abhängig zu machen;

i) das Verbot von Pausen, die länger als 90 Minuten dauern;

j) die Verpflichtung, ganztägig tätigen Teilzeitbeschäftigten dieselben Pausenansprüche zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten;

k) die Bestimmung, daß ein Überschreiten der vertraglich festgelegten Arbeitszeit Mehrarbeit sei;

l) die Bestimmung, daß jede über die vertraglich vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Zeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig sei;

m) die Bestimmung, daß Arztbesuche während der Arbeitszeit als Arbeitszeit gelten, soweit sie durch ärztliche Ladung bedingt oder unaufschiebbar sind;

und auch keine erzwingbare Regelung darüber verlangen kann, daß

n) die Betriebsvereinbarung jedem Arbeitsvertrag als Anlage beizufügen sei;

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

o) für den Fall, daß der Arbeitnehmer keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalte und/oder diesem die Betriebsvereinbarung nicht beigefügt sei, der Betriebsrat der Einstellung jederzeit widersprechen könne;

p) die Antragstellerin verpflichtet sei, ein bestimmtes Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigten einzuhalten;

q) die Antragstellerin verpflichtet sei, dem Betriebsrat über diese Quote Unterlagen auszuhändigen;

r) Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf alle betrieblichen Leistungen haben sollen;

s) Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf vertragliche Aufstockung ihrer Arbeitszeit haben sollen;

t) über Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Betriebsvereinbarung die Einigungsstelle selbst entscheiden solle.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge des Arbeitgebers abzuweisen. Er ist der Auffassung, die Anträge seien unzulässig. Für eine Vorabbeurteilung eines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung fehle es am Rechtsschutzinteresse.

Noch während des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht hat der Betriebsrat der Einigungsstelle einen abgeänderten Entwurf für eine Betriebsvereinbarung vorgelegt, der gegenüber dem ersten Entwurf jedoch nur unwesentlich verändert ist. Der Arbeitgeber hat darauf erklärt, seine Anträge bezögen sich auch auf den abgeänderten Entwurf.

Das Arbeitsgericht hat die vom Arbeitgeber gestellten Anträge als unzulässig abgewiesen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht diesen Beschluß teilweise

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

abgeändert. Es hat auf die Hilfsanträge festgestellt, daß der Betriebsrat keine erzwingbare Regelung verlangen könne über die unter a), b), d), f), g), k), l), m), n), o), p), q), r), s) und t) genannten Punkte. Im übrigen hat es die Hilfsanträge als unbegründet angesehen und die Beschwerde insoweit zurückgewiesen.

Gegen diesen Beschluß haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Arbeitgeber verfolgt seine Sachanträge weiter, soweit ihnen das Landesarbeitsgericht nicht entsprochen hat. Der Betriebsrat will erreichen, daß die erstinstanzliche Entscheidung (Abweisung aller Anträge als unzulässig) wiederhergestellt wird.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Die Anträge des Arbeitgebers sind unzulässig. Für die erbetene Feststellung, daß der Betriebsrat hinsichtlich der genannten einzelnen Angelegenheiten kein Mitbestimmungsrecht hat, besteht kein Rechtsschutzinteresse mehr.

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig.

Die Rechtsbeschwerde rügt, daß das Landesarbeitsgericht die Zulässigkeit aller zugunsten des Arbeitgebers beschiedenen Anträge zu Unrecht bejaht hat. Sie setzt sich mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insoweit auseinander und führt im einzelnen aus, aus welchen Gründen sie die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts für rechtsfehlerhaft hält. Damit genügt die

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Rechtsbeschwerdebegründung den Anforderungen von § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Die Rüge, daß der Beschluß des Landesarbeitsgerichts die Zulässigkeit der Anträge zu Unrecht bejaht hat, besagt, daß die Rechtsbeschwerde auf die unrichtige Anwendung einer Rechtsnorm und damit auf einen nach § 93 Abs. 1 ArbGG zulässigen Rechtsbeschwerdegrund gestützt wird.

Die Rüge der fehlerhaften Bejahung der Zulässigkeit der Anträge ist für jeden Antrag des Arbeitgebers erhoben worden. Damit ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats für jeden Antrag ausreichend begründet. Daß die Rechtsbeschwerdebegründung nicht vorsorglich die Verletzung von Rechtsvorschriften auch insoweit rügt, als das Landesarbeitsgericht Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verneint hat, macht die Rechtsbeschwerde nicht unzulässig. Es genügt, daß die Rechtsbeschwerdebegründung einen Rechtsfehler der angefochtenen Entscheidung aufzeigt. Das Rechtsbeschwerdegericht ist an die Prüfung des allein geltend gemachten Rechtsbeschwerdegrundes nicht gebunden (§ 559 Abs. 2 ZPO). Es darf die angefochtene Entscheidung auch hinsichtlich nicht gerügter Rechtsfehler überprüfen. Soweit diese Überprüfung dazu führt, daß die Entscheidung in der Sache auf rechtliche Gesichtspunkte zu stützen ist, zu denen die Beteiligten Stellung zu nehmen bislang keine Gelegenheit oder keinen Anlaß hatten, ist nach § 278 Abs. 3 ZPO zu verfahren. Nicht aber ist die Rechtsbeschwerde schon deswegen unzulässig, weil ihre Begründung solche rechtlichen Gesichtspunkte nicht anspricht und damit dem Rechtsbeschwerdegegner keinen Anlaß gibt, sich dazu zu äußern.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Die Beteiligten haben im vorliegenden Verfahren vornehmlich über die Zulässigkeit der vom Arbeitgeber gestellten Feststellungsanträge gestritten. Auch in vergleichbaren Verfahren anderer Kaufhäuser hat der Streit der Beteiligten um die Zulässigkeit der Anträge einen breiten Raum eingenommen. Der Senat nimmt daher das vorliegende Verfahren zum Anlaß, seine Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Anträgen, die auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats gerichtet sind, zusammenzufassen und zu präzisieren.

1. Der Senat hat wiederholt entschieden, daß ein Streit der Betriebspartner darüber, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann (Beschluß vom 16. August 1983 - 1 ABR 11/82 - AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG 1979). Ein solches Feststellungsverfahren ist als sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren auch vor einem Spruch der Einigungsstelle zur Regelung der betreffenden Angelegenheit zulässig. Es steht jedoch der Durchführung des Verfahrens auf Bestellung der Einigungsstelle nach § 98 ArbGG und dem Verfahren vor der Einigungsstelle selbst nicht entgegen (Beschluß vom 6. Dezember 1983, BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung - Bildschirm-Entscheidung -).

2. Der Antrag in einem solchen Feststellungsverfahren muß diejenige betriebliche Angelegenheit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit umstritten ist, bestimmt bezeichnen (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Antrag muß dahin gehen, daß das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts in der konkret zu bezeichnenden

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Angelegenheit festgestellt werden soll (Beschluß vom 16. August 1983, aaO). Der Streitgegenstand muß dabei so genau bezeichnet werden, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (Beschluß vom 24. November 1981, BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972).

a) "Angelegenheit" im Sinne dieser Rechtsprechung des Senats ist zunächst jeder betriebliche Vorgang, jede Maßnahme des Arbeitgebers oder jede angestrebte Regelung eines Sachverhalts, deren Mitbestimmungspflichtigkeit unter den Betriebspartnern streitig ist. So kann unter den Betriebspartnern streitig sein, ob die Lohngestaltung für außertarifliche Angestellte der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (vgl. Beschluß des Senats vom 22. Januar 1980, BAGE 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Unter den Betriebspartnern kann streitig sein, ob die Festlegung der Lage der Arbeitszeit von Teilzeitkräften mitbestimmungspflichtig ist. Wird diese Frage zur Entscheidung gestellt, kann die Entscheidung des Gerichts nur dahin lauten, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gegeben ist oder nicht. Über Inhalt und Umfang dieses Mitbestimmungsrechts und damit über die Frage, welche Regelung im einzelnen der Betriebsrat aufgrund des bejahten Mitbestimmungsrechts verlangen kann, besagt eine solche Entscheidung nichts.

b) "Angelegenheiten", für die der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht beansprucht oder der Arbeitgeber leugnet, können aber auch den Umfang des Mitbestimmungsrechts betreffen. Der Senat hat

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

in diesen Fällen von der Mitbestimmungspflichtigkeit einer bestimmten "Detailregelung" einer Angelegenheit gesprochen. Er hat daher auch Anträge für zulässig gehalten, mit denen der Streit über den Umfang von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats zur Entscheidung gestellt wurde, so etwa bei der Zuordnung einzelner erschwerniszuschlagspflichtiger Arbeiten zu bestimmten Lästigkeitsgruppen und bei der Festlegung des Verhältnisses der Lästigkeitsgruppen zueinander, bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen, bei der Entscheidung über die Annahme eines Verbesserungsvorschlages, bei der Entscheidung über die Höhe der Prämie für den Einzelfall oder bei der Dynamisierung des Geldfaktors eines Prämienlohnsystems (Beschluß vom 22. Dezember 1981, BAGE 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Beschluß vom 16. März 1982, BAGE 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen; Beschluß vom 13. September 1983, BAGE 43, 278 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie). Um den Umfang von Mitbestimmungsrechten geht es auch, wenn die Betriebspartner wie im vorliegenden Fall und in ähnlichen Verfahren darüber streiten, ob der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Festlegung der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit sowie der Mindest- und Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitkräften, bei der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen Teilzeitkräfte beschäftigt werden dürfen und bei der Festlegung einer Mindestzahl von arbeitsfreien Samstagen im Monat für Teilzeitkräfte, bei der Festlegung der Pausenzeiten und einer Höchstdauer der zeitlichen Unterbrechung der Arbeitsleistung an einem Arbeitstag oder bei der Bindung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften an die La-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

denöffnungszeiten.

Wird die Mitbestimmungspflichtigkeit einer Mehrzahl solcher Angelegenheiten zur Entscheidung gestellt, handelt es sich um eine sogenannte objektive Antragshäufung. Hinsichtlich eines jeden Antrages ist über dessen Zulässigkeit und Begründetheit zu entscheiden.

3. Ein Antrag auf Feststellung, daß der Betriebsrat in einer so bezeichneten Angelegenheit mitzubestimmen oder nicht mitzubestimmen hat, ist nur zulässig, wenn für diese erbetene Feststellung ein Rechtsschutzinteresse besteht. § 256 ZPO gilt auch im Beschlußverfahren. Dieses erforderliche Rechtsschutzinteresse ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestreitet oder sich der Betriebsrat eines solchen Mitbestimmungsrechts ernsthaft berühmt. Ob das der Fall ist, läßt sich nur anhand aller Umstände des Einzelfalls entscheiden. Der jeweilige Antragsteller ist darlegungspflichtig für diejenigen Tatsachen, aus denen sich das Feststellungsinteresse ergeben soll.

a) Der Umstand, daß der Betriebsrat für eine Angelegenheit Regelungsvorschläge etwa in Form eines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung vorbringt, besagt für sich allein noch nicht, daß der Betriebsrat hinsichtlich der angestrebten Regelungen ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Dem Betriebsrat ist es nicht verwehrt, die Regelung einer Angelegenheit anzustreben, für die ihm kein Mitbestimmungsrecht zusteht (§ 80 Abs. 1 Nr. 2

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BetrVG). Auch zur Regelung einer an sich mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit kann er Regelungen vorschlagen, die ein Spruch der Einigungsstelle nicht verbindlich regeln könnte. Das gilt auch für das Verfahren vor der Einigungsstelle selbst. Die Einigungsstelle kann zunächst eine gütliche Einigung der Betriebspartner versuchen und Regelungen vorschlagen, die nicht von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt sind. Die Frage nach dem Inhalt und den Grenzen eines Mitbestimmungsrechts stellt sich erst, wenn die Einigungsstelle einen Spruch zu fällen hat.

Auch mit einem Antrag festzustellen, daß der Betriebsrat keine erzwingbare Regelung einer bestimmten Angelegenheit verlangen kann, wird nur die Feststellung begehrt, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat. Wenn der Senat einen solchen Antrag für zulässig gehalten hat (vgl. Beschluß vom 6. Dezember 1983, aaO), so hat er damit nicht zum Ausdruck gebracht, daß die Zulässigkeit eines jeden Regelungsverlangens des Betriebsrats ohne weitere Voraussetzung zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann.

Danach besagt ein bloßes Regelungsverlangen des Betriebsrats für sich allein noch nichts darüber, ob der Betriebsrat insoweit auch ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt.

b) Das Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß der Betriebsrat eine bestimmte Regelung einer Angelegenheit nicht verlangen könne, ohne daß der Betriebsrat sich insoweit eines Mitbestimmungsrechts ernsthaft berühmt, kann auch nicht mit

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Begründung bejaht werden, der Arbeitgeber müsse alsbald wissen, auf welche Regelungsvorstellungen des Betriebsrats er sich einlassen müsse. Der Betriebsrat kann noch im Verfahren vor der Einigungsstelle eine Regelung durch Einigung der Betriebspartner anstreben, die nicht Inhalt eines verbindlichen Spruchs der Einigungsstelle sein könnte. Auf entsprechende Vorschläge des Betriebsrats muß der Arbeitgeber sich vor der Einigungsstelle einlassen. Das folgt aus § 74 Abs. 1 BetrVG und insbesondere auch aus der Regelung in § 98 ArbGG, wonach eine Einigungsstelle schon dann zu bestellen ist, wenn in der betreffenden Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Das Rechtsschutzinteresse kann daher nicht schon mit dem Interesse des Arbeitgebers begründet werden, die Verhandlungen vor der Einigungsstelle auf diejenigen Punkte zu beschränken, für die ein Mitbestimmungsrecht zu bejahen ist.

Wollte man ein Rechtsschutzinteresse schon dann bejahen, wenn der Betriebsrat einen Regelungsvorschlag gemacht hat, so würde dies zu einer umfassenden gerichtlichen Vorabprüfung eines jeden Regelungsvorschlages des Betriebsrats führen. Das ginge über die vom Senat allein für zulässig gehaltene Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von unter den Betriebspartnern tatsächlich streitigen Mitbestimmungsrechten hinaus. Diese Vorabbeurteilung stünde im Widerspruch zur grundsätzlich umfassenden Regelungskompetenz der Betriebspartner für alle sozialen Angelegenheiten und dem Gebot an beide Betriebspartner, über strittige Fragen zunächst mit dem ernsten Willen einer Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschie-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

denheiten zu machen (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Eine gerichtliche Vorabbeurteilung von Regelungsvorschlägen des Betriebsrats könnte dazu führen, daß dieser mit Regelungsvorschlägen zurückhält und so eine Einigung der Betriebspartner erschwert. Der Betriebsrat würde seine Regelungsvorschläge erst vor der Einigungsstelle bekanntgeben. Möglichkeiten für eine rechtzeitige Einigung der Betriebspartner vor Anrufung der Einigungsstelle wären damit vertan. Ein Rechtsschutzinteresse für einen negativen Feststellungsantrag des Arbeitgebers kann daher nur dann bejaht werden, wenn der Betriebsrat sich in einer bestimmten Angelegenheit eines Mitbestimmungsrechts ernsthaft berühmt. Das kann ausdrücklich geschehen, sich aber auch aus den näheren Umständen des Einzelfalles ergeben.

c) Eine solche Betrachtung führt nicht dazu, daß der Betriebsrat dem Arbeitgeber ein Vorabentscheidungsverfahren dadurch unmöglich machen kann, daß er sich über die Frage verschweigt, hinsichtlich welcher von ihm angestrebter Regelungen er ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Für ein solches Verschweigen besteht zunächst kein Anlaß, da der Betriebsrat seine Regelungsvorstellung, wie dargelegt, auch dann vor der Einigungsstelle noch weiterverfolgen kann, wenn er selbst diese nicht für mitbestimmungspflichtig hält, sofern nur hinsichtlich der Angelegenheit selbst ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird. Zumindest dann, wenn der Betriebsrat die innerbetrieblichen Verhandlungen als gescheitert ansieht und die Einigungsstelle anzurufen beschließt, muß er im Verfahren auf Bestellung der Einigungsstelle nach § 98 ArbGG dartun, hinsichtlich welcher Angele-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

genheit die Einigungsstelle tätig werden soll und für welche Angelegenheit er deshalb ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Tut der Betriebsrat dies - wie im vorliegenden Fall - "bezüglich einer Arbeitszeitregelung für Teilzeitkräfte", so bringt er damit jedenfalls zum Ausdruck, daß er ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt für diejenigen Regelungen, die mit der Arbeitszeit der Teilzeitkräfte in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen. Für einen Antrag auf Feststellung, daß hinsichtlich dieser Regelungen der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat, ist damit in der Regel ein Feststellungsinteresse zu bejahen. Ob dies auch für weitere Regelungsvorschläge gilt, die diesen unmittelbaren Bezug zur Arbeitszeit von Teilzeitkräften nicht haben, kann nicht allgemein beantwortet werden. Für Regelungsvorschläge, die offensichtlich und auch für den Betriebsrat ohne weiteres erkennbar von keinem Mitbestimmungsrecht gedeckt sind, wird in der Regel nicht gesagt werden können, daß der Betriebsrat sich auch insoweit eines Mitbestimmungsrechts berühmt.

4. Die Frage nach dem Bestehen eines Rechtsschutzinteresses für Anträge auf Feststellung, daß dem Betriebsrat in bestimmten Angelegenheiten kein Mitbestimmungsrecht zusteht, stellt sich neu, wenn die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat. Es genügt nicht, daß das Rechtsschutzinteresse bei Einleitung des Verfahrens gegeben war, es muß vielmehr noch im Zeitpunkt der Entscheidung über die Anträge gegeben sein (BAG Beschluß vom 29. Juli 1982, BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979; Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) Hat die Einigungsstelle einen Regelungsvorschlag des Betriebsrats für eine Angelegenheit, deren Mitbestimmungspflichtigkeit umstritten war, nicht aufgegriffen und insoweit eine Regelung der Angelegenheit überhaupt nicht getroffen und hat der Betriebsrat diesen Spruch der Einigungsstelle - gleich aus welchen Gründen - nicht angegriffen, so fehlt es regelmäßig an einem Rechtsschutzinteresse für eine gerichtliche Entscheidung darüber, ob hinsichtlich dieser Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Eine Entscheidung des Gerichts über diese Frage kann für die Rechtsbeziehungen der Betriebspartner keine Rechtswirkung mehr entfalten. Sie kann lediglich aussprechen, daß die Rechtsansicht einer Seite zutreffend oder unzutreffend war. Das ist nicht Aufgabe einer gerichtlichen Entscheidung. Die bloße theoretische Möglichkeit, daß die gleiche Streitfrage künftig irgendwann wieder auftreten kann, reicht zur Begründung eines Rechtsschutzinteresses nicht aus. § 256 Abs. 1 ZPO verlangt ein Interesse an alsbaldiger Feststellung.

b) Gleiches gilt für das Interesse des Arbeitgebers an einer Feststellung, daß für eine im Spruch der Einigungsstelle enthaltene Regelung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht, wenn der Spruch vom Arbeitgeber ausdrücklich angenommen oder - gleich aus welchen Gründen - nicht angefochten worden ist, vielmehr im Betrieb beachtet und angewandt wird. Auch in einem solchen Falle vermag die Entscheidung die gegenwärtigen Rechtsbeziehungen der Beteiligten nicht mehr zu beeinflussen. Daß die Rechtsfrage anläßlich einer künftigen Regelung wieder streitig werden kann, genügt auch in diesem Falle nicht.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Damit entfällt mit dem Spruch der Einigungsstelle in der Regel das Feststellungsinteresse für einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in einer Angelegenheit, die entweder im Spruch der Einigungsstelle nicht geregelt ist oder deren Regelung durch die Einigungsstelle von keiner Seite angefochten wird.

5. Mit der Verneinung eines Rechtsschutzinteresses in den aufgezeigten Fällen verliert das mögliche Verfahren auf Feststellung von umstrittenen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nicht seine Bedeutung. Sicherlich wird in vielen Fällen ein Spruch der Einigungsstelle früher ergehen, als eine rechtskräftige Entscheidung im Vorabentscheidungsverfahren möglich ist. Für das konkrete Einigungsverfahren vor der Einigungsstelle kommt die Entscheidung damit zu spät. Verfahren um die Feststellung umstrittener Mitbestimmungsrechte behalten gleichwohl ihre Bedeutung und bleiben zulässig, wenn das Rechtsschutzinteresse an der Entscheidung aus anderen Gründen bejaht werden kann. Die Betriebspartner können für die Dauer eines solchen Verfahrens einvernehmlich eine Zwischenregelung vereinbaren und sich für die Zeit danach eine endgültige Regelung unter Beachtung der Ergebnisse des Verfahrens vorbehalten. Auch die Einigungsstelle kann - jedenfalls mit Zustimmung der Betriebspartner - sich auf eine solche Zwischenregelung beschränken. Das Feststellungsinteresse kann darüber hinaus dann fortbestehen, wenn der Spruch der Einigungsstelle von einer Seite angefochten wird oder sonst ernstlicher Streit über die Wirksamkeit des Spruchs besteht, der nicht nur die Unangemessenheit der Regelung im Sinne von § 76 Abs. 5

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Satz 3 BetrVG betrifft. Die gestellten Feststellungsanträge können nach einem Spruch jedenfalls in den Tatsacheninstanzen dahin geändert werden, daß die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs in seiner Gesamtheit oder hinsichtlich einzelner Teilregelungen wegen des Fehlens von Mitbestimmungsrechten beantragt wird. Das Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten kann in einem Anfechtungsverfahren durch entsprechende Zwischenfeststellungsanträge nach § 256 Abs. 2 ZPO zur Entscheidung gestellt werden. Auch ein gesondert anhängig gemachtes Verfahren auf Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle beseitigt in der Regel nicht das Rechtsschutzinteresse für einen schon anhängigen Antrag auf Feststellung, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der im Spruch der Einigungsstelle geregelten Angelegenheiten nicht bestehen. Gleiches gilt für ein Verfahren, mit dem der Betriebsrat die gerichtliche Verpflichtung des Arbeitgebers erstrebt, einen Spruch der Einigungsstelle durchzuführen. Sowohl in einem Anfechtungsverfahren als auch in einem Verfahren auf Durchführung eines Spruchs der Einigungsstelle ist Streitgegenstand nicht das Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten, sondern die Wirksamkeit des Spruchs oder das Bestehen der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Spruch durchzuführen. Über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten wird allenfalls als Vorfrage entschieden. Insoweit erwächst die Entscheidung nicht in Rechtskraft. Nicht einmal als Vorfrage müssen notwendig Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen streitigen Angelegenheiten geprüft werden. Auch über einen Zwischenfeststellungsantrag kann eine rechtskräftige Entscheidung über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten nur inso-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

weit herbeigeführt werden, als die Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle oder die Verpflichtung des Arbeitgebers, diesen durchzuführen, davon abhängt.

Damit hat ein Verfahren auf Feststellung umstrittener Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, das als sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren anhängig geworden ist, auch nach einem Spruch der Einigungsstelle noch seine Bedeutung für diejenigen Fälle, in denen nach dem Spruch der Einigungsstelle ein Rechtsschutzinteresse an der Feststellung besteht, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht.

III. Danach sind die Anträge des Arbeitgebers im vorliegenden Falle unzulässig.

1. Das gilt zunächst für den vom Arbeitgeber als Hauptantrag bezeichneten Antrag festzustellen, daß dem Betriebsrat für die in seinen Entwürfen geregelten Gegenstände kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht. Dieser Antrag entspricht zwar im Wortlaut dem Antrag des Arbeitgebers, den der Senat in der Bildschirm-Entscheidung ausgelegt und für zulässig gehalten hat. Diese Ähnlichkeit ist jedoch nur äußerlich. Der Arbeitgeber trägt selbst vor, die gebotene Auslegung dieses umfassenden Antrages habe er mit seinen "Hilfsanträgen" zu a) bis t) selbst vorgenommen, der umfassende "Hauptantrag" sei nur gestellt worden, um der Gefahr zu begegnen, daß weitere in den Entwürfen des Betriebsrats angesprochene Gegenstände bei der Fassung der Hilfsanträge

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

übersehen worden seien. Damit handelt es sich bei den Anträgen nicht um Haupt- und Hilfsanträge im prozessualen Sinne, sondern um eine Vielzahl gleichrangiger Anträge, von denen dem sogenannten Hauptantrag eine Auffangfunktion zukommt. Damit mangelt es dem Hauptantrag schon an der erforderlichen Bestimmtheit. Nach ihm soll festgestellt werden, daß hinsichtlich aller denkbaren weiteren, von den Anträgen zu a) bis t) nicht erfaßten Regelungsmöglichkeiten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht. Ein solcher Antrag ist unzulässig (Beschluß des Senats vom 16. August 1983, aaO). Mit einem solchen Antrag wird nicht diejenige Angelegenheit oder die Teilregelung konkret bezeichnet, hinsichtlich welcher sich der Betriebsrat eines Mitbestimmungsrechts berühmt. Der Antrag überläßt es vielmehr dem Gericht, in den Entwürfen des Betriebsrats nach weiteren Gegenständen zu suchen, deren Mitbestimmungspflichtigkeit unter den Beteiligten streitig sein kann. Das ist nicht Aufgabe des Gerichts.

2. Ob die als Hilfsanträge bezeichneten Anträge zu a) bis t) bei Einleitung des vorliegenden Verfahrens zulässig waren, bedarf im vorliegenden Fall keiner abschließenden Entscheidung. Sie sind mit dem Spruch der Einigungsstelle jedenfalls unzulässig geworden.

a) Die genannten Anträge bezeichnen ausreichend bestimmt diejenige Angelegenheit im Sinne einer Detailregelung, für die das Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats festgestellt werden soll. Ob sich der Betriebsrat hinsichtlich aller dieser Angelegenheiten eines Mitbestimmungsrechts ernsthaft be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rühmt hat und daher ein Rechtsschutzinteresse für die erbetene Feststellung gegeben war, erscheint zumindest fraglich. Jedenfalls die Anträge zu d) und n) bis t) haben keinen unmittelbaren Bezug zur Regelung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften. Die danach angestrebten Regelungen haben mit einer Regelung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften selbst nichts zu tun. Nur für eine Arbeitszeitregelung hat aber der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht. Ob abgesehen von dieser ausdrücklichen Erklärung, aus dem sonstigen Verhalten des Betriebsrats, seinem nach dem Gesagten unnötigen taktierenden Schweigen oder aus sonstigen Umständen entnommen werden konnte, daß der Betriebsrat sich auch hinsichtlich dieser Angelegenheit eines Mitbestimmungsrechts berühmt hat, braucht nicht entschieden zu werden.

b) Die genannten Anträge und zusätzlich die Anträge zu f), g), h), j) bis m) sind jedenfalls dadurch unzulässig geworden, daß der Spruch der Einigungsstelle die mit diesen Anträgen angesprochenen Angelegenheiten nicht aufgegriffen und in irgendeiner Weise geregelt hat. Der Betriebsrat hat den Spruch der Einigungsstelle insoweit nicht angefochten. Es ist auch nichts dafür vorgetragen worden oder sonst ersichtlich, daß der Betriebsrat nach wie vor insoweit ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt. Damit hat ein etwaiger Streit der Beteiligten über Mitbestimmungsrechte dadurch seine Erledigung gefunden, daß schon die Einigungsstelle eine Regelung dieser Angelegenheiten nicht vorgenommen, das Regelungsverlangen des Betriebsrats insgesamt vielmehr von diesem unbeanstandet anders beschieden hat. Für eine Entscheidung dahin, daß der Betriebsrat in diesen Angelegenheiten

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

kein Mitbestimmungsrecht hatte, besteht daher nach dem Gesagten kein Rechtsschutzinteresse mehr.

c) Gleiches gilt für diejenigen Angelegenheiten, die durch den Spruch der Einigungsstelle sachlich geregelt worden sind. Auch insoweit ist der Spruch der Einigungsstelle, insbesondere auch vom Arbeitgeber, nicht angefochten worden. An der Entscheidung der Frage, ob diese sachliche Regelung von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt war, besteht daher kein Rechtsschutzinteresse mehr. Umstände, aus denen ein Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses gefolgert werden könnte, sind vom Arbeitgeber nicht vorgetragen worden. Seine Einlassung, die gleichen Streitfragen könnten bei einer künftigen Regelung wieder auftreten, reicht zur Begründung eines Rechtsschutzinteresses nicht aus. Es ist nicht einmal ersichtlich, daß der Spruch der Einigungsstelle zwischenzeitlich von einem der Betriebspartner gekündigt worden ist und damit eine Neuregelung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften alsbald notwendig wird.

IV. Damit sind die Anträge des Arbeitgebers insgesamt unzulässig. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist daher begründet. Die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts sowie seine Rechtsbeschwerde sind unbegründet.

Dr. Kissel Dr. Heither Matthes

K. H. Janzen Dr. Giese

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

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

JLaw – für Android JLaw – für iOS