

Aktenzeichen: 1 ABR 53/91
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 23. Juni 1992
- 1 ABR 53/91 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 28. Juni 1990
- 5 BV 16/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 19. Februar 1991
- 5 TaBV 194/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Unterrichtsstunden

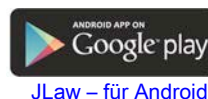
Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2, § 77 Abs. 5 und 6; ArbGG § 83 a
Abs. 1 1. Alternative, § 85 Abs. 1; ZPO §§ 81, 83

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Festlegung der Unterrichtsstunden von Lehrern (Bestätigung des Senatsbeschlusses vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 49/85 - AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972).

2. Eine gekündigte Regelungsabrede wirkt analog § 77 Abs. 6 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung weiter, wenn Gegenstand der Regelungsabrede eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit ist.



1 ABR 53/91

5 TaBV 194/90 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 1992

Zeuner,

Beschluß

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 11. Februar 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes als Vorsitzenden, die Richter Professor Dr. Weller und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wohlgemuth und Dr. Federlin für Recht erkannt:



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



Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Februar 1991 - 5 TaBV 194/90 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt eine Privatschule, in der u.a. vom Arbeitsamt geförderte Umschulungsmaßnahmen zum Industriekaufmann durchgeführt werden. Die angestellten Lehrer erteilen den Unterricht in der Regel in der Zeit von 8.00 Uhr bis 14.50 Uhr. Eine Anwesenheitspflicht der Lehrer besteht nur während der zugeteilten Unterrichtszeiten.

Der antragstellende Betriebsrat und der Arbeitgeber stritten darüber, ob die jeweils für 1/4 bis ein 3/4 Jahr aufgestellten Rahmenpläne für die Stundenplangestaltung sowie die für den Folgemonat konkretisierten Stundenpläne der Zustimmung des Betriebsrats bedurften.

In einem deshalb vom Betriebsrat anhängig gemachten einstweiligen Verfügungsverfahren (- 15 BV Ga 14/89 -) haben die Beteiligten folgenden

V e r g l e i c h

geschlossen:



- "1. Zwischen den Beteiligten besteht Einigkeit, daß die Antragsgegnerin hinsichtlich der Stundenplangestaltung Rahmenpläne erstellen wird, die sich an den jeweiligen Unterrichtsperioden bei der Antragsgegnerin orientieren und einen Zeitraum von 1/4 bis 3/4 Jahr umfassen.

Der von der Antragsgegnerin bereits erstellte Rahmenplan wird dem Antragsteller unverzüglich vorgelegt. Die Rahmenpläne bedürfen der Zustimmung des Antragstellers.

2. Spätestens am 10. eines jeden Monats wird die Antragsgegnerin dem Antragsteller die konkretisierten Stundenpläne für den jeweiligen Folgemonat vorlegen, aus denen sich die etwa erforderlichen Abweichungen von dem Rahmenplan ergeben, sofern diese planbar sind. Auch die konkretisierten Monatspläne bedürfen der Zustimmung des Antragstellers.
3. Zwischen den Beteiligten ist in diesen Zusammenhängen unstreitig, daß die Zustimmung des Antragstellers nur für die Zuweisung der Unterrichtszeiten an die einzelnen Lehrkräfte erforderlich ist, nicht jedoch für die Zuweisung bestimmter Fächer und Kurse.
4. Damit ist das vorliegende Verfahren erledigt."

In der Folgezeit wich der Arbeitgeber wiederholt von den konkretisierten Monatsstundenplänen, die im Einverständnis mit dem Betriebsrat erstellt worden waren, wieder ab. Inzwischen hat der Arbeitgeber analog einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den gerichtlichen Vergleich "gekündigt".

Im vorliegenden Verfahren hat der Betriebsrat daraufhin zunächst beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, einen oder mehrere Rahmenpläne ohne Zustimmung des Betriebsrats zu ändern;



2. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, einen oder mehrere konkretisierende Monatsstundenpläne ohne Zustimmung des Betriebsrats zu verändern;
3. dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 20.000,-- DM anzudrohen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat dem Arbeitgeber aufgegeben, es zu unterlassen, einen oder mehrere Rahmenpläne oder konkretisierende Monatspläne, soweit sie Unterrichtszeiten für Arbeitnehmer des Arbeitgebers regeln, ohne Zustimmung des Betriebsrats oder der Einigungsstelle zu verändern bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung in Höhe von 5.000,-- DM. Den weitergehenden Antrag hat es abgewiesen. Gegen diesen Beschluß hat der Arbeitgeber Beschwerde eingelegt. Im Hinblick auf die zweitinstanzlich vom Arbeitgeber geäußerte Rechtsansicht, auch bei der Festlegung der Rahmenstundenpläne bestehe kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, hat der Betriebsrat die Zurückweisung der Beschwerde mit der Maßgabe beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Unterrichtszeiten seiner Lehrer anzuordnen oder entgegenzunehmen, solange nicht der Betriebsrat dem Stundenplan bzw. der zeitlichen Lage des Unterrichts zugestimmt hat bzw. eine ersetzende Zustimmung der Einigungsstelle vorliegt;
2. hilfsweise zu 1.:
Feststellungen im Umfange des Antrages zu 1. zu treffen.

Im Wege der Anschlußbeschwerde hat der Betriebsrat beantragt, unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses dem Ar-



beitgeber ein Ordnungsgeld bis zu 20.000,-- DM anzudrohen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Auf die Anschlußbeschwerde des Betriebsrats und im Hinblick auf die erfolgte Antragsänderung hat es den Tenor des Beschlusses neu gefaßt und dem Arbeitgeber aufgegeben, es zu unterlassen, Unterrichtszeiten seiner Arbeitnehmer anzuordnen oder entgegenzunehmen, solange nicht der Betriebsrat dem Stundenplan bzw. der zeitlichen Lage des Unterrichts zugestimmt hat bzw. die ersetzende Zustimmung der Einigungsstelle vorliegt. Ferner hat es dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld von bis zu 20.000,-- DM angedroht.

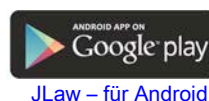
Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat bittet, die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

I. Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats ist zulässig.

Bei dem Unterlassungsantrag handelt es sich um einen Leistungsantrag. Dieser ist nicht deshalb unzulässig, weil die Beteiligten die Frage der Zustimmungspflichtigkeit von Rahmenplänen und konkretisierten Stundenplänen durch gerichtlichen Vergleich geregelt haben.

Nach diesem Vergleich bedürfen nicht nur die Rahmenpläne für die Stundenplangestaltung, sondern auch die konkretisierten Stundenpläne, aus denen sich die erforderlichen Abweichungen von dem



Rahmenplan ergeben, der Zustimmung des Betriebsrats. Nach § 83 a Abs. 1 1. Alternative ArbGG 1979 können die Beteiligten auch im Beschlußverfahren, um das Verfahren ganz oder zum Teil zu erledigen, zur Niederschrift des Gerichts oder des Vorsitzenden einen Vergleich schließen, soweit sie über den Gegenstand des Vergleichs verfügen können. Der gerichtlich protokollierte Vergleich ist Vollstreckungstitel nach § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Bei Vorliegen eines Prozeßvergleichs als einem zur Zwangsvollstreckung geeigneten Titel fehlt das Bedürfnis für eine weitere auf den Vergleich gestützte Leistungsklage bzw. für einen Leistungsantrag, wenn der Vergleich unmittelbar zu der geforderten Leistung verpflichtet. Der vorliegende gerichtliche Vergleich enthält keinen Leistungstitel, so daß der Betriebsrat den geltend gemachten Unterlassungsanspruch nicht im Wege der Zwangsvollstreckung aus dem gerichtlichen Vergleich durchsetzen kann. Deshalb ist der Betriebsrat auf die Geltendmachung des Unterlassungsantrags im Erkenntnisverfahren angewiesen und der Unterlassungsantrag zulässig.

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Unterlassungsantrag sei begründet. Dies ergibt sich mittelbar aus dem gerichtlichen Vergleich.

1. Über den Gegenstand des gerichtlichen Vergleichs haben die Beteiligten verfügen können.

Der Betriebsrat nimmt vorliegend ein Mitbestimmungsrecht bei den Rahmenstundenplänen, die 1/4 bis ein 3/4 Jahr umfassen sollen, sowie bei der Konkretisierung dieser Einsatzpläne für den



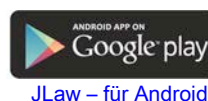
Folgemonat für sich in Anspruch. Weil der Arbeitgeber ihm dieses Mitbestimmungsrecht streitig machte, hat er einen Rechtsanwalt beauftragt, im Wege der einstweiligen Verfügung dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeit seiner Arbeitnehmer anzuordnen oder entgegenzunehmen, solange der Betriebsrat nicht der Lage der Arbeitszeit zugestimmt hat oder eine ersetzende Zustimmung der Einigungsstelle vorliegt. Dies ergibt sich mittelbar aus der eidesstattlichen Versicherung des Betriebsratsvorsitzenden vom 22. März 1989. In dem einstweiligen Verfügungsverfahren (- 15 BV Ga 14/89 -) haben die Beteiligten einen gerichtlichen Vergleich geschlossen. Durch den Vergleich ist nicht vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats über ein Mitbestimmungsrecht in künftigen Fällen verzichtet worden. Ein solcher Verzicht würde über die Verfügungsbefugnis des Betriebsrats hinausgehen. Dieser ist verpflichtet, nach pflichtgemäßem Ermessen das Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen (BAGE 19, 229 = AP Nr. 9 zu § 56 BetrVG 1952 Wohlfahrtseinrichtungen; Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 5 und 62, m.w.N). In dem Vergleich haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat vielmehr darauf geeinigt, daß sowohl die Rahmenpläne für die Stundenplangestaltung als auch die konkretisierten Stundenpläne der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Ein solcher Vergleich ist durch die Prozeßvollmacht gedeckt. Nach § 81 ZPO, der über die §§ 80 Abs. 2, 46, 11 ArbGG auch für das Beschlußverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen gilt, ermächtigt die Prozeßvollmacht zu allen das Verfahren betreffenden Prozeßhandlungen einschließlich der Beendigung eines Rechtsstreits durch Vergleich. Eine - mögliche - Einschränkung der Vollmacht (§ 83 ZPO) ergibt sich aus den Akten nicht. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats hat also im Rahmen seiner Vollmacht

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



einen Vergleich geschlossen, in dem der Arbeitgeber sich verpflichtete, den Betriebsrat in dem von diesem begehrten Umfang zu beteiligen; zugleich enthält der Vergleich eine konkrete Regelung über das bei den Rahmenplänen und den zu konkretisierenden Monatsplänen einzuhaltende Zustimmungsverfahren. In dem Vergleich wird also nur insofern über das Beteiligungsrecht verfügt, als eine konkrete Regelung getroffen wird. Dieses ist aber zulässig (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 83 a Rz 9; Wlotzke/Schwe-des/Lorenz, ArbGG, § 83 a Rz 4).

2.a) Aufgrund des gerichtlichen Vergleichs, der insoweit eine Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat enthält, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Zustimmung des Betriebsrats zu den Rahmenunterrichtsplänen und den monatlichen Folgeplänen einzuholen. Zu dieser Verpflichtung gehört auch, daß er es unterläßt, diese Pläne anschließend einseitig zu ändern. Einigen sich die Betriebsparteien darauf, daß der Arbeitgeber zu einer bestimmten Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen hat, sagen sie damit, daß der Arbeitgeber die Maßnahme erst durchführen darf, wenn der Betriebsrat die Zustimmung erteilt hat. Eine einseitige Änderung der Stundenpläne durch den Arbeitgeber nach erteilter Zustimmung stellt das einseitige Bestimmungsrecht wieder her und widerspricht gerade dem Sinn der Regelung, daß nur mit Zustimmung des Betriebsrats eine Regelung getroffen werden soll. Dementsprechend ergibt sich aus der in dem Vergleich enthaltenen Regelungsabrede, daß der Betriebsrat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat, es zu unterlassen, die Unterrichtspläne nach der Zustimmung des Betriebsrats später wieder einseitig zu ändern.



Da vor dem Landesarbeitsgericht der Arbeitgebervertreter die Rechtsauffassung vertrat, die Erstellung von Stundenplänen, halbjährlichen Rahmenstundenplänen und konkretisierten Monatsstundenplänen bedürfe trotz des Vergleichs nicht der Zustimmung des Betriebsrats, hat dieser daraufhin seinen Antrag umgestellt und das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht dem Arbeitgeber aufgegeben, es zu unterlassen, Unterrichtszeit seiner Arbeitnehmer anzuordnen oder entgegenzunehmen, solange nicht der Betriebsrat dem Stundenplan bzw. der zeitlichen Lage des Unterrichts zugestimmt hat bzw. die ersetzende Zustimmung der Einigungsstelle vorliegt.

b) Die Verpflichtung des Arbeitgebers ist auch nicht aufgrund der "Kündigung des Vergleichs" entfallen. Es entspricht zwar der Rechtsprechung des Senats (Beschuß vom 10. März 1992 - 1 ABR 31/91 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), daß eine Regelungsabrede - wenn nichts anderes vereinbart ist - analog § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden kann (ebenso Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz 19; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 77 Rz 92; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 3. Aufl. 1992, § 77 Rz 12). Nicht nur § 77 Abs. 5, sondern auch § 77 Abs. 6 BetrVG ist aber analog anzuwenden, so daß eine gekündigte Regelungsabrede in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nachwirkt.

Die Regelungsabrede hat zwar im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung keine normative Wirkung, so daß eine Nachwirkung im Sinne einer unmittelbaren Nachwirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen ist (so richtig Kreutz, GK-BetrVG,



§ 77 Rz 333). Andererseits hat die Regelungsabrede in den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die gleiche Rechtswirkung wie eine Betriebsvereinbarung. Aus diesem Grunde rechtfertigt sich insoweit eine analoge Anwendung von § 77 Abs. 6 BetrVG. Hier besteht das gleiche Bedürfnis an einer Weitergeltung der Regelung bis zum Abschluß einer neuen Abmachung wie bei einer Betriebsvereinbarung (ebenso Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 164; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 77 Rz 92; a.A. Hanau, NZA 1985, Beilage 2, S. 11).

c) Die Regelung in dem Vergleich betrifft auch eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit, so daß sie den Arbeitgeber nach der Kündigung weiter bindet, bis die Beteiligten sie durch eine andere Abmachung ersetzt haben.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen hinsichtlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Durch Beschluß vom 4. August 1981 (BAGE 36, 161 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) hat der Senat ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG werde schon immer dann ausgelöst, wenn es um einen Teil der Arbeitszeit gehe. Aus diesem Grunde hat der Senat entschieden, daß die Festlegung der Proben für Bühnenangestellte grundsätzlich mitbestimmungspflichtig sei (zustimmend u.a. Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 218). Daß gerade auch die Festlegung der Unterrichtszeiten ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand ist, hat



der Senat in der Entscheidung vom 13. Januar 1987 (- 1 ABR 49/85 - AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972) geklärt. Er hat in dieser Entscheidung ausgeführt, die Frage, ob und ggf. innerhalb welcher Zeiten Lehrer auch am Nachmittag Unterrichts- und Betreuungsstunden geben müssen, betreffe die zeitliche Lage ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege. Daß es sich dabei nur um die zeitliche Festlegung eines Teils der von den Lehrern zu leistenden Arbeitszeit handele, stehe dem nicht entgegen. Ebenso wie durch die Festlegung der Proben für Bühnengestellte werde auch durch die Festlegung von Unterrichts- und Betreuungsstunden für Lehrer gleichzeitig bestimmt, welche Zeiten dem Lehrer für seine Freizeit oder für seine Vorbereitung oder Nachbearbeitung der Unterrichtsstunden zur Verfügung stehen. Damit berühre die zeitliche Lage von Unterrichtsstunden gerade auch diejenigen Interessen der Lehrer, zu deren Wahrnehmung dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eingeräumt sei. Die Entscheidung, daß die Lehrer auch nachmittags in der Schule selbst ihre Arbeit in Unterrichts- oder Betreuungsstunden erbringen müssen, sei daher ein Mitbestimmungstatbestand im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

In Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beziehe sich auch auf die Erstellung der Stundenpläne der angestellten Lehrer. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich sowohl auf die Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, also die Stundenblöcke, als auch auf die Verteilung dieser Unterrichtszeiten auf die einzelnen Lehrer. Wenn entweder



wegen einzelvertraglicher Abmachungen oder betrieblicher Bedürfnisse Beginn und Ende der Einsatzzeiten nicht für alle Beschäftigten gleich sein kann, so hat der Betriebsrat auch mitzubestimmen bei der Frage, wann welche Arbeitnehmer die ihnen aufgetragenen Arbeiten zu leisten haben. Die Lage dieser Zeiten berührt die Interessen der Arbeitnehmer erheblich, da durch Beginn und Ende der täglichen Anwesenheitspflicht und der Lage der Unterrichtsverpflichtung die Freizeit des Arbeitnehmers fixiert wird. Von der Lage der Unterrichtszeit hängt es z.B. ab, wann die Lehrer aufstehen müssen, welche Verkehrsverbindungen sie in Anspruch nehmen und wann sie ihre Privatangelegenheiten erledigen können. Daß es nicht zu einer pädagogisch unvertretbaren Festlegung der Arbeitszeiten kommt, ist eine Frage des von der Einigungsstelle auszuübenden Ermessens.

Die Rüge der Rechtsbeschwerde, die Anordnung von Arbeitszeit innerhalb der Zeit von 8.00 Uhr bis 14.50 Uhr (Rahmen für die Unterrichtszeit) unterliege nicht der Mitbestimmung, weil es sich hierbei um eine Frage der Konkretisierung der Arbeitspflicht während der betrieblichen Arbeitszeit handle, ist nicht begründet. Innerhalb welcher Zeiten Lehrer Unterrichtsstunden geben müssen, betrifft die zeitliche Lage ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

Hat der Betriebsrat für die Festlegung der Rahmenzeiten und die Konkretisierung der Unterrichtsstundenpläne ein Mitbestimmungsrecht, so wirkt die Regelungsabrede aus dem Prozeßvergleich nach, so daß der Arbeitgeber nach wie vor verpflichtet ist, vor



Aufstellung des Rahmenplans und der Konkretisierung der Stundenpläne die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und es zu unterlassen, Lehrer zum Unterricht einzuteilen, bevor der Betriebsrat die Zustimmung erteilt bzw. die Einigungsstelle diese ersetzt hat.

Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.

Matthes

Dr. Weller

Dörner

Dr. Federlin

Dr. Wohlgemuth





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)