

Aktenzeichen: 1 ABR 87/78

LAG Rheinland-Pfalz Beschluß des BAG vom 18. November 1980

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 3

Leitsätze:

Bei der Anordnung von Überstunden aus Anlaß von
Schlußverkäufen und saisonbedingten Bestandsauf-
nahmen in einem Warenhaus hat der Betriebsrat ein
Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.
Auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer kommt es
nicht entscheidend an.



1 ABR 87/78

6 Ta BV 5/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
18. November 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 18. November 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Andersch beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. August 1978
- 6 Ta BV 5/78 - teilweise aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Mainz vom 25. Januar 1978 - 1 (6) BV 17/77 M - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß der Antragsteller bei der Anordnung von Überstunden für mehr als einen Mitarbeiter einer Abteilung des Warenhauses Mainz aus Anlaß von Schlußverkäufen oder saisonbedingten Bestandsaufnahmen mitzubestimmen hat, soweit es sich dabei um generelle Regelungen handelt.

3. Die weitergehende Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten über die Frage, inwieweit die Antragsgegnerin den Antragsteller (Betriebsrat) vor der Anordnung von Überstunden aus Anlaß von Schlußverkäufen oder saisonbedingten Bestandsaufnahmen zu beteiligen hat.

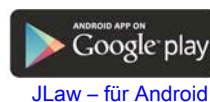
Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Warenhaus in Mainz ca. 400 Arbeitnehmer. Das Warenhaus ist in 20 Abteilungen gegliedert. Die Abteilungen sind in eine von Abteilung zu Abteilung unterschiedliche Anzahl von Warengruppen unterteilt. Insgesamt existieren z. Z. 89 Warengruppen.

Aus Anlaß der beiden jährlichen Schlußverkäufe und der beiden Bestandsaufnahmen werden bei der Antragsgegnerin vermehrt Überstunden geleistet. Über Mehrarbeit ist in § 6 Nr. 2 des für den Betrieb Mainz der Antragsgegnerin geltenden Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer im Einzelhandel

- 3 -



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



- 3 -

Rheinland-Pfalz vom 11. Dezember 1974 (MTV) bestimmt:

"Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist nur im Rahmen der Arbeitszeitordnung zulässig. Über die Notwendigkeit der Mehrarbeit entscheidet die Betriebsleitung unter Mitbestimmung des Betriebsrates, soweit es sich nicht um Einzelfälle handelt."

In der zwischen Antragsgegnerin und Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsordnung (Betriebsvereinbarung) vom 9. April 1976 ist im Abschnitt IV Nr. 22 über Mehrarbeit ausgeführt:

"Arbeitszeitänderungen bzw. Überstunden können auch für kleine Betriebseinheiten nur mit Zustimmung des Betriebsrates angeordnet werden. Bei einer Überstundenanordnung für einzelne Mitarbeiter, für die die Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich ist, trägt der Vorgesetzte die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeitordnung."

In der "Hausrichtlinie Nr. 11 Warenhaus Mainz" vom 1. April 1977 heißt es in Ziff. 3.4:

"Wird ein Überstunden-Antrag für alle Mitarbeiter einer Abteilung gestellt, so ist vom Personalbüro vor Genehmigung das Einverständnis durch den Betriebsrat (Betriebsratsvorsitzenden) einzuholen."

Aufgrund einer von der Geschäftsleitung am 20. Juni 1977 für verschiedene Warengruppen angeordneten Bestandsaufnahme leisteten am 6. und 7. Juli 1977 jeweils zwei bzw. drei Mitarbeiter in den beiden aus je 11 Arbeitnehmern bestehenden Abteilungen "Strickwaren/Handschuhe/Strümpfe" und "Herrenartikel/Herrenkonfektion" Überstunden. Gleiches galt für drei Mitarbeiter der aus 20 Arbeitnehmern bestehenden Abteilung "Gardinen/Bettwaren/Teppiche" am 26. Juli 1977, die Teppichmeterware für den nächsten Ausverkauf zuzuschneiden hatten. Die Zustimmung des Antragstellers wurde nicht eingeholt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Antragsteller hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlußverfahren geltend gemacht, sein Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Überstunden werde von der Antragsgegnerin dadurch umgangen, daß diese jeweils einzelne Mitarbeiter einer Abteilung von der Anordnung ausnehme. Bereits bei der Anordnung von Überstunden für mindestens zwei Arbeitnehmer einer Abteilung handle es sich nicht mehr um einen Einzelfall, sondern um eine kollektive Maßnahme. Zumindest liege eine kollektive Maßnahme vor, wenn über 50 % einer Warengruppe oder aber jedenfalls alle Mitarbeiter einer Warengruppe von der Anordnung betroffen seien.

Der Antragsteller hat zuletzt (in zweiter Instanz) beantragt

festzustellen, daß die Antragsgegnerin den Antragsteller vor Anordnung von Überstunden für mehrere (ab zwei) Mitarbeiter einer Abteilung zu beteiligen hat, hilfsweise festzustellen, daß die Antragsgegnerin den Antragsteller vor Anordnung von Überstunden für mindestens 50 % der Mitarbeiter einer Warengruppe zu beteiligen hat, hilfsweise festzustellen, daß die Antragsgegnerin den Antragsteller vor Anordnung von Überstunden für die Mitarbeiter einer Warengruppe zu beteiligen hat.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung der Anträge gebeten und erwidert: Bei der vom Antragsteller beanstandeten Anordnung von Überstunden habe es sich um Einzelfälle im Sinne von § 6 Nr. 2 MTV und Abschnitt IV Nr. 22 der Betriebsvereinbarung vom 9. April 1976 gehandelt. Auch nach der gesetzlichen Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG habe der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Überstunden für mehrere einzelne Arbeitnehmer. Die Warengruppe könne nicht als Bezugsgröße für die Frage herangezogen werden, wann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden bestehe. Die Warengruppe kennzeichne betriebsorganisatorisch keine



- 5 -

Personengruppe von Mitarbeitern, sondern habe nur eine betriebswirtschaftliche Funktion.

Das Arbeitsgericht hat den in erster Instanz gestellten Antrag auf Feststellung, daß die Antragsgegnerin den Antragsteller vor Anordnung von Überstunden für mehrere Mitarbeiter einer Abteilung zu "hören" hat, im Sinne eines begehrten Mitbestimmungsrechts ausgelegt und zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Antragstellers diesen Beschluß abgeändert, dem in zweiter Instanz gestellten Hauptantrag stattgegeben und festgestellt, daß die Antragsgegnerin den Antragsteller vor Anordnung von Überstunden für mehrere (ab zwei) Mitarbeiter einer Abteilung des Warenhauses Mainz zu beteiligen hat.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Antragsgegnerin die Aufhebung dieses Beschlusses und die Zurückweisung der Beschwerde, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet. Er hat bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden aus Anlaß von Schlußverkäufen oder saisonbedingten Bestandsaufnahmen verlangt werde, und zwar für den Erlaß genereller Regelungen.

II. In dem vom Antragsteller bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat näher bezeichneten Rahmen ist der Hauptantrag begründet. Bei der Anordnung von Überstunden für mehr als einen Mitarbeiter einer Abteilung des Warenhauses Mainz aus Anlaß von Schlußverkäufen oder saisonbedingten Bestandsaufnahmen hat der Antragsteller jedenfalls insoweit mitzubestimmen, wie generelle Regelungen getroffen werden sollen. Insoweit handelt es sich bei der Anordnung von Überstunden nicht um mitbestimmungsfreie Einzelfälle.

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat das Verhältnis der maßgebenden Rechtsvorschriften zutreffend gewürdigt. Das

- 6 -



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



Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Anordnung von Überstunden ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Demgegenüber stellen § 6 Nr. 2 MTV und Abschn. IV Nr. 22 der Betriebsordnung nur Konkretisierungen dar, die offensichtlich nicht darauf abzielen, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu erweitern oder einzuengen.

b) Nach der überwiegend vertretenen Auffassung bezieht sich die Mitbestimmung des Betriebsrats im Rahmen des § 87 BetrVG, von Ausnahmen abgesehen, auf kollektive Tatbestände, nicht dagegen auf Einzelfälle. Diese Auffassung hatte sich bereits in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und in der Lehre zu § 56 BetrVG 1952 durchgesetzt (vgl. die ausführliche Darstellung bei Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 19 und GK-Wiese, BetrVG, § 87, 2. Bearb., Anm. 8). Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 enthält keine ausdrückliche Regelung dieser Frage. Im Bericht des 10. Ausschusses (zu BT-Drucks. VI/2729, S. 4, vgl. auch Amtl. Begr., BR-Drucks., 715/70, S. 49) ist ausgeführt, in Übereinstimmung mit dem Regierungsentwurf und der Oppositionsvorlage werde daran festgehalten, daß sich die Mitbestimmung des Betriebsrats grundsätzlich nur auf generelle Tatbestände und nicht auf die Regelung von Einzelfällen beziehe. Ob daraus geschlossen werden kann, daß der Gesetzgeber die bisher herrschende Meinung bestätigt hat, ist im einzelnen umstritten (vgl. einerseits Dietz/Richardi, aaO, § 87 Anm. 20 und andererseits Wiese, aaO, § 87 Anm. 9).

Die Problematik braucht für den vorliegenden Fall nicht erörtert zu werden. Jedenfalls das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gilt nicht für individuelle Überstundenregelungen ohne kollektiven Bezug (ArbG Hamburg, DB 1977, 590; ArbG Wuppertal, BB 1978, 964; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 87 Anm. 27 c; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 108; GK-Wiese, aaO, § 87 Anm. 80; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 87 Anm. 80; Sahmer, BetrVG, § 87 Anm. 7 c; Stege/Weinspach, BetrVG, 3. Aufl., S. 295; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., S. 1187; Böhm, BB 1974,



372 [373 f.]; Becker-Schaffner, B1StSozArbR 1975, 17 [18]; a. A. Gnade/Kehrmann/Schneider, BetrVG, § 87 Anm. 16; Weiß, BetrVG, § 87 Anm. 6; Simitis/Weiß, DB 1973, 1240 [1242]; Farthmann, RdA 1974, 65 [68]). Das Anknüpfen an die betriebsübliche Arbeitszeit als allgemeine Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zeigt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausscheidet, wenn lediglich die Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer vorübergehend verlängert wird; Ausnahmen im Einzelfall können die betriebsübliche Arbeitszeit ohnehin nicht beeinflussen (Dietz/Richardi, aaO, § 87 Anm. 21; zur Berücksichtigung der Formulierung "betriebsüblich" vgl. auch Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Anm. 108 f. und Wiese, aaO, § 87 Anm. 80).

2.a) Allerdings wird das Kennzeichen einer kollektiven Regelung, die mitbestimmungspflichtig ist, in der Literatur ganz unterschiedlich beschrieben. Überwiegend wird im Anschluß an das ältere Schrifttum an die Form der Regelung angeknüpft und darauf abgestellt, ob die Überstundenanordnung abstrakt und ohne Ansehen der Person vorgenommen wird oder doch möglich wäre (vgl. besonders Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Anm. 6 ff.; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 87 Anm. 8 ff.). Demgegenüber stellen andere zur Abgrenzung entscheidend auf den Regelungsgegenstand ab. Danach soll bei der Anordnung von Überstunden auch die Auswahl einzelner Arbeitnehmer aus einer Gruppe mitbestimmungspflichtig sein (Wiese, aaO, § 87 Anm. 8 ff. und 80; ebenso Böhm, BB 1974, 372 [373 f.] und Farthmann, RdA 1974, 65 [68]). Wenn man dieser Auffassung folgte, müßten Überstundenanordnungen aus betrieblichen Gründen immer mitbestimmungspflichtig sein; wie viele Arbeitnehmer auszuwählen sind, könnte für den kollektiven Charakter des zu regelnden Tatbestandes keine Rolle spielen. Diese Konsequenz wird von anderen Autoren ausdrücklich abgelehnt; statt dessen soll die Vorhersehbarkeit maßgebend sein, so daß das Mitbestimmungsrecht eingreift, wenn die entsprechenden Arbeiten mit einer gewissen Regelmäßigkeit anfallen (Fitting/Auffarth/Kaiser,



aaO, § 87 Anm. 27 c).

b) Der vorliegende Fall gibt keine Veranlassung, abschließend zu klären, welche Merkmale einen kollektiven Tatbestand i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kennzeichnen. Fest steht, daß sich eine Regelungsfrage stellen muß, die kollektive Interessen berührt. Das ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf regelmäßig auftritt und vorhersehbar ist. Dann ergibt sich nämlich ein generelles Regelungsproblem, das von der Person und den individuellen Wünschen einzelner Arbeitnehmer unabhängig ist. Insbesondere muß dann geklärt werden, ob und inwieweit Überstunden erforderlich sind und inwieweit Ausfühlskräfte eingestellt werden können und sollen. Aber auch die Lage und Verteilung der Überstunden bedarf der Regelung. Deshalb hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Ein solcher kollektiver Tatbestand ist im vorliegenden Fall gegeben. Anlaß für das Beschlußverfahren waren Überstundenanordnungen, die den zusätzlichen Arbeitskräftebedarf im Zusammenhang mit Sommerschlußverkäufen und mit Bestandsaufnahmen vor Saisonwechseln decken sollten. In diesem Sinne hat der Antragsteller auch sein Begehren vor dem Senat klargestellt. Der entsprechende Arbeitskräftebedarf tritt regelmäßig auf und ist daher vorhersehbar. Deshalb handelt es sich bei der Anordnung von Überstunden aus Anlaß von Schlußverkäufen und saisonbedingten Bestandsaufnahmen nicht um mitbestimmungsfreie Einzelfälle. Ob etwas anderes gilt, wenn überraschende Probleme auftreten (z. B. ein unerwarteter Fehlbestand aufgeklärt werden muß) oder nur besondere Überstundenwünsche bei Gelegenheit des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs erfüllt werden sollen, kann dahinstehen. Dazu ist in den Vorinstanzen nichts vorgetragen worden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich auf eine rein quantitative Fragestellung beschränkt. Nach seiner Auffassung ist immer dann eine mitbestimmungspflichtige

Materie anzunehmen, wenn die Antragsgegnerin Überstunden für mehr als zwei Arbeitnehmer einer Abteilung anordnet. Der Anlaß soll offenbar gleichgültig sein. Das Landesarbeitsgericht bezieht sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 56 BetrVG 1952, insbesondere auf die Entscheidung vom 31. Januar 1969 (AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Entlohnung), wonach das Vorliegen eines "quantitativen Kollektivs" ausreicht, um eine Mitbestimmungsbefugnis des Betriebsrats zu begründen. Daraus schließt das Landesarbeitsgericht, daß es genüge, wenn ein "ins Gewicht fallender Teil der Belegschaft" von einer der in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG angesprochenen Maßnahme erfaßt werde. In der zitierten Entscheidung habe das Bundesarbeitsgericht die Belegschaft als Bezugsgröße herangezogen und ein quantitatives Kollektiv angenommen, wenn für ca. 10 % der Belegschaft bargeldlose Lohnzahlung eingeführt werde. Das schließt jedoch nicht aus, daß je nach dem Regelungsproblem auch andere Bezugsgrößen maßgebend sein könnten. Im vorliegenden Fall gehe es um Maßnahmen, die sich vorwiegend abteilungsweise auswirkten. Ein "quantitatives Kollektiv" innerhalb der jeweiligen Abteilung sei dann betroffen, wenn mehr als ein Mitarbeiter Überstunden machen solle. Bei der Größe der einzelnen Abteilungen des Warenhauses Mainz der Antragsgegnerin (durchschnittlich 10 - 20 Mitarbeiter) seien ab zwei Mitarbeitern ca. 10 - 20 % der Abteilungsbelegschaft betroffen.

Die Lehre vom "quantitativen Kollektiv" ist sehr umstritten (kritisch z. B. Dietz, Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Entlohnung; Adomeit, Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht, 1969, S. 12 f.; Rüthers/Germelmann, DB 1969, 2084 [2085]; Schlüter, DB 1972, 139 [140]; Böhm, BB 1974, 372 [374]; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Anm. 27; Erdmann/Jürging/Kammann, BetrVG, § 87 Anm. 15; Wiese, aaO, § 87 Anm. 12). Insbesondere ist geltend gemacht worden, daß ein quantitatives Merkmal ohne dezisionistische Festlegung keinen Maßstab ergebe, andererseits aber für



die betriebliche Praxis unzumutbar sei, mit der nichts-sagenden Formel einer "relativ nicht unerheblichen Anzahl von Arbeitnehmern" arbeiten zu müssen. Bedenken gegen die Lehre vom "quantitativen Kollektiv" ergeben sich ferner daraus, daß sie vom Regelungsgegenstand weitgehend ab-sieht, auf den es bei allen Abgrenzungsfragen im Zusammen-hang mit § 87 BetrVG entscheidend ankommt. Es sind generelle Regelungsfragen vorstellbar, die kollektive Be-deutung haben und doch vorübergehend nur einen oder gar keinen Arbeitnehmer des Betriebes betreffen. Andererseits kann es vorkommen, daß individuelle Sonderregelungen auf Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer gehäuft auftreten und doch nicht mehr als das zeitliche Zusammentreffen gemeinsam haben. Die Zahl der betroffenen oder interessierten Ar-beitnehmer bietet allenfalls ein Indiz für das Vorhanden-sein eines kollektiven Tatbestandes (vgl. Hilger, Ver-handlungen des 43. Deutschen Juristentages, Bd. II, S. F 8).

Die Lehre vom "quantitativen Kollektiv" braucht nicht abschließend erörtert zu werden, weil sie jedenfalls für die vorliegende Fallgestaltung keine Hilfe bietet. Bei einem Warenhaus mit einer Belegschaft von ca. 400 Arbeitnehmern können eine Vielzahl von Überstunden aus den unterschiedlichsten Gründen anfallen. Ohne Kenntnis der Belegschaftsstruktur und der bisherigen Überstundenpraxis lassen sich keine quantitativen Richtwerte aufstellen. Insbesondere sind die Grundsätze nicht übertragbar, die das Bundesarbeitsgericht in der Ent-scheidung vom 31. Januar 1969 (AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Entlohnung) für den ganz anders gelagerten Fall der Einführung bargeldloser Lohnzahlung entwickelt hat. Das macht schon allein das Ergebnis deutlich, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt ist. Daß zwei Arbeitnehmer einer Abteilung gleichzeitig oder in zeitlichem Zusammenhang Überstunden leisten, kann durchaus Zufall sein und läßt in keiner Weise auf einen kollektiven Tatbestand schließen. Aufschlußreicher als die Zahl der be-troffenen Arbeitnehmer und hier allein entscheidend sind die Häufigkeit und die Gründe der Überstundenanordnung.

4. Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß eine mitbestimmungspflichtige Überstundenanordnung den Streit der Beteiligten ausgelöst hat. Der Feststellungsantrag war jedoch zu weit gefaßt, so daß er auch Fallgestaltungen einschloß, über die gar kein Streit herrschte. Nach der Klarstellung des Begehrens in der Rechtsbeschwerdeinstanz war der angefochtene Beschluß teilweise aufzuheben und die erbetene Feststellung auf die allein umstrittene Frage zu beschränken.

gez.: Dr. Dieterich Dr. Seidensticker Dr. Etzel

Dr. Rust

Andersch

