

Gleitzeit – Mitbestimmung bei angeordneter Arbeitszeit außerhalb der Kernzeit

Der Arbeitgeber verletzt eine Betriebsvereinbarung, durch die, ohne Ausnahmen zu regeln, die gleitende Arbeitszeit eingeführt worden ist, wenn er im dienstlichen Interesse liegende Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit, aber innerhalb der Gleitzeit, ohne Zustimmung des Betriebsrats ansetzt. Dies gilt auch, wenn den Arbeitnehmern das Erscheinen zu der Veranstaltung freigestellt wird.

BAG vom 18.04.1989 - 1 ABR 3/88

A. Der Arbeitgeber betreibt eine Bank mit mehreren Filialen, u. a. in Lübeck. Für den dortigen Betrieb ist ein Betriebsrat (Antragsteller = ASt.) gebildet worden. Die Beteiligten streiten darüber, ob und inwieweit der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der Kernzeit, aber innerhalb der "Bandbreite" einer Gleitzeitregelung ohne Beteiligung des Betriebsrats ansetzen darf.

Im Betrieb Lübeck findet der MTV für das private Bankgewerbe in der ab 1. 3. 1986 geltenden Fassung Anwendung. Nach § 2 Ziffer 1 MTV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Nach § 4 Ziff. 1 MTV ist Mehrarbeit die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2) hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht entweder in der vorhergehenden oder in der darauffolgenden Woche durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird.

Der Arbeitgeber und der bei ihm errichtete Gesamtbetriebsrat haben am 4. 9. 1974 eine "Betriebsvereinbarung - Rahmenvereinbarung - über gleitende Arbeitszeit" geschlossen. Nach Nr. 1 dieser Betriebsvereinbarung (BV) hat die Einführung der gleitenden Arbeitszeit den Zweck, innerhalb der in dieser Vereinbarung festgelegten Zeiten dem einzelnen Arbeitnehmer die Bestimmung der von ihm zu leistenden Arbeitszeit entsprechend seinen persönlichen Bedürfnissen zu ermöglichen. Nach Nr. 5 werden die in dieser Vereinbarung verwendeten Begriffe wie folgt festgelegt:

"a) Gleitende Arbeitszeit

Innerhalb bestimmter Zeitspannen (Gleitzeit) kann der Mitarbeiter Arbeitsbeginn und Arbeitsende selbst bestimmen. Er muss jedoch die Kernzeit (s. 5 b) einhalten.

b) Kernzeit

Die Kernzeit umfasst die Zeit zwischen spätestem Arbeitsbeginn und frühestem Arbeitsende.

c) Bandbreite

Die Bandbreite umfasst die Zeit zwischen frühestem Arbeitsbeginn und spätestem Arbeitsende.

d) Sollzeit

Die Sollzeit ist die jeweils tariflich festgelegte normale Arbeitszeit, die innerhalb eines Abrechnungszeitraums zu leisten ist. Es bleibt der örtlichen Regelung vorbehalten, die Pausen zur Sollzeit hinzuzurechnen, wenn die technische Erfassung (Art des Gerätes) dies bedingt. Die entsprechende Sollzeit ist monatlich bekannt zu geben.

e) Abrechnungszeitraum

Als Abrechnungszeitraum gilt der laufende Monat.

f) Reguläre Arbeitszeit

Die reguläre Arbeitszeit ist die jeweils tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit, verteilt - je nach örtlichen Gegebenheiten - auf die einzelnen Wochentage."

Nach Nr. 7 werden die nach dem TV geltenden Bestimmungen über Mehrarbeit von dieser Vereinbarung nicht berührt.

Am 13. 7. 1984 haben Arbeitgeber und Betriebsrat die "Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 4. 9. 1974" geschlossen. Nach Nr. 8 der Zusatzvereinbarung ist Mehrarbeit nach vorheriger Abstimmung zwischen der Filialleitung oder Innenleitung und dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Nach Nr. 9 werden für den Geltungsbereich der Zusatzvereinbarung folgende Zeiten vereinbart:

Gleitzeit: Montag, Dienstag, Freitag

7.00 Uhr bis 8.30 Uhr

15.30 Uhr bis 18.00 Uhr

Mittwoch

7.00 Uhr bis 8.30 Uhr

13.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Donnerstag

7.00 Uhr bis 8.30 Uhr

15.30 Uhr bis 18.45 Uhr

Kernzeit: Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag

8.30 Uhr bis 15.30 Uhr

Mittwoch

8.30 Uhr bis 13.00 Uhr

jeweils incl. 1/4 Stunde Frühstückspause.

Während der Arbeitszeit besteht zwischen 12.30 Uhr und 15.00 Uhr unter Berücksichtigung einer gesetzlichen vorgesehenen halbstündigen Mittags- pause die Möglichkeit, bis zu 2 Stunden zusätzliche Gleitzeit in Anspruch zu nehmen.

Die reguläre Arbeitszeit beträgt:

Montag, Dienstag, Freitag

7.45 Uhr bis 13.30 Uhr

14.15 Uhr bis 17.00 Uhr

Mittwoch

7.30 Uhr bis 13.30 Uhr

Donnerstag

7.45 Uhr bis 13.30 Uhr

14.15 Uhr bis 18.15 Uhr

jeweils incl. 1/4 Stunde Frühstückspause (9.30 Uhr bis 9.45 Uhr).

Der Arbeitgeber führte am Mittwoch, dem 3. 12. 1986, in der Zeit von 14.00 bis 16.00 Uhr für alle Kundenberater der Abteilung für Privatkundschaft der Filiale eine Informationsveranstaltung über das Thema "Marketing-Schwerpunkte 1986/1987" durch. Der Arbeitgeber hatte erklärt, die Teilnahme sei freiwillig.

Der Betriebsrat hat vorgetragen, der Arbeitgeber beabsichtige, derartige Veranstaltungen auch künftig außerhalb der "regulären Arbeitszeit" durchzuführen. Außerdem wolle der Arbeitgeber die Dienstagsgespräche zur Information der Kundenberater, die derzeit in der regulären Arbeitszeit von 7.45 Uhr bis 9.00 Uhr durchgeführt würden, außerhalb der "regulären Arbeitszeit" verlegen. Hinsichtlich der Ansetzung derartiger Veranstaltungen außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der Gleitzeit stehe ihm ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG und der Zusatzvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. 7. 1984 zu. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Teilnahme der Kundenberater angeordnet, empfohlen oder "freiwillig" sei. Immer dann, wenn die Arbeitsleistung außerhalb der persönlichen Wünsche der Kundenberater erfolge, handle es sich um eine "Änderung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit" bzw. um eine "Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit". Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen sei tatsächlich nicht freiwillig. Die betroffenen Mitarbeiter würden die vermittelten Kenntnisse für ihre Arbeit benötigen. Nicht erscheinende Arbeitnehmer gerieten in einen Informationsrückstand. Wegen der Überschaubarkeit des teilnehmenden Personenkreises könne die Geschäftsleitung jedes Mal ohne Schwierigkeiten feststellen, wer anwesend sei und wer die Teilnahme nicht für notwendig halte. Am 3. 12. 1986 habe der Geschäftsstellenleiter G. ausdrücklich erklärt, dass diejenigen Arbeitnehmer, die nicht hätten kommen können, nunmehr ein Defizit hätten und naturgemäß nicht überall eingesetzt werden könnten.

Der Betriebsrat hat beantragt festzustellen, dass er mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber "Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter außerhalb der "regulären Arbeitszeit" i. S. der Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. 7. 1984, jedoch innerhalb der "Bandbreite" der Gleitzeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche anordnet, unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet wird oder auf freiwilliger Grundlage erfolgt.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Zur Begründung hat er vorgetragen, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe nicht hinsichtlich solcher Veranstaltungen, die innerhalb der Gleizeit stattfinden, weil weder die Lage der Arbeitszeit verändert noch die betriebsüblichen Arbeitszeit verlängert werde. Die Kundenberater hätten an der Veranstaltung vom 3. 12. 1986 auch nicht teilnehmen müssen. Bei ausdrücklich erklärter Freiwilligkeit der Teilnahme komme ein Mitbestimmungsrecht nicht in Betracht. Wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an der Veranstaltung freistelle, könne es nicht entscheidend sein, welche Motive den einzelnen Arbeitnehmern zu einer Teilnahme bewegten.

Das ArbG hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. In zweiter Instanz hat der Betriebsrat seinen Antrag hinsichtlich des letzten Halbsatzes dahin verändert, dass es heißt: "... unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet oder Freiwilligkeit der Teilnahme behauptet wird". Das LAG hat dem Antrag teilweise stattgegeben. Es hat unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen festgestellt, dass der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter außerhalb der "regulären Arbeitszeit" i. S. der Zusatzvereinbarung zur Rahmenbetriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 13. 7. 1984, jedoch innerhalb der "Bandbreite" der Gleizeit und im Rahmen der 40-Stunden-Woche, anordnet.

Auszug aus den Gründen:

II. Der Antrag des Betriebsrats ist begründet.

1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser eine Betriebsvereinbarung entsprechend ihrem Regelungsinhalt im Betrieb anwendet. Umstritten ist lediglich, ob sich der Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung unmittelbar aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergibt oder ob er seinen Grund in der Betriebsvereinbarung selbst hat. Darauf kommt es hier jedoch nicht an. Jedenfalls kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung aller getroffenen Vereinbarungen verlangen, gleichgültig, ob diese Vereinbarungen eine Pflicht des Arbeitgebers begründen oder sie - wäre nur § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Anspruchsgrundlage - voraussetzen. Dementsprechend besteht zwischen den Beteiligten kein Streit darüber, dass der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 durchzuführen hat.

2. Die Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 hat den vom Betriebsrat angenommenen Inhalt.

a) Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Kundenberater außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und innerhalb der "Bandbreite" der Gleizeit i. S. der Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 anordnen, für die ein dienstliches Interesse besteht. Mit der Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 haben Arbeitgeber und Betriebsrat die gleitende Arbeitszeit eingeführt und geregelt, wie sie durchgeführt werden soll. Diese Betriebsvereinbarung ist in Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geschlossen worden, wonach der Mitbestimmung unterliegt, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet. Bei der Durchführung der gleitenden Arbeitszeit kann der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in der Weise Gebrauch machen, dass er die Festlegung der Arbeitszeit im Einzelfall dem zu schützenden Arbeitnehmer selbst überlässt. Eine solche Regelung hinsichtlich der Arbeitszeit, die den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegenkommt, ist durch die Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 getroffen worden. Nach Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vom 4. 9. 1974 hat die Einführung der gleitenden Arbeitszeit den Zweck, innerhalb der in dieser Vereinbarung festgelegten Zeiten dem einzelnen Arbeitnehmer die Bestimmung der von ihm zu leistenden Arbeitszeit entsprechend seinen persönlichen Bedürfnissen zu ermöglichen. Der Arbeitnehmer kann nach Nr. 5 a der Rahmenvereinbarung innerhalb bestimmter Zeitspannen (Gleizeit) Arbeitsbeginn und Arbeitsende selbst bestimmen. Ordnet der Arbeitgeber Schulungs- und Informationsveranstaltungen entsprechend einem betriebliche Regelungsbedürfnis außerhalb der "regulären Arbeitszeit" und während der Gleitspannen für die betroffenen Mitarbeiter an, besteht für diese die aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 in

Verbindung mit der Rahmenvereinbarung eröffnete Möglichkeit der freien Entscheidung, entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen zu gleiten oder zu arbeiten, nicht.

b) Der Arbeitgeber hat aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 auch nicht das Recht, von der getroffenen Arbeitszeitregelung in Sonderfällen abzugehen. Eine entsprechende Regelung findet sich in der Betriebsvereinbarung nicht.

c) Der Arbeitgeber macht mit der Rechtsbeschwerde nach wie vor geltend, die "Anordnung" bzw. das "Angebot" zur Teilnahme an Informations- und Schulungsveranstaltungen in der Gleitzeit und außerhalb der "regulären Arbeitszeit" verstoße deshalb nicht gegen die Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984, weil die Arbeitnehmer nicht aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung gehalten seien, diese Veranstaltungen zu besuchen. Der Umstand, dass die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung vom Arbeitgeber möglicherweise "gern gesehen" und deshalb, wie der Betriebsrat meine, ein "freiwilliger Zwang" ausgeübt werde, nehme dem Entschluss des einzelnen Arbeitnehmers, die Veranstaltung zu besuchen oder dies zu unterlassen, nicht die Qualifikation einer mitbestimmungsfreien Einzelfallregelung.

Diese Rüge kann keinen Erfolg haben.

aa) Ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung wäre dann nicht anzunehmen, wenn die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen kein dienstliches Bedürfnis berühren, sondern ausschließlich der Befriedigung eines außerdienstlichen Bildungsinteresses (Malkurs usw.) dienen würde. In diesem Falle könnten die betroffenen Arbeitnehmer frei von betrieblichen Rücksichtnahmen bestimmen, ob sie während der Gleitzeit arbeiten, nämlich an der Veranstaltung teilnehmen, oder aber gleiten wollen. Die Auslegung der Betriebsvereinbarung erfolgt damit mangels näherer Regelung nach der Abgrenzung zwischen mitbestimmungsfreier Einzelfallregelung und Mitbestimmungspflichtigkeit von Angelegenheiten, die einen kollektiven Tatbestand betreffen. Auch das LAG, das den Antrag des Betriebsrats unter dem rechtlichen Gesichtspunkt eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geprüft hat, hat unter Zugrundelegung der Rechtspr. des Senats hinsichtlich der "Anordnung" von Schulungs- und Informationsveranstaltungen das Vorliegen eines kollektiven Tatbestands mit Recht grundsätzlich bejaht. Die Prüfung unter dem Gesichtspunkt eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist insoweit unschädlich. Auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG setzt einen kollektiven Tatbestand voraus. Wie bei § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wird dieser kollektive Tatbestand dadurch ausgewiesen, dass sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt.

bb) Nach dem vorliegenden Sachverhalt stellt sich mit der "Anordnung" von Informations- und Schulungsveranstaltungen für Kundenberater aus betrieblichen Anlass eine solche Regelungsfrage, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt. Der Arbeitgeber hat im letzten Schriftsatz in der Beschwerdeinstanz selbst vorgetragen, dass Informations- und Schulungsveranstaltungen für Kundenberater während der Kernzeit oder der regulären Arbeitszeit nicht durchgeführt werden könnten. Die Filialleitung hätte sonst, wie auch vom Betriebsrat gefordert, mehrere Veranstaltungen über dasselbe Thema mit kleinerem Teilnehmerkreis durchführen müssen, "obwohl gerade diese Veranstaltungen von der Diskussion in einem größeren Teilnehmerkreis leben und auch ihren Erfolg bringen". Danach besteht nach dem eigenen Vorbringen des Arbeitgebers ein Regelungsproblem unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Arbeitnehmers. Besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände veranlassen oder bestimmen die Anordnung von Schulungsveranstaltungen danach gerade nicht.

Das LAG hat in diesem Zusammenhang zutreffend auch auf die Rechtspr. des Senats hingewiesen, nach der der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats weder dadurch ausschließen kann, dass er dem Regelungsbedürfnis entsprechend einzelvertraglichen Vereinbarungen trifft, noch dadurch, dass er dem Regelungswunsch aller oder einzelner Arbeitnehmer nachkommt.

cc) Das LAG hat ausdrücklich bejaht, dass die einseitige Anordnung solcher Schulungs- und Informationsveranstaltungen, hinsichtlich derer sich eine Regelungsfrage stellt, gegen die

Betriebsvereinbarung vom 13. 7. 1984 verstößt. Es hat dann weiter ausgeführt, im Einzelfall müsse überprüft werden, ob ein betriebliches Regelungsbedürfnis vorliege oder aber individuellen Besonderheiten der betroffenen Arbeitnehmer Rechnung getragen werde. Deshalb könne nicht, wie vom Betriebsrat beantragt, generell festgestellt werden, dass für Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter außerhalb der regulären Arbeitszeit auch "bei behaupteter Freiwilligkeit" ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Das LAG hat deshalb den Antrag des Betriebsrats hinsichtlich des letzten Halbsatzes ("unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet oder Freiwilligkeit der Teilnahme behauptet wird") abgewiesen.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers hat das LAG mit dieser Vorgehensweise nicht gegen § 308 ZPO verstoßen. Das LAG hat den Antrag nicht künstlich in einen Antrag betreffend eine "angeordnete Schulungsveranstaltung" und in einen solchen "unabhängig davon, ob die Teilnahme an der Veranstaltung angeordnet oder Freiwilligkeit der Teilnahme behauptet wird" aufgespalten. Selbst wenn der Auffassung des Arbeitgebers gefolgt würde, das Beschwerdegericht habe den Antrag aufgespalten, würde es sich nicht um eine künstliche Trennung handeln, sondern der zuerkannte Teil wäre als Minus gegenüber dem gestellten Antrag aufzufassen.

In Wirklichkeit hat das LAG aber dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben. Der letzte Halbsatz, hinsichtlich dessen das LAG den Antrag abgewiesen hat, ist nur Teil der Antragsbegründung. Das LAG hat ausdrücklich darauf abgestellt, dass es bei der Schulungs- und Informationsveranstaltung im Hinblick auf die Mitbestimmungspflichtigkeit nicht auf die Freiwilligkeit der Teilnahme ankomme, wenn diese Veranstaltungen betrieblichen Bedürfnissen dienen. Dementsprechend ist mit der "Anordnung" von Informations- und Schulungsveranstaltungen, wie auch vom Betriebsrat in der Beschwerdeinstanz geltend gemacht, die "Ansetzung" derartiger Veranstaltungen durch den Arbeitgeber gemeint. Der Tenor des Beschlusses des LAG war also dahingehend auszulegen, dass die Ansetzung der Informations- und Bildungsveranstaltungen nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen darf, wenn diese - auch bei "freiwilliger" Teilnahme - in dienstlichen Interesse liegen. Dementsprechend war der Beschluss des LAG durch Ergänzung des Tenors klarzustellen.