

Mitbestimmung – Teile der Arbeitszeit

1. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Festlegung der Unterrichtsstunden von Lehrern

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.

BAG vom 23.06.1992 - 1 ABR 53/91

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 Betriebsrates bedurften.

In einem deshalb vom Betriebsrat anhängig gemachten einstweiligen Verfügungsverfahren haben die Beteiligten folgenden Vergleich 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 Betriebsrates zu ändern;
2. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, einen oder mehrere konkretisierende Monatsstundenpläne ohne Zustimmung des Betriebsrates zu verändern;
3. dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 20000,- 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 Betriebsrates oder der Einigungsstelle zu verändern bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung in Höhe von 5000,- 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 Betriebsrates, 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 Arbeitgeber ein Ordnungsgeld bis zu 20000,- DM anzudrohen. Das LAG hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Auf die Anschlussbeschwerde des Betriebsrates 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 20000,- DM angedroht. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers blieb ohne Erfolg.

Auszug aus den Gründen:

I. Der Unterlassungsantrag des Betriebsrates ist zulässig.

...

II. Zu Recht hat das LAG 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. 3. 1989. In dem einstweiligen Verfügungsverfahren haben die Beteiligten einen gerichtlichen Vergleich geschlossen. Durch den Vergleich ist vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates nicht auf ein Mitbestimmungsrecht in künftigen Fällen verzichtet worden. Ein solcher Verzicht würde über die Verfügungsbefugnis des Betriebsrates hinausgehen. Dieser ist verpflichtet, nach pflichtgemäßem Ermessen das Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen (BAG 19, 229 = AP Nr. 9 zu § 56 BetrVG1952 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 Betriebsrates 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 Betriebsrates hat also im Rahmen seiner Vollmacht 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, § 83a Rz 9; Wlotzke/Schwedes/Lorenz, ArbGG, § 83a Rz 4).

2. a) Aufgrund des gerichtlichen Vergleichs, der insoweit eine Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat enthält, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Zustimmung des Betriebsrates 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 Betriebsrates 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 Betriebsrates 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 Betriebsrates später wieder einseitig zu ändern.

Da vor dem LAG der Arbeitgebervertreter die Rechtsauffassung vertrat, die Erstellung von Stundenplänen, halbjährlichen Rahmenstundenplänen und konkretisierten Monatsstundenplänen bedürfe trotz des Vergleichs nicht der Zustimmung des Betriebsrates, hat dieser daraufhin seinen Antrag umgestellt und das LAG 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 (Beschluss vom 10. 3. 1992 - 1 ABR 31/91 - AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG1972 Regelungsabrede), dass eine Regelungsabrede - wenn nichts anderes vereinbart ist - analog § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden kann (ebenso Kreuz, 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 Kreuz, 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 BV. 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. 8. 1981 (BAG 36, 161 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG1972 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. 1. 1987 (1 ABR 49/85 - AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG1972) 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 Betriebsrates 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 Bühnenangestellte 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 LAG zu Recht ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates 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 einzelvertraglichen Abmachungen oder Bedürfnissen 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 unververtretbaren 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 handele, 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 Betriebsrates 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 Betriebsrates 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.