Mitbestimmung bei Schichtarbeit/Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für Schichtrahmenplan

1. In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG regelmäßig die Einzelbetriebsräte für die zu regelnden Arbeitszeitfragen zuständig. Die betriebliche Regelungsmöglichkeit kann entfallen, wenn eine Dienstleistung vom Arbeitgeber in mehreren Betrieben erbracht wird und die Arbeitsabläufe technisch-organisatorisch miteinander verknüpft sind.

2. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfasst nicht nur die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, sondern auch die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Mitbestimmungspflichtig ist auch der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten.

3. Der Anspruch nach § 40 Abs. 2 BetrVG kann auch die Überlassung von solchen Hilfspersonen umfassen, die der Betriebsrat für die Vorbereitung und Abwicklung von Entscheidungen über die Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte benötigt.

4. Ist im Rahmen der Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs auch über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu entscheiden, sind an dem Verfahren die Einzelbetriebsräte nach § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligt.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Beschluss v. 19.6.2012 – 1 ABR 19/11 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs.

Die Arbeitgeberin ist ein im Jahr 2007 gegründetes Tochterunternehmen der Deutsche Telekom AG. Sie bedient für konzernangehörige Gesellschaften telefonische und schriftliche Kundenanfragen. In ihrem operativen Geschäft sind rund 16.500 Arbeitnehmer beschäftigt, nahezu überwiegend in Callcentern.

Die Arbeitgeberin ersetzte in den Jahren 2007 und 2008 die ursprünglich betriebsbezogene Ausrichtung ihres operativen Geschäfts durch eine divisionale Struktur. Ihr Unternehmen ist in zehn Zuständigkeitsbereiche aufgeteilt, von denen sieben Bereiche in direktem Kundenkontakt stehen. Diese sog. Lines erfüllen jeweils Serviceaufgaben für Privat- und Geschäftskunden der Festnetz-, Mobilfunk- und Breitbandsparte des Konzerns Deutsche Telekom AG. Auf dieser Unternehmensstruktur beruht der von der Arbeitgeberin im Jahr 2008 mit ver.di abgeschlossene ZuordnungsTV, durch den ihre Betriebsstätten zu acht Regionalbetrieben zusammengefasst worden sind. In diesen werden überwiegend Aufgaben für mehrere Lines wahrgenommen, wobei die dort beschäftigten Arbeitnehmer jeweils nur für einen Bereich tätig sind.

Dazu werden die bei der Arbeitgeberin zentral eingehenden Kundenanrufe einem bundeseinheitlichen Erkennungsverfahren unterworfen („Routing“). Hierbei erkennt die technische Anlage anhand der Rufnummer, welcher der sieben Lines die Anrufer zuzuordnen sind. Die Anrufe werden bereichsbezogen elektronisch bundesweit auf die Standorte nach der jeweilig verfügbaren Personalkapazität weitergeleitet. Eine Einsatzsteuerung registriert, welcher Kundenberater zum jeweiligen Zeitpunkt frei ist und stellt die Verbindung zu dem Anrufer her. Das unternehmerische Ziel der Arbeitgeberin besteht darin, die telefonische Kundenanfrage bei dem Erstkontakt abschließend zu behandeln.

Daneben gehört zu den Aufgaben der Kundenberater die Erledigung von schriftlichen Anfragen. Dieses Personaleinsatzkonzept liegt auch einer im August 2008 abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung über eine bundesweit einheitliche Personaleinsatzplanung (GBV eWFM) zugrunde. Deren Gegenstand ist die Einführung und Nutzung des IT-Systems „eWorkForceManagement“ (§ 2 Abs. 1 GBV eWFM). In § 9 GBV eWFM ist bestimmt:

„§ 9 Personaleinsatzplanung

(1) ...

(2) Im System eWFM werden alle geltenden Arbeitszeitmodelle abgebildet und entsprechend umgesetzt.
...

(5) Bei Erstellung des personalisierten Schichtplanes sind die betrieblichen Belange und die persönlichen Wünsche der Mitarbeiter gleichermaßen zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen.
...

(8) Die Beteiligung des örtlichen PR gemäß BetrVG ist insbesondere bei Schichtplänen sicherzustellen."

Am 20. November 2009 beschloss eine Einigungsstelle gegen die Stimmen des Gesamtbetriebsrats eine Gesamtbetriebsvereinbarung über Schichtarbeit und Personaleinsatzplanung im operativen Kundengeschäft (GBV Schichtarbeit). Zuvor hatte die Arbeitgeberin erfolglos Verhandlungen mit den regionalen Betriebsräten über den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung geführt. Die GBV Schichtarbeit lautet:
„...

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Deutsche Telekom Kundenservice GmbH, die in operativen Funktionen des Kundenservice im Sinne von Anlage 1 des ERTV überregional tätig sind. Überregionalität liegt vor, wenn die einheitliche zusammenhängende Arbeitsaufgabe in mehr als einem Betrieb im Sinne des jeweils gültigen Zuordnungstarifvertrags der DTKS ausgeführt wird. Die in der Anlage bezeichneten Arbeitsaufgaben sind einheitlich zusammenhängend und werden derzeit in mehr als einem Betrieb ausgeübt. ...

§ 2 Grundsätze der Schichtplangestaltung

(1) Der Personaleinsatz bzw. die Schichten aller Mitarbeiter (Vollzeit und Teilzeitmitarbeiter) werden mit Hilfe eines unternehmenseinheitlichen Personaleinsatzplanungssystems geplant. Die Schichtplangestaltung erfolgt im Rahmen der jeweils geltenden systematischen Vorgaben der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Personaleinsatzplanungssystem. Das einheitliche Planungsverfahren ist das Schichtrahmenmodell. Abweichungen vom Schichtrahmenmodell für einzelne Mitarbeiter (z.B. Präferenzen, Dispozeit) sind in dieser GBV geregelt.

(2) Bei der Personaleinsatzplanung sind folgende Grundsätze zu beachten:

· ...

· die Schichtlänge (Arbeitszeit) kann bei Mitarbeitern in Vollzeit zwischen 5,5 und 9 Stunden betragen; sie soll möglichst 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen;

· bei neu eingestellten Teilzeitmitarbeitern und von Vollzeit in Teilzeit wechselnden Mitarbeitern soll die Schichtlänge möglichst 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen;

· bei Teilzeitbeschäftigten ist eine Mindestschichtlänge von 4 Stunden einzuhalten;

· ...

§ 3 Einführung und Änderung von Schichtrahmenmodellen

(1) Die Schichtrahmenmodelle sind als Anlage zu dieser GBV vereinbart. Jedes Schichtrahmenmodell kann ohne dass es einer Kündigung der GBV bedarf, mit einer Frist von drei Monaten gem. § 77 Abs. 5 BetrVG gekündigt werden (Teilkündigung).

...

(2) Die Einführung neuer, Änderung oder Streichung bestehender Schichtrahmenmodelle auch bei nur anlassbezogener temporärer Änderung bedürfen der Zustimmung des Gesamtbetriebsrats (im Folgenden: GBR). Für diese Modelle gilt Abs. 1 entsprechend.
...

§ 8 Arbeitszeitpräferenzen

(1) Grundsätzlich erfolgt die Planung bzw. der Einsatz der Mitarbeiter nach dem Bedarfsprinzip anhand des Forecasts. Im Ausnahmefall hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, bei der Führungskraft eine Arbeitszeitpräferenz im Sinne von Absatz 2 zu beantragen. Eine Arbeitszeitpräferenz kann zu einer Anpassung des Schichteinsatzes unter Einhaltung des Schichtmodells im Übrigen führen („Mitlaufen im Schichtmodell") oder zum Erfordernis eines individuellen vom Schichtrahmenmodell abweichenden Schichtplans.
...

(2) ...

(3) Über die Anerkennung bzw. Ablehnung von Mitarbeitereinträgen zu Arbeitszeitpräferenzen entscheiden Arbeitgeber und GBR im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.
...

§ 9 Rahmenregelung zur Erstellung personalisierter Schichtpläne

(1) Der personalisierte Schichtplan wird mittels des Personaleinsatzplanungssystems für die zur Planung anstehende Kalenderwoche dem GBR zugeleitet über einen Systemzugriff des GBR auf das jeweilige Personalplanungssystem. Zum gleichen Zeitpunkt erhalten die Mitarbeiter lesenden Zugriff auf ihren jeweiligen Schichtplan. ...

(2) Allen betroffenen Mitarbeitern wird der personalisierte Schichtplan nach Zustimmung des GBR bekannt gegeben (...) und gelangt für den geplanten Zeitraum zur Anwendung. Die Schichtpläne sind damit für den Mitarbeiter gültig (verbindliche Arbeitszeiten).

§ 10 Bedarfsorientierte flexible Schichten

(1) In Schichtrahmenmodellen können bedarfsorientierte flexible Schichten enthalten sein, bei denen ausschließlich die Arbeitstage und freien Tage definiert sind. Die im jeweiligen Rahmenmodell üblichen Schichtarten (z. B. Früh-, Mittel-, Spätschicht) und die Schichtlage sind bei den flexiblen Schichten nicht definiert.

(2) In den personalisierten Schichtplänen werden die flexiblen Schichten in ihrer Lage ausgewiesen. Regelungen zu Ruhezeiten werden dabei berücksichtigt.

(3) Für jeden Mitarbeiter gilt, dass maximal 10% seiner Schichten flexible Schichten sein dürfen."

Der vom Einigungsstellenvorsitzenden unterzeichnete Spruch wurde dem Gesamtbetriebsrat am 20. November 2009 zugestellt. Mit einem am 4. Dezember 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Gesamtbetriebsrat geltend gemacht, der Einigungsstellenspruch sei unwirksam, weil seine Zuständigkeit für die von der Einigungsstelle beschlossene Regelung nicht gegeben sei. Er sei personell nicht in der Lage, die nach der GBV Schichtarbeit zu beurteilenden Arbeitszeitfragen zu bewältigen. Die in § 2 Abs. 2 Unterpunkt 4 GBV Schichtarbeit getroffene Regelung über die Mindestdauer einer Schicht bei Teilzeitbeschäftigten sei ebenso unwirksam wie die Bestimmung in § 10 GBV Schichtarbeit über die bedarfsorientierten flexiblen Schichten.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt, den Spruch der Einigungsstelle zur Herbeiführung einer Betriebsvereinbarung über Schichtarbeit und Personaleinsatzplanung im operativen Kundenservice vom 20. November 2009 für unwirksam zu erklären.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung des Antrags beantragt.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Gesamtbetriebsrats entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. Der Senat hat in der Rechtsbeschwerdeinstanz die in den Regionalbetrieben gebildeten Betriebsräte angehört.

Aus den Gründen

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Der Einigungsstellenspruch vom 20. November 2009 ist wirksam.

I. Die Vorinstanzen haben es rechtsfehlerhaft unterlassen, die durch Tarifvertrag errichteten Regionalbetriebsräte als Verfahrensbeteiligte anzuhören (§ 83 Abs. 3 ArbGG). Die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Entscheidung kann auch deren betriebsverfassungsrechtliche Stellung betreffen. Ist der Hauptantrag begründet, weil es an der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fehlt, stünde zugleich fest, dass das im Streit stehende Mitbestimmungsrecht den örtlichen Betriebsräten zusteht (vgl. BAG 18. Mai 2010 - 1 ABR 96/08 - Rn. 9, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 34 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 8). Einer darauf gestützten Zurückverweisung bedarf es indes nicht. Der Senat hat die unterbliebene Beteiligung nachgeholt und den Betriebsräten Gelegenheit gegeben, sich zum Antrag des Gesamtbetriebsrats zu äußern.

II. Der Antrag ist zulässig, bedarf aber der Auslegung.

1. Der Gesamtbetriebsrat kann nicht - wie im Antrag formuliert - verlangen, den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam zu erklären, denn eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Demgemäß ist nach der ständigen Senatsrechtsprechung die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs zu beantragen (zuletzt BAG 13. März 2012 - 1 ABR 78/10 - Rn. 10, NZA 2012, 748). In diesem Sinne ist der Antrag des Gesamtbetriebsrats auch unter Berücksichtigung der zur Antragsauslegung heranzuziehenden Antragsbegründung und seinem sonstigen Vorbringen zu verstehen.

2. Der Antrag des Gesamtbetriebsrats bedarf auch hinsichtlich seines Umfangs der Klarstellung. Seine Formulierung könnte die Annahme nahe legen, der Gesamtbetriebsrat wolle nur die gänzliche Unwirksamkeit, nicht aber als ein Minus ggf. auch eine Teilunwirksamkeit der GBV Schichtarbeit festgestellt wissen. Ein solches Verständnis würde dem Begehren des Gesamtbetriebsrats jedoch nicht gerecht. Zwar bringt dieser als Haupteinwand gegen die Unwirksamkeit der GBV Schichtarbeit seine fehlende Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG vor, die zur Unwirksamkeit des gesamten Regelungswerks führen würde. Daneben richten sich seine Angriffe aber auch gegen die in § 2 Abs. 2, § 10 GBV Schichtarbeit enthaltenen Einzelregelungen, deren Rechtswidrigkeit jeweils für sich betrachtet nicht notwendig die Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruchs zur Folge haben muss. Dieses Verständnis folgt aus dem in der Antragsschrift enthaltenen Vorbringen des Gesamtbetriebsrats, wonach die ungenügende Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer dazu führe, dass die genannten Einzelregelungen für unwirksam zu erklären seien.

III. Der Antrag ist unbegründet. Der Einigungsstellenspruch vom 20. November 2009 ist weder insgesamt noch in einzelnen seiner Bestimmungen unwirksam.

1. Der von der Einigungsstelle beschlossene Schichtrahmenplan war nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

a) Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Das Beteiligungsrecht erfasst nicht nur die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, sondern auch die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Mitbestimmungspflichtig ist auch der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten (BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - zu B II 1 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 96 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 65). Das Mitbestimmungsrecht wird nicht durch die Regelung über die Verringerung der

Arbeitszeit in § 8 TzBfG ausgeschlossen (BAG 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zu B IV 2 a bb der Gründe, BAGE 105, 107).

b) Danach unterfielen die Regelungen der GBV Schichtarbeit dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Eine abschließende tarifliche Regelung über die Ausgestaltung der Schichtarbeit existiert nicht. Die im Einigungsstellenspruch vom 20. November 2009 enthaltenen Bestimmungen über die Schichtplangestaltung, den Schichtrahmen, die Herausnahme aus der Schichtarbeit und den Schichttausch zwischen den Arbeitnehmern sind vom Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gedeckt. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit.

2. Der Gesamtbetriebsrat ist für die Regelung eines Schichtrahmenplans nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zuständig.

a) Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Dem Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 10/01 - zu B III 3 a bb [2] der Gründe, BAGE 100, 157; 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - zu B II der Gründe, BAGE 89, 139). Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG 14. November 2006 - 1 ABR 4/06 - Rn. 22, BAGE 120, 146).

b) In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG regelmäßig die Einzelbetriebsräte für die Regelung der davon erfassten Arbeitszeitfragen zuständig (vgl. BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 49/02 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 109, 71). Dies kann allerdings anders zu beurteilen sein, wenn es an einer zu verteilenden betrieblichen Arbeitszeit fehlt. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG soll die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens mit den betrieblichen Belangen des Arbeitgebers zu einem angemessenen Ausgleich bringen (BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - zu B II 1 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 96 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 65). Dessen betriebliche Interessen werden durch die im Betrieb zu erledigenden Aufgaben bestimmt. Diese richten sich grundsätzlich nach der vom Arbeitgeber getroffenen Organisationsentscheidung, durch die Art und Umfang der im Betrieb zu erledigenden Arbeiten festgelegt werden. Die Regelungsbefugnis des Einzelbetriebsrats setzt aber regelmäßig voraus, dass die Arbeitszeit durch Arbeitsabläufe bestimmt wird, die sich nach den auf den Betrieb beschränkten Vorgaben des Arbeitgebers richten. Wird eine Dienstleistung vom Arbeitgeber in mehreren Betrieben erbracht, entfällt bei einer technisch-organisatorischen Verknüpfung der Arbeitsabläufe eine betriebliche Regelungsmöglichkeit. Die von den Betriebsparteien zu berücksichtigenden betrieblichen Belange betreffen sämtliche von der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers erfassten Betriebsstätten. Es fehlt an einer zu verteilenden betrieblichen Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Für die Regelung der Arbeitszeitfragen nach dieser Vorschrift ist dann der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig.

c) Nach diesen Grundsätzen besteht ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner gegenteiligen Würdigung die bei der Arbeitgeberin bestehende Organisation bei der Bearbeitung der Kundenanfragen nicht hinreichend beachtet.

aa) Die von der GBV Schichtarbeit erfassten Arbeitsabläufe betreffen das operative Geschäft der Arbeitgeberin. Dieses besteht in der Erbringung einer einheitlichen Dienstleistung. Die Arbeitgeberin bedient für konzernangehörige Gesellschaften telefonische und schriftliche Kundenanfragen. Mit dieser Tätigkeit sind die von der GBV Schichtarbeit erfassten Arbeitnehmer ausschließlich befasst. Die Arbeitgeberin hat die bei ihrer Gründung bestehenden betrieblichen Strukturen aufgelöst und durch

eine betriebsstättenübergreifende divisionale Organisation ersetzt. Diese orientiert sich an den Kundenbereichen. Den durch den ZuordnungsTV gebildeten Betrieben sind im Bereich des operativen Kundengeschäfts keine eigenständigen betriebsbezogenen Aufgaben zugewiesen. Die mit Kundenanfragen beschäftigten Arbeitnehmer nehmen ihre Tätigkeit ausschließlich entsprechend ihrer Zugehörigkeit zu dem jeweiligen Kundenbereich wahr. Eine durch betriebliche Arbeitsabläufe definierte Arbeitszeit besteht in den Regionalbetrieben daher nicht.

bb) Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin in ihrem operativen Bereich für besondere Beratungsleistungen auch Kundenberaterteams einsetzt, die nur in einem Regionalbetrieb vorhanden sind. Diese Besonderheit hat die Einigungsstelle ausreichend berücksichtigt. Der persönliche Geltungsbereich des Einigungsstellenspruchs beschränkt sich auf die Beschäftigten, die nach der in § 1 GBV Schichtarbeit verwandten Definition in operativen Funktionen im Kundenservice überregional tätig sind. Überregionalität liegt danach vor, wenn die einheitliche zusammenhängende Arbeitsaufgabe in mehr als einem Betrieb iSd. jeweils gültigen ZuordnungsTV ausgeführt wird. Für die Regelung der Arbeitszeitfragen der übrigen Beschäftigten bleibt es bei der Zuständigkeit des jeweiligen Einzelbetriebsrats.

3. Der Einigungsstellenspruch vom 20. November 2009 ist nicht deshalb unwirksam, weil der Gesamtbetriebsrat nicht in der Lage ist, sein Mitbestimmungsrecht ordnungsgemäß auszuüben. Dies wäre dann anzunehmen, wenn die Einigungsstelle ein Verfahren für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beschlossen hätte, bei deren Einhaltung es dem Betriebsrat unmöglich wäre, sein Beteiligungsrecht wahrzunehmen. Eine solche Regelung wäre gesetzwidrig. Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten dient dem Schutz der Arbeitnehmer durch gleichberechtigte Teilhabe an den sie betreffenden Angelegenheiten (BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C II 1 a der Gründe, BAGE 69, 134). Diese Funktion erfüllt nur eine verfahrensrechtliche Ausgestaltung des Beteiligungsrechts, die dem Betriebsrat die Wahrnehmung seines Schutzauftrags auch ermöglicht.

Die in der GBV Schichtarbeit enthaltene Regelung über das Mitbestimmungsverfahren genügt diesen Anforderungen. Zwar mag die vom Gesamtbetriebsrat angeführte Bearbeitung der Anträge auf eine Arbeitszeitpräferenz (§ 9 GBV Schichtarbeit) zu einer arbeitsmäßigen Belastung des für Arbeitszeitfragen zuständigen Gesamtbetriebsratsmitglieds führen, die es dem Gesamtbetriebsrat erheblich erschwert, seine Entscheidungen in angemessener Zeit zu treffen. Dies kann zu seinen Gunsten ebenso unterstellt werden wie die Tatsache, dass auch bei einer hiernach gebotenen Verteilung der Zuständigkeit für Arbeitszeitfragen auf andere Gesamtbetriebsratsmitglieder eine ordnungsgemäße Bearbeitung der Anträge nicht gewährleistet ist. Eine solche Belastung des Gremiums führte indes nicht zur Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs. Der Gesamtbetriebsrat hat nach § 40 Abs. 2 BetrVG Anspruch gegen die Arbeitgeberin auf die Überlassung von Büropersonal, soweit dies zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist. Von diesem Anspruch erfasst werden auch solche Hilfspersonen, die der Betriebsrat für die Vorbereitung und Abwicklung von Entscheidungen über die Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte benötigt. Dass der Gesamtbetriebsrat auch nach der Geltendmachung seines Überlassungsanspruchs aus § 40 Abs. 2 BetrVG nicht in der Lage ist, über die ihm von der Arbeitgeberin zugeleiteten Anträge auf Anerkennung von Arbeitszeitpräferenz sachgerecht und innerhalb angemessener Zeit zu entscheiden, ist von diesem selbst nicht geltend gemacht worden.

4. Entgegen der Auffassung des Gesamtbetriebsrats hat der Einigungsstellenspruch bei den in § 2 Abs. 2 Unterpunkt 4, § 10 GBV Schichtarbeit getroffenen Regelungen weder die gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben missachtet noch die Grenzen des der Einigungsstelle zustehenden Ermessens überschritten.

a) Die Reglung in § 2 Abs. 2 Unterpunkt 4 GBV Schichtarbeit verstößt weder gegen § 4 Abs. 1 TzBfG noch gegen den Tarifvorrang bzw. -vorbehalt des § 77 Abs. 3 Satz 1, § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG.

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der vom Gesamtbetriebsrat geltend gemachte Verstoß gegen das in der Vorschrift enthaltene Diskriminierungsverbot von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern liegt nicht vor. Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Geltungsbereich der GBV Schichtarbeit gilt eine übereinstimmende Vorgabe über das Verhältnis der Schichtzeit zur regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 2 Unterpunkt 3 GBV Schichtarbeit). Anhaltspunkte für

eine mittelbare Benachteiligung der Gruppe der nicht mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer fehlen.

bb) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greift die in dieser Vorschrift enthaltene Tarifsperre allerdings nicht ein, soweit es um Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (GS 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C I 4 der Gründe, BAGE 69, 134; zuletzt BAG 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 21). Dies ist vorliegend der Fall. Das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ermächtigt die Betriebsparteien, Festlegungen über die Dauer und Lage von Schichten zu treffen. § 2 Abs. 2 Unterpunkt 4 GBV Schichtarbeit verstößt daher nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Eine abschließende Reglung iSd. § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG für die Verteilung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten auf die einzelnen Wochentage enthält der für die Arbeitgeberin geltende Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit vom 25. Juni 2007 gleichfalls nicht.

b) Die Einigungsstelle war nicht nach § 12 Abs. 2 TzBfG zur Regelung einer Mindestankündigungsfrist für die Festsetzung von bedarfsorientierten flexiblen Schichten (§ 10 GBV Schichtarbeit) verpflichtet. Es ist schon fraglich, ob die für Abrufarbeitsverhältnisse geltende Vorschrift auch für andere Arbeitsverhältnisse entsprechend oder ihrem Rechtsgedanken nach heranzuziehen ist. Dies bedarf indes keiner Entscheidung. Die Einigungsstelle war nicht verpflichtet, bereits in dem von ihr beschlossenen Schichtrahmenplan eine Ankündigungsfrist für die Festlegung der genauen Schichtlage zu bestimmen. Eine solche Regelung kann entweder in abstrakter Form in den gesondert zu vereinbarenden Schichtrahmenmodellen (§ 3 GBV Schichtarbeit) oder konkret bei der Festlegung des personalisierten Schichtplans (§ 9 Abs. 4 GBV eWFM) getroffen werden.

c) Dass die vom Gesamtbetriebsrat beanstandeten Regelungen unabhängig von den vorstehend behandelten Einwendungen auch wegen eines Ermessensfehlers (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG) unwirksam sind, ist weder ersichtlich noch von dem Gesamtbetriebsrat innerhalb der Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG geltend gemacht worden.