

Kein Mitbestimmungsrecht bei arbeitszeitrechtlicher Qualifizierung des Rosenmontags

Die Frage, ob der Arbeitgeber den Rosenmontag generell als normalen Arbeitstag oder als zusätzlichen bezahlten „Feiertag“ behandelt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und/oder Nr. 3 BetrVG.

LAG Köln, Beschluss v. 25.4.2013 – 7 TaBV 77/12 -

Zum Sachverhalt

I. Die Beteiligten streiten um einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, der auf einem zwischen den Beteiligten streitigen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und/oder Nr. 3 BetrVG beruhen soll.

Wegen des Sach- und Streitstandes in erster Instanz, wegen der erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträge und wegen der Gründe, die die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn dazu bewogen haben, den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen, wird auf die Abschnitte I und II des Beschlusses des Arbeitsgerichtes Bonn vom 08.08.2012 Bezug genommen.

Der erstinstanzliche Beschluss wurde dem Antragsteller und Beschwerdeführer am 13.09.2012 zugestellt. Er hat hiergegen am 04.10.2012 Beschwerde eingelegt und diese - nach Verlängerung der Frist bis zum 13.12.2012 - am 12.12.2012 begründet.

Der Betriebsrat als Beschwerdeführer beanstandet, dass das Arbeitsgericht Bonn sich nicht mit einem Mitbestimmungsrecht befasst habe, welches aus § 87 Abs. 1 Ziffer 2 BetrVG folge. Ein solches Mitbestimmungsrecht sei hier nämlich einschlägig, weil es um die Regelung bei der Beschwerdegegnerin gehe, ob Rosenmontag arbeitsfrei sei. Die Lage der Arbeitszeit solle insgesamt geregelt werden. So wie die Beteiligten frei seien, einen Samstag oder einen Sonntag als arbeitsfreien Tag zu bestimmen oder aber auch einzelne Tage bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit herauszunehmen oder hinzuzufügen, gelte das auch für die Frage der Arbeit am Rosenmontag. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, sich für seine Rechtsansicht u. a. auf die Entscheidung des LAG Frankfurt vom 20.07.1993, 5 TaBV 5/93 berufen zu können.

Nach Ansicht des Beschwerdeführers bestehe aber auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG. Durch die Maßnahme der Beschwerdegegnerin vom 03.02.2012 sei einseitig ein bislang freier Tag aufgegeben und zu Lasten der Beschäftigten der Rosenmontag zum Arbeitstag erklärt worden. Dies sei der Anordnung von Arbeit außerhalb der vereinbarten Lage der Arbeitszeit gleichzustellen.

Der Betriebsrat als Beschwerdeführer beantragt, unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Bonn vom 8. August 2012, 2 BV 23/12, die Beteiligte zu 2) zu verpflichten, es zu unterlassen, ohne die Beteiligung des Betriebsrats den Rosenmontag als einen Arbeitstag zu bestimmen.

Die Arbeitgeberin, Beteiligte zu 2) und Beschwerdegegnerin beantragt, die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Die Beschwerdegegnerin hält den Antrag des Betriebsrats bereits für unzulässig, weil er zu unbestimmt sei. Es werde nämlich nicht deutlich, ob der Unterlassungsantrag sich nur auf den Rosenmontag des Jahres 2012 beziehe oder für alle in der Zukunft liegenden Rosenmontage gedacht sei.

Nach Auffassung der Beschwerdegegnerin sei der Antrag jedoch auch unbegründet, weil ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 3, noch aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hergeleitet werden könne. Der Rosenmontag gehöre seit jeher zur betriebsüblichen Arbeitszeit. Sie, die Beschwerdegegnerin, wolle lediglich die Einhaltung bzw. Wiederherstellung der regelmäßigen, einzelvertraglich geschuldeten und deshalb auch betriebsüblichen Arbeitszeit erreichen. Ein Unterlassungsanspruch nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG komme auch schon deshalb nicht in Betracht, weil es bislang eine kollektive Regelung zur Lage der Arbeitszeit nicht gebe und der vom Beschwerdeführer begehrte

Unterlassungsantrag somit einen Eingriff in die synallagmatische Beziehung zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und der Beschwerdegegnerin bedeutete.

Auf den vollständigen Inhalt der Beschwerdebegründungsschrift und der Beschwerdeerwiderungsschrift wird ergänzend Bezug genommen.

Aus den Gründen

II.A. Die sofortige Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 08.08.2012 ist zulässig. Insbesondere wurde sie fristgerecht eingelegt und begründet.

B. Die sofortige Beschwerde konnte jedoch keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht Bonn hat den vom Beschwerdeführer verfolgten Unterlassungsantrag zu Recht abgewiesen.

1. Der Unterlassungsantrag des Beschwerdeführers kann bei verständiger Auslegung allerdings als zulässig angesehen werden.

a. Unzulässig wäre er, wenn man ihn dahingehend verstünde, dass es dem Beschwerdeführer nur um die Regelung für Rosenmontag 2012 gehe. Der Rosenmontag 2012 war im Zeitpunkt des Anhörungstermins vor dem Arbeitsgericht und erst Recht im Zeitpunkt des Anhörungstermins vor dem Beschwerdegericht längst verstrichen. Bezüglich der Arbeitszeit am Rosenmontag 2012 gab und gibt es nichts mehr zu regeln. Folglich kann von der Arbeitgeberin auch nicht mehr das Unterlassen einer einseitigen Regelung verlangt werden.

b. Das Beschwerdegericht versteht den Antrag des Betriebsrats daher so, dass er auf die Zukunft gerichtet ist. Der Betriebsrat reklamiert damit für sich generell ein Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Arbeitszeit auch an zukünftigen Rosenmontagen. Er verlangt, dass die Arbeitgeberin es auch künftig unterlässt, wie aus Sicht des Betriebsrates bereits im Jahre 2012 geschehen, eine einseitige Regelung über die Arbeitszeit am Rosenmontag zu treffen, ohne den Betriebsrat hierbei zu beteiligen.

c. Dem Betriebsrat kann für seinen Antrag auch ein Rechtsschutzbedürfnis nicht abgesprochen werden. Die Beschwerdegegnerin bestreitet das von Betriebsrat für sich reklamierte Mitbestimmungsrecht generell. Sie hat z. B. mit der Email vom 3. Februar 2012, die der Betriebsrat zum Anlass für die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens genommen hat, ohne vorherige Rücksprache mit dem Betriebsrat der Belegschaft ganz allgemein mitgeteilt, dass – aus ihrer Sicht – der Rosenmontag ein „normaler Arbeitstag“ auch im B Betrieb sei. Eine Gefahr der Wiederholung dieses Verhaltens bei künftigen Rosenmontagen ist aus Sicht des Beschwerdeführers somit ohne Weiteres anzunehmen.

2. Der Antrag des Beschwerdeführers ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht Bonn hat zutreffend erkannt, dass dem Betriebsrat mit der von ihm gegebenen Begründung kein Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeitregelung für Rosenmontage zustehen kann. Ein solches Mitbestimmungsrecht kann nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hergeleitet werden.

a. Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bezieht sich auf Regelungen zu „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“. Der Zweck dieses Mitbestimmungsrecht besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit spiegelbildlich auch an der zeitlichen Lage ihrer Freizeit für die Gestaltung des Privatlebens zur Geltung zu bringen und sicherzustellen, dass die Einteilung und Lage des geschuldeten Arbeitszeitvolumens eine sinnvolle Gestaltung der freien Zeit überhaupt noch erlaubt (BAG vom 14.11.2006, AP Nr. 121 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG vom 26.10.2004, AP Nr. 113 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Fitting u.a., BetrVG, § 87 Rdnr. 101 m. w. N.). Thema dieses Mitbestimmungsrechtes ist es somit, wie ein durch Arbeitsverträge, Tarifverträge u. ä. vorgegebenes Gesamtarbeitszeitvolumen auf die einzelnen Tage einer Arbeitswoche und auf die einzelnen Stunden eines Arbeitstages zu verteilen ist.

b. Unter dieses Mitbestimmungsrecht lässt sich das Anliegen des Beschwerdeführers im vorliegenden Fall nicht subsumieren. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG könnte ggf. dann in Betracht kommen, wenn die Beteiligten sich im Ausgangspunkt darüber einig wären, dass

es sich auch im B Betrieb der Arbeitgeberin bei einem Rosenmontag um einen normalen Arbeitstag mit normaler Arbeitszeitverpflichtung handelt, jedoch geregelt werden sollte, wie karnevalsbehaftete Mitarbeiter, die am Rosenmontag ihr Brauchtum pflegen wollen, die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit zu anderen Zeiten vor- oder nachholen können. Hierüber streiten die Beteiligten aber nicht. So hat es die Arbeitgeberin in ihrer Email vom 03.02.2012 z. B. den Mitarbeitern des B Betriebes freigestellt, an Rosenmontag einen Tag ihres Jahresurlaubs in Anspruch zu nehmen.

c. Der Streit der Parteien betrifft vielmehr die Frage, ob der Rosenmontag im B Betrieb der Arbeitgeberin ein „normaler Arbeitstag“ ist und vor dem Jahre 2012 war. Der Betriebsrat behauptet nämlich, dass in dem B Betrieb der Arbeitgeberin der Rosenmontag bis einschließlich zum Jahre 2011 immer gerade kein normaler Arbeitstag gewesen sei, sondern ein zusätzlicher bezahlter freier Tag im Sinne eines besonderen ‚rheinischen Feiertages‘. Erstmals mit ihrer Email vom 03.02.2012 – so der Betriebsrat – sei die Arbeitgeberin von dieser betrieblichen Übung abgewichen und habe den Rosenmontag nunmehr auch für den B Betrieb als normalen Arbeitstag deklariert.

d. Damit liegt der Kern des Streitpunkts der Parteien aber gerade nicht bei der Frage nach Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder der Verteilung der vorgegebenen betriebsüblichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sondern die Beteiligten streiten in Wirklichkeit über den Umfang der betrieblichen Jahresarbeitszeitverpflichtung bzw. der Wochenarbeitszeitverpflichtung in den jedes Jahr in gleicher Weise wiederkehrenden Karnevalswochen. Träfe die Sachverhaltsdarstellung des Betriebsrats zu, so hätte die Arbeitgeberin ab dem Jahre 2012 die Jahresarbeitszeit bzw. die Wochenarbeitszeit in der alljährlichen Karnevalswoche um das Volumen eines „normalen Arbeitstages“ erhöht.

e. Der Umfang des – nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu verteilenden – Arbeitszeitvolumens als solcher bzw. die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit selbst unterliegt jedoch entgegen einer Mindermeinung in der Literatur nach ständiger Rechtsprechung des BAG und herrschender Meinung, der sich die Beschwerdekammer anschließt, gerade nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (z. B. BAG vom 24.01.2006, AP Nr. 8 zu § 3 ArbZG; BAG vom 22.07.2003, AP Nr. 108 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Fitting u. a., BetrVG, § 87 Rdnr. 103 – 105; ErfK/Kania, § 87 BetrVG, Rdnr. 25).

3. Auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG folgt das vom Betriebsrat angenommene Mitbestimmungsrecht nicht.

a. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Regelungen über die „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit“.

b. Das in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geregelte Mitbestimmungsrecht stellt einen Unterfall des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar (Fitting u. a., BetrVG, § 87 Rdnr. 130). Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kann mit den Stichworten „Verteilungsgerechtigkeit“ und „Überforderungsschutz“ beschrieben werden: Das Mitbestimmungsrecht soll die mit einer vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit verbundenen Belastungen und/oder Vorteile angemessen auf die Belegschaft verteilen und einzelne ihrer Mitglieder vor Überforderung schützen (BAG vom 01.03.2003, AP Nr. 103 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Fitting u. a., BetrVG, § 87 Rdnr. 131; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Rdnr. 362).

c. Aus diesem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und seinem engen Zusammenhang mit dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG folgt, dass die dauerhafte Erhöhung des Umfangs der regelmäßigen Wochenarbeitszeit weder dem Mitbestimmungsrecht nach Nr. 2 noch dem nach Nr. 3 unterliegt (BAG vom 15.05.2007, AP Nr. 30 zu § 1 BetrVG 1972 gemeinsamer Betrieb; Fitting u. a., BetrVG § 87 Rdnr. 95). § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfasst vielmehr nur die „vorübergehende“ Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. „Vorübergehend“ im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG eine Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, wenn für einen überschaubaren Zeitraum vom ansonsten maßgeblichen Zeitvolumen abgewichen wird, um anschließend zur betriebsüblichen Dauer der Arbeitszeit zurückzukehren. Die Verlängerung darf nur für einen überschaubaren Zeitraum und nicht auf Dauer erfolgen. Maßgeblich ist die zum Zeitpunkt der Änderung bestehende Planung des Arbeitgebers (BAG vom 24.04.2007, 1 ABR 47/06, NZA 2007, 818 ff.; BAG vom 01.07.2003, 1 ABR 22/02; BAG vom 03.06.2003, 1 AZR 349/02).

d. Der Streit der Parteien darüber, ob es sich bei dem Rosenmontag im B Betrieb der Arbeitgeberin um einen „normalen Arbeitstag“ handelt, betrifft nicht nur das Kalenderjahr 2012, sondern ist, wie auch bereits bei der Prüfung der Zulässigkeit des Antrags des Beschwerdeführers erörtert, genereller Natur und zukunftsbezogen. Die Beschwerdegegnerin ist dauerhaft der Auffassung, dass es sich bei dem Rosenmontag um einen normalen Arbeitstag handelt. Sie hat auch in ihrer Email vom 03.02.2012 in keiner Weise zum Ausdruck gebracht, dass sich ihre Aussage nur auf den Rosenmontag 2012 bezöge und sie demnächst den Rosenmontag wieder als ‚rheinischen Feiertag‘ betrachten werde. Gegenteiliges hat auch der Betriebsrat nicht vorgetragen.

e. Sofern die Beschwerdegegnerin somit mit ihrer Email vom 03.02.2012 im Ergebnis eine Verlängerung der bis dahin praktizierten betriebsüblichen Arbeitszeit vorgenommen haben sollte, fehlte es insoweit jedenfalls am Merkmal einer nur „vorübergehenden“ Maßnahme im Sinne des Gesetzeswortlauts.

4. Der vom Betriebsrat und Beschwerdeführer geltend gemachte Unterlassungsanspruch kann sich somit auf keines der hierfür reklamierten Mitbestimmungsrechte stützen und wurde daher vom Arbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen.

C. Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegt nicht vor, da die vorliegende Entscheidung den Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung folgt.