

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 514/01
4 Ca 240 b/01 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Urteil

Verkündet am 22.03.2002

Im Namen des Volkes

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

pp

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 22.03.2002 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 06.06.2001 - 4 Ca 240 b/01 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten über die Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden im Rahmen sog. Flexi- bzw. Sonntagsschichten auf der Grundlage der Rahmenbetriebsvereinbarung.

Der am1946 geborene Kläger ist seit April 1963 bei der Beklagten als Tiefdrucker zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst in Höhe von DM 7.000,00 (EURO 3.579,04) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft eines Firmenarbeitsvertrages u. a. der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 06.02.1997 sowie die diesen ergänzenden Tarifverträge Anwendung.

Die Beklagte schloss mit dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat am 03.04.2000 eine „Rahmenbetriebsvereinbarung zum Reinvestitionsprojekt“ in der Druckerei I... (Abl. der Betriebsvereinbarung Bl. 6 - 13 d. A.). In der Einleitung zur Rahmenbetriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien folgendes erklärt:

„Zwischen den Parteien dieser Vereinbarung besteht Einigkeit darüber, daß zum Zwecke der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Druckerei G... Druck I... (nachfolgend „Betrieb“) und damit zum Zwecke der Zukunftssicherung des Standortes I... gemeinsame Maßnahmen von Unternehmen und Belegschaft nötig sind. Diese Maßnahmen betreffen nicht nur die Modernisierung des Maschinenparks, sondern auch die Senkung von Personalkosten. Nach Abschluß der zu diesem Zweck abzuschließenden betrieblichen Vereinbarungen wird das Unternehmen sein Technikkonzept (nachfolgend „Investitionen“) umsetzen.“

In II. (Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung) der Rahmenbetriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien in Ziff. 1 für die Bereiche Formherstellung, Fortdruck, T + L und Betriebstechnik Regelungen unter a) „3 Flexi-Schichten als Überstunden“ und unter b) „6 Sonntagsschichten als Überstunden“ vereinbart. Danach hat das Unternehmen das Recht zusätzlich zur jeweils tariflich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit drei sog. Flexi-Schichten pro Kalenderjahr von jedem/jeder vierschichtig arbeitenden Mitarbeiter/in zum Abruf als Überstunden in bestimmten Freiwochen (sog. Bereitschaftsfreiwochen) abzufordern. Diese Flexi-Schichten werden auf einem einzurichtenden Flexi-Konto des/der Mitarbeiters/in zeitlich geführt und abgerechnet. In den Bereitschaftsfreiwochen besteht für den/die Mitarbeiterin Rufbereitschaft. Die Flexi-Schichten werden spätestens am Donnerstag vor der Bereitschaftsfreiwoche abgerufen. Die Rahmenbetriebsvereinbarung sieht im Übrigen vor, dass der Mitarbeiter für geleistete Flexi-Schichten entweder Freizeitausgleichstage im Verlauf des Jahres verlangen kann; diese werden mit dem Faktor 1,5 berechnet; zusätzlich werden die angefallenen Überstundenzuschläge bezahlt. Der Arbeitnehmer kann aber auch erklären, dass er/sie die Flexi-Schichten als Überstunden bezahlt bekommen möchte.

Hinsichtlich der sechs Sonntagsschichten ist geregelt, dass am Ende des Vorjahres im Zusammenhang mit der Urlaubsplanung jeder/jede vierschichtig arbeitende Mitarbeiter/in in Abstimmung mit der Abteilungsleitung mindestens vier, höchstens jedoch 10 Sonntage über das Kalenderjahr in einen vom Unternehmen vorgefertigten Ar-

beitszeitverteilungsplan einträgt, aus dem hervorgehen muss, an welchen Sonntagen wie viele Mitarbeiter/innen voraussichtlich benötigt werden. Die Eintragung gilt als Einverständniserklärung des/der Mitarbeiters/in zur Ableistung der eingetragenen Sonntagsschicht. Die Abforderung erfolgt durch das Unternehmen. Bis zu drei Sonntagsschichten kann das Unternehmen als Frühschichten einteilen, die übrigen als Nachtschichten. Für diese Frühschichten wird ein übertariflicher Zuschlag von 45 % brutto eines Stundenlohnes pro Stunde zusätzlich gezahlt. Von dem/der Mitarbeiter/in zur Verfügung gestellte, nicht abgenommene Flexi-Schichten verfallen am Ende des Kalenderjahres.

Nach II. 1. c) der Betriebsvereinbarung ist der Arbeitgeber für den Fall, dass nicht genügend freiwillige Mitarbeiter zur Verfügung stehen, berechtigt, Mitarbeiter verpflichtend zu Überstunden einzuteilen. In d) ist die Zustimmungsmitwirkung des Betriebsrats geregelt. Danach stimmt der Betriebsrat den gemäß der Rahmenvereinbarung geregelten Überstunden für die drei Flexi-Schichten, einschließlich der Festlegung der 2 Bereitschaftsfreiwochen und der Festlegung der einzelnen Flexi-Schichten durch das Unternehmen und den jeweils eingetragenen Sonntagsschichten einschließlich der Schichteinteilung und der Auswahl der Mitarbeiter gem. § 87 Abs. 1 BetrVG zu.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Regelung der Rahmenbetriebsvereinbarung wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Der Kläger meint, die Rahmenbetriebsvereinbarung sei keine hinreichende Rechtsgrundlage, ihn zu weiteren Schichten gegen seinen ausdrücklichen Willen heranzuziehen. Die Beklagte habe die Konkurrenz der Druckstandorte genutzt, die Aufrechterhaltung des Standortes in I... mit dem Abbau übertariflicher Leistungen und einer Ausweitung der Schichtarbeit zu verbinden. Die Rahmenbetriebsvereinbarung sei vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht gedeckt. Er werde seit vielen Jahren im Vier-Schichtbetrieb mit folgendem Schicht-rhythmus beschäftigt:

1. Woche (Frühschicht)	6 Tage	von 6.00 - 14.00 Uhr	(einschl. Samstags- schicht)
------------------------	--------	----------------------	---------------------------------

2. Woche (Spätschicht)	6 Tage	von 14.00 - 22.00 Uhr	(einschl. Samstags- schicht)
3. Woche (Nachtschicht)	6 Tage	von 22.00 - 06.00 Uhr	bei Ende der Samstags- schicht Sonntagfrüh um 6.00 Uhr
4. Woche	frei.		

Das mit der neuen Betriebsvereinbarung verfolgte Ziel, ihn, den Kläger, und seine Kollegen, darüber hinaus an sechs Sonntagen im Jahr zusätzlich einzusetzen sowie an drei Flexi-Schichten in Freiwochen, führe zu einer Verlängerung der Jahresarbeitszeit von 72 Stunden, wenn eine Freizeitnahme nicht möglich sei oder vom Arbeitnehmer nicht gewünscht werde. Damit regele die Rahmenbetriebsvereinbarung nicht nur die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit, vielmehr werde für mehrere Jahre eine Verlängerung der Arbeitszeit festgeschrieben. Das ergebe sich aus der Laufzeit der Rahmenbetriebsvereinbarung bis zum 31.12.2004 und der Verlängerung bis 31.12.2009, wenn nicht zuvor mit der Kündigungsfrist von jeweils 24 Monaten gekündigt werde.

Die Rahmenbetriebsvereinbarung sei darüber hinaus unwirksam, da die Regelung gegen die Sperrwirkung des Tarifvertrages verstoße. § 3 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages enthalte hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden keine Öffnungsklausel.

Die Arbeitgeberin könne ihn auch nicht kraft Direktionsrechts zu den Flexi- bzw. Sonntagsschichten einteilen. Die Rahmentarifvereinbarung sei nicht abgeschlossen worden, um Sonder- oder Notfälle abzudecken.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass der Kläger ohne seine ausdrückliche Zustimmung nicht verpflichtet ist, Überstunden im Rahmen sogenannter Flexi- bzw. Sonntagsschichten auf der Grundlage der Rahmenbetriebsvereinbarung vom 03.04.2000 abzuleisten;

2. der Beklagten aufzugeben, es zu unterlassen, den Kläger ohne seine ausdrückliche Zustimmung in eine/n Arbeitszeitverteilungsplan/Überstundenliste für die Ableistung von Flexi- bzw. Sonntagschichten aufzunehmen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen:

Die Rahmenbetriebsvereinbarung regle nur eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Es handele sich um eine zulässige Rahmenbetriebsvereinbarung über Überstunden. Die Rahmenbetriebsvereinbarung bestimme auch nicht von vornherein die Zahl der abzuleistenden Überstunden, vielmehr sei dies abhängig von der Auftragslage, Erkrankung und Urlaub. Sie, die Beklagte, könne im Übrigen diese Mehrarbeit auch nur „abfordern“. Die Überstundeneinsätze werden jeweils individuell festgelegt. Der Manteltarifvertrag sehe vor, dass Überstunden durch Betriebsvereinbarungen zu regeln seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und dies wie folgt begründet:

Die Rahmenbetriebsvereinbarung sei eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Verpflichtung des Klägers, bis zu drei Flexi-Schichten und bis zu sechs Sonntagschichten zusätzlich zu leisten. Die Rahmenbetriebsvereinbarung widerspreche insbesondere nicht dem Manteltarifvertrag, da durch die zusätzlichen Flexi- bzw. Sonntagschichten Überstunden entstünden, die durch Freizeitausgleich ausgeglichen würden.

Die Rahmenbetriebsvereinbarung wirke sich auch auf das Arbeitsverhältnis des Klägers aus. Bereits aus § 5 Ziff. 1 Abs. 2 MTV Druckindustrie ergebe sich, dass die Anordnung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung erfolge. Damit habe die Betriebsvereinbarung normative Wirkung.

Gegen dieses ihm am 10.09.2001 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.10.2001 Berufung eingelegt und die Berufung - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 10.12.2001 - am 07.12.2001 begründet.

Der Kläger trägt vor:

Das Arbeitsgericht habe sich mit der Frage, ob in der Rahmenbetriebsvereinbarung eine „vorübergehende“ Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit geregelt sei, nicht auseinander gesetzt. Eine vorübergehende Verlängerung sei nur gegeben, wenn die Veränderung der Arbeitszeit einen überschaubaren Zeitraum betreffe und nicht auf Dauer erfolgen solle. Die Betriebsvereinbarung sehe jedoch eine Dauerlösung vor. Dies ergebe sich aus der Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung. Diese somit auf Dauer angelegte Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit sei vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gedeckt.

Wie sich aus der Einleitung zur Rahmenbetriebsvereinbarung und dem Inhalt der Rahmenbetriebsvereinbarung ergebe, handele es sich bei den sog. Flexi- und Sonntagsschichten nicht um eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG. Überstunden im eigentlichen Sinne würden durch die Betriebsvereinbarung nicht angeordnet und festgelegt. Über eine etwaige Notwendigkeit zur Überstundenanordnung bei der Beklagten, ob z. B. ein erhöhter Arbeitsanfall oder ein Notfall zu bewältigen sei, sei in der Betriebsvereinbarung weder in der Einleitung noch im Folgenden die Rede. Vielmehr gehe es um die Arbeitszeit und die Arbeitszeitflexibilisierung, wie sich aus der Überschrift unter II. ergebe. Mit dem Zusatz „als Überstunden“ solle lediglich der Eindruck erweckt werden, es handele sich letztlich um eine andere Maßnahme als die der Arbeitszeitverlängerung. Die praktische Umsetzung der Betriebsvereinbarung führe dazu, dass der nach der Betriebsvereinbarung mögliche maximale Rahmen zur Anordnung der Flexi-Schichten und der Sonntagsarbeit weitgehend ausgeschöpft werde. Mit der Rahmenbetriebsvereinbarung setze die Beklagte ihn, den Kläger, und seine Kollegen über den normalen Schichtrythmus hinaus an sechs Sonntagen im Jahr sowie an drei sog. Flexi-Schichten in den Freiwochen zusätzlich ein. Damit werde die Jahresarbeitszeit um 72 Stunden verlängert. Der Beklagten werde es durch die Betriebsvereinbarung ermöglicht, die Arbeitnehmer zu Flexi-Schichten und an Sonntagen einzusetzen, die mit

einer Überstundenvergütung bezahlt würden. Dadurch habe die Beklagte sich jedoch erspart, neue Arbeitnehmer einzustellen. Dies habe einen finanziellen Vorteil für die Beklagte.

Dieser nicht nur vorübergehenden Erweiterung der betriebsüblichen Arbeitszeit durch die Rahmenbetriebsvereinbarung stehe die Regelungssperre des Tarifvertrages entgegen, der insoweit nach § 77 Abs. 3 BetrVG Sperrwirkung entfalte. In § 3 Ziff. 1 MTV sei eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden festgelegt. Diese wöchentliche Arbeitszeit sei durch die Betriebsparteien um 1,38 Stunden verlängert worden. Damit hätten die Betriebsparteien ihre Regelungszuständigkeit überschritten.

Der Betriebsrat sei überdies nicht berechtigt, durch die Betriebsrahmenvereinbarung wiederum den Arbeitgeber zu ermächtigen, die Sonntags- und Flexi-Schichten für die Arbeitnehmer allein anzuordnen. Zwar sei es den Betriebspartnern möglich, Verfahrensregelungen zu treffen, nach denen der Arbeitgeber bei unerwartet auftretendem Bedarf unter bestimmten Voraussetzungen mit der einseitigen Anordnung von Überstunden reagieren könne. Das beziehe sich jedoch nur auf Ausnahmefälle, in denen Überstunden vorhersehbar und kurzfristig anfielen, der Arbeitgeber sofort reagieren müsse und der Betriebsrat regelmäßig aus Zeitgründen sein Mitbestimmungsrecht nicht ausüben könne. Die Betriebsparteien könnten ihre Befugnis zur kollektivvertraglichen Regelung jedoch nicht in der Weise ausüben, dass sie die Mitbestimmung durch ein einseitiges Gestaltungsrecht ersetzen. Der Betriebsrat habe aber bei der Festlegung der Flexi- und Sonntags-Schichten keinerlei Mitbestimmungsrechte. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist - wie sich aus II.1 d) ergebe - endgültig verbraucht. Die Beklagte bestimme somit ohne Mitwirkung des Betriebsrats, welcher Arbeitnehmer an welchem Sonntag bzw. in welcher Freiwoche zur Arbeit eingesetzt werde. Außerdem treffe die Rahmenbetriebsvereinbarung keine Verfahrensregeln. Keine der Flexi- und Sonntags-Schichten in der Betriebsvereinbarung sei an unerwartetem oder kurzfristigem Bedarf gekoppelt. Durch die Betriebsvereinbarung werde eine Pflicht der Arbeitnehmer zur weiterer Schichtarbeit begründet und dem Arbeitgeber einseitig ermöglicht, die Schichten und die Arbeitnehmer, die diese zu leisten hätten, festzulegen.

Eine derartige Regelung entspreche auch nicht dem Sinn und Zweck der Mitbestimmung im Zusammenhang mit § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, die Arbeitnehmer vor psychischen bzw. physischen Belastungen zu schützen. Die Betriebsvereinbarung berücksichtige diese Aspekte der Gesundheit der Arbeitnehmer und die Verteilung der Belastung nicht.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 06.06.2001, zugestellt am 10.09.2001 zum Az. 4 Ca 240 b/01 abzuändern und
2. festzustellen, dass der Kläger ohne seine ausdrückliche Zustimmung nicht verpflichtet ist, Überstunden im Rahmen sogenannter Flexi- bzw. Sonntagschichten auf der Grundlage der Rahmenbetriebsvereinbarung vom 03.04.2000 abzuleisten;
3. der Beklagten aufzugeben es zu unterlassen, dem Kläger ohne seine ausdrückliche Zustimmung in eine/n Arbeitszeitverteilungsplan/Überstundenliste für die Ableistung von Flexi- bzw. Sonntagsschichten aufzunehmen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte trägt vor:

Für den Antrag zu 3. fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse, da die entsprechende Frage bereits durch den Feststellungsantrag zu 2. vollständig zu klären sei.

Für die Auffassung des Klägers, dass Überstunden im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nur vorliegen könnten, wenn ein „erhöhter Arbeitsanfall“ oder „ein Notfall“ zu bewältigen sei, gebe es keine gesetzliche Grundlage. An dieser Argumentation werde deutlich, dass die Stossrichtung der Klage letztlich eine politische sei. Obwohl weder das Gesetz noch der Tarifvertrag dies vorsehe, sollten nach Auffassung des Klägers Überstunden auf Notfälle begrenzt werden. Die tarifliche Regelung in § 5 Nr. 1 MTV enthalte jedoch lediglich einen Appell, Überstunden - soweit möglich - im Benehmen mit dem Betriebsrat zu vermeiden.

Unzutreffend sei auch der Ausgangspunkt des Klägers, wonach die Betriebsvereinbarung zu einer schlichten Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit um wöchentlich 1,38 Stunden führe. Die Argumentation des Klägers stehe nicht im Einklang mit dem Inhalt der abgeschlossenen Rahmenbetriebsvereinbarung. Die Eintragung von sog. Bereitschaftsfreiwochen führe lediglich dazu, dass die Mitarbeiter sich für etwaige Flexi-Schichten bereithalten müssten. Dem gemäß sei bestimmt, dass in diesen Zeiten für „den/die Mitarbeiter/in Rufbereitschaft“ besteht. Ob die Flexi-Schichten tatsächlich abgerufen würden, hänge von der jeweiligen Auftragslage und davon ab, wie viele Mitarbeiter durch Urlaub oder Krankheit ausfielen. Im Übrigen könnten die Flexi-Schichten durch einen überproportionalen Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Dieser werde mit dem Faktor 1,5 berechnet, so dass z. B. 3 geleistete Flexi-Schichten 4 freie Arbeitstage erbrächten. Ein weiterer halber Tag werde als Zeitgut-schrift auf dem Freizeitkonto eingetragen. Außerdem könnten die Freizeitausgleichstage dem Urlaub des folgenden Kalenderjahres angehängt werden. Nur wenn ein Mitarbeiter dies ausdrücklich wünsche, würden die Flexi-Schichten über die ohnehin zu zahlenden Überstundenzuschläge hinaus als Überstunden bezahlt und nicht durch Freizeitausgleich kompensiert. In vielen Fällen komme es daher durch die Betriebsvereinbarung gar nicht zu einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit, da die zusätzlichen Flexi-Schichten durch Freizeit ausgeglichen würden.

Gegen das Vorliegen einer vorübergehenden Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit spreche auch nicht die Laufzeit in der Betriebsvereinbarung. Maßgeblich sei allein, dass die Betriebsvereinbarung nicht die generelle Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit regele, sondern Überstunden bzw. zusätzliche Schichten.

Der Kläger verdrehe den Sachverhalt, wenn er behauptete, die Rahmenbetriebsvereinbarung weise dem Arbeitgeber eine „pauschale“ Anordnungsbefugnis im Hinblick auf die zu leistenden Überstunden zu. Der Betriebsrat habe gerade nicht auf sein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Aspekte der Gesundheit der Arbeitnehmer und die gleichmäßige Verteilung der Belastung pauschal verzichtet. Die gesamte Regelung unter Ziff. II. der Rahmenbetriebsvereinbarung stelle eine differenziert und abgewogene Regelung dar, die die genannten Gesichtspunkte von vornherein berücksichtige und sicherstelle, dass es weder zu gesundheitlichen Belastungen noch zu einer ungerechten Verteilung der Überstunden komme. Ausgangspunkt sei das

Freiwilligkeitsprinzip. Der Grundsatz der Gleichbehandlung werde dadurch sichergestellt, dass die Anzahl der zu leistenden Flexi-Schichten bzw. Sonntagsschichten als Ausgangspunkt für alle Mitarbeiter gleich sei. Flexi-Schichten seien spätestens am Donnerstag der Vorwoche abzurufen. Es seien nur volle Schichten abzuleisten und Nachtschichten dürften lediglich zusammenhängend abgerufen werden. Abrufe von Freitagen und Samstagen in den Bereitschaftsfreiwochen seien begrenzt. Im Übrigen sei das Wahlrecht zwischen Freizeitausgleich und Überstundenbezahlung eine Vorkehrung im Sinne des Gesundheitsschutzes, wobei der Faktor 1,5 für die Berechnung des Freizeitausgleichs in besonderer Weise geeignet sei, die zeitliche Beanspruchung zu reduzieren. Schließlich sehe die Vereinbarung vor, dass Mitarbeiter untereinander Schichten tauschen könnten.

Aus all diesen Einzelregelungen könne nur der Schluss gezogen werden, dass der Sinn des Mitbestimmungsrechts gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG durch die Regelung in der Rahmenbetriebsvereinbarung voll realisiert worden sei.

Der Kläger hat auf die Berufungserwiderung noch durch Schriftsatz vom 07.03.2002 repliziert. Wegen des Inhalts dieses Schriftsatzes nebst den beigefügten Anlagen wird auf Bl. 123 - 134 d. A. Bezug genommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig; sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache ist sie jedoch nicht gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abweichende Entscheidung.

Die Anträge des Klägers sind zulässig. Hinsichtlich des Antrages zu 3. besteht ein Feststellungsinteresse des Klägers, da der Inhalt des Antrages nicht vom Antrag zu 2. miterfasst ist. Im Antrag zu 2. geht es um den Umfang des Direktionsrechts. Im Antrag zu 3. hingegen um einen Unterlassungsanspruch des Klägers. Beide stehen selbstständig nebeneinander.

II.

Das Arbeitsgericht hat die Klage jedoch zu Recht abgewiesen. Der Feststellungs- und Unterlassungsantrag des Klägers sind unbegründet.

1. Die Klage wäre nur dann begründet, wenn die Rahmenbetriebsvereinbarung vom 03.04.2000 unwirksam wäre. Die Rahmenbetriebsvereinbarung ist auf den Kläger und seinen Arbeitsplatz anzuwenden. Nach II. Ziff. 1 c) der Rahmenbetriebsvereinbarung ist die Beklagte unstreitig berechtigt, auch für den Kläger zusätzliche drei Flexi-Schichten bzw. zusätzliche sechs Sonntagsschichten im Wege des Direktionsrechts anzuordnen, soweit nicht genügend Mitarbeiter/innen hierzu auf freiwilliger Basis bereit sind. Die Rahmenbetriebsvereinbarung ist jedoch rechtswirksam. Keiner der vom Kläger dargelegten Unwirksamkeitsgründe greift durch.

2. Die Rahmenbetriebsvereinbarung ist nicht wegen Verstoßes gegen den Tarifvorrang (§§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG) unwirksam. Durch die Rahmenbetriebsvereinbarung wird die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht verlängert. Das wäre nur dann der Fall, wenn die zusätzlichen Schichten durch die Rahmenbetriebsvereinbarung als feste Schichten eingeführt werden. Das ist nicht der Fall. Die Schichten können und müssen vom Arbeitgeber lediglich nach Bedarf abgefordert werden können. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist dadurch nicht verlängert. Ob unter dem Gesichtspunkt der Umgehung eine andere Betrachtungsweise geboten wäre, wenn der Arbeitgeber von seinem Anordnungsrecht stets und uneingeschränkt Gebrauch gemacht hat und macht, kann dahinstehen. Dass die Beklagte stets die maximal neun Schichten abgefordert hat oder abfordert, hat der Kläger nicht behauptet. Außerdem ist unstreitig, dass im Umfang der zusätzlich geleisteten Flexi- bzw. Sonntagsschichten ein Freizeitausgleich erfolgt und nur auf Wunsch der Mitarbeiter eine entsprechende Vergütung erfolgt.

3. Durch die Rahmenbetriebsvereinbarung wird auch eine vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) geregelt.

a) Das Berufungsgericht folgt dem Kläger nicht darin, dass eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bereits deswegen nicht vorliegt, weil die Rahmenbetriebsvereinbarung nicht lediglich einen überschaubaren Zeitraum betrifft (hierzu FKHES, § 87 Rz. 133). Die Rahmenbetriebsvereinbarung regelt nämlich - wie dargelegt - nicht selbst die Verlängerung der Arbeitszeit; hierzu bedarf es einer Anordnung durch die Beklagte im Einzelfall. Diese Anordnung erfolgt unstreitig jeweils von Fall zu Fall nach Bedarf und damit vorübergehend mit anschließender Rückkehr zur betriebsüblichen Dauer der Arbeitszeit (hierzu BAG, Urteil vom 27.1.1998, AP Nr. 14 Zu 3 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung).

b) Ein Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist kollektivrechtlich nicht - wie der Kläger meint- auf Notfälle oder außergewöhnliche Fälle im Sinne von § 14 ArbZG beschränkt. Diese Beschränkungen gelten für das individualrechtliche Direktionsrecht, nicht aber für die Regelung in einer Betriebsvereinbarung. Inhalt des Mitbestimmungsrechts ist die Regelungsfrage, ob zusätzlicher Arbeitsbedarf durch eine vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit abgedeckt werden soll (FKHES, § 87 Rz. 133). Ermächtigt die Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber, Überstunden für bestimmte Arbeitnehmer anzuordnen, sind diese gemäß § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG verpflichtet, die Überstunden zu leisten (so wohl FKHES § 87 Rz. 142)..

c) Nicht Voraussetzung für eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit ist, dass die Rahmenbetriebsvereinbarung für die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit selbst bestimmte Fälle erhöhten Arbeitsanfalls für einen überschaubaren Zeitraum festlegt. Inhalt des Mitbestimmungsrechts ist die Frage, ob zusätzlicher Arbeitsbedarf durch eine vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit abgedeckt werden soll und welche Arbeitnehmer oder welche Arbeitnehmergruppen zu welchen Zeiten und in welchem Umfang diese Arbeit leisten sollen (BAG, 23.7.1996, AP N. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Dass die Beklagte die Flexi- bzw. zusätzlichen Sonntagsschichten ohne einen vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall anordnet oder angeordnet hat, trägt der Kläger nicht vor. Im Hinblick auf die hohen zusätzli-

chen Lohnkosten, wie sie in der Rahmenbetriebsvereinbarung vereinbart sind, ist davon auszugehen, dass von zusätzlichen Flexi- bzw. Sonntagsschichten nur Gebrauch gemacht wird, wenn dies nach der Auftragslage erforderlich ist, d. h., wenn diese Schichten zusätzlich benötigt werden. Nicht Voraussetzung hierfür ist, dass konkrete Anlässe in der Betriebsvereinbarung genannt werden, oder dass im Einzelfall hierüber mit dem Betriebsrat Einvernehmen erzielt wird.

4. Die Rahmenbetriebsvereinbarung ist schließlich auch nicht deswegen rechtsunwirksam, weil dem Arbeitgeber in den Rahmenbetriebsvereinbarung vom Betriebsrat in unzulässiger Weise ein einseitiges Bestimmungsrecht im Zusammenhang mit den zusätzlichen Flexi- bzw. Sonntagsschichten eingeräumt wird.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Beschluss vom 17.11.1998 (AP Nr. 79 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) mit der Frage befasst, ob und in welchem Umfang der Betriebsrat den Arbeitgeber ermächtigen kann und darf, ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats Überstunden anzuordnen. Danach kommt die vorläufige und kurzfristige Ermächtigung des Arbeitgebers zur einseitigen Anordnung von Überstunden in Betracht, wenn es sich dabei nur um den Teil einer Verfahrensregelung für außergewöhnliche Fälle handelt und wenn eine Betriebsvereinbarung für bestimmte Fälle ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers vorsieht, sofern dadurch das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigt wird. Hingegen sind weder die Betriebspartner noch die Tarifvertragsparteien in der Lage, den Arbeitgeber pauschal zur Anordnung von Überstunden zu ermächtigen. Die Rahmenbetriebsvereinbarung hält sich noch in diesem Rahmen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung von Überstunden wird nicht in seinem Kern beeinträchtigt. Die Beklagte ist danach nicht ermächtigt, pauschal Überstunden anzuordnen.

b) Durch die Rahmenbetriebsvereinbarung wird die Beklagte nicht ermächtigt, ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats beliebig Überstunden anzuordnen. Die Zahl der Flexi- bzw. zusätzlichen Sonntagsschichten ist dem Umfang nach auf maximal drei bzw. sechs begrenzt (II. 1. a und b). Allerdings regelt die Rahmenbetriebsvereinbarung nicht konkret, wann und unter welchen Voraussetzungen die Beklagte diese Überstunden anordnen darf. Dieses Recht ist insbesondere nicht auf bestimmte au-

ßergewöhnliche und eng umgrenzte Fälle begrenzt. Nach Auffassung des Berufungsgerichts reicht es jedoch aus, dass die Zahl der Sonderschichten an sich begrenzt ist. Dadurch wird sichergestellt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in seinem Kern beeinträchtigt ist. Der Arbeitgeber hat lediglich einen gewissen Entscheidungsspielraum bei der Frage des ob, nämlich bei der Frage, ob die Schichten abgerufen werden. Insoweit hat er kein völliges freies Bestimmungsrecht, da die Voraussetzungen für die Heranziehung sowohl dem Umfang der Schichten nach als auch nach dem Verfahren festgelegt sind. Die Regelung enthält insoweit einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer einerseits und denen der Arbeitgeberin. Im Übrigen werden den zusätzlichen Schichten durch die erheblichen finanziellen Aufwendungen für diese Schichten enge Grenzen gesetzt.

c) Durch die Rahmenbetriebsvereinbarung wird auch dem Zweck des Mitbestimmungsrechtes bei der Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ausreichend Rechnung getragen. Dabei geht es um den Schutz der Interessen an einer sinnvollen Arbeitszeit- und Freizeiteinteilung und der gerechten Verteilung der Belastungen und Verdienstchancen unter den Arbeitnehmern (BAG, 13.3.2001 - 1 ABR 33/00 -; FKHEs, § 87 Rz. 131 mit Nachw.), aber auch um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Das Bestimmungsrecht des Arbeitgebers ist deutlich eingeschränkt.

Die Rahmenbetriebsvereinbarung regelt detailliert und ausgewogen das Verfahren bei der Heranziehung der Mitarbeiter, insbesondere die Ankündigungsfrist, innerhalb derer die Zusatzschichten während der Rufbereitschaft abgerufen werden können, das Verfahren bei Absage eingeplanter Schichten und den Freiwilligkeitsvorrang sowie Regeln, unter welchen Voraussetzungen eine Heranziehung zu den zusätzlichen Schichten erfolgen darf. Das Unternehmen legt am Ende des Vorjahres für jeden/jede Mitarbeiter/in von den diesen zustehenden Freiwochen zwei Bereitschaftsfreiwochen fest. In den Bereitschaftsfreiwochen besteht Rufbereitschaft (II. 1. a) 2. Abs.). Ähnlich ist die Regelung über die Organisation der zusätzlichen Sonntagschichten (II. 1. b). Nach II. 1. c) kann die Beklagte zu den Flexi- bzw. zusätzlichen Sonntagsschichten nur einteilen, soweit sich nicht genügend freiwillige Mitarbeiter/innen finden. Die Flexi-Schichten werden spätestens bis Donnerstag vor der Bereitschaftsfreiwoche abgerufen. Das Unternehmen darf nur volle Schichten abrufen; nur in einer der Bereitschaftsfreiwochen darf ein Abruf auch für den Freitag und/oder

den Samstag erfolgen (II. 1. a) 3. Abs.). Von den sechs zusätzlichen Sonntagschichten kann die Beklagte bis zu drei Sonntagschichten als Freischichten einteilen, die übrigen als Nachtschichten (II. 1 b) 2. Abs.). Grundsätzlich sind geleistete Schichten durch Freizeit auszugleichen, wobei die geleisteten Schichten mit einem Faktor von 1,5 berechnet werden, d.h. drei Schichttage bringen vier freie Tage. Zusätzlich werden die Überstundenzuschläge gezahlt. Der Ausgleich in Freizeit entfällt nur dann, wenn der Arbeitnehmer die Bezahlung als Überstunden wünscht (II. 1. a) 4. Abs.). Nicht in Anspruch genommene Zusatzschichten verfallen am Ende des Kalenderjahres.

5. Das Berufungsgericht ist nach alledem der Auffassung, dass die Rahmenbetriebsvereinbarung sich noch im Rahmen dessen hält, was zwischen Betriebsparteien im Zusammenhang mit Überstunden geregelt werden kann. Die Rahmenbetriebsvereinbarung ist aus diesen Gründen rechtswirksam.

Die Berufung ist nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zugelassen worden.

Gez. Dr. ...

gez. ...

gez. ...