



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Firma V. GmbH

- Antragstellerin, Beteiligte zu 1 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigter:

Herrn Dr. St.

2. Betriebsrat der V.

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte H.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 6. Dezember 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Weigl und Kuchler

für Recht erkannt:

- I. Auf die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15. Mai 2012 – 21 BV 341/11 – abgeändert:**

Der Antrag der Arbeitgeberin wird als unzulässig zurückgewiesen.

- II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

A.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 des vorliegenden Verfahrens beantragt die Feststellung, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG bei der Anordnung von Mehrarbeit an Samstagen hier weder durch den einschlägigen Manteltarifvertrag noch durch eine im Betrieb geltende Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit verbraucht bzw. ausgeschlossen sei.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 betreibt einen Fachverlag, der Bücher und Zeitschriften usw. in den Bereichen Rechtswissenschaft und Steuerpraxis u. a. verlegt/herausgibt. Sie unterhält neben ihrer Hauptniederlassung in H. Niederlassungen u. a. in M., in der nach ihren Angaben ca. 95 Arbeitnehmer tätig seien und ein Betriebsrat, der Beteiligte zu 2 des vorliegenden Verfahrens, gewählt ist. Die Arbeitgeberin wendet aufgrund Tarifbindung den „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen des Buchhandels und der Verlage in Bayern“ vom 01.10.2010 (im Folgenden: MTV - Anl. AS 2, Bl. 16 f d.

A.) an. Die Beteiligten verweisen weiter auf die Geltung einer „Betriebsvereinbarung Gleitzeit“ vom 24.11.1997 (Anl. AS 1, Bl. 6 f d. A.) - abgeschlossen zwischen der Geschäftsleitung der Arbeitgeberin und deren, offensichtlich gemeinsamem, Betriebsrat für alle „Betriebsstätten der Verlagsgruppe J. GmbH“ –, zuletzt geändert durch Betriebsvereinbarung vom 20.10.2008, die Bestimmungen zur Gleitzeit - Kernzeit, Gleitzeitrahmen, Zeiterfassung - und zur „Überstundenregelung“ (dort Ziff. 11) enthält.

Mit dem vorliegenden Antrag auf Feststellung, „dass das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2.) nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG bei der Anordnung von Mehrarbeit an Samstagen unter Überschreitung der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit durch die Beteiligte zu 1.) gegenüber ihren Arbeitnehmern im Betrieb M. weder durch die „Betriebsvereinbarung Gleitzeit“ vom 24.11.1997 (...) noch durch den Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen des Buchhandels und der Verlage in Bayern vom 01.10.2010 verbraucht oder ausgeschlossen ist“, will die Arbeitgeberin festgestellt wissen, dass insbesondere Autorentreffen, die regelmäßig an Samstagen stattfänden und mit einer Überschreitung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der hieran teilnehmenden Verlagsmitarbeiter der Arbeitgeberin - Lektoren, Programmmanager - verbunden seien, die Regelungen des MTV bzw. der „Betriebsvereinbarung Gleitzeit“ nicht entgegenstünden, diese vielmehr solche Mehrarbeit auch an Samstagen ermöglichten. Die Arbeitgeberin bezieht sich hierzu auch darauf, dass der Betriebsrat Ende 2010 seine Zustimmung zur Durchführung solcher Mehrarbeit anlässlich eines Autorentreffens Ende des Jahres 2010 verweigert und im Rahmen der von ihr deshalb angerufenen Einigungsstelle deren Zuständigkeit mit der Begründung bestritten habe, dass die „Betriebsvereinbarung Gleitzeit“ die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit abschließend regle. Nach Einreichung des vorliegenden Antrages haben die Beteiligten eine „Vereinbarung zur Teilnahme von Arbeitnehmern an Autorentreffen“ vom 07.10.2011 (Anl. AG1, Bl. 72 d. A.) hinsichtlich der mit Autorentreffen im Zeitraum von November 2011 bis Ende 2012 verbundenen Mehr- und Samstagsarbeit - unter Festlegung einer zusätzlichen Vergütung für die dort teilnehmenden Arbeitnehmer - getroffen. Der Betriebsrat äußert Bedenken hinsichtlich des erforderlichen Rechtsschutzinteresses für den gestellten Feststellungsantrag unter Verweis auf diese zwischenzeitlich getroffene „Vereinbarung ...“ vom 07.10.2011 und den eher in Richtung der Erstellung eines Rechtsgutachtens zielenden Feststellungsantrag der Arbeitgeberin. In der Sache verweist der Betriebsrat darauf, dass der MTV im vorliegenden Fall keine

Anordnung von Mehrarbeit an Samstagen zulasse, weil die Mehrarbeitsregelung in § 7 MTV auf die Bestimmungen zur „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ in § 6 MTV und damit deren dort festgelegte Verteilung auf fünf Tage im Zeitraum von Montag bis Freitag verweise, woran auch die Regelungen der „Betriebsvereinbarung Gleitzeit“ nichts ändern/ändern könnten.

Das Arbeitsgericht München hat mit Beschluss vom 15.05.2012, der den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats und Beteiligten zu am 29.06.2012 zugestellt wurde und auf den wegen des Sachverhalts und des Vorbringens sowie der Anträge der Beteiligten im Ersten Rechtszug im Übrigen verwiesen wird, dem Feststellungsantrag der Arbeitgeberin mit der Begründung stattgegeben, dass das besondere Feststellungsinteresse hierfür bestehe, da der Betriebsrat trotz der Regelungsabrede vom 07.10.2011 der Auffassung sei, der MTV und die Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit würden die Anordnung von Mehrarbeit an Samstagen ausschließen - wobei es zu einer solchen im Jahr 2012 auch in anderen Abteilungen der Arbeitgeberin kommen könne. Der Antrag sei auch begründet, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG aufgrund der Möglichkeit der Anordnung von Mehrarbeit an Samstagen und unter Überschreitung der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit damit weder durch den MTV noch durch die Betriebsvereinbarung verbraucht oder ausgeschlossen sei: § 6 Ziff. 1 MTV regle nur die „regelmäßige Arbeitszeit“, während § 7 Ziff. 8 und Ziff. 9 MTV ausdrücklich Mehrarbeit anerkenne und für solche an Samstagen kein Verbot enthalte - was sich auch nicht aus dem Gesamtzusammenhang mit § 6 MTV ergebe. Ein Verbot von Mehrarbeit an Samstagen müsste angesichts der Außergewöhnlichkeit einer solchen Regelung ausdrücklich normiert sein.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 mit Schriftsatz seiner Verfahrensbevollmächtigten vom 26.07.2012, am 27.07.2012 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er mit, am 22.08.2012 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 21.08.2012 ausgeführt hat, dass unverändert Bedenken hinsichtlich des Bestehens des erforderlichen Rechtsschutzinteresses für den vorliegenden Feststellungsantrag bestünden, da zum einen eine Einigungsstelle am 07.10.2011 die „Vereinbarung zur Teilnahme von Arbeitnehmern an Autorentreffen“ getroffen und damit die entsprechenden Termine ab 26.11.2011

bis Ende 2012 geregelt habe. Deshalb ziele der vorliegende Antrag zum anderen wohl in Richtung der Erstellung eines Rechtsgutachtens, wobei der Umstand allein, dass eine Entscheidung für künftige Fälle Richtschnur für das Handeln der Beteiligten sein könne, kein Rechtsschutzinteresse begründe, weil in einem solchen Fall das Gericht lediglich gutachterlich tätig werde. Gemäß Eingangssatz zu § 87 Abs. 1 BetrVG sei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei entsprechender tariflicher Regelung ausgeschlossen, wie dies vorliegend der Fall sei. § 6 MTV bestimme eindeutig, dass die regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage grundsätzlich im Zeitraum von Montag bis Freitag verteilt werden könne. Der gestellte Antrag werde dem nicht gerecht, weil hiernach das Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Mehrarbeit auch an Samstagen und unter Überschreitung der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit möglich sein solle - weshalb damit die Arbeitszeit nicht auf fünf, sondern auf sechs Tage in der Woche verteilt würde, wie vom Tarifvertrag nicht zugelassen. Dies könne nicht durch Rückgriff auf § 7 MTV gerechtfertigt werden, da dort bestimmt sei, dass Mehrarbeit die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit sei, was eine Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage in der Woche ausschließe. Auch die verfahrensgegenständliche Betriebsvereinbarung vom 24.11.1997 i. d. F. vom 20.10.2008 halte sich an die Vorgaben des Manteltarifvertrages und schließe damit eine Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche aus. Der Aufbau dieser Betriebsvereinbarung lasse Überstunden an Samstagen gerade nicht zu; die Betriebsparteien hätten hier eine abschließende Regelung vorgenommen. Dies werde vom Arbeitsgericht nicht berücksichtigt.

Der Betriebsrat und Beteiligte zu 2 beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.05.2012, Az. 21 BV 341/11 abzuändern und den Antrag der Beteiligten zu 1) zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Beschwerde vor, dass sich durch die Regelungsabrede vom 07.10.2011 nichts am unveränderten Bestehen eines berechtigten Interesses an der begehrten Feststellung geändert habe, da diese zum einen nur die sog. Autorentreffen für die Loseblatt-Kommentare der Arbeitgeberin zum Besoldungsrecht und zum TVöD/TV-L betreffe, nicht auch andere Anlässe für Überstunden an Samstagen wie z. B. solche Treffen für andere

Werke sowie Redaktionstreffen im Rahmen des neuen Projektes „C.“ und bei der Herstellung des jeweils zum Jahreswechsel neu erscheinenden „L.“. Zum anderen gelte diese Regelungsabrede nur für Autorentreffen im Jahr 2012, nicht darüber hinaus, weshalb die Feststellung nicht zu einer gutachterlichen Klärung bloß abstrakter Rechtsfragen führe, sondern der Vermeidung konkret und in nächster Zeit absehbarer Auseinandersetzungen zwischen den Betriebsparteien über die Reichweite ihrer Betriebsvereinbarung Gleitzeit führe. Die Einwände des Betriebsrats gegen die Argumentation des Arbeitsgerichts, dass der einschlägige Manteltarifvertrag Mehrarbeit an Samstagen nicht ausschließe, verkenneten den Unterschied zwischen der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit und der Verteilung/Anordnung von Mehrarbeit. Die tarifvertraglichen Vorschriften, die die Verteilung der Arbeitszeit hier auf die Wochentage Montag bis Freitag regelten, bezögen sich unmissverständlich nur auf die „regelmäßige Arbeitszeit“, während es hier um die Anordnung von Mehrarbeitsstunden spezifisch an Samstagen gehe. Dass auch an anderen Werktagen, auf die die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sei, Mehrarbeit angeordnet werden könne, schließe eine solche an Samstagen nicht aus. Für die Vorgaben der auf den MTV aufbauenden Regelungen in der Betriebsvereinbarung Gleitzeit gelte nichts anderes, zumal diese keine Aussage zur Lage von Überstunden treffe.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze vom 21.08.2012, vom 15.11.2012 und vom 03.12.2012 Bezug genommen.

B.

Die zulässige Beschwerde hat in der Sache Erfolg.

I.

Die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 1 und Abs. 2, 89 Abs. 1 und Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG, 516, 518 ZPO) und damit zulässig.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 ist unbegründet. Der von der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 gestellte Antrag ist mangels Rechtsschutzinteresses unzulässig.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Beschwerdekammer anschließt, ist nach dem auch im Beschlussverfahren anzuwendenden § 256 Abs. 1 ZPO ein Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses - nur - dann zulässig, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse daran hat, das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen. § 256 Abs. 1 ZPO setzt voraus, dass zwischen den Beteiligten eines solchen Beschlussverfahrens ein klärungsfähiges und klärungsbedürftiges Rechtsverhältnis vorliegt - insbesondere das Bestehen oder der Umfang eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Ein solches Rechtsverhältnis kann auch ein einzelner Anspruch sein, während bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses ebenso wenig ausreichen wie insbesondere der auf die Klärung einer bloßen Rechtsfrage gerichtete Feststellungsantrag. Gerichte sind zur Erstellung von Rechtsgutachten nicht berufen. Ein Interesse an der Klärung streitiger Vor- oder Rechtsfragen genügt deshalb nicht. Solches schließt das erforderliche Rechtsschutzinteresse der Arbeitgeberin am gestellten Feststellungsantrag im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO aus (vgl. etwa B. v. 19.10.2011, 4 ABR 116/09, u.a. NZA-RR 2012, S. 417 f - Rz. 45 -; BAG, B. v. 14.12.2010, 1 ABR 93/09, AP Nr. 84 zu § 118 BetrVG 1972 - Rz. 12 -; BAG, B. v. 20.01.2009, 1 ABR 78/07, AP Nr. 44 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung - Rz. 28 -; BAG, B. v. 03.05.2006, 1 ABR 63/04, NZA 2007, S. 285 f - Rz. 19 -, jeweils m. w. N.; siehe auch BAG, B. v. 27.01.2004, 1 ABR 5/03, NZA 2004, S. 941 f - B. III. -).

Allgemeine Rechtsfragen, etwa grundsätzliche Auslegungsfragen, sind einer gerichtlichen Überprüfung etwa im Wege der Anfechtung eines hierauf beruhenden Spruches einer Einigungsstelle (o. ä.) zugänglich (BAG, B. v. 27.01.2004, aaO).

2. Hier fehlt es am Vorliegen eines Antrages auf Klärung eines solchen, klärungsfähigen, Rechtsverhältnisses und damit am erforderlichen Rechtsschutzinteresse der Arbeitgeberin/Antragstellerin im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

a) Zwar formuliert der von der Arbeitgeberin (!) gestellte Antrag auf den ersten Blick die damit angestrebte Feststellung des nicht gegebenen Verbrauchs/Ausschlusses des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats hinsichtlich der Anordnung von Mehrarbeit an Samstagen durch den einschlägigen MTV und die auf seiner Grundlage abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit - und damit auf den ersten Blick das Fortbestehen eines solchen Mitbestimmungsrechtes bzw. dessen Umfangs als mögliches Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

b) Bei der gebotenen – zwanglosen - Auslegung dieses Antrages - als im Übrigen wohl auch Globalantrages, dessen Zulässigkeit damit auch insoweit infrage stehen müsste - und dessen Begründung liegt es jedoch auf der Hand, dass es der Arbeitgeberin als Antragstellerin über seine Wortlaut hinaus inhaltlich allein um die Klärung der Rechtsfrage geht, ob - dass - die Leistung von Mehrarbeit (Überstunden) an Samstagen rechtlich zulässig ist - ob dem im Sinne des Einleitungssatzes zu § 87 Abs. 1 BetrVG die tarifliche Regelung (und die Regelung der Betriebsvereinbarung Gleitzeit, die insoweit allerdings keine eigenständige Regelung trifft!) - nicht - entgegensteht.

Dass die Anordnung von Mehrarbeit als solche grundsätzlich, nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, mitbestimmungspflichtig ist, wird von der Arbeitgeberin - von beiden Beteiligten - in keiner Weise in Frage gestellt - etwa als, auch partiell, gegebener kollektiver und damit erst mitbestimmungsrechtlich relevanter Tatbestand in Zweifel gezogen o. a. -. Das inhaltlich eindeutige Begehren der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 1 zielt vielmehr auf die Klärung der schlichten Rechtsfrage – Auslegungsfrage - ab, ob der einschlägige „Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen des Buchhandels und der Verlage in Bayern“, der für auf sie aufgrund Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG) gilt, „Mehrarbeit“ hier nicht nur an den Wochentagen Montag bis Freitag, sondern auch am Samstag erlaubt und damit eine entsprechende mitbestimmungsrechtliche Regelung ermöglicht..

Wie die Antragsbegründung und zuletzt die Beschwerdebeantwortung der Arbeitgeberin - ebenso die Ausführungen des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 - unzweifelhaft zeigen, geht es ihr - den Betriebsparteien und Beteiligten des vorliegenden Verfahrens - damit inhaltlich allein um die Auslegung der einschlägigen Normen des MTV - ob angesichts der tarifvertraglichen Regelungen zur „Mehrarbeit“ in § 7 Ziffer 1 MTV im Verlagswesen wie bei der Arbeitgeberin (außerhalb der spezifischen Regelungen für den Sortimentsbuchhandel usw.) deren Anordnung nicht nur an den Wochentagen von Montag bis Freitag - auf welche Werktage hier die Verteilung der „regelmäßigen Arbeitszeit“ (Grundarbeitszeit) nach § 6 MTV abschließend festgelegt ist -, sondern auch an Samstagen möglich/zulässig ist. Es geht deshalb allein um die Auslegung des MTV und hierbei näher um die Rechtsfrage, wie das Verhältnis der „Mehrarbeits“-Regelung in § 7 Ziffer 1 MTV systematisch zur Regelung der „regelmäßigen Arbeitszeit“ in § 6 MTV steht - ob sich die „Mehrarbeits“-Definition in § 7 Ziffer 1 MTV allein auf die, dort in Bezug genommene, „regelmäßige Arbeitszeit“ - zwangsläufig im Sinne des § 6 MTV und damit die dort als Verteilungszeitraum für den vorliegenden Fall/Betrieb fixierten Wochentage Montag bis Freitag – erstreckt/bezieht oder, wie das Arbeitsgericht mit der Arbeitgeberin angenommen hat, eine autonome Bestimmung darstellt, also isoliert zu betrachten ist, weshalb Mehrarbeit damit grundsätzlich auch am Samstag angeordnet werden/stattfinden könnte.

Es geht somit ausschließlich um die Frage der Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des MTV und die Klärung der Rechtsfrage des systematischen Verhältnisses der einschlägigen Arbeitszeitnormen der § 7 Ziffer 1 und 6 MTV, im Sinne der Schrankenreichweite des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG hinsichtlich einer etwaigen rechtlichen Restrektion der Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Dieser auf die Klärung einer bloßen Auslegungs- und Rechtsfrage gerichtete Feststellungsantrag betrifft deshalb kein „Rechtsverhältnis“ der Beteiligten im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO und ist damit mangels erforderlichen Feststellungsinteresses unzulässig.

Dies ist unabhängig davon, dass die Beteiligten nach Einreichung des vorliegenden Antrags mit der „Vereinbarung zur Teilnahme von Arbeitnehmern an Autorentreffen“ vom 07.10.2011 (Anl. AG1, Bl. 72 d. A.) - nach ihren Ausführungen: Im Rahmen eines entsprechenden Einigungsstellenverfahrens und in Form einer „Regelungsabrede“ (? , so

das Arbeitsgericht und ihm nachfolgend die Beteiligten im Beschwerdeverfahren - dagegen könnte die offensichtlich normativ und damit mit dem Status einer Betriebsvereinbarung gemeinte „Regelung der Vergütung“ dort sprechen ...?) - eine zeitlich befristete und damit vorläufige Bestimmung zu den Überstunden/Samstagsarbeit im Zusammenhang mit Autorentreffen in München und Berlin für den Zeitraum bis Ende 2012 getroffen haben.

3. Damit sind auf die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 2 der angefochtene Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 15.05.2012 zu ändern und der von der Arbeitgeberin gestellte Antrag als unzulässig zurückzuweisen (im Hinblick auf die entsprechende Tenorierung des BAG in zit. Beschluss vom 19.10.2011 - aaO - nicht als unzulässig zu verwerfen).

III.

Da dem Verfahren über die Klärung der konkreten Problemstellung hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen diesen Beschluss ist deshalb die Rechtsbeschwerde nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gem. § 92 a ArbGG die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 1 hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Weigl

Kuchler