



# Arbeitsgericht Braunschweig

Im Namen des Volkes

## Beschluss

3 BV 10/22

Verkündet am: 24.05.2023

\_\_\_\_\_, Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

1. Betriebsrat des Betriebs \_\_\_\_\_

– Antragsteller und Beteiligter zu 1) –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. Kluge | Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

2. \_\_\_\_\_

– Beteiligte zu 2) –

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Braunschweig auf die mündliche Anhörung vom 24. Mai 2023 durch die Richterin am Arbeitsgericht \_\_\_\_\_ als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin \_\_\_\_\_ und die ehrenamtliche Richterin \_\_\_\_\_ als Beisitzer **beschlossen:**

**Es wird festgestellt, dass die Betriebsvereinbarung „Betriebsruhetage in \_\_\_\_\_“ vom 06.11.2017 Nachwirkung entfaltet.**

## Gründe

I.

Die Beteiligten streiten über die Nachwirkung der Betriebsvereinbarung, die die Betriebsruhetage in [REDACTED] regelt.

Die Beteiligte zu 2) ist ein bundeseigenes Unternehmen, das mit Aufgaben im Bereich der Endlagerung radioaktiver Abfälle beauftragt ist. Bei dem Beteiligten zu 1) handelt es sich um den für den Betrieb [REDACTED] gebildeten Betriebsrat.

Die Betriebsparteien haben unter dem 06.11.2017 eine Betriebsvereinbarung „Betriebsruhetage in [REDACTED]“ abgeschlossen. Die Arbeitgeberin hat diese Betriebsvereinbarung mit Schreiben vom 13.08.2022 gekündigt.

Der Beteiligte zu 1) beantragt,

es wird festgestellt, dass die Betriebsvereinbarung „Betriebsruhetage in [REDACTED]“ vom 06.11.2017 Nachwirkung entfaltet.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin vertritt die Ansicht, dass die gekündigte Betriebsvereinbarung nicht nachwirkt. Denn es liege in der freien unternehmerischen Entscheidung, ob im Betrieb Betriebsruhetage eingeführt werden. Dem Betriebsrat sei somit kein Initiativrecht im Hinblick auf die Einführung von Betriebsruhetagen zuzugestehen.

II.

Dem zulässigen Antrag ist stattzugeben, da die Betriebsvereinbarung „Betriebsruhetage in [REDACTED]“ vom 06.11.2017 Nachwirkung entfaltet.

1)

Der Feststellungsantrag ist zulässig.

Das erforderliche Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 I ZPO ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht in einer bestimmten Angelegenheit in Abrede stellt oder sich der Betriebsrat eines solchen berührt. Auch der Umfang des Mitbestimmungsrechts - nicht jedoch dessen konkrete Ausgestaltung - kann eine "Angelegenheit" in diesem Sinne sein (BAG, 19.11.2019, 1 ABR 2/18).

Nachdem die Arbeitgeberin nach Kündigung der Betriebsvereinbarung „Betriebsruhetage in [REDACTED]“ ein Initiativrecht des Betriebsrats im Hinblick auf die Einführung von Betriebsruhetagen in Abrede genommen hat, ist das Feststellungsinteresse des Betriebsrats folglich zu bejahen.

2)

Die Betriebsvereinbarung „Betriebsruhetage in [REDACTED]“ entfaltet gem. § 77 VI BetrVG Nachwirkung.

Hiernach gelten nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

In den Angelegenheiten nach § 87 I BetrVG ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 87 II BetrVG).

Davorliegend bereits ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG in Bezug auf die Festlegung von Betriebsruhetagen besteht, entfaltet die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung nach ihrer Kündigung durch die Arbeitgeberin Nachwirkung.

a)

Der Betriebsrat hat gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Dieses Mitbestimmungsrecht umfasst die Festlegung von Betriebsruhetagen.

Denn von der Mitbestimmung über die Frage, wie die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilt wird, ist die Regelung erfasst, an welchen Tagen in der Woche die Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden (BAG, 13.10.1987, 1 ABR 10/86) und somit im Umkehrschluss auch, an welchen Tagen nicht. Somit erfasst das Mitbestimmungsrecht die Festlegung arbeitsfreier Tage (Fitting, in: BetrVG, § 87 Rz. 108), die Regelung, ob und zu welchem Zeitpunkt arbeitsfreie Tage gewährt werden (LAG Hamm, 23.04.2012, 10 TaBV 19/12).

b)

Sofern die Arbeitgeberin auf ihre freie unternehmerische Entscheidung verweist, führt dies nicht zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG.

Vielmehr schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 I BetrVG grundsätzlich auch ein Initiativrecht des Betriebsrats ein. Mitbestimmung bedeutet gleiche Rechte für beide Teil mit der Folge, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Initiative für eine erstrebte Regelung ergreifen und zu deren Herbeiführung erforderlichenfalls die Einigungsstelle anrufen kann. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates stehen nicht unter dem allgemeinen Vorbehalt, dass durch sie nicht in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingegriffen werden dürfe (BAG, 31.08.1982, 1 ABR 27/80).

So umfasst das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 BetrVG auch die Befugnis des Betriebsrats, initiativ zu werden, um für einen bestimmten Tag im Jahr Ausnahmen von der regulären Arbeitszeitregelung vorzusehen (BAG, 26.10.2004, 1 ABR 31/03 (A)), und somit entsprechend auch, um für bestimmte Tage im Jahr Betriebsruhe einzuführen.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann durch Einreichung einer Beschwerdeschrift bei dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerdeschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Beschwerde muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Beschwerde muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Beschlusses bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses in gleicher Form schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Beschwerdebegründung und die Beschwerdeerwiderung in fünffacher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

