
Datum: 09.07.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 Sa 1503/14
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2015:0709.18SA1503.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 1 Ca 261/14

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 26.09.2014 – 1 Ca 261/14 – abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien haben über die Lage der Arbeitszeit des Klägers gestritten; sie streiten in der Berufungsinstanz noch darüber, ob sich der Rechtsstreit durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erledigt hat.

2

Der Kläger ist seit dem 01.01.1994 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Kommissionierer beschäftigt. Der am 06.12.1993 geschlossene Arbeitsvertrag verhält sich nicht zur Lage der Arbeitszeit des Klägers. In § 10 des Vertrages wird auf einen Hausrahmentarifvertrag verwiesen. Ein derartiger Hausrahmentarifvertrag existiert allerdings nicht.

3

In der Vergangenheit beschäftigte die Beklagte den Kläger in der Zeit von 06:00 Uhr (Arbeitsbeginn) bis 14:32 Uhr (Arbeitsende) mit Ausnahme weniger Wochen in den Jahren 2009 und 2010, als die Arbeit in versetzten Schichten erprobt werden sollte.

4

5

Zur Lage der Arbeitszeit existierten im Betrieb der Beklagten eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeiten am Lager“ vom 16.05.2002 sowie eine diese ergänzende, auf einem Einigungsstellenspruch beruhende Betriebsvereinbarung „zur Regelung der Arbeitszeit am Lager“ vom 12.06.2012. In diesen Betriebsvereinbarungen wurden – jeweils ausgehend von einer 38,5 Stunden-Woche – verschiedene Schichtmodelle eingeführt und erprobt. Unter dem 20.06.2013 wurde eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeiten am Lager“ abgeschlossen, mit der das Zeitmodell eines Drei-Schicht-Betriebes bei der Beklagten eingeführt wurde und die erstmals zum 31.12.2014 kündbar war. Eine ausdrückliche Kündigung dieser Betriebsvereinbarung erfolgte nicht.

Unter dem 29.01.2014 schlossen die Betriebsparteien eine weitere Betriebsvereinbarung „Arbeitszeiten am Lager“. Es wurde für den Standort I, an dem auch der Kläger tätig war, erneut ein Drei-Schicht-Betrieb im Rahmen einer 38,5 Stunden-Woche vereinbart. Die Schichtarbeits- und Pausenzeiten ergeben sich aus § 4 der Betriebsvereinbarung in Verbindung mit einer aus sieben Seiten bestehenden Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung. Nach § 7 der Betriebsvereinbarung sollte diese zum 01.02.2014 in Kraft treten und ohne Nachwirkung mit dem 30.04.2014 enden. In der Folgezeit einigten sich die Betriebsparteien vor dem Hintergrund andauernder hoher Krankenstände innerhalb der Belegschaft auf eine Fortgeltung der Betriebsvereinbarung zunächst für die Zeit bis zum 30.06.2014; insoweit wurden Emails vom 25.04.2014 und 28.04.2014 gewechselt. Später verständigten die Betriebsparteien sich auf eine Verlängerung der Vereinbarung bis zum 31.12.2014; hierüber verhält sich eine Email und der Aushang des Betriebsrats vom 16.06.2014. 6

Die Beklagte veröffentlichte erstmalig eine Personaleinsatzplanung auf Basis der Betriebsvereinbarung vom 29.01.2014 für die 8. KW 2014 (17.02.-21.02.2014). Danach war der Kläger für die „versetzte Schicht“ d.h. von 11:00 Uhr bis 19:32 Uhr eingeteilt. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers forderte die Beklagte mit Schreiben vom 18.02.2014 auf, den Kläger nur im Rahmen seiner bisherigen Arbeitszeit von 06:00 Uhr bis 14:32 Uhr zu einzusetzen. Der Kläger trat die angeordnete Schichtarbeit unter schriftlichem Protest und der Ankündigung einer Beschwerde bei dem Betriebsrat an. Seitdem arbeitet der Kläger jede vierte Woche in der versetzten Schicht (11:00 Uhr bis 19:32 Uhr) und drei Wochen in der Frühschicht (06:00 Uhr bis 14:32 Uhr), die seiner ursprünglichen Arbeitszeit entspricht. 7

Mit seiner Klage, die am 25.02.2014 bei dem Arbeitsgericht Herford eingegangen ist, hat sich der Kläger gegen die Zuweisung der versetzten Arbeitszeit gewandt. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei lediglich verpflichtet und berechtigt, seine Arbeitsleistung wie bisher in der Zeit von 06:00 Uhr bis 14:32 Uhr zu erbringen. Dies ergebe sich aus dem Arbeitsvertrag sowie langjähriger Übung. Der Kläger hat behauptet, er pflege seine Schwiegereltern, sodass es ihm auch vor diesem Hintergrund nicht zumutbar sei, nach 14:32 Uhr zu arbeiten, da er diese spätestens ab 16:00 Uhr persönlich betreuen müsse. Seine Ehefrau sei ebenfalls von montags bis freitags von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr berufstätig. Die Zuweisung der versetzten Arbeitszeit, so hat der Kläger gemeint, sei daher jedenfalls treuwidrig und entspreche nicht billigem Ermessen. 9

Der Kläger hat beantragt, 10

die Beklagte zu verpflichten, es zu unterlassen, dem Kläger ohne dessen Zustimmung außerhalb der Normalarbeitszeit montags bis freitags von 06:00 Uhr bis 14:32 Uhr Arbeit zuzuweisen, es sei denn, es handelt sich um angeordnete Mehrarbeit. 11

Hilfsweise hat der Kläger beantragt, 12

festzustellen, dass der Klägern nicht verpflichtet ist, seine regelmäßige Arbeitszeit von 11:00 bis 20:00 Uhr abzuleisten.	13
Die Beklagte hat beantragt,	14
die Klage abzuweisen.	15
Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass weder der Arbeitsvertrag des Klägers noch ein Tarifvertrag eine Einschränkung des Direktionsrechts der Beklagten enthalte. Durch die Betriebsvereinbarung vom 29.01.2014 sei für den gesamten gewerblichen Bereich die Drei-Schichtarbeit im Betrieb vereinbart.	16
Das Arbeitsgericht hat mit dem Urteil vom 26.09.2015 die Beklagte im Umfang des Hauptantrags verurteilt. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, die Anweisung, auch in der versetzten Schicht zu arbeiten, sei aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen unwirksam. Die Betriebsvereinbarung vom 29.01.2014 sei am 30.04.2014 ohne Nachwirkung beendet worden. Die zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Fortgeltung via E-Mail und durch Aushänge des Betriebsratsvorsitzenden entspreche nicht dem Schriftformerfordernis des § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG und sei daher lediglich als Regelungsabrede zu qualifizieren. Eine Regelungsvereinbarung wahre nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anordnung von Kurzarbeit, die auf den vorliegenden Fall übertragbar sei, zwar das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, führe aber nicht zu einer entsprechenden Änderung der Arbeitsverträge der hiervon betroffenen Arbeitnehmer. Hierzu bedürfe es einer entsprechenden Änderungskündigung bzw. Änderungsvereinbarung. Die Regelungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat könne nicht im Wege der Ausübung des Direktionsrechts umgesetzt werden. Im Übrigen wird – auch zur Darstellung des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes – auf das arbeitsgerichtliche Urteil Bezug genommen.	17
Gegen das erstinstanzliche Urteil, das der Beklagten am 01.10.2014 zugestellt worden ist, hat sie mit einem Schriftsatz, der am 27.10.2014 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Berufung eingelegt. Sie hat die Berufung nach Fristverlängerung bis zum 19.01.2015 mit einem am 13.01.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.	18
Die Beklagte vertritt die Auffassung, die tatsächliche und rechtliche Beurteilung durch das Arbeitsgericht bezüglich der Wahrung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte und deren Auswirkungen auf das arbeitgeberseitige Weisungsrecht sei fehlerhaft. Nach dem 30.04.2014 habe die Betriebsvereinbarung vom 29.01.2014 in Gestalt einer Regelungsabrede weitergegolten. Aus der von dem Arbeitsgericht herangezogenen bundesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ergebe sich gerade, dass auch eine solche formlose Regelungsabrede zur Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG ausreiche. Das Arbeitsgericht sei überdies rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass seit dem 01.05.2014 keine Betriebsvereinbarung im Betrieb der Beklagten zur Schichtarbeit existiert habe. Ursprünglich habe es eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen im Betrieb der Beklagten gegeben, zuletzt die auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhende Betriebsvereinbarung vom 12.06.2012 sowie in deren Fortentwicklung eine weitere Betriebsvereinbarung vom 20.06.2013. Dort sei bereits eine Drei-Schichtarbeit vereinbart worden, sodass der Kläger schon nach dieser Betriebsvereinbarung zur Ableistung der Arbeit in anderen Schichten verpflichtet gewesen sei. Die Betriebsvereinbarung vom 20.06.2013 sei nie gekündigt worden und entfalte überdies Nachwirkung.	19

Die Beklagte verweist ferner darauf, dass seit dem 01.01.2015 – worüber zwischen den Parteien kein Streit besteht – eine neue Betriebsvereinbarung „Arbeitszeiten am Lager“ vom 16.12.2014 gilt; diese Vereinbarung enthält eine Anlage zur Verteilung der einzelnen Schichten. Die Betriebsvereinbarung findet streitlos auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung.	20
Die Beklagte beantragt,	21
die Klage unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Herford vom – 1 Ca 261/14 – vom 26.09.2014 abzuweisen.	22
Der Kläger fühlt sich an die Betriebsvereinbarung vom 16.12.2014 gebunden und hat den Rechtsstreit mit am 16.02.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz in der Hauptsache für erledigt erklärt. Die Beklagte hat der Erledigungserklärung des Klägers schriftsätzlich widersprochen.	23
Der Kläger beantragt,	24
festzustellen, dass sich die Hauptsache erledigt hat.	25
Im Übrigen verteidigt der Kläger die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts hinsichtlich der ursprünglichen Zulässigkeit und Begründetheit der Klage.	26
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die beiderseitigen Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	27
Entscheidungsgründe	28
I	29
Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß §§ 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet worden.	30
II	31
Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.	32
Das arbeitsgerichtliche Urteil war abzuändern. Die Hauptsache hat sich nicht erst durch das Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vom 16.12.2104 zum 01.01.2015 erledigt. Die Klage war vielmehr schon im Zeitpunkt ihrer Erhebung unbegründet.	33
1. Die vom Kläger beantragte, auf Erledigung des Rechtsstreits gerichtete Feststellung kann nicht getroffen werden.	34
a) Bedenken gegen die Zulässigkeit des gegenüber dem ursprünglichen Klagebegehren geänderten Feststellungsantrags bestehen nicht.	35
Bei dem Antrag auf Feststellung, dass der Rechtsstreit erledigt ist, handelt es sich um eine nach § 264 ZPO stets zulässige Beschränkung des ursprünglichen Klageantrags (Vollkommer, in: Zöller, 30. Aufl. 2014, § 91a ZPO Rdnr. 34). Der Antrag kann auch noch in der Berufungsinstanz bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung gestellt werden, wenn ein erledigendes Ereignis erst im Berufungsrechtszug eintritt (Vollkommer, a.a.O. § 91a ZPO Rdnr. 37).	36

b)	Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Die ursprünglichen Klageanträge haben sich nicht erledigt.	
	Eine einseitige Erledigungserklärung ist auf die Feststellung gerichtet, dass der Rechtsstreit erledigt ist, also ein Umstand eingetreten ist, der die Unzulässigkeit oder Unbegründetheit der ursprünglich zulässigen und begründeten Klage bewirkt hat. Die Feststellung setzt voraus, dass der mit der Klage geltend gemachte Anspruch ursprünglich zulässig und begründet gewesen und erst infolge des erledigenden Ereignisses unzulässig oder unbegründet geworden ist. Sie erfordert eine sachliche Prüfung des Klageanspruchs (BAG, Urteil vom 16. April 2013 – 9 AZR 535/11). Diese Prüfung ergibt, dass die Klage sowohl hinsichtlich des Hauptantrages (dazu nachfolgend unter 2) als auch hinsichtlich des Hilfsantrages (dazu nachfolgend unter 3) von vornherein keinen Erfolg haben konnte.	38
2.	Die Klage mit dem Hauptantrag war von Anfang an unbegründet.	39
	Der Kläger hatte schon bei Erhebung der Klage keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte ihm außerhalb der Zeit von 06:00 Uhr bis 14:32 Uhr keine Arbeit zuweist. Die Beklagte war befugt, dem Kläger ab der 8. KW 2014 (17.02.-21.02.2014) in der „versetzten Schicht“ von 11:00 Uhr bis 19:32 Uhr einzusetzen.	40
	Diese Weisung entspricht den Anforderungen des § 106 Satz 1 GewO. Danach kann der Arbeitgeber unter anderem die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.	41
a)	Die Anordnung der Beklagten zur Änderung der Lage der Arbeitszeit des Klägers verstößt nicht gegen Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften.	42
	Ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz oder gegen andere gesetzliche Vorschriften liegt nicht vor. Ebenso fehlt es an einem Verstoß gegen tarifvertragliche Regelungen, da es keinen auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag gibt, der die Anordnung der „versetzten Schicht“ untersagt.	43
b)	Die in Rede stehende Weisung verstößt nicht gegen Bestimmungen des Arbeitsvertrages des Klägers.	44
	Der Arbeitsvertrag enthält keine ausdrücklichen Regelungen zur Lage der Arbeitszeit. Auch der Umstand, dass der Kläger – von geringfügigen Ausnahmen abgesehen – seit dem 01.01.1994, also über 20 Jahre, bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin mit einer stets gleichen Lage der Arbeitszeit beschäftigt wurde, führt nicht zu einer Konkretisierung der Arbeitsbedingungen, die dem Kläger einen Anspruch auf Beibehaltung dieser Arbeitszeit verschaffen könnte.	45
	Wollen die Vertragsparteien das Weisungsrecht des Arbeitgebers für die Arbeitszeitverteilung durch eine konstitutive Regelung einschränken, müssen hierfür konkrete Anhaltspunkte bestehen (vgl. etwa BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 9 AZR 757/08 m.w.N.). An solchen fehlt es jedoch im Streitfall. Eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Rechte und Pflichten durch eine Konkretisierung in einen einseitig nicht mehr veränderlichen Vertragsinhalt tritt nicht allein dadurch ein, dass der Arbeitnehmer längere Zeit in derselben Weise eingesetzt wurde. Zum reinen Zeitablauf müssen besondere Umstände hinzutreten, die erkennen lassen, dass	46

der Arbeitnehmer nur noch verpflichtet sein soll, seine Arbeit unverändert zu erbringen (BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 9 AZR 757/08 m.w.N.).

Der Kläger hat solche besonderen Umstände, die ihn berechtigt hätten, darauf zu vertrauen, dass er fortdauernd ausschließlich im Zeitraum der Frühschicht (06:00 – 14:32 Uhr) eingesetzt werden würde, nicht behauptet. Sie sind auch nicht ersichtlich. Die Beklagte hat hierfür keinen entsprechenden Vertrauenstatbestand gegenüber dem Kläger geschaffen. Ein Arbeitgeber, der das Weisungsrecht nicht ausübt, das ihm mangels entsprechender arbeitsvertraglicher Festlegungen hinsichtlich der Arbeitszeit gemäß § 106 Satz 1 GewO zusteht, bringt dadurch nicht zum Ausdruck, auf dieses Recht künftig verzichten und Arbeit nur noch zu den bisherigen Zeiten zuweisen zu wollen. 47

c) Die Weisung wurde auch unter Wahrung billigen Ermessens i.S.v. § 106 Satz 1 GewO erteilt. 48

Die Wahrung billigen Ermessens setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (so schon BAG, Urteil vom 24.04.1996 – 5 AZR 1031/94) voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Erforderlich ist die Abwägung aller Umstände des Einzelfalls. Hierzu gehören im Arbeitsrecht die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen (vgl. etwa BAG, Urteil vom 17.08.2011 ? 10 AZR 202/10 m.w.N.). 49

Diese Anforderungen an die Ausübung des billigen Ermessens sind im Streitfall gewahrt. Besondere familiäre Umstände des Klägers stehen der Weisung nicht entgegen. Der Kläger hat insbesondere nicht substantiiert dargelegt, warum seine Schwiegereltern täglich ab 16:00 Uhr zwingend seiner Betreuung und Pflege bedürfen, obwohl die tägliche Arbeitszeit seiner Ehefrau nach seinen eigenen Angaben bereits um 14:00 Uhr endet und der Kläger nicht dargelegt hat, dass seine Ehefrau keine Pflegeleistungen für ihre eigenen Eltern erbringen kann. Hinzu kommt, dass der Kläger unstreitig nur jede vierte Woche und damit nicht in einem überwiegenden Umfang in der späteren Arbeitszeit vom 11:00 Uhr bis 19:32 Uhr eingesetzt wird. 50

d) Die Weisung der Beklagten ist nicht wegen Missachtung des Mitbestimmungsrechts unwirksam, das dem Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zusteht. 51

aa) Es ist anerkannt, dass arbeitgeberseitige Weisungen, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 BetrVG verletzen, auch im Verhältnis zum Arbeitnehmer, der von einer solchen Weisung betroffen ist, rechtsunwirksam sind (vgl. etwa Fitting, 26. Aufl. 2012, § 87 BetrVG Rdnr. 599 m.w.N.). Das ergibt sich aus dem Schutzzweck des § 87 BetrVG, der eine Beteiligung der Arbeitnehmer (über den Betriebsrat als Interessenvertreter) an der Gestaltung wichtiger Arbeitsbedingungen vorsieht und die einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber durch die einverständliche Regelung zwischen den Betriebsparteien ersetzt. Im Hinblick auf die Festlegung der Arbeitszeit besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, das insbesondere bei der Einteilung von Arbeitnehmern zur Schichtarbeit eingreift (vgl. Fitting, § 87 BetrVG, Rdnr. 121 ff.). Das Mitbestimmungsrecht, das dem Betriebsrat insoweit bei der Schichteinteilung des Klägers zusteht, ist jedoch nicht verletzt. 52

bb) Der Betriebsrat hat das ihm zustehende Mitbestimmungsrecht ausgeübt. Die Beklagte hat den Betriebsrat nicht übergangen und einseitige Anordnungen zur Arbeitszeit des Klägers getroffen. Es gab stets eine mitbestimmte Grundlage für den Einsatz des Klägers in der „versetzten Schicht“. Bis zum 30.04.2014 galten die Betriebsvereinbarungen vom 20.06.2013 und vom 29.01.2014. Im Zeitraum vom 01.05.2014 bis zum 30.06.2014 bestand zwischen den Betriebsparteien Einvernehmen über die Fortgeltung der Betriebsvereinbarung vom 29.01.2014, wie die Emails vom 25.04. und 28.04.2014 belegen. Das trifft auch zu für den sich daran anschließenden Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 31.12.2014, wie die Email und der Aushang vom 16.06.2014 zeigen, aus denen sich eine entsprechende Willensübereinstimmung der Betriebsparteien ergibt. Ab dem 01.01.2015 galt schließlich die Betriebsvereinbarung vom 16.12.2014.

cc) Der wirksamen Ausübung des Mitbestimmungsrechts steht nicht entgegen, dass es im Zeitraum vom 01.05.2014 bis zum 31.12.2014 keine schriftliche Betriebsvereinbarung über die „versetzten Schichten“ gab. 54

Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG werden auch durch den Abschluss einer mündlichen Abrede zwischen den Betriebsparteien gewahrt (BAG, Urteil vom 14.02.1991 – 2 AZR 415/90; Fitting, § 77 BetrVG Rdnr. 223, § 87 BetrVG Rdnr. 580), da das Betriebsverfassungsgesetz zu Wahrung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG keine bestimmte Form vorsieht. Aufgrund der fehlenden normativen Wirkung einer Regelungsabrede oder sonstigen mündlichen Vereinbarung bedarf es einer Umsetzung auf arbeitsvertraglicher Ebene durch individualrechtliche Maßnahmen, z. B. Änderungsvertrag, Änderungskündigung oder Weisung im Rahmen des Direktionsrechts (Kania in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2015, § 77 BetrVG, Rdnr. 130). Zur Umsetzung der Regelungsabrede in das Arbeitsverhältnis bedarf es einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung oder Änderungskündigung nur dann, wenn die Inhalte der Regelungsabrede sich nicht im Wege der Direktionsrechts durchsetzen lassen (BAG, Urteil vom 14.02.1991 – 2 AZR 415/90). 55

Um die vorgesehene Änderung der Arbeitszeit vorzunehmen reicht im Streitfall das Weisungsrecht aus § 106 GewO bereits aus. Denn der Arbeitsvertrag enthält keine Bestimmungen, die den vorgesehenen neuen Arbeitszeiten des Klägers entgegenstehen (s.o. unter II 2 b der Entscheidungsgründe). Die Ausübung des Weisungsrechts begegnet auch keinen sonstigen rechtlichen Bedenken (s.o. unter II 2 a, c der Entscheidungsgründe). Das Urteil des BAG vom 14.02.1992 – 2 AZR 415/90 betraf einen Sachverhalt, der mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbar ist, nämlich die Einführung von Kurzarbeit im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung widerspricht regelmäßig den Bestimmungen des Arbeitsvertrages und lässt sich daher nur mittels einer normativ wirkenden Betriebsvereinbarung oder einer Änderung des Arbeitsvertrages im Wege der Änderungskündigung oder der einvernehmlichen Vertragsänderung einführen (vgl. Kania in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 87 BetrVG, Rdnr. 36). Im Streitfall verhält es sich jedoch anders: Die Lage der Arbeitszeit kann ohne Weiteres, wie aufgezeigt, im Wege des Direktionsrechts aus § 106 Satz 1 GewO bestimmt und auch geändert werden. 56

3. Die Klage mit dem Hilfsantrag war ebenfalls von Anfang an unbegründet. 57

Es kann offen bleiben, ob der Kläger das für den Antrag erforderliche Feststellungsinteresse i.S.d. § 256 ZPO besitzt. Der Antrag kann jedenfalls in der Sache keinen Erfolg haben, da die Beklagte berechtigt war, dem Kläger neue Arbeitszeiten zuzuweisen (s.o. unter II 2 der Entscheidungsgründe). Der Kläger ist arbeitsvertraglich verpflichtet, der wirksamen Weisung 58

nachzukommen.

III	59
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.	60
Es bestand keine Veranlassung, die Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Insbesondere wirft der Rechtsstreit keine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung auf.	61