

BAG, Urteil vom 21.8.1990 - 1 AZR 567/89 -

Aufenthalt während der Pausen

Fundstellen: AP Nr. 17 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; EzA Nr. 16 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung; NZA 1991, 154-157; DB 1991, 394-396

Leitsätze:

- 1. Eine Ruhepause im Sinne von § 12 Abs. 2 ArbZVO erfordert nicht, daß der Arbeitnehmer berechtigt sein muß, während der Ruhepause den Betrieb verlassen zu können.**
- 2. Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist eine Regelung gedeckt, durch die den Arbeitnehmern verboten wird, während der gesetzlich vorgeschriebenen halbstündigen Mittagspause den Betrieb zu verlassen.**
- 3. Ein solches Verbot verstößt jedenfalls dann nicht gegen § 75 Abs. 2 BetrVG, wenn die Arbeitnehmer gleichzeitig berechtigt sind, den Betrieb außerhalb dieser Mittagspause während einer weiteren Stunde zu verlassen und wenn Gründe der Zeiterfassung eine unterschiedliche Gestaltung der beiden Arbeitsunterbrechungen sinnvoll erscheinen lassen.**

Aus dem Sachverhalt:

Die Beklagte beschäftigt in ihrer Hauptverwaltung in Hamburg rd. 400 Arbeitnehmer. Die 50jährige Klägerin ist hier seit Juli 1967 als kaufmännische Angestellte beschäftigt.

Am 14. März 1988 einigten sich die Beklagte und der für den Betrieb der Hauptverwaltung gewählte Betriebsrat im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens auf eine Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit in der Hauptverwaltung.

Im Betrieb der Hauptverwaltung ist eine ca. 300 qm große Kantine vorhanden, in der ein kostenloses Mittagessen ausgegeben wird.

Bis zur Einführung der Gleitzeit konnten die Arbeitnehmer die halbstündige Mittagspause ebenfalls nach Belieben in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr nehmen. Sie durften während der Mittagspause den Betrieb verlassen, ohne daß dies besonders erfaßt wurde.

Mit der vorliegenden Klage wehrt sich die Klägerin gegen das in der Betriebsvereinbarung enthaltene Verbot, den Betrieb während der halbstündigen Mittagspause zu verlassen. Sie möchte wie bisher die Mittagspause außerhalb des Betriebes verbringen. Außer der Kantine seien keine anderen Aufenthaltsräume vorhanden, in denen ein Aufenthalt während der Pause möglich wäre. Die Kantine sei ein unruhiger Großraum, der zur Erholung nicht geeignet sei, zumal kein Rauchverbot bestehe und sie als Nichtraucherin durch den Rauch belästigt werde. Sie könne ihre Mittagspause auch nicht in ihrem Arbeitszimmer verbringen, da ihr Arbeitskollege, mit dem sie das Zimmer teile, während ihrer Pause weiterarbeite und sie durch die Rechenmaschine gestört werde. Das Verbot, den Betrieb während der Mittagspause zu verlassen, verletze ihr Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. Das Verbot sei durch keinerlei betriebliche Interessen gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte

um Zurückweisung der Revision bittet.

Kernaussagen des Urteils:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß die Klägerin nicht berechtigt ist, den Betrieb während der halbstündigen Mittagspause zu verlassen.

I. Der Feststellungsantrag der Klägerin ist zulässig. ...

II. Die Klage ist nicht begründet.

1. Das von der Klägerin beanstandete Verbot, den Betrieb während der Mittagspause zu verlassen, ist Teil der von den Betriebspartnern abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit. Diese Regelung zu treffen, waren die Betriebspartner nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2 und - soweit es die Zeiterfassung durch technische Einrichtungen betrifft - Nr. 6 BetrVG berechtigt.

a) Nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG** hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. **Von diesem Mitbestimmungsrecht und damit von der Regelungsbefugnis der Betriebspartner wird auch eine Regelung von gleitenden Arbeitszeiten gedeckt, die dem Arbeitnehmer hinsichtlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Lage der erforderlichen Pausen innerhalb bestimmter Grenzen ein Wahlrecht beläßt.** Dahingestellt bleiben kann, ob von dieser Vorschrift auch eine Regelung gedeckt wird darüber, wie und wo die Arbeitnehmer die Pause zu verbringen haben. **Das Recht der Betriebspartner zu bestimmen, daß die Pausen im Betrieb verbracht werden, ergibt sich auf jeden Fall aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist die gleichberechtigte Teilhabe der Arbeitnehmer an der Gestaltung der Ordnung für das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb** (Beschluß des Senats vom 24. März 1981, BAGE 35, 150 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit). Dieses Zusammenleben erfordert im Interesse der Arbeitnehmer und auch des Betriebes ein bestimmtes aufeinander abgestimmtes Verhalten der Arbeitnehmer, die Beachtung von Regeln und Ordnungen, das unabhängig von der Verpflichtung des einzelnen Arbeitnehmers zur Leistung der versprochenen Arbeit besteht und diese ergänzt. **Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt ist daher die Gestaltung der Ordnung des Betriebs auch durch die Schaffung verbindlicher Verhaltensregeln für die Arbeitnehmer. Zu dieser Ordnung des Betriebes gehören auch Regeln über das Betreten und das Verlassen des Betriebes** (Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 157; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 59 a; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 140; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 87 Rz 105).

b) **Auch das Verbot, den Betrieb während der Mittagspause zu verlassen, gehört zur betrieblichen Ordnung. Dadurch wird nicht nur das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum Arbeitgeber gestaltet, es steht vielmehr im Zusammenhang mit dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb überhaupt und kann nicht für sich allein gewertet werden. Das wird deutlich, wenn man die einschlägigen Regeln der Betriebsvereinbarung in ihrem Zusammenhang und ihrer Wirkungsweise betrachtet.**

Den Arbeitnehmern der Hauptverwaltung der Beklagten ist nach § 12 Abs. 2 AZO je Arbeitstag eine halbstündige Arbeitsunterbrechung, eine Pause, zu gewähren. Diese Pause zählt nicht zur Arbeitszeit und wird nicht bezahlt. Die Betriebsvereinbarung verzichtet darauf, Beginn und Ende dieser Pause starr und verbindlich festzulegen, gestattet vielmehr den Arbeitnehmern, die Lage der Pause in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr selbst zu bestimmen. Wann der einzelne Arbeitnehmer die Pause nimmt, ist gleichgültig und wird in keiner Weise erfaßt. Jeder Arbeitnehmer wird lediglich verpflichtet, die Pause in eigener Verantwortung zu nehmen und auch einzuhalten. Daß sie tatsächlich

genommen wird, wird indirekt schon dadurch bewirkt, daß arbeitstäglich die erfaßte Anwesenheitszeit im Betrieb um eine halbe Stunde gekürzt und erst diese gekürzte Zeit als Ist-Arbeitszeit gewertet und bezahlt, eine halbe Stunde der Anwesenheitszeit also nicht bezahlt wird. Dafür, daß die Pause nicht überschritten wird, sieht die Betriebsvereinbarung keine generellen Kontrollen vor, verpflichtet vielmehr die Arbeitnehmer nur, die Pausenzeiten nicht zu überziehen.

Würde sich die Betriebsvereinbarung auf diese Regelung beschränken, wäre jeder Arbeitnehmer frei, seine Pause beliebig zu gestalten, während dieser auch den Betrieb zu verlassen. Das Pausenverhalten der anderen Arbeitnehmer würde nicht dadurch beeinträchtigt, daß ein oder mehrere Arbeitnehmer während der Pause den Betrieb verlassen.

Die Betriebsvereinbarung gewährt den Arbeitnehmern jedoch in Ziffer 2.4.2. darüber hinaus das Recht, in der Zeit von 12.00 bis 14.00 Uhr den Betrieb für die Dauer von höchstens einer Stunde zu verlassen, also eine zusätzliche Pause außerhalb des Betriebes zu nehmen. Da dieser Aufenthalt außerhalb des Betriebes als Pause nicht bezahlt wird, muß die Abwesenheit vom Betrieb erfaßt werden, um die Anwesenheitszeit im Betrieb, die zunächst durch das Kommen am Morgen und das Gehen am Nachmittag bestimmt wird, entsprechend zu korrigieren. Wäre den Arbeitnehmern der Beklagten gestattet, auch während der halbstündigen Mittagspause den Betrieb zu verlassen, müßten zwei unterschiedliche Abwesenheitszeiten berücksichtigt werden, nämlich die Abwesenheitszeit während der Mittagspause, die schon bei der Ermittlung der Ist-Arbeitszeit als Pause gewertet worden ist, also nicht noch einmal zusätzlich erfaßt und von der Anwesenheitszeit abgezogen werden muß, und eine weitere Abwesenheitszeit, die erfaßt werden muß und von der Anwesenheitszeit in Abzug zu bringen ist. Solche unterschiedlichen Abwesenheitszeiten will das Verbot, den Betrieb während der halbstündigen Mittagspause zu verlassen, verhindern. Diese Zusammenhänge machen deutlich, daß das Verbot eine Funktion im Rahmen der für alle Arbeitnehmer geltenden Ordnung über das Verlassen des Betriebes innerhalb der Zeit von 12.00 bis 14.00 Uhr hat. Es wird damit grundsätzlich von der Regelungskompetenz der Betriebspartner erfaßt und kann damit Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

2. Die Regelungskompetenz der Betriebspartner wird nicht entsprechend dem Eingangssatz in § 87 Abs. 1 BetrVG durch eine bestehende gesetzliche oder tarifliche Regelung ausgeschlossen.

a) Nach § 12 Abs. 2 und § 18 Abs. 1 AZO muß den Arbeitnehmern der Beklagten pro Arbeitstag mindestens eine halbstündige Ruhepause gewährt werden (daß männlichen Arbeitnehmern stattdessen auch zwei viertelstündige Ruhepausen gewährt werden können, ist im vorliegenden Falle ohne Bedeutung). Dem trägt die Regelung in Ziffer 3.2. der Betriebsvereinbarung Rechnung.

Die Arbeitszeitordnung selbst schreibt nicht ausdrücklich vor, daß die Pausen außerhalb des Betriebes zu gewähren sind oder daß die vorgeschriebenen Pausen nur dann wirksam gewährt werden, wenn die Arbeitnehmer zumindest das Recht haben, während der Pause den Betrieb zu verlassen. Sowohl § 12 als auch § 18 AZO gehen ebenso wie § 11 JArbSchG davon aus, daß die Pausen auch dann ordnungsgemäß gewährt sind, wenn diese im Betrieb verbracht werden. Für den Aufenthalt während der Pausen sind danach nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder freie Plätze bereitzustellen. Frauen und Jugendlichen ist der Aufenthalt in den Arbeitsräumen während der Pausen nur gestattet, wenn die Arbeit in den Arbeitsräumen während der Pausen völlig eingestellt ist. Damit bestimmen die einschlägigen Arbeitszeitvorschriften abschließend, unter welchen Voraussetzungen eine Arbeitsunterbrechung als vorgeschriebene Pause gewertet werden kann. Daß dazu auch das Recht der Arbeitnehmer gehören muß, während der Pause den Betrieb zu verlassen, kann der gesetzlichen Regelung nicht entnommen werden.

b) Dem steht nicht entgegen, daß das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung wiederholt unter Rückgriff auf den natürlichen Sprachgebrauch die Ruhepause im Sinne der AZO definiert hat als im voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen will. Entscheidendes Kriterium für die Pause sei damit die Freistellung des Arbeitnehmers von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst

bereitzuhalten (vgl. zuletzt Urteil des Sechsten Senats vom 23. Juni 1988, BAGE 59, 73 = AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Urteil vom 5. Mai 1988, BAGE 58, 243 = AP Nr. 1 zu § 3 AZO Kr, jeweils mit weiteren Nachweisen). Zu entscheiden war in diesen Verfahren jeweils, ob eine Arbeitsunterbrechung als Pause gewertet werden kann, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich während dieser Arbeitsunterbrechung an der Arbeitsstelle aufzuhalten. Das haben die genannten Entscheidungen verneint gerade mit der Begründung, daß entscheidendes Kriterium für die Pause die Freistellung des Arbeitnehmers von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, sei. Daß zur Pause im arbeitszeitrechtlichen Sinne auch die unabdingbare Berechtigung des Arbeitnehmers gehören müsse, den Betrieb uneingeschränkt und nach Belieben während der Pause zu verlassen, ist damit nicht gesagt worden.

Auch das arbeitszeitrechtliche Schrifttum geht überwiegend davon aus, daß zur Ruhepause im Sinne von § 12 Abs. 2 AZO nicht die unabdingbare Berechtigung des Arbeitnehmers gehöre, den Betrieb während der Pause nach Belieben verlassen zu dürfen. Sie brauche nicht so beschaffen zu sein, daß sie dem Arbeitnehmer ein gewisses Mindestmaß an autonomer Lebensgestaltung erlaube (Zmarzlik, AZO, § 12 Rz 30). Mangels anderweitiger Anordnung könne der Arbeitnehmer während der Pause den Betrieb verlassen, der Arbeitgeber könne jedoch unter Beachtung von Mitbestimmungsrechten des Betriebs- oder Personalrats auch Vorschriften für das Verhalten der Arbeitnehmer während der Pause erlassen, ohne daß dadurch die Arbeitsunterbrechung den Charakter einer Ruhepause verliere (Meisel/Hiersemann, AZO, 2. Aufl., § 12 Rz 61; Röhler, AR-Blattei, Pausen und Ruhezeiten I, D II 3 b). Denecke/Neumann (AZO, 10. Aufl., § 12 Rz 17) verweisen nur darauf, daß bei längeren Pausen dem Arbeitnehmer das Verlassen des Betriebsgeländes nicht verwehrt werden könne, was die Annahme ausschließt, nach ihrer Ansicht gehöre das Recht des Arbeitnehmers, den Betrieb während der Pause zu verlassen, zum Inhalt der gesetzlichen Pause. Gröninger/Gehring (JArbSchG, § 11 Anm. 4) sind unter Hinweis auf Art. 2 Abs. 1 GG der Ansicht, daß Arbeitnehmer durch eine entsprechende Regelung nicht gezwungen werden könnten, während der Pause Pausenräume zu benutzen. Auch daraus läßt sich nicht entnehmen, daß für diese Autoren das Recht des Arbeitnehmers, den Betrieb während der Pause zu verlassen, zur gesetzlichen Pause gehört. Lediglich Frey (AuR 1956, 183) sieht in dem Verbot, den Betrieb während der Pause zu verlassen, einen Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 GG. Auch damit ist jedoch nichts darüber ausgesagt, ob die gesetzliche Pause im Sinne von § 12 Abs. 2 AZO das Recht des Arbeitnehmers beinhalten muß, den Betrieb während der Pause zu verlassen.

Ist damit nicht gesetzlich geregelt, daß der Arbeitnehmer berechtigt sein muß, während der Pause den Betrieb zu verlassen, so fehlt es an einer gesetzlichen Regelung im Sinne des Eingangssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG, die den Betriebspartnern die Befugnis nehmen könnte, das Verlassen des Betriebes während der Pause zu regeln.

Eine tarifliche Regelung, die diese Regelungskompetenz der Betriebspartner einschränken könnte, ist nicht ersichtlich.

3. Die Regelung in der Betriebsvereinbarung, wonach die Mittagspause im Betrieb zu verbringen ist, **verstößt nicht gegen § 75 Abs. 2 BetrVG**. Nach dieser Vorschrift haben die Betriebspartner die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

a) Das Recht, seine Persönlichkeit frei zu entfalten, steht nach Art. 2 Abs. 1 GG jedem Menschen zu, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. Das Grundrecht schützt damit die allgemeine Handlungsfreiheit des Menschen. Aufgrund dieser allgemeinen Handlungsfreiheit ist auch die Klägerin grundsätzlich berechtigt, während der arbeitsfreien Zeit, der Pausen, in der sie zur Arbeitsleistung und auch zur Arbeitsbereitschaft nicht verpflichtet ist, den Betrieb zu verlassen. Dieses Recht wird jedoch durch die verfassungsmäßige Ordnung eingeschränkt. Diese wird bestimmt durch die Gesamtheit der Normen, die formell und materiell der Verfassung gemäß sind (BVerfGE 6, 32, 37). Zu diesen Normen gehört auch die Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG über die Regelungsbefugnis der Betriebspartner in Fragen der betrieblichen Ordnung und die aufgrund dieser Vorschrift geschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Für diese bestimmt allerdings § 75 Abs. 2 BetrVG, daß sich die Betriebspartner bei der Wahrnehmung dieser Regelungskompetenz an dem Recht des Arbeitnehmers auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu orientieren und diese zu schützen haben. Diese Verpflichtung stellt eine Schranke für die Wahrnehmung dieser Regelungsbefugnis und damit für den Inhalt der Regelung dar (Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 75 Rz 69; Dietz/Richardi, aaO, § 75 Rz 39; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 66; Blomeyer, Das Übermaßverbot im Betriebsverfassungsrecht, Festschrift 25 Jahre BAG, S. 17, 25).

Die Pflicht der Betriebspartner, die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen und zu fördern, verbietet nicht jede Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die eine Einschränkung dieses Rechts bewirkt. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, der gerade die Regelung des Verhaltens der Arbeitnehmer der Mitbestimmung des Betriebsrats unterstellt, hätte dann keine Bedeutung mehr. Das zulässige Ausmaß einer Einschränkung des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit durch eine betriebliche Verhaltensregelung kann daher nur durch eine Güter- und Interessenabwägung im Einzelfall festgestellt werden (BAGE 45, 111 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; 46, 98 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; 54, 365 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; Kreutz, aaO, § 75 Rz 71, mit weiteren Nachweisen). **Maßgebend ist daher hier, welche schutzwerten Interessen die Beklagte und auch die Arbeitnehmer des Betriebes an der angegriffenen Regelung haben und welche schutzwerten Interessen der Klägerin dieser Regelung entgegenstehen. Überwiegende Interessen der Beklagten und der übrigen Arbeitnehmer müssen den Eingriff in das Freiheitsrecht der Klägerin erforderlich machen.**

b) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von diesen Rechtsgrundsätzen ausgegangen und hat die gegenseitigen Interessen umfassend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen. Wenn das Landesarbeitsgericht dabei auf den "Kontrollzweck" der Regelungen in der Betriebsvereinbarung abstellt, wonach die halbstündige Mittagspause unkontrolliert bleiben, das zusätzliche Verlassen des Betriebes aber kontrolliert werden soll, so hat es den Zweck der angegriffenen Regelung nicht verkannt, diesen vielmehr nur ungenau durch die Verwendung des Begriffs "Kontrolle" umschrieben. Zweck der Regelung ist es zu vermeiden, daß die halbstündige Mittagspause hinsichtlich ihres Beginns und ihres Endes in irgendeiner Weise erfaßt wird. Der Umstand, daß diese halbstündige Mittagspause jedem Arbeitnehmer zu gewähren war und von jedem Arbeitnehmer auch genommen werden mußte und in der Praxis genommen wird, ließ eine Erfassung der Mittagspause entbehrlich erscheinen, weil deren Berücksichtigung bei der Ermittlung der Ist-Arbeitszeit in einfacher Weise dadurch sichergestellt werden konnte, daß die Anwesenheitszeit im Betrieb um eine halbe Stunde verkürzt wurde. Grund für die Erfassung der zusätzlich möglichen Abwesenheit vom Betrieb war hingegen die Notwendigkeit, die Anwesenheitszeit im Betrieb, die zunächst durch die Zeit des Kommens und Gehens bestimmt wurde, um die Zeit der zusätzlichen Abwesenheit zu korrigieren. Wäre den Arbeitnehmern das Verlassen des Betriebes auch während der halbstündigen Mittagspause gestattet gewesen, hätte auch das Verlassen des Betriebes während dieser Zeit gesondert erfaßt werden müssen, um sicherzustellen, daß diese Zeit nicht noch einmal von der Anwesenheitszeit in Abzug gebracht wird. Eine solche gesonderte Erfassung mag grundsätzlich möglich sein, muß aber zu erheblichen Schwierigkeiten und Komplikationen führen. Ein Arbeitnehmer, der beispielsweise den Betrieb für 45 Minuten verläßt und dafür auch seine Mittagspause in Anspruch nimmt, muß diese Zeit der Abwesenheit praktisch zweimal erfassen, nämlich 30 Minuten als schon berücksichtigte Mittagspause und 15 Minuten als noch zusätzlich bei der Ermittlung der Anwesenheitszeit zu berücksichtigende Abwesenheit. Schon das Interesse der Beklagten an der Vermeidung solcher Komplikationen und aufwendiger Erfassungsverfahren ist ein berechtigtes und damit schutzwürdiges Interesse an der von der Klägerin angegriffenen Regelung.

Hinzu kommt, daß die Regelung mittelbar geeignet ist, eine gewisse Kontrolle darüber auszuüben, daß die halbstündige Mittagspause nicht überzogen wird. Müssen die Arbeitnehmer während der Mittagspause im Betrieb bleiben, können Vorgesetzte und auch Arbeitskollegen wahrnehmen, ob die Zeit der Mittagspause eingehalten wird. Schon die Möglichkeit, daß ein Überziehen der Mittagspause durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen bemerkt wird, ist geeignet, den Arbeitnehmer von einem solchen Verhalten abzuhalten. Ist der Arbeitnehmer berechtigt, während der Mittagspause und darüber

hinaus noch zusätzlich eine Stunde den Betrieb zu verlassen, kann jedenfalls ohne zusätzliche Vorkehrungen zur Erfassung der Abwesenheitszeit nicht festgestellt werden, ob der Arbeitnehmer während der Mittagspause oder zusätzlich oder unter Kombination beider Möglichkeiten den Betrieb verlassen hat. Die Regelung, daß während der Mittagspause der Betrieb nicht verlassen werden darf, ist daher auch geeignet, Mißbräuchen bei der Inanspruchnahme der beiden Pausenmöglichkeiten vorzubeugen. Auch von daher ist das Interesse der Beklagten an der beanstandeten Regelung berechtigt und schützenswert.

Auf der anderen Seite ist der Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit der Klägerin gering. Der Klägerin wird die ihr zustehende Mittagspause in zulässiger Weise gewährt. Sie ist nicht verpflichtet, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben. Sie kann die Kantine aufsuchen oder sich mit Arbeitskollegen auch an anderer Stelle, in deren Arbeitsräumen, treffen. Sie kann lediglich während dieser halben Stunde den Betrieb nicht verlassen. Dieses Recht wird ihr aber außerhalb der halbstündigen Mittagspause in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr eingeräumt. Sie kann, wenn sie das Bedürfnis dazu hat, den Betrieb ohne Genehmigung verlassen und außerhalb des Betriebes tun, was sie will. Der einzige Nachteil, den die Klägerin dadurch erleidet, ist der, daß sich ihr Arbeitstag im Ergebnis um die Zeit der Abwesenheit vom Betrieb verlängert, wenn auch infolge der Gleitzeitregelung nicht notwendig am selben Tag, so doch an anderen Tagen. Die Klägerin hat jedoch keinen Anspruch darauf, daß ihr Arbeitstag, die Arbeitsschicht, nicht länger dauert als die tägliche Arbeitszeit zuzüglich der gesetzlichen Mindestpause. Die Betriebspartner sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG befugt, Beginn und Ende der Pause auch so festzulegen, daß diese erheblich länger dauert als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzeit, wenn dies durch Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmer gerechtfertigt erscheint.

Damit stellt sich der Eingriff in das Recht der Klägerin auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit dadurch, daß sie den Betrieb nicht auch während der halbstündigen Mittagspause verlassen kann, als gerechtfertigt dar. Die aufgezeigten Interessen der Beklagten an der beanstandeten Regelung überwiegen das Interesse der Klägerin an der Vermeidung dieses Eingriffs. Das Verbot, den Betrieb während der Mittagspause zu verlassen, verstößt daher nicht gegen § 75 Abs. 2 BetrVG.

4. Die Klägerin kann sich auch nicht auf eine ihr günstigere Regelung berufen, gegenüber der die in der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung zurückstehen muß.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit in Anlehnung an die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. September 1986 (BAGE 53, 42 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972) ausgeführt, daß vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden können, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist. Die Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit sei für die Arbeitnehmer der Beklagten insgesamt günstiger als die vor ihrem Abschluß bestehende Regelung und verstoße daher nicht gegen das **Günstigkeitsprinzip**. Damit hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Großen Senats in ihrer Reichweite verkannt. Diese erstreckt sich nur auf betriebliche Sozialleistungen, die zueinander in einem Bezugssystem stehen, so daß die einzelnen Ansprüche der begünstigten Arbeitnehmer nicht isoliert betrachtet werden können. Um eine solche Sozialleistung handelte es sich bei der früheren Möglichkeit der Arbeitnehmer, den Betrieb auch während der Mittagspause zu verlassen, nicht. Von dieser Möglichkeit konnten die Arbeitnehmer Gebrauch machen oder nicht, ohne daß davon entsprechende Möglichkeiten anderer Arbeitnehmer berührt wurden.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist aber im Ergebnis darin zu folgen, daß die von der Klägerin beanstandete Regelung in der Betriebsvereinbarung nicht deswegen unwirksam ist, weil diese für sie ungünstiger ist als die zuvor gegebene Möglichkeit, den Betrieb auch während der Mittagspause zu verlassen. Das Günstigkeitsprinzip findet im vorliegenden Falle keine Anwendung.

Wenn die Klägerin und andere Arbeitnehmer früher während der Mittagspause den Betrieb verlassen konnten, so beruhte dies nicht auf einer vertraglichen Vereinbarung, sondern allein darauf, daß die Klägerin von ihrer grundsätzlich gegebenen Möglichkeit, die arbeitsfreie Zeit nach Belieben zu

verbringen, Gebrauch machen konnte, da diese Freiheit nicht durch eine entgegenstehende Regelung eingeschränkt war. Kann aber - wie dargelegt - diese Freiheit der Arbeitnehmer durch die Betriebsvereinbarung in zulässiger Weise eingeschränkt werden, so kann nicht eben diese einschränkende Regelung deswegen unwirksam sein, weil sie sich im Verhältnis zur vorher bestehenden uneingeschränkten Freiheit als ungünstiger erweist.

Damit ist Ziffer 3.1. der Betriebsvereinbarung, wonach die Mittagspause im Betrieb verbracht werden muß, wirksam. Diese Bestimmung in der Betriebsvereinbarung wirkt nach § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend auch gegenüber der Klägerin. Die Klägerin ist daher nicht berechtigt, die halbstündige Mittagspause außerhalb des Betriebes zu verbringen. Die Vorinstanzen haben zu Recht das Begehren der Klägerin abgewiesen, so daß ihre Revision unbegründet ist.