

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

### BAG, Beschluß vom 13.10.1987 - 1 ABR 10/ 86

Mitbestimmung über die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter

**Leitsätze:**

1. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Regelung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Sein Mitbestimmungsrecht besteht in demselben Umfang wie bei der Regelung der Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.
2. Der Betriebsrat hat nicht mitzubestimmen über die Dauer der von den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit (Bestätigung des Beschlusses vom 18.8.1987 - 1 ABR 30/86 - DB 1987, 2257-2262).
3. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit, bei der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen, bei der Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage, bei der Regelung der Frage, ob die tägliche Arbeitszeit in ein oder mehreren Schichten geleistet werden soll und bei der Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Diese Regelungen betreffen die Lage der zuvor - mitbestimmungsfrei - vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
4. Der Betriebsrat hat auch darüber mitzubestimmen, ob und in welchem Umfang sich die Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit den Ladenöffnungszeiten decken soll oder nicht. Grundrechte des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG werden bei diesem Verständnis des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht verletzt. Das Grundrecht läßt Raum dafür, durch Einschaltung einer Einigungsstelle eine Übereinstimmung zwischen gegenläufigen Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die sich ebenfalls auf die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG berufen können, herbeizuführen (im Anschluß an den Beschluß des Senats vom 31.8.1982 - 1 ABR 27/80 - AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, und den Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 18.12.1985 - 1 BvR 143/83 - AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).
5. Die dem Betriebsrat zustehenden Mitbestimmungsrechte entfallen nicht deshalb, weil Arbeitnehmer in vielen Fällen individuelle Arbeitszeit wünschen.

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

6. Für einen Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung, daß der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit nicht mitzubestimmen hat, ist das Rechtsschutzinteresse gegeben, wenn der Betriebsrat sich ernsthaft eines Mitbestimmungsrechts in dieser Angelegenheit berührt.
7. Das bloße Verlangen des Betriebsrats, eine Angelegenheit in bestimmter Weise zu regeln, besagt für sich allein noch nicht, daß der Betriebsrat sich eines Mitbestimmungsrechts in dieser Angelegenheit ernsthaft berührt.
8. Hat der Spruch der Einigungsstelle Regelungsvorstellungen des Betriebsrats nicht aufgegriffen, so fehlt es in aller Regel am Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat hinsichtlich dieser - nicht aufgegriffenen - Regelungen kein Mitbestimmungsrecht zusteht.
9. Hat der Spruch der Einigungsstelle eine Angelegenheit geregelt und ist dieser Spruch in seiner Wirksamkeit nicht umstritten und wird er im Betrieb angewandt, so fehlt in aller Regel ein Rechtsschutzinteresse für einen Antrag auf Feststellung, daß dem Betriebsrat hinsichtlich der getroffenen Regelung kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

### Aus dem Sachverhalt:

A. Arbeitgeber (Antragsteller) und Betriebsrat (Antragsgegner) streiten um Mitbestimmungsrechte bei der Regelung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen des Einzelhandels. Er betreibt in L ein Kaufhaus mit etwa 300 Arbeitnehmern. Eine große Zahl der Arbeitnehmer waren Teilzeitarbeitskräfte. Im Betrieb bestand ein Betriebsrat.

Der Betriebsrat legte dem Arbeitgeber im Jahre 1984 den Entwurf einer Betriebsvereinbarung über "Grundsätze für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer" vor. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, der Betriebsrat habe in dieser Angelegenheit nicht mitzubestimmen. Der Betriebsrat erreichte die Bildung einer Einigungsstelle. Das Arbeitsgericht Solingen bestellte mit Beschluß vom 27. November 1984 (2 BV 9/84) im Verfahren nach § 98 ArbGG einen Vorsitzenden der Einigungsstelle und legte die Zahl der Beisitzer fest. Die Einigungsstelle sollte sich mit der "Regelung Teilzeitarbeit ... unter den Mitbestimmungsvoraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG" befassen. Die Einigungsstelle ist daraufhin tätig geworden. Sie hat am 14. April 1986 - nach Verkündung der angefochtenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts - einen Spruch gefällt.

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

Der Arbeitgeber, der nach wie vor das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Regelung der Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer leugnet, hat bereits am 5. Februar 1985 das vorliegende Verfahren eingeleitet. Er ist der Auffassung, die im Entwurf des Betriebsrats enthaltenen Regelungen unterlägen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Er hat zuletzt beantragt festzustellen, daß die mit Beschluß des Arbeitsgerichts Solingen vom 27. November 1984 (2 BV 9/84) eingerichtete Einigungsstelle "Regelung Teilzeitarbeit" nicht zuständig ist für

1. Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
2. Festlegung der Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer,
3. Festlegung der Höchstzahl an Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen,
4. Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage,
5. Verbot der Aufspaltung der täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
6. Bindung von Beginn oder Ende der täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern an Beginn oder Ende der Ladenöffnungszeit,
7. Festlegung der Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer,
8. Festlegung von Form und Inhalt von Arbeitsverträgen mit teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
9. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats vor jeder Änderung des Arbeitsvertrags eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers,
10. Definition der Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
11. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrats für die vorübergehende Verschiebung der vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Einzelhandel,
12. Verpflichtung des Arbeitgebers zur bevorzugten Berücksichtigung von Wünschen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer für eine Änderung der Arbeitsbedingungen,
13. Festlegung von Inhalt und Umfang von Rechtsansprüchen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auf Förderungs-, Weiterbildungs und Umschulungsmaßnahmen,
14. Qualifizierung von unaufschiebbaren Arztbesuchen während der Arbeitszeit als bezahlte Arbeitszeit und Festlegung der Anwendbarkeit gesetzlicher Freistellungsvorschriften,
15. Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer,
16. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Überlassung von Unterlagen an den Betriebsrat zum Zwecke der Kontrolle von Arbeitszeitregelungen;

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

hilfsweise festzustellen, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in den vorstehend erwähnten 16 Punkten nicht besteht.

Der Betriebsrat ... ist der Auffassung, die Anträge seien nicht zulässig. Für die Vorabbeurteilung eines Entwurfs, den der Betriebsrat zur Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit vorgelegt habe, fehle es an einem Rechtsschutzinteresse. Tatsächlich habe der Betriebsrat in der Einigungsstelle einen anderen Vorschlag unterbreitet. ...

### Kernaussagen des Beschlusses:

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht einen Teil der Anträge als unzulässig und einen Teil der Anträge als unbegründet abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist dagegen zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit zu Unrecht verneint.

I. Nur die Hilfsanträge des Arbeitgebers zu 1) bis 7) und der Hilfsantrag zu 15) sind zulässig. Die übrigen Anträge des Arbeitgebers sind unzulässig. ...

II. Von diesen zulässigen Anträgen des Arbeitgebers sind nur die Hilfsanträge zu 2) und 15) begründet. Der Betriebsrat hat nicht mitzubestimmen bei der Festlegung der Mindest- und der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Dagegen sind die Hilfsanträge des Arbeitgebers zu 1) und zu 3) bis 7) unbegründet. Der Betriebsrat hat - entgegen der Auffassung des Arbeitgebers - in den in diesen Anträgen genannten Angelegenheiten mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht betrifft die Lage der Arbeitszeit.

1. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt die Regelung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs (vgl. zum Begriff des Teilzeitbeschäftigten § 2 Abs. 2 Satz 1 BeschFG). § 87 Abs. 1 BetrVG regelt Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer des Betriebs. Dazu gehören auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für Einschränkungen im persönlichen Anwendungsbereich dieser Norm gibt weder der Wortlaut noch der Zweck des Gesetzes etwas her. Teilzeitarbeitnehmer bedürfen zumindest im gleichen Ausmaß des Schutzes

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

der betrieblichen Interessenvertretungen wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Die geringere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat keinen Einfluß auf den Umfang der Mitbestimmungsrechte (allgemeine Meinung in der Literatur, vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 204; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 45; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 87 Rz 142 und 146; Klevemann, AiB 1984, 107; Plander, AuR 1987, 281, 286; a.A. für Arbeitnehmer mit Verträgen über eine kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit - KAPOVAZ - Schwerdtner, DB 1983, 2763, 2767).

2. Über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen.

Der Senat hat dieses Mitbestimmungsrecht bereits im Beschluß vom 18. August 1987 (1 ABR 30/86 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) verneint. Er setzt sich in diesem Beschluß mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Instanzgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts zu § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG sowie mit Auffassungen in der Literatur auseinander. Auf die Begründung kann daher verwiesen werden (vgl. Abschnitt B III 2). Gegen ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Dauer der Arbeitszeit sprechen Wortlaut, systematischer Zusammenhang und Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift (vgl. die eingehende Untersuchung bei Wiedemann/Moll, Anm. zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 1977 - 1 AZR 452/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Der Wortlaut enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß zur mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit auch die Dauer der geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit gehört. Sie wird insbesondere nicht notwendigerweise von den in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geregelten Angelegenheiten umfaßt. Die Frage, wie lange Arbeitnehmer je Woche zu arbeiten haben, ist weder denknotwendig noch sachlich zwingend mit der Verteilung dieser Arbeitszeit auf Arbeitstage und Wochentage verknüpft (vgl. Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 85; a.A. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 87 Rz 44 a). Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit muß zunächst ermittelt werden. Dann kann sie - unter Mitbestimmung des Betriebsrats - auf den Arbeitstag und auf die einzelnen Wochentage verteilt werden. Die weitere Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat über eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, spricht ebenfalls für die hier vertretene Auffassung. Diese Bestimmung betrifft zwar die Mitbestimmung über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Sie räumt aber ein Mitbestimmungsrecht nur für den Sonderfall der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung dieser Arbeitszeit ein. Daraus folgt, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat, wenn die Wochenarbeitszeit allgemein und generell, also nicht nur vorübergehend geregelt werden soll. Kraft Gesetzes kann mithin ein Spruch der Einigungsstelle die fehlende

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat nur ersetzen, wenn es um eine vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der im übrigen vorgegebenen Dauer der geschuldeten Arbeitszeit geht (vgl. zuletzt GK-TzA Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG Rz 428, 429, mit weiteren Nachweisen).

Danach sind die Anträge des Arbeitgebers, wonach der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (Hilfsanträge zu 2) und 15)), begründet.

3. Die weiteren Mitbestimmungsrechte, die der Betriebsrat geltend gemacht hat, und die der Arbeitgeber in den Anträgen zu 1) sowie zu 3) bis 7) leugnet, betreffen die Lage der zuvor - mitbestimmungsfrei - vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Insoweit besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

a) Das gilt zunächst für die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Frage, an welchen Wochentagen Arbeitnehmer - auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer - im Betrieb beschäftigt werden dürfen. Insoweit besteht kein Unterschied zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. In beiden Fällen müssen mindestens so viele Wochentage als Arbeitstage bestimmt werden, daß die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auch geleistet werden kann (Hilfsanträge zu 3) und 4)).

b) Der Arbeitgeber kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit noch die Dauer der Pausen einseitig regeln. Der Betriebsrat hat insoweit mitzubestimmen. Das betrifft auch die Frage, ob die Arbeitszeit an einem Arbeitstag zusammenhängend oder in mehreren Schichten, die durch größere Zeiträume unterbrochen sind, geleistet werden soll. Stellt man auf den Arbeitstag ab, ist die Unterbrechung während eines Arbeitstages eine Pause. Über Beginn und Ende der Pausen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Insoweit kann er auch die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit auf den einzelnen Arbeitstag mitbestimmen. Der Betriebsrat hat weiter mitzubestimmen bei der Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht meint zwar, da dem Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte zustehen bei der Festlegung der Dauer der Arbeitszeit, könne er auch nicht über die Dauer der täglichen Arbeitszeit mitbestimmen. Dieser Schluß ist nicht berechtigt. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sind nur Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit entzogen. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann der Betriebsrat nicht beeinflussen. Er hat tarifliche Regelungen oder individual-rechtliche Vereinbarungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts über die Lage der Arbeitszeit innerhalb der Woche (Verteilung auf die einzelnen Wochentage) als Vorgaben zu beachten. Innerhalb dieser Vorgaben bleiben Regelungsmöglichkeiten

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Damit ist auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu regeln. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit betrifft nur die Frage, wie die vereinbarte oder tariflich vorgegebene wöchentliche Arbeitszeit an einzelnen Wochenarbeitstagen genutzt werden soll. Diese Regelung betrifft die Lage der Arbeitszeit innerhalb der Woche, nicht ihre Dauer. Zu unterscheiden sind mitbestimmungspflichtige Festlegungen der Dauer der täglichen Arbeitszeit von mitbestimmungsfreien Regelungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Zu Unrecht wendet der Arbeitgeber ein, Festlegungen über die Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit wirkten sich unmittelbar auf die Dauer der Wochenarbeitszeit aus; sie könnten aus diesem Grunde nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen. Das Gegenteil ist richtig. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit steht vor Ausübung des Mitbestimmungsrechts fest. Wie diese Arbeitszeit auf die Wochen- und Arbeitstage verteilt werden soll, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Danach sind die Hilfsanträge des Arbeitgebers zu 1), 5) und 7) unbegründet.

c) Der Betriebsrat hat auch darüber mitzubestimmen, ob und in welchem Umfange sich die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten mit Ladenöffnungszeiten decken soll oder nicht. Bei der Festlegung der Arbeitszeiten sind weder Arbeitgeber und Betriebsrat noch die Einigungsstelle an gesetzliche Ladenschlußzeiten gebunden. Sie können die Lage der Arbeitszeit so bestimmen, daß der Arbeitgeber die gesetzlichen Ladenschlußzeiten nicht ausschöpfen kann. Sie können die Arbeitszeiten andererseits so bestimmen, daß einzelne Arbeitnehmergruppen auch außerhalb der gesetzlichen Ladenschlußzeiten arbeiten (vgl. BAG Beschluß vom 31. August 1982, BAGE 40, 107, 112 ff. = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG werden bei dieser Auslegung und Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht verletzt. Art. 12 Abs. 1 GG gebietet nicht, Regelungen über die Ausübung des Berufs, hier unternehmerische Betätigungen, so zu gestalten und auszulegen, daß sie die unternehmerische Entscheidungsfreiheit unberührt lassen. Art. 12 Abs. 1 GG läßt vielmehr Raum dafür, durch Einschaltung einer Einigungsstelle eine Übereinstimmung zwischen gegenläufigen Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die sich auch auf die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG berufen können, herbeizuführen (vgl. BVerfG Beschluß vom 18. Dezember 1985 - 1 BvR 143/83 - AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Danach ist auch der Hilfsantrag zu 6) unbegründet.

d) Die dem Betriebsrat danach zustehenden Mitbestimmungsrechte entfallen nicht deshalb, weil Arbeitnehmer in vielen Fällen individuelle Arbeitszeiten wünschen. Der Betriebsrat wird gemeinsam mit dem Arbeitgeber prüfen müssen, ob und inwieweit berechnete individuelle Wünsche einzelner Arbeitnehmer erfüllt werden sollen. Dabei

## Mitbestimmung über die Arbeitszeit

---

kann der Betriebsrat auch feststellen, ob es sich um wirkliche Wünsche der Arbeitnehmer handelt. Werden Arbeitnehmern nur bestimmte ungünstige Arbeitszeiten angeboten, wird die Vereinbarung dieser Arbeitszeiten häufig nicht dem "Wunsch" des Arbeitnehmers entsprechen (vgl. zur entsprechenden Fallgestaltung bei befristeten Arbeitsverträgen BAG Urteil vom 13. Mai 1982, BAGE 39, 38 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 141).

4. Danach ist die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers unbegründet. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem Hilfsantrag des Arbeitgebers zu 1) (Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit) stattgegeben hatte. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß der Betriebsrat nicht mitzubestimmen hat bei der Festlegung der Mindest- und der Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis des Beschlußverfahrens hat der Senat in der Beschlußformel klargestellt.

- 25 c) Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht genügend aufgeklärt, weil es nicht darauf hingewiesen habe, daß sein Sachvortrag unzureichend sei (§ 139 ZPO), ist unzulässig. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß derjenige, der eine Verletzung von § 139 ZPO rügt, im einzelnen angeben, welche Fragen vom Gericht hätten gestellt werden müssen und was die Partei daraufhin vorgebracht hätte. Der unterbliebene Sachvortrag muß über die Rüge des § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Nur dann ist es gerechtfertigt, den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. Fehlt die Angabe dessen, was die Partei vorgetragen hätte, läßt sich nicht absehen, ob die Ausübung des Fragerechts zu einem anderen Ergebnis hätte führen können (BAG 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/ 78 - BAGE 32, 56, 66 zu II 1 b der Gründe; Germelmann/Matthes/ Prütting ArbGG 3. Aufl. § 74 Rn. 39). Der Kläger hätte deshalb darlegen müssen, welche weiteren Tatsachen er im Falle eines entsprechenden Hinweises durch das Landesarbeitsgericht vorgetragen hätte. Daran fehlt es, denn er hat sich lediglich auf seinen unsubstantiierten Vortrag in den Vorinstanzen berufen.

- 26 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.