

# Fair Miteinander!

Fachtagung für Betriebsräte im Facility- und Industrieservice

## Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Arbeitszeitfragen

Klaus Ulrich

GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



## Mitbestimmung und Arbeitszeit – Ein Pulverfass

- **Heterogene** Interessen der Belegschaft
- Die Konkurrenz schläft nicht; **Unterbietungswettbewerb** der Betriebsräte
- **Ständige Konflikte** mit bestehenden Gesetzen
- Positive Kenntnis der Betriebsräte, dass die gelebte Arbeitszeitpraxis von allen Seiten betrachtet eher suboptimal ist.

**Fazit:** Arbeitszeit regeln bedeutet das Bohren dicker Bretter!



## Zentrale Vorschrift: § 87 Absatz 1 Nummern 2 und 3 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine tarifliche oder gesetzliche Bestimmung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;



## Zentrale Vorschrift: § 87 Absatz 1 BetrVG (allgemein)

- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsformen sind die **Betriebsvereinbarung** und **Regelungsabsprache**.
- Auf die Mitbestimmungsrechte des abschließenden Katalogs des § 87 Abs. 1 BetrVG kann **nicht verzichtet** werden.
- Für das Vorliegen des Mitbestimmungsrechts ist ein sog. **kollektiver Tatbestand** erforderlich.
- **Annexkompetenz** und **Koppelungsgeschäfte** können zu einer Ausweitung der Mitbestimmung führen.



## § 87 Abs. 1 Zff. 2 BetrVG – Beginn und Ende der Arbeitszeit (1)

- Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist es **Arbeitszeit** und **Freizeit** des Beschäftigten in Einklang zueinander zu bringen.
- Der Begriff der Arbeitszeit ist weit zu verstehen, erfasst werden Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft, nicht jedoch **Dienstreisezeiten**.
- Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der **Dauer** der wöchentlichen Arbeitszeit besteht wohl nicht, sehr wohl aber bei **Verteilung, Beginn** und **Ende** der Arbeitszeit sowie der **Pausen**.

## § 87 Abs. 1 Zff. 2 BetrVG – Beginn und Ende der Arbeitszeit (2) Einzelfälle

- Aufstellen von **Dienstplänen**
- Einführen von **Smartphones** um außerhalb der Dienstzeit erreichbar zu sein
- Einführung von **Vertrauensarbeitszeit** und/oder **Gleitzeit**
- Die Arbeitszeit von **Leiharbeitnehmern** unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Entleiherbetriebs

## § 87 Abs. 1 Zff. 3 BetrVG – Verkürzung oder Verlängerung (1)

- Zweck der Vorschrift ist die **gleichmäßige Beteiligung** der Beschäftigten an den Lasten, bzw. den Vorteilen der Arbeitszeitveränderung.
- Verkürzung bedeutet **Kurzarbeit**, Verlängerung **Überstunden**.
- Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch die **Duldung** von freiwillig geleisteten Überstunden, nicht nur die explizite Anordnung.
- Die **Vergütung** für die geleisteten Überstunden ist durch den Betriebsrat i.d.R. nicht regelbar.



## § 87 Abs. 1 Zff. 3 BetrVG – Verkürzung oder Verlängerung (2) (LAG Hamm, 11 Sa 1566/13)

Gegen den Willen des Arbeitnehmers kann Kurzarbeit nur angeordnet werden, wenn die Betriebsvereinbarung festlegt:

- In welchem konkreten Zeitraum
- Für welche betroffenen Arbeitnehmer
- In welchem konkreten Umfang die Arbeit ausfällt.

Fehlen einer Betriebsvereinbarung diese Elemente, genügt sie nicht dem **Gebot der Normenklarheit** und begründet u.U. Verzugslohnansprüche des Arbeitnehmers.



## Ausübung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

- Betriebsräten steht ein **Initiativrecht** zu ihre Mitbestimmung durchzusetzen.
- Das Interesse der Belegschaft schränkt das Initiativrecht **nicht ein**.
- Bei freiwilligen Leistungen ist nur das „**WIE**“ mitbestimmungspflichtig, nicht das „**OB**“.
- Können sich die Betriebsparteien im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nicht einigen, entscheidet die **Einigungsstelle**.

## Rechtsstreitigkeiten bei Verletzung des § 87 BetrVG

- Im Wege eines **Feststellungsantrags** kann geklärt werden, ob ein Anspruch auf Mitbestimmung besteht, gleiches gilt wenn es um das Bestehen, Nichtbestehen oder die Auslegung von Betriebsvereinbarungen geht.
- Ein **Leistungsantrag** ist möglich, wenn es um die Durchführung betrieblicher Normen geht.
- Betriebsräten haben einen **Unterlassungsanspruch** bei Verletzung ihrer Mitbestimmung
- Gewerkschaften sind antragsbefugt, wenn eine Betriebsvereinbarung gegen einen **Tarifvertrag** verstößt.



## Durchsetzung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Maßnahmen des Arbeitgebers, die unter Missachtung der Mitbestimmung des Betriebsrats getroffen entfalten nach der **Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung** keine individualrechtlichen Folgen (überwiegende Meinung).

- Überstunden müssen nicht geleistet werden, Kurzarbeit führt nicht zur Entgeltverringerung (s.o.).
- Für Beschäftigte positive Maßnahmen bleiben aus Grundsätzen des Vertrauensschutzes wirksam.
- Ein Beweisverwertungsverbot kann wohl nicht angenommen werden, ist aber nicht abschließend entschieden.



Danke für Eure Aufmerksamkeit

