

Fair Miteinander!

Fachtagung für Betriebsräte im Facility- und Industrieservice

Workshop 1

Entgrenzte Arbeitszeiten!

Wieviel Flexibilität braucht ein Betrieb?

GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



Dokumentation von Arbeitszeiten

- der Arbeitgeber ist verpflichtet nach § 16 Abs. 2 ArbZG die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu dokumentieren
- diese Pflicht besteht auch bei Vertrauensarbeitszeit
- der Arbeitgeber bleibt daher auch bei der Selbsterfassung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten allein verantwortlich für die Dokumentation nach § 16 Abs. 2 ArbZG

(siehe hierzu Hahn, „Flexible Arbeitszeit“, 1. Auflage, 2010, Rn. 102 ff.)

Ansprüche BR

- BR hat darüber zu wachen, dass das ArbZG vom Arbeitgeber eingehalten wird
- er kann vom Arbeitgeber Auskunft über die Arbeitszeit, welche die Grenzen des § 3 S. 1 ArbZG überschreitet sowie die Vorlage, der nach § 16 Abs. 2 ArbZG erforderlichen Unterlagen verlangen
- unabhängig davon besteht ebenso ein Anspruch auf Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag um die Einhaltung der Ruhezeiten nach § 5 überprüfen zu können

(siehe auch BeckOK ArbR/Kock ArbZG § 16 Rn. 13-14)

Haftung des Arbeitgebers nach §§ 22, 23 ArbZG

Der Arbeitgeber ist der Normadressat des Arbeitszeitgesetzes (damit aber auch die Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers als beauftragte Personen). Als Täter kommen auch vom Arbeitgeber beauftragte Personen in Betracht, z. B. Abteilungs- oder Betriebsleiter, leitende Angestellte, die für den Arbeitgeber Weisungen erteilen. Sind mehrere an der Verwirklichung der Ordnungswidrigkeit beteiligt, so kann jeder von ihnen zur Verantwortung gezogen werden. Eine Haftung des Arbeitnehmers bei Verstößen ist nicht gewollt, da Adressat des ArbZG ausschließlich der Arbeitgeber ist.

(vgl. Wank in: ErfK, ArbZG § 22 Rn. 1)

Haftung bei systematischen Arbeitszeitverstößen

Der Arbeitgeber muss vertragsrechtlich dafür sorgen, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird – dazu gehört auch eine entsprechende Organisations-, Kontroll- und Überwachungs-pflicht, z. B. im Hinblick auf die Aufzeichnung der werktäglichen Arbeitszeiten über 8 Stunden gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG. Der AG muss durch geeignete Aufsichtsmaßnahmen sicherstellen, dass die Pflichten nach dem ArbZG erfüllt werden, andernfalls handelt er gemäß § 130 OWiG selbst ordnungswidrig.

(vgl. Wank in: ErfK, ArbZG § 22 Rn. 1)

Möglichkeiten des Betriebsrats

- **Unterlassungsanspruch** des Betriebsrats aus **§ 23 Abs. 3 BetrVG** bei grobem Verstoß des Arbeitgebers gegen Verpflichtung aus § 87 BetrVG – Beschlussverfahren
- allgemeiner Unterlassungsanspruch (von der Rechtsprechung anerkannt) *dazu Fitting, § 23 Rn.49 ff.*
- Ansprüche können auch mittels einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden:
 - Verfügungsanspruch – materielles Recht (vor allem Rechte aus § 87 BetrVG)
 - Verfügungsgrund
 - Glaubhaftmachung mittels eidesstattlicher Versicherung

Möglichkeiten des Betriebsrats 2

Verstößt ein Arbeitgeber mehrfach und offenkundig gegen eine Verpflichtung aus § 87 BetrVG, kann der Betriebsrat in der Regel die Unterlassung künftiger Rechtsverletzungen gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG verlangen.

Ausnahme hiervon gilt nur, sofern eine komplizierte Rechtsfrage zu Grunde liegt oder der Rechtsverstoß aus anderen Gründen nicht klar ersichtlich ist.

Daneben erkennt die Rechtsprechung einen weiteren (allgemeinen) Unterlassungsanspruch zu Gunsten des Betriebsrats an, sofern echte Mitbestimmungsrechte verletzt werden.

BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 77/10

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Arbeitszeitverstößen (NJW-Spezial 2012, 338)

Ordnet der Arbeitgeber entgegen eines bestehenden Dienstplans Arbeit während der Pausenzeiten an, kann der BR die Unterlassung entsprechender künftiger Weisungen verlangen.

Der Anspruch des Betriebsrats ergibt sich aus § 23 Abs.3 BetrVG. Danach kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß setzt eine erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitgebers voraus. Die Arbeitgeberin war gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG verpflichtet, unter Beteiligung des Betriebsrats Schichtpläne aufzustellen, in denen auch die Pausenzeiten für die einzelnen Mitarbeiter geregelt sind. Die Einhaltung dieser Schichtpläne ist eine Verpflichtung i.S. des § 23 III BetrVG, weil sie ihre Grundlage im BetrVG hat.