

Vertragliche Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit in tarifgebundenen Unternehmen mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern abweichend vom Tarifvertrag

Das Bundesarbeitsgericht hat am 15. Mai 2007 (1 ABR 32/06) eine wegweisende Entscheidung zur vertraglichen Verlängerung der Arbeitszeit für nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer im tarifgebundenen Unternehmen getroffen.

Es ging im Kern um einen Streit der Betriebsparteien über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, die der Betriebsrat für sich reklamierte, als ein Unternehmen durch vertragliche Vereinbarungen die tarifvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit erhöht hat.

Der Betriebsrat hatte gegen das Unternehmen ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht bis hin zum Bundesarbeitsgericht auf Unterlassung der Arbeitszeitverlängerung eingeleitet.

Das Bundesarbeitsgericht hat in dem entschiedenen Fall festgestellt, dass in der vertraglichen Vereinbarung über eine dauerhafte Ausweitung der tariflich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 35,0 Stunden auf 40,0 Stunden für tarifungebundene Arbeitnehmer weder ein Mitbestimmungsrecht über die Dauer der Arbeitszeit noch ein Mitbestimmungsrecht über eine mögliche Einstellung oder Versetzung des Arbeitnehmers liegt. Außerdem würden die im Betrieb (konkret) geltenden Betriebsvereinbarungen über die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die einzelvertraglichen Vereinbarungen nicht verletzt, weil diese Betriebsvereinbarungen eine Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit der tarifungebundenen Arbeitnehmer durch flexiblere Regelungen genügend Raum geben. Daher reiche die bestehende Betriebsvereinbarung aus, so dass auch insoweit nicht gegen die Mitbestimmung verstoßen werden.

Außerdem würde eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit um 5 Stunden keine erhebliche Veränderung der Arbeitsbedingungen bewirken, so dass die Veränderung der Arbeitsbedingungen auch nicht als erneute Einstellung des Arbeitnehmers im Betrieb zu erwarten sei.

Im Einzelnen:

Sachverhalt

Im Oktober 2004 hat der Arbeitgeber mit insgesamt 71 nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern die Verlängerung der tariflich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit (gemäß Tarifvertrag 35,0 Stunden) auf 40,0 Stunden ohne eine Erhöhung der monatlichen Bezüge vereinbart. Ab dem 01. November 2004 wurden die vertraglichen Vereinbarungen im Betrieb umgesetzt. Die betroffenen Mitarbeiter arbeiteten sämtlich im Gleitzeitmodell. Der in der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vereinbarte Gleitzeitrahmen reicht täglich von 06.30 Uhr bis 17:30 Uhr. Innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von täglich 11 Stunden lassen sich wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 35,0 Stunden bis zu einer über die vertraglich vereinbarte 40,0 Stunden weit hinaus gehende Grenze erbringen. Der Betriebsvereinbarung lässt sich nicht entnehmen, dass sie nur für die Verteilung eines

Arbeitsvolumens von höchstens 35,0 Stunden gelten soll. Der Betriebsrat hat aus unterschiedlichen Gesichtspunkten die Verletzung von Mitbestimmungsrechten gerügt und im Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten bis hin zum Bundesarbeitsgericht auf Unterlassung der Maßnahmen geklagt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sämtliche Anträge des Betriebsrates unbegründet sind. Es fehle an einem Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte aus folgenden Gründen:

1. Tarifgebundene Arbeitnehmer von der Betriebsvereinbarung nicht erfasst

Für tarifgebundene Arbeitnehmer des Betriebs folge dies schon daraus, dass mit ihnen keine Arbeitszeitverlängerung vereinbart wurde, und schon gar nicht ohne Anhebung der Vergütung.

2. Verlängerung der Arbeitszeit mit tarifungebundenen Arbeitnehmern – keine Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1

Vereinbarungen mit Arbeitnehmern über eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35,0 Stunden ohne entsprechende Anhebung der Vergütung unterliegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG.

aa) Kein Mitbestimmungsrecht über das Volumen der Arbeitszeit

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG habe der Betriebsrat mitzubestimmen über die Verteilung des vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeitvolumens auf die Wochentage.

Jedoch sind – so das BAG – Vereinbarungen über den Umfang dieses Volumens selbst vom Mitbestimmungstatbestand nicht erfasst, weil der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des materiellen Volumens der Arbeitszeit hat.

bb) Kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG bei dauernder Arbeitszeitverlängerung

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bedürfen – so das BAG – die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Zustimmung des Betriebsrates.

Vorübergehend sei eine Verlängerung der Arbeitszeit, wenn für einen überschaubaren Zeitraum von deren regulärem Volumen abgewichen wird, um anschließend zum betriebsüblichen Umfang zurückzukehren.

Das Merkmal „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung“ sei im konkreten Fall nicht erfüllt. Die vom Betriebsrat beanstandeten Vereinbarungen hätten keinen nur vorübergehende, sondern eine dauerhafte, zeitlich unbefristete Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zum Gegenstand.

Eine solche Vertragsabrede über eine **dauerhafte Verlängerung** der Arbeitszeit **unterfalle nicht dem Mitbestimmungstatbestand** des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, weil diese Bestimmung nur die vorübergehende Arbeitszeit regle.

cc) Verlängerte vertragliche Arbeitszeit im Rahmen der BV Gleitzeitregelung – kein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarungen

Das BAG verdeutlicht, dass die vertraglichen Abreden ausschließlich mit den im Gleitzeitmodell arbeitenden Beschäftigten abgeschlossen worden sind. Die **Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit lasse im konkreten Fall** ohne weiteres eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeiten von mehr als 35,0 Stunden bis zu 40,0 Stunden zu. Sie lasse sogar eine über die vertraglich vereinbarte 40,0 Stunden weit hinausgehende Stundenzahl innerhalb des Flexibilisierungsrahmens zu.

Im Übrigen sei der Betriebsvereinbarung nicht zu entnehmen, dass diese sich ausschließlich auf die Verteilung eines Arbeitszeitvolumens von höchstens 35,0 Wochenstunden erstrecken soll.

Selbst wenn aber eine derartige Eingrenzung der Betriebsvereinbarung auf die Verteilung von 35 Wochenstunden kollektiv vereinbart worden wäre, dann wäre eine solche Betriebsvereinbarung für die Verteilung größerer Volumina von Arbeitszeiten eben nicht einschlägig, weil es hierfür keine Betriebsvereinbarung gebe. Wenn dies aber der Fall sei, dann könne nicht gegen ihre Bestimmungen verstoßen werden. Dann gebe es auch keinen Unterlassungsanspruch.

3. Keine „neue Einstellung“ nach § 99 BetrVG

Der Antrag des Betriebsrates auf Unterlassung einer personellen Maßnahme zur Einstellung oder Versetzung (§ 101 BetrVG in Verbindung mit § 99 BetrVG) sei ebenfalls nicht gerechtfertigt.

aa) Keine erhebliche Veränderung der Arbeitsbedingungen

Nach der Rechtsprechung des BAG liegen zwar in einer sowohl nach ihrer Dauer als auch nach ihrem Umfang nicht unerheblichen Erweiterung der arbeitsvertraglich geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit eines im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers eine – neuerliche – Einstellung nach § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG vor.

In diesem Zusammenhang der neuerlichen Einstellung habe der Senat in Anlehnung an § 95 Abs. 3 BetrVG – Überschreitung des Zeitraumes von mehr als einem Monat – eine nicht unerhebliche Erweiterung des Umfangs der Arbeitszeit angenommen, wenn der Arbeitgeber den fraglichen Arbeitsplatz ausgeschrieben hat oder ihn wegen § 93 BetrVG hätte ausschreiben müssen.

Die Erheblichkeit einer Erhöhung des regulären Arbeitszeitvolumens hänge übrigens nicht etwa notwendigerweise von der Pflicht zur Vornahme einer Ausschreibung ab. Sie könne sich allein aus dem quantitativen Umfang der Zeitaufstockung ergeben.

b) Keine Verletzung schützenswerter Interessen Belegschaft

Entscheidendes Kriterium für die Bestimmung des erforderlichen Maßes seien die schützenswerten Interessen der Belegschaft (§ 99 Abs. 2 BetrVG). Es müsse – wollte man ein Mitbestimmungsrecht annehmen – möglich erscheinen, dass mit der längeren Arbeitszeit und

Anwesenheit einer schon beschäftigten konkreten Person (erneut) ein Bedürfnis für die Beteiligung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG (Einstellung) einhergeht.

Ein Bedürfnis für die (erneute) Beteiligung des Betriebsrates bei einer Verlängerung der Arbeitszeit hänge es entgegen der Auffassung des Betriebsrates nicht davon ab, wie hoch der betriebliche Mehrbedarf an Arbeitszeit insgesamt ausfällt. Denn im Rahmen der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG gehe es um die Beurteilung personenbezogener konkreter Einzelmaßnahmen und nicht um eine allgemeine Personalplanung.

c) Erheblichkeit der Veränderung der Arbeitszeit allenfalls ab 10 Stunden Arbeitszeiterhöhung wöchentlich

Das BAG führt aus, zur Bestimmung des erforderlichen Mindestmaßes einer Arbeitszeiterhöhung, die ein (erneutes) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auslöst, könnte ein Rückgriff auf die Vorschrift des § 12 Abs. 1 Satz 3 des Teilzeitgesetzes und Dienstleistungsgesetzes (TzBG) in Frage kommen.

Mit dieser Regelung gebe der Gesetzgeber zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden typischerweise als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum für eine Beschäftigung ansehe.

Im vorliegenden Fall sei jedenfalls mit einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers von 35,0 Stunden um 5,0 Stunden keine „Einstellung“ verbunden.

Das BAG führt aus:

Mit einem solchen, sowohl relativ als auch absolut geringfügigen Mehr an Arbeitszeit und Anwesenheit eines Mitarbeiters im Betrieb gingen jedenfalls typischerweise keine Folgen für die Belegschaft einher, die eine neuerliche Beteiligung des Betriebsrates nach § 99 Abs. 1 BetrVG (Einstellung) rechtfertigen könnte.

4. Ergebnis

1) In der vertraglichen Vereinbarung einer Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit von nicht tarifgebundenen Mitarbeitern auf mehr als 35,0 Wochenstunden ohne entsprechende Erhöhung der Vergütung sei weder nach § 87 Abs. 1 BetrVG noch nach

§ 99 Abs.1 BetrVG ein Mitbestimmungstatbestand gegeben. Ebenso verstoße die Ausweitung nicht gegen die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen (Flexibilisierung der Arbeitszeit).

2) In der vertraglichen Vereinbarung einer solchen Ausweitung liege eine von § 87 BetrVG nicht erfasste dauerhafte Erhöhung des Volumens der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit.

Die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen über die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit würden durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung nicht verletzt.

3) In der Ausweitung des zeitlichen Umfangs der Eingliederung in den Betrieb liege

jedenfalls bei einer Erweiterung um nicht mehr als 5 Wochenstunden keine Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz BetrVG.