



| | | | |
|---------------------------|--|-------------------------|---|
| Anmerkung zu: | LArbG Frankfurt 16. Kammer, Beschluss vom 30.11.2015 - 16 TaBV 96/15 | Quelle: |  |
| Autor: | Prof. Dr. Wolfhard Kohte | Normen: | § 87 BetrVG, § 16 ArbZG, § 3 ArbZG, § 4 ArbZG, § 77 BetrVG, § 17 ArbZG |
| Erscheinungsdatum: | 19.04.2017 | Fundstelle: | jurisPR-ArbR 16/2017 Anm. 1 |
| | | Herausgeber: | Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D. Prof. Klaus Bepler, Vors. RiBAG a.D. |
| | | Zitiervorschlag: | 1  |

Durchführungsanspruch des Betriebsrats auf Einhaltung betriebsverfassungsrechtlich normierter Arbeitszeiten

Orientierungssatz

Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass die betriebsverfassungsrechtlich geregelten Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Hierfür reichen die Unterrichtung der Mitarbeiter sowie Ermahnungen bei Verstößen nicht aus. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber die Anzahl der von den Mitarbeitern auszuliefernden Sendungen reduzieren, Zustellbezirke verändern oder zusätzliche Arbeitskräfte (z.B. Aushilfen) einstellen.

A. Problemstellung

Der 2016 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlichte Arbeitszeitreport dokumentiert mit einer repräsentativen Umfrage (n = 18.119 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), dass zu einem beachtlichen Umfang Arbeitszeiten überschritten werden. 17% der Befragten arbeiten regelmäßig mehr als 48 Stunden in der Woche. Im Durchschnitt überschreiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ihre vertragsrechtlich vereinbarte Arbeitszeit um 4,9 Stunden. Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten berichten signifikant häufiger über körperliche Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Müdigkeit/Erschöpfung, Schlafstörungen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen als die übrigen Beschäftigten (Arbeitszeitreport 2016, S. 31; bestätigt in Weissbuch Arbeiten 4.0., S. 76). Es gehört daher zu den zentralen Herausforderungen, wie dieser äußeren Entgrenzung der Arbeitszeit entgegengewirkt werden kann. Der rechtskräftige Beschluss des LArbG Frankfurt sieht hier eine wichtige Aufgabe für die Betriebsparteien.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Der Konflikt spielt sich in einem Postzustellunternehmen ab. Antragsteller ist der dort gebildete Betriebsrat. Die Betriebsparteien haben 2010 eine „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Zustellung“ abgeschlossen. Diese regelt die dienstplanmäßigen Arbeitszeiten. In der Vergangenheit kam es wiederholt vor, dass Arbeitnehmer bei der Zustellung diese mitbestimmte dienstplanmäßige Arbeitszeit überschritten haben. Der Betriebsrat verlangte daher im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens, den Arbeitgeber zu verurteilen, es zu unterlassen, Überschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit über den in der Betriebsvereinbarung geregelten Umfang anzuordnen, zu dulden, zu vereinbaren oder entgegenzunehmen. Im Antrag wurde eine Ausnahme für

Notfälle sowie für die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch die Einigungsstelle eingeräumt.

Das Arbeitsgericht hatte den Antrag abgewiesen, da der Arbeitgeber von der Ableistung der Überstunden regelmäßig erst nach der Arbeit erfahre. Diese Begründung hatte beim LArbG Frankfurt keinen Erfolg. Auf die Beschwerde des Betriebsrats erfolgte eine antragsgemäße Verurteilung; die Nichtzulassungsbeschwerde des Arbeitgebers war erfolglos (BAG, Beschl. v. 22.03.2016 - 1 ABN 11/16).

Das Beschwerdegericht ging zunächst von den allgemeinen Grundsätzen zur Auslegung von § 77 BetrVG aus. Danach ist eine zwischen den Parteien geschlossene Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber durchzuführen. Diese Durchführungspflicht kann vom Betriebsrat im Wege des Beschlussverfahrens geltend gemacht werden (BAG, Beschl. v. 18.05.2010 - 1 ABR 6/09 - NZA 2010, 1433; Ahrendt, NZA 2011, 774; Roloff, RdA 2015, 252). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber betriebsverfassungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich auch die Arbeitnehmer an die Regelungen der Betriebsvereinbarung halten. Hier hatte der Arbeitgeber mit Ermahnungen der Beschäftigten reagiert. Nach Ansicht des Beschwerdegerichts greift dieser Ansatz zu kurz. Maßgeblich sei hier, dass die Verteilung und Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen vereinbarten Arbeitszeit eine Organisationspflicht des Arbeitgebers darstelle. Im Vordergrund stehe nicht die Ermahnung der Beschäftigten, sondern die Notwendigkeit den Betrieb so zu organisieren, dass die Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden (so bereits BAG, Beschl. v. 29.04.2004 - 1 ABR 30/02 Rn. 130 - NZA 2004, 670).

Das Gericht räumte ein, dass der Arbeitgeber zunächst nach der Arbeitszeitüberschreitung davon erfahre. Sobald dies kein Einzelfall sei, müsse er jedoch mit organisatorischen Maßnahmen antworten. Er könne bei den von den Überschreitungen betroffenen Beschäftigten die Anzahl der auszuliefernden Sendungen reduzieren, Zustellbezirke verändern oder zusätzliche Arbeitskräfte, zum Beispiel Aushilfen, in bestimmten Situationen einstellen. Dazu sei es erforderlich, die vorhandenen Aufzeichnungen und Informationen über die Dauer der Arbeitszeit, die gerade im Postzustelldienst un schwer erfasst werden können, auszuwerten und die erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Der Antrag des Betriebsrats belasse dem Arbeitgeber einen hinreichenden Spielraum; er könne aber angesichts seiner Organisationspflicht nicht tatenlos bleiben, wenn die Betriebsvereinbarung nachhaltig verletzt wird.

C. Kontext der Entscheidung

Seit einiger Zeit wird in Rechtsprechung und Literatur betont, dass die Einhaltung der Arbeitszeit zu den zentralen Organisationspflichten des Arbeitgebers gehört. Der Erste Senat des BAG hatte dies nicht nur in der 2004 ergangenen und vom Landesarbeitsgericht zitierten Entscheidung betont, sondern bereits 2003 diesen Grundsatz herangezogen, als ein Arbeitgeber meinte, er könne wegen der im Betrieb üblichen Vertrauensarbeitszeit keine Aussagen über die real geleisteten Arbeitszeiten treffen (BAG, Beschl. v. 06.05.2003 - 1 ABR 13/02 - NZA 2003, 1348, dazu Anm. Hamm, AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG 1972, sowie Kohte, jurisPR-ArbR 25/2003 Anm. 1). Diese Organisationspflicht kann sich - wie im vorliegenden Fall - aus kollektivvertraglichen Bindungen ergeben. Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit sind üblich und von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vorgesehen, so dass die Rechtsfigur der betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungspflicht, die das Landesarbeitsgericht hier herangezogen hat, die am nächsten liegende Rechtsfigur ist. Der vom Betriebsrat begangene Weg des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens war daher erfolgreich.

Die Organisationspflicht zur Regelung der Arbeitszeit gehört aber auch zu den zentralen Eckpfeilern zur Auslegung des ArbZG. Wenn - wie in diesem Betrieb - Beschäftigte mehr als acht Stunden arbeiten, dann muss diese Arbeitszeit nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet und dokumentiert werden (Kohte in: HaKo-ArbSchR, § 16 ArbZG Rn. 11). Die zuständige Aufsichtsbehörde kann bei Defiziten in einem solchen Fall Auskünfte nach § 17 Abs. 4 ArbZG verlangen und die Einhaltung der Aufzeichnungspflicht mit einer Anordnung nach § 17 Abs. 2 ArbZG durchsetzen. Bei nachhaltigen Überschreitungen der Arbeitszeit kann die Behörde einen vergleichbaren Effekt wie der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats im vorliegenden Fall mit einer Anordnung nach § 17 Abs. 2 ArbZG auf Einhaltung der Grenzen des § 3 ArbZG durchsetzen (VG München, Urt. v. 19.03.2012 - M 16 K 11.4058; Kohte, jurisPR-ArbR 15/2013 Anm. 6). Allerdings ist im Aufsichtsrecht die Eingriffsschwelle höher angesetzt; sie orientiert sich an der nicht bzw. nicht rechtzeitig ausgeglichenen Überschreitung der Arbeitszeit nach § 3 ArbZG; natürlich kann sich eine solche Anordnung auch auf die Einhaltung der Pausenzeiten nach § 4 ArbZG beziehen.

D. Auswirkungen für die Praxis

Die innere und äußere Entgrenzung der Arbeitszeit (dazu Kohte, NZA 2015, 1417, 1421) wird nicht selten als ein elementares Phänomen angesehen, dem die Beteiligten schwer entgegenzutreten können. Das vorliegende Verfahren zeigt, dass diese Passivität auf einer optischen Täuschung beruht. In der großen Zahl der betriebsverfassungsrechtlich organisierten Betriebe greift der Durchführungsanspruch nach § 77 BetrVG ein, weil Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit existieren. In den anderen Betrieben stehen der Aufsicht mit den verschiedenen Handlungsmöglichkeiten nach § 17 Abs. 2 und Abs. 4 ArbZG (dazu zuletzt VG Ansbach, Urt. v. 25.01.2017 - AN 4 K 15.00907) hinreichende Instrumente zur Verfügung.

Die Erhöhung der Arbeitsintensität und die Ausdehnung der Arbeitszeit bleiben nicht ohne Folgen. Der Arbeitszeitreport 2016 hat ausführlich dokumentiert, welche physischen Gefahren und psychischen Belastungen sich aus einer nicht hinreichend organisierten Arbeitszeit ergeben. Zutreffend verlangte daher der 119. Deutsche Ärztetag, dass die bestehenden verbindlichen gesetzlichen Standards zum Schutz von Arbeitnehmern nicht angesichts eines behaupteten Flexibilisierungsbedarfs preisgegeben werden. Die Beachtung gesundheitskonformer Arbeitszeit ist daher auch ein Fall für das Arbeitsschutzrecht (Wiebauer, NZA 2016, 1430, 1433). Dies wird verdeutlicht, wenn der bereits 2013 vom Bundesrat beschlossene Entwurf einer Verordnung zur Verminderung gesundheitlicher Gefährdungen durch psychische Belastungen (BR-Drs. 315/13) auch von der Bundesregierung angenommen wird, denn zu einer solchen Gefährdungsbeurteilung gehört auch die hinreichende Planung und Beachtung der betrieblichen Arbeitszeiten.

© juris GmbH