

Arbeitszeitverlängerung – Einstellungssache?!

Die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gehört zu den obersten Geboten für reibungslos ablaufende personelle Maßnahmen in einem verfassten Betrieb. Umgekehrt kann sich ein Arbeitgeber durch Nichtbeachtung dieser Mitbestimmungsrechte sehr viel Arbeit, Ärger und Reibungsverlust schaffen. Allerdings fällt es bisweilen schwer, diese Mitbestimmungsrechte zu beachten, weil sich ihre Konturen nicht zwingend aus dem Wortlaut ergeben und auch die Rechtsprechung einem steten Wandel unterliegt. Die Tendenz der Rechtsprechung ist bekannt, der hier weitgehend befasste Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts neigt im Zweifel zu einer Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Wie weit dies allerdings im Einzelfall vorangetrieben wurde bzw. wird, ist nicht immer klar.

In Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG wird in der innerbetrieblichen Praxis die Problematik der Versetzung am präsentesten sein. Die vielfältige Rechtsprechung – und Unsicherheit – in diesem Bereich soll uns allerdings an dieser Stelle nur am Rande berühren.

Im Vordergrund steht für den hier zu besprechenden Fall nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die Frage der Einstellung. Die Definition einer Einstellung ist seit Jahr und Tag geteilt. In der Literatur wird zum einen die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Vertragsschluss, zum anderen aber auch die Eingliederung einer Person in einen Betriebsablauf mit anderen Mitarbeitern zusammen zur Erfüllung des Betriebszweckes als Einstellung definiert. Demgegenüber belässt es das Bundesarbeitsgericht bei der Eingliederung in den Betrieb. Dabei hat das Bundesarbeitsgericht bereits seit längerem deutlich gemacht, dass es unter der Einstellung nicht nur die Ersteinstellung versteht.

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Bereits 1986 wurde die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses als Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG festgestellt (BAG v. 28. Oktober 1986, 1 ABR 16/85).

Auch die Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses über eine – tarifliche – Altersgrenze hinaus bedurfte als Einstellung nach Lesart des Bundesarbeitsgerichts der Zustimmung des Betriebsrates (BAG v. 12. Juli 1988, 1 ABR 85/86).

Wenig überraschend wurde dann zwei Jahre später die Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ebenfalls als Einstellung unter die Zustimmungspflicht des Betriebsrates gestellt (BAG v. 7. August 1990, 1 ABR 68/89).

Selbst die Teilzeitbeschäftigung eines im Erziehungsurlaub befindlichen Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis ja bekanntlich ruht, wurde vom Bundesarbeitsgericht unter dem 28. April 1998 als Einstellung von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig gemacht (1 ABR 63/97).

Zu dieser Sammlung von Ausnahmen tritt nun noch eine weitere hinzu:

In einem verfassten Betrieb hatte der Arbeitgeber verschiedene Vollzeitarbeitsplätze ausgeschrieben. Darauf hatten sich auch einige dort bislang teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter beworben – und waren berücksichtigt worden. Der Arbeitgeber hatte mit diesen Arbeitnehmern die Verlängerung der Arbeitszeit bis auf Vollzeit vereinbart und sodann den Betriebsrat lediglich benachrichtigt. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, man hätte ihn vor Durchführung der Maßnahme um Zustimmung bitten müssen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG. Dabei legte sich der Betriebsrat selbst nicht fest, ob eine solche Arbeitszeitverlängerung eine Versetzung oder eine Einstellung sei.

Zur Durchsetzung dieses Mitbestimmungsrechtes klagte der Betriebsrat sodann aus § 101 Satz 1 BetrVG auf Aufhebung dieser personellen Maßnahmen.
Er bekam Recht.

Dabei sei als Lesefrucht am Rande wohl aufgemerkt, dass das Bundesarbeitsgericht in der Arbeitszeitverlängerung keine Versetzung sah, weil mit der Verlängerung der Arbeitszeit kein Wechsel des Arbeitsbereiches, keine Veränderung des Gesamtbildes der bisherigen Tätigkeit eingetreten sei. Wohl aber geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass bei einer erheblichen Verlängerung der Arbeitszeit über einen Zeitraum von einem Monat hinaus eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorliegt. Erheblich ist jedenfalls in diesem konkreten Fall nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die Verlängerung der Arbeitszeit dann, wenn der Arbeitgeber eine

entsprechende Stelle ausschreibt. Hier ist also in der Zukunft noch einige Unsicherheit zu beachten. Im vorliegenden Falle ging es nur von Teilzeitbeschäftigung auf Vollzeit. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bezieht sich nicht auf eine Verlängerung der Arbeitszeit von zum Beispiel 20 Wochenstunden auf 30 Wochenstunden.

Hauptaugenmerk richtet das Bundesarbeitsgericht – wie stets bei Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen – auf die Interessenlage der bereits im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter. Diese werden durch die personellen Maßnahmen in ihren Interessen möglicherweise berührt und der Betriebsrat soll deren Interessen schützen. Wie in den anderen bereits geschilderten Ausnahmefällen allerdings greift diese Überlegung auch im vorliegenden Falle nicht konsequent, weil die betreffenden teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter ja bereits im Unternehmen tätig sind und an sich ja auch deren Interessen vom Betriebsrat mitvertreten werden müssen. Und ob ein Betriebsrat zum Beispiel kurz vor Neuwahlen 20 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter verprellt, um 2 vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter zu schützen, wird man füglich bezweifeln können. Aber dies sind Überlegungen aus dem praktischen Leben, nicht die des Bundesarbeitsgerichts.

Unter dem Strich bleibt jedenfalls festzuhalten, dass die Beteiligung des Betriebsrates im verfassten Betrieb bei einer Verlängerung der Arbeitszeit nunmehr in jedem Falle angezeigt ist. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht nur einen Teilbereich beurteilt hat, wird man einem Arbeitgeber nur in äußersten Ausnahmefällen beraten können, die Grenzen dieser Rechtsprechung auszuloten und zunächst einmal Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu verneinen. Auch bei einer Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung um einige Stunden sollte daher vorsorglich die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt werden, wenn es sich mehr, als um einige Minuten handelt.

Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn Schwerin