



Kurz und bündig

Hinweise für Betriebsräte

Bezirksleitung Baden-Württemberg

April 2012

Neueinstellungen statt Mehrarbeit

Kaum sind Krise und Kurzarbeit abgeklungen, steigen die Arbeitszeiten wieder steil an: Überstunden, Schichtarbeit und Leistungsverdichtung statt neuer fester Jobs. Der Aufschwung geht auf die Knochen der Beschäftigten.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten entwickelten sich deutlich von den tariflich vereinbarten weg. In der Metall- und Elektroindustrie sind die Arbeitszeiten schon vor der Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich gestiegen.

Kürzer arbeiten sichert Jobs

In der Krise haben dann Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat gemeinsam Beschäftigung gesichert, über massive Arbeitszeitverkürzungen: durch den Abbau von Arbeitszeitkonten und Überstunden und durch Kurzarbeit. In der Metallindustrie etwa sank die durchschnittliche Arbeitszeit im zweiten Quartal 2009 auf 36,7 Stunden. Gesamtwirtschaftlich konnten so 1,2 Millionen Arbeitsplätze gesichert werden.

Arbeitszeit ufert aus

Im ersten Quartal 2010 lagen die Arbeitszeiten in der Metallindustrie bereits wieder bei 38,9 Stunden - und es geht weiter

nach oben. Statt Beschäftigungsaufbau, der oft nur über Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge stattfindet, gibt es immer mehr ausufernde Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Überstunden. "Im März 2011 wurden wieder in mehr als der Hälfte der Metall- und Elektrofirmen Überstunden gefahren", stellt der Arbeitgeberverband Gesamtmetall fest. Oft arbeiten Beschäftigte mehr, ohne dass die Zeiten erfasst werden. Zudem verfallen laut einer Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg in 66 Prozent der Betriebe Arbeitszeiten, überwiegend durch Kappung auf der Basis von Betriebsvereinbarungen.

Überlange Arbeitszeiten, die Ausweitung der Schichtarbeit, Überstunden und Leistungsverdichtung führen auf Dauer zu Überforderung und Stress - und letztendlich zu massiven Gesundheitsschäden. Deshalb müssen wir das Thema Arbeitszeit wieder verstärkt angehen und unsere Mitbestimmungsrechte nachdem Betriebsverfassungsgesetz nutzen. Der Betriebsrat bestimmt mit über Anfang und Ende der

Arbeitszeit, zeitweise Verkürzung oder Verlängerung und über Überstunden und Mehrarbeit.

Grenzen setzen

Die Arbeitgeber nutzen Mehrarbeit gerne, um flexibel zu bleiben und Auftragschwankungen abzufedern. Doch Mehrarbeit darf keine Dauereinrichtung sein. Die aktuelle positive Auftragslage darf nicht zu Lasten der Beschäftigten und an ihnen vorbei gehen.



Nicht nur deshalb haben die Tarifvertragsparteien für die Metall- und Elektroindustrie folgendes vereinbart,

§ 8.1.1 MTV

„...dass Mehrarbeit nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden soll“.

Weiter heißt es an anderer Stelle im Manteltarifvertrag (MTV),

Protokollnotiz zu § 2.2 MTV

„...dass der Einsatz von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen (Anmerkung IGM: das gilt sinngemäß auch für Leiharbeit) auf Arbeitsplätzen, die auf Dauer angelegt sind, dem Ziel des grundsätzlichen Abschlusses unbefristeter Arbeitsverhältnisse entgegen stehen würde“.

Mitbestimmung des Betriebsrates

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) räumt dem Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung (Kurzarbeit), aber auch bei der Verlängerung der Arbeitszeit – es geht hier ausschließlich um Mehrarbeit – ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht ein. Der Schutzzweck dieser Vorschrift im BetrVG ist, die Beschäftigten u.a. wegen der Verlängerung der Arbeitszeit vor den physischen und psychischen Belastungen zu schützen

➤ BAG Beschluss vom 21.11.1978 (AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit)

und darum ihnen eine sinnvolle Arbeits- und Freizeiteinteilung sowie Freizeitgestaltung zu ermöglichen.

➤ BAG Beschluss vom 13.03.2001 in NZA 2001, 996

Es geht bei der Ausübung der Mitbestimmung auch um die gerechte Verteilung der Belastungen und Verdienstchancen unter den Beschäftigten.

➤ BAG Beschluss vom 23.07.96 in NZA 1997, 216 ff

Das Mitbestimmungsrecht besteht grundsätzlich, wenn die betriebliche Arbeitszeit verkürzt oder verlängert werden soll. Eine Alleinentscheidung des Arbeitgebers – egal aus welchen Gründen (Termindruck etc.) – ist ausgeschlossen.

Gesetz und Tarifvertrag

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird durch den MTV ergänzt. Beide Vorschriften zusammen stellen sicher, dass bis auf ganz wenige Ausnahmen nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates Mehrarbeit angeordnet und durchgeführt werden kann.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- (1) Der Betriebsrat hat – soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
1. ...
 2. ...

3. Vorübergehende Verkürzung
oder Verlängerung der
betrieblichen Arbeitszeit
4. ...bis 13. ...

- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Danach kann der Arbeitgeber Mehrarbeit nur anordnen (lassen) wenn

- a) der Arbeitgeber vorher die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt hat

und

- b) entweder der Betriebsrat die Zustimmung zur beantragten Mehrarbeit gegeben hat

oder

bei Ablehnung der Mehrarbeit durch den Betriebsrat die Einigungsstelle die Zustimmung des Betriebsrat ersetzt hat.

Das Mitbestimmungsrecht besteht auch bei der Einführung von Überstunden für nur einen einzelnen Beschäftigten

- BAG Beschluss vom 16.07.1991 – DB 1991, 2492 ff.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte bereit sind freiwillig Überstunden zu leisten.

Falls der Betriebsrat Überstunden abgelehnt hat, darf der Arbeitgeber nicht nach „Freiwilligen“ fragen

- BAG Beschluss vom 16.07.1991 a.a.O.

Der Arbeitgeber ist sogar verpflichtet Mehrarbeit; die ohne Zustimmung des Betriebsrates geleistet wird, zu unterbinden vgl. auch

- BAG Beschluss vom 29.04.2004 in NZA 2004, 670ff.

Modalitäten

Das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Anordnung von Überstunden und vor allem auch der Modalitäten besteht immer dann, wenn die Überstunden aus betrieblichen Gründen erforderlich werden und Regelungsfragen auftreten, die die kollektiven Interessen der Beschäftigten betreffen. Zu klären ist dabei u.a. wie viele Überstunden zu leisten sind, ob nicht Neueinstellungen möglich sind, wann und von wem die Überstunden zu leisten sind, oder welche Ausgleichsmaßnahmen zu ergreifen sind.

Ausübung der Mitbestimmungsrechte

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erfolgt regelmäßig durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Hierbei ist es von Bedeutung, dass die Ausübung der Mitbestimmungsrechte und deren Sicherung nicht unter dem Vorbehalt der Erforderlichkeit stehen.



BAG Beschluss vom 24.04.1996 – DB 1996, 1991 f

Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Verlangt der Arbeitgeber z.B. Mehrarbeit, so kann der Betriebsrat sehr wohl seine Zustimmung von der Regelung der Modalitäten abhängig machen. Sinnvoll und sachgerecht ist in diesem Zusammenhang die Forderung nach Abbau von Belastungen, Neueinstellung im Rahmen einer Personalplanung, Entfristung der befristeten Arbeitsverhältnisse und Begrenzung der Leiharbeit; z.B. durch Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis und der Übernahme der Azubis.

Mehrarbeit und Tarifvertrag

An dieser Stelle wiederholen wir noch einmal die Kernaussage im MTV

„...dass Mehrarbeit nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden soll“.

Lediglich bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Stunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat vereinbart werden.

Eine Vereinbarung über Mehrarbeit kann nur für jeweils acht Wochen getroffen werden.

Die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten sind von den Betriebsparteien zu berücksichtigen und entscheidend ist der Hinweis, dass bei Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat diese Mehrarbeit im Einzelfall durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden kann.

Bei mehr als 16 Arbeitsstunden im Monat kann die gesamte Mehrarbeitszeit durch Freistellung verlangt werden.

Mehrarbeit und Samstag

„Samstags gehört Vati mir“ – so stand es auf früheren Plakaten und Transparenten. Wegen der Forderung nach Zeitsouveränität und mehr Zeit für die Familie, kann nach dem MTV die Mehrarbeit am Samstag nicht gegen die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates durchgesetzt werden.

Mehrarbeit verhindern – Neueinstellungen vornehmen

Von Bedeutung ist auch hier die Protokollnotiz zu den Bestimmungen zur Mehrarbeit im MTV (§ 8.1.2 bzw. 8.1.2.6)

„Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.“

Diese Protokollnotiz und auch die Eingangsbestimmung, dass Mehrarbeit nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden kann, sind Anspruchsgrundlage für den Betriebsrat, in den Verhandlungen zum Abschluss der Betriebsvereinbarung zur

Mehrarbeit auch über die Modalitäten, d.h. hier vorliegend Aufbau von Beschäftigung und Abbau von Arbeitsbelastungen in die Verhandlungen einzubringen.

Unterlaufen der Mitbestimmung

Einseitige Entscheidungen des Arbeitgebers zur Durchsetzung der Mehrarbeit sind unwirksam und könnten gewerkschaftspolitisch wie juristisch verändert werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates können auch nicht umgangen werden, wenn der Arbeitgeber nach Ablehnung der Mehrarbeitsstunden durch den Betriebsrat und ohne die Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen, durch Fremdfirmeneinsatz die Produktion aufrecht erhält, statt Neueinstellungen vorzunehmen.



LAG Frankfurt Beschluss vom 19.04.1988 bzw. LAG Ba-Wü Beschluss vom 11.05.1988 –AiB 1988, 313 f

Das MBR bezieht sich auch auf die Arbeitnehmer des Betriebs und eine damit verbundene Anordnungsbefugnis zu deren zeitlichen Einsatz. Im Entleiherbetrieb erstreckt es sich deshalb nicht ohne Weiteres auf Leiharbeitnehmer.

Der BR sollte auch verstärkt darauf achten, dass sein Mitbestimmungsrecht nicht durch weiteres Füllen oder sogar „Überlaufen“ von Arbeitszeitkonten unterlaufen wird. Es verliert dann nicht nur der BR seine Beteiligungsrechte, sondern die Beschäftigten womöglich auch Entgelt, da leider nicht selten „überlaufende“ Arbeitszeitkonten (unzulässigerweise) verfallen.

Hinweis: § 611 Abs. 1 Satz 1 BGB Gleitzeitverfall - wider der Kappung von Zeitguthaben

Der Verfall von Gleitzeitstunden kann einen Verstoß gegen § 611 Abs. 1 Satz 1 BGB darstellen, wenn Beschäftigte Arbeitsleistungen in gleichem Umfang erbracht haben.

(Leitsatz des Bearbeiters)

ArbG Heilbronn, Urteil vom 23.02.2011 - 6 Ca 167/10 (rechtskräftig) - in AiB 2012, 139 ff