

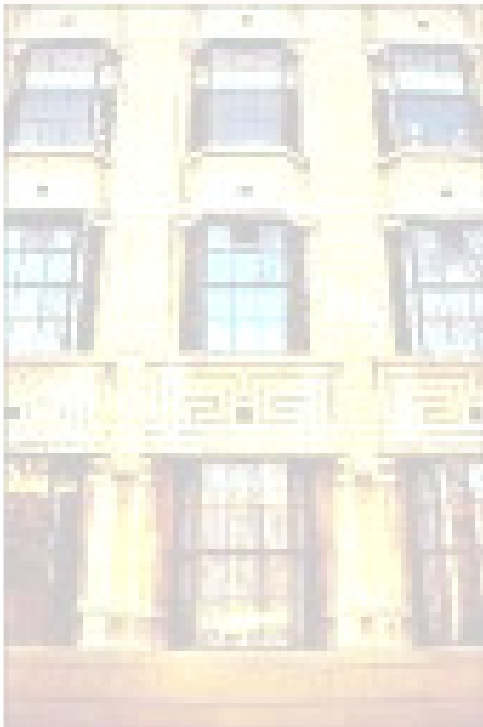


Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Änderungen der Arbeitszeit

Vortrag vom 13.02.2009
Dr. Marcus Michels

Rechtsanwalt und Partner der Mütze Korsch
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH (Köln)



Änderungen der Arbeitszeit



Gliederung

- A. **Änderungen der Arbeitszeit aufgrund einseitiger Leistungsbestimmung / Abruf des Arbeitgebers**
 - I. Klauseln zur Dauer der Arbeitszeit
 - II. Klauseln zur Lage der Arbeitszeit
- B. **Änderung der Arbeitszeit durch Änderungskündigung**
- C. **Einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit**
- D. **Kündigung von Tarifverträgen bzw. Austritt aus dem Arbeitgeberverband**
- E. **Kündigung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**

Änderungen der Arbeitszeit



A. Änderungen aufgrund einseitiger Leistungsbestimmung des Arbeitgebers im Wege des Direktionsrechtes bzw. des Abrufes

I. Arbeitsvertragliche Klauseln

1. Dauer der Arbeitszeit

1.1. Klauseln, die die Frage der Dauer der Arbeitszeit und der Vergütung völlig offen lassen

Beispielsweise: Der Arbeitgeber legt die Dauer der Arbeitszeit im Einzelnen fest. Die Vergütung erfolgt nach tatsächlich geleisteten Stunden (zitiert nach Preis, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Seite 370).

Änderungen der Arbeitszeit



- die Klausel ist unwirksam, BAG v. 12.12.1984, 7 AZR 509/83, EzA § 315 BGB Nr. 25 (Musikschullehrerfall)

Seinerzeitige Begründung des Bundesarbeitsgerichtes Umgehung des § 2 KSchG, Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses

- Heute wohl zutreffende Begründung mit gleichem Ergebnis: Unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB, sofern ein Formulararbeitsvertrag vorliegt.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Beispiel:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden. Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden und verpflichtet sich im Falle des entsprechenden betrieblichen Bedarfs, bis zu 37,5 Stunden zu arbeiten. Die Arbeit wird je nach Arbeitsanfall eine Woche im Vorhinein eingeteilt.

BAG, Urteil vom 07.12.2005, AZ: 5 AZR 535/04, NZA 2006, 113

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Kein Verstoß gegen § 12 TzBfG:

- Verpflichtung zur Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit wird durch Mindestdauer erfüllt; gerade § 12 Abs. 1 S. 3 + 4 TzBfG legen die Zulässigkeit einer vereinbarten Mindestdauer nahe.

Kein Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB:

- da keine Leistung des Verwenders, hier des Arbeitgebers, einem Änderungsvorbehalt unterliegt.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

§ 307 Abs. 2 Nr. 1:

- Eine unangemessene Benachteiligung liegt vor, wenn ein über 25 % hinausgehender Anteil abrufbarer Arbeitsleistung vorliegt, bis zu 25 % über die Regelarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist indes statthaft; bei einer Vereinbarung über die Verringerung der zu vereinbarenden Arbeitszeit beträgt das zulässige Volumen der Verringerung 20 %.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Anwendung des § 12 Abs. 2 TzBfG, Vorankündigungsfrist bei einem Abruf von 4 Tagen:

Entscheidend ist, ob eine Überstundenvereinbarung oder eine Abrufvereinbarung vorliegt.

Abgrenzung:

- Gemäß BAG, Urteil vom 07.12.2005, AZ: 5 AZR 535/04, NZA 2006, 113

Überstunden:

- Verpflichtung des Arbeitnehmers bei einem vorübergehenden zusätzlichen Arbeitsbedarf länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Abrufarbeit:

- Verpflichtung des Arbeitnehmers, einem vorhersehbaren, jedoch u. U. schwankenden Personalbedarf des Arbeitgebers zu decken.
 - Abgrenzung im Einzelfall schwierig

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Beteiligung des Betriebsrates/Personalrates

In Betracht kommende Mitbestimmungstatbestände:

§ 87 I Nr. 2 BetrVG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW:

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen
sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

§ 87 I Nr. 3 BetrVG:

Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen
Arbeitszeit.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Bei Abrufarbeit gilt folgendes:

Vereinbarung von Arbeit auf Abruf:

- Mitbestimmungsfrei, denn kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit ist nach § 12 TzBfG zulässig; § 12 TzBfG ist eine gesetzliche Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat/Personalrat kann nur verlangen, den dadurch gezogenen Rahmen auszufüllen, nicht aber die Vereinbarung von Bedarfsarbeit zu verhindern, GK BetrVG – Wiese, § 87 BetrVG, Rd. 318 ff.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Einführung des Arbeitszeitsystems Arbeit auf Abruf:

- Mitbestimmungsfrei, denn durch die Einführung des Arbeitszeitsystems wird die Lage noch nicht festgelegt; die Festlegung erfolgt erst durch den einzelnen Abruf, GK BetrVG – Wiese, § 87 BetrVG, Rd. 317.

Abruf:

- Mitbestimmungsfrei, wenn es sich um einen einzelnen Abruf handelt, da dann keine kollektivrechtliche Regelung vorliegt.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

- Mitbestimmungspflichtig, wenn die Grundsätze für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes, deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage mit Mindest- und Höchstgrenzen, über den frühesten täglichen Beginn und das späteste Ende sowie Fristen für den Abruf ihrer Arbeit aufgestellt werden oder ihr Einsatz aufeinander bzw. mit dem der festen Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer abgestimmt werden (vgl. GK BetrVG Wiese § 87, 321);
- Fazit: Bei kollektiven Sachverhalten ist der Abruf mitbestimmungspflichtig.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

§ 87 I Nr. 3 BetrVG; § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG NRW:

Die Anordnung von Überstunden gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer in einem Sonderfall ist mangels kollektivrechtlicher Regelung mitbestimmungsfrei (vgl. Wortlaut des § 87 I Nr. 3 BetrVG „betriebsübliche Arbeitszeit“), GK BetrVG – Wiese, § 87 BetrVG, Rd. 287.

Bei der Anordnung von Überstunden gegenüber mehreren Arbeitnehmern oder für den gesamten Betrieb, einzelne Abteilungen oder mehreren Arbeitnehmern besteht eine Mitbestimmungspflicht nach § 87 I Nr. 3 BetrVG.

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Rechtsfolgen bei unwirksamer Bandbreite

Beispiel:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden. Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden und verpflichtet sich, bis zu 40 Stunden zu arbeiten. ...

BAG, Urteil vom 07.12.2005, AZ 5 AZR 535/04, NZA 2006, 113

Änderungen der Arbeitszeit



1.2. Bandbreitenregelung

Eine gesetzliche Regelung, die nach § 306 Abs. 2 BGB anstelle der vertraglichen Regelung tritt, besteht nicht, Rückgriff auf § 12 Abs. 1 TzBfG scheidet aus, Lösung über ergänzende Vertragsauslegung.

Durchführung des Vertrages entscheidendes Indiz

Änderungen der Arbeitszeit



1.3. Verstetigte Vergütung und variable Lage der Arbeitszeit

Beispiel:

Die Arbeitszeit beträgt 30 Stunden monatlich, wobei die tatsächliche Arbeitszeit in den einzelnen Monaten je nach Arbeitsanfall zwischen 20 – 40 Stunden variieren kann. Die Vergütung ist konstant. Mehr- oder Minderarbeit in den einzelnen Monaten wird bis zum Jahresende ausgeglichen.

Zitiert nach Preis, Der Arbeitsvertrag, Seite 378

Änderungen der Arbeitszeit



1.3. Verstetigte Vergütung und variable Lage der Arbeitszeit

Kennzeichnend für diese Vertragsgestaltung ist:

- Feste Arbeitszeitdauer, feste Vergütung und variable Lage der Arbeitszeit

Herrschende Meinung: Zulässige Flexibilisierung, Preis-Lindemann, S. 378

§ 12 Abs. 2 TzBfG (Ankündigungsfrist von 4 Tagen bei Teilzeitarbeitsverhältnissen anwendbar; bei Vollzeitarbeitsverhältnissen entsprechende Ergebnisse über § 307 BGB)

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates/Personalrates bei kollektiver Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 87 I Nr. 2 BetrVG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW
- Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 3 BetrVG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 4 LPVG NRW -, da vorhersehbare Schwankungen

Änderungen der Arbeitszeit



1.4. Jahresarbeitszeit mit kombinierter Abrufarbeit

Der Arbeitnehmer wird auf Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden eingestellt. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Feier- und Urlaubstage ergibt sich eine Grundarbeitszeit in Höhe von ... Nettoarbeitsstunden jährlich.

Nach Ausschöpfung der Grundarbeitszeit ist der Arbeitgeber berechtigt, über diese Arbeitszeit hinaus jährlich bis zu 10 %, d. h. bis zu ... Stunden pro Geschäftsjahr, zusätzlich abzurufen.

Der Arbeitnehmer erhält ein fixes monatliches Gehalt in Höhe von € ... brutto. Macht der Arbeitgeber von seinem Recht Gebrauch, die Arbeitsleistung nach Ausschöpfung der Grundarbeitszeit abzurufen, wird die zusätzliche Arbeitszeit mit dem gleichen Stundensatz wie die Grundarbeitszeit vergütet.

Änderungen der Arbeitszeit



1.4. Jahresarbeitszeit mit kombinierter Abrufarbeit

Die Regelung ist wirksam, insbesondere liegt kein Verstoß gegen § 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG vor.

Durchschnittsregelungen, die sich auf das Jahr als Bezugszeitraum beziehen, aber andererseits zugleich eine durchschnittliche Wochenstundenzahl fixieren, sind möglich, wenn der Arbeitgeber auf Basis der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit kontinuierlich eine monatliche Vergütung zahlt, argumentum § 2 I 2 TzBfG, der bei der Definition des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf den Durchschnitt eines Jahres abstellt, soweit eine regelmäßige Wocharbeitszeit nicht vereinbart ist.

§ 12 Abs. 2 TzBfG (Vorankündigung von 4 Tagen) ist anwendbar.

Mitbestimmung des Betriebsrats § 87 Nr. 3 BetrVG bzw. § 72 Abs. 4 LPVG NRW.

Änderungen der Arbeitszeit



1.5. Kurzarbeit (unzulässige Regelung)

Beispiel:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit einzuführen.

BAG, Urteil vom 18.10.1994, AZ: 1 AZR 593/94, NZA 1995, 1064

Unwirksam

Begründung:

Die Einführung von Kurzarbeit ist ein einseitiges Gestaltungsrecht, das den Arbeitgeber berechtigt, ohne Bindung an Kündigungsfristen und -gründe einseitig in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses einzugreifen, daher unzulässige Umgehung des § 2 KSchG oder unangemessene Benachteiligung § 307 BGB.

Änderungen der Arbeitszeit



1.6. Kurzarbeit (zulässige Regelung)

- Unbeschadet des § 87 BetrVG darf der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

Die Klausel ist zulässig und wirksam, BAG a.a.O, da hier die Einführung von Kurzarbeit an die sozialrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld geknüpft wird.

- Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 3 BetrVG; das LPVG NRW enthält keine entsprechende Regelung, regelt nur die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit

Änderungen der Arbeitszeit



II. Klauseln zur Lage der Arbeitszeit

1. Keine Regelung im Arbeitsvertrag

- BAG, Urteil vom 23.09.2004, AZ: 6 AZR 567/03, NZA 2005, 359

Der Arbeitgeber kann die Lage der Arbeitszeit gemäß § 106 S. 1 GewO nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit hierüber keine vertraglichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen getroffen sind. Zulässig ist insbesondere: Wechsel von Nacht- zu Tagarbeit, Einführung der Schichtarbeit, BAG billigt einen weiten vertragsrechtlichen Spielraum zu.

Erfurter Kommentar/Preis, § 106 GewO Nr. 19

- Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG bzw. des Personalrates gem. § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW.

Änderungen der Arbeitszeit



2. Klausel zur Lage der Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Die Arbeitszeit bestimmt sich nach den betriebsüblichen Regelungen.

LAG Hamburg, Urteil vom 22.06.2004, AZ: 1 Sa 52/03

Die Klausel ist auslegungsfähig; gemeint ist die jeweils gültige Regelung, die im vorliegenden Fall durch Dienstvereinbarung geregelt wurde.

Existiert keine Dienstvereinbarung, ist bei formularmäßiger Verwendung der Klausel § 305 c Abs. 2 BGB anzuwenden. Hiernach gehen Zweifel bei der Auslegung zu Lasten des Verwenders.

Änderungen der Arbeitszeit



2. Klausel zur Lage der Arbeitszeit

Dies gilt insbesondere dann, wenn eine betriebsübliche Arbeitszeit für eine gewisse Berufsgruppe oder einen Betrieb nicht eindeutig feststellbar ist.

- Bei der Ausübung des Direktionsrechtes gem. § 106 GewO sind die wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen; der Arbeitnehmer muss auch auf familiäre Belange des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
- Mitbestimmung des Betriebsrates: sofern kollektiver Sachverhalt, § 87 I Nr. 2 BetrVG bzw. des Personalrates gem. § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW

Änderungen der Arbeitszeit



B. Änderung der Arbeitszeit durch Änderungskündigung

I. Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG

1. Dringendes betriebliches Erfordernis

1.1. Verringerung des betrieblichen Arbeitsvolumens aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme

Beispiel: Anschaffung einer neuen Druckstraße, bei der weniger Bedienpersonal benötigt wird

Änderungen der Arbeitszeit



1. Dringendes betriebliches Erfordernis

- Dringendes betriebliches Erfordernis ist gegeben; der Arbeitgeber kann entscheiden, ob die verbleibende Arbeit nur mit Vollzeitkräften oder ganz oder teilweise mit Teilzeitkräften durchgeführt werden soll

(BAG, Urteil vom 22.04.2004, AZ: 2 AZR 385/03, NZA 2004, 1158)

Die unternehmerische Entscheidung ist allerdings substantiiert auf den zukünftigen Arbeitskräftebedarf und auf die Vollziehbarkeit der unternehmerischen Entscheidung darzustellen.

Änderungen der Arbeitszeit



1. Dringendes betriebliches Erfordernis

1.2. Verringerung der betrieblichen Arbeitszeit aufgrund außerbetrieblicher Umstände

- Kann ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Reduzierung der Arbeitszeit im Wege der Änderungskündigung darstellen; der Arbeitgeber muss allerdings im Einzelnen darlegen, wie sich die außerbetrieblichen Umstände (Umsatz-, Auftragsrückgang) auf die jeweiligen einzelnen Stellen auswirken.

Änderungen der Arbeitszeit



1. Dringendes betriebliches Erfordernis

1.3. Wegen erhöhten/verminderten Produktionsaufkommens wird ein neues Arbeitszeitsystem mit einem Mehrschichtensystem eingeführt

Betriebliches Erfordernis ist gegeben, wenn die zu erledigende Arbeit nach dem neuen unternehmerischen Konzept nur sinnvoll bei geänderten Arbeitszeiten erledigt werden kann (BAG, 22.04.2004, Az: 2 AZR, 385/03, NZA 2004, 1158).

1.4. Der Arbeitgeber will wegen der Einführung eines neuen EDV-Systems keine Überstundenpauschalen mehr zahlen, die Überstunden vielmehr einzeln abrechnen und überwiegend in Freizeit ausgleichen

Dringendes betriebliches Erfordernis ist gegeben.

BAG, Urteil vom 23.11.2000, AZ: 2 AZR 547/99, NZA 2001, 492

Änderungen der Arbeitszeit



2. Anderweitige freie Stellen, milderer Mittel

Sofern ein erhöhter Arbeitskräftebedarf besteht, ist dem in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zunächst die Vollzeitstelle anzubieten, ggf. auch nachzuweisen, dass keine weitere Teilzeitkraft auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist.

LAG Berlin, Urteil vom 10.09.1996, AZ: 12 Sa 66/96, NZA 1997, 494

3. Sozialauswahl

3.1. Gleichmäßige Reduzierung für alle Arbeitnehmer

Bei flächendeckender gleichmäßiger Reduzierung der Arbeitszeit geht die Sozialauswahl ins Leere, da sämtliche vergleichbaren Arbeitnehmer betroffen sind.

Änderungen der Arbeitszeit



3. Sozialauswahl

3.2. Reduzierung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer

Bei einer Änderung der Arbeitszeit von einzelnen Arbeitnehmern ist auch bei der Änderungskündigung eine Sozialauswahl vorzunehmen.

Für die Frage der in die Sozialauswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer kommt es bei einer Änderungskündigung nicht nur darauf an, ob die betroffenen Arbeitnehmer nach ihrem bisherigen Tätigkeiten miteinander verglichen werden können und damit auf ihren innegehabten Arbeitsplätzen miteinander austauschbar waren. Hinzukommen muss, dass diese Arbeitnehmer auch für die Tätigkeit, die Gegenstand des Änderungsangebotes ist, zumindest annähernd gleich geeignet sind. Die Austauschbarkeit muss sich also auch auf den mit der Änderungskündigung angebotenen Arbeitsplatz beziehen.

Änderungen der Arbeitszeit



3.2. Reduzierung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer

Mit einzubeziehen sind sowohl die Belegschaftsmitglieder, die in der bisherigen Position vergleichbar waren als auch diejenigen, die auf der neuen Position vergleichbar werden.

BAG, Urteil vom 18.01.2007, AZ: 2 AZR 796/05, AP KSchG 1969 § 1 soziale Auswahl Nr. 89

Die Sozialauswahl ist nicht nur auf einen Vergleich des Lebensalters, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Schwerbehinderung und der Unterhaltspflichten zu beschränken. Da bei der Änderungskündigung zu prüfen ist, welchen Arbeitnehmern die angebotene Änderung der Arbeitsbedingung eher zumutbar ist, muss sich die Abwägung auch daran orientieren, welchem Arbeitnehmer eine Umstellung auf die neue Tätigkeit nach seiner Vorbildung und seinem persönlichen Eigenschaften leichter oder schwerer fällt.

Änderungen der Arbeitszeit



3.2. Reduzierung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer

Hier können Eigenschaften wie Wendigkeit, schnelle Auffassungsgabe, Anpassungsfähigkeit und Gesundheitszustand von Bedeutung sein (BAG, a.a.O).

3.3. Prüfung des Änderungsangebotes

Das Änderungsangebot muss ferner das den Arbeitnehmer am wenigsten beeinträchtigende sein, das billigerweise hinzunehmen ist; es muss sich auf die erforderlichen Änderungen des Arbeitsvertrages beschränken.

Änderungen der Arbeitszeit



3.2. Reduzierung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer

3.4. Verstoß gegen § 11 TzBfG

Nach § 11 TzBfG ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit in eine Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt allerdings unberührt.

Voraussetzung für das Eingreifen des § 11 TzBfG ist, dass tragender Grund für die Kündigung die Weigerung des Arbeitnehmers ist, sein Arbeitszeitvolumen zu ändern.

Kündigung aus anderen Gründen, etwa zur Umsetzung eines unternehmerischen Konzeptes, schließt § 11 TzBfG nicht aus.

Änderungen der Arbeitszeit



3.2. Reduzierung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer

3.5. Anhörung des Betriebsrates gem. § 102 BetrVG bzw. Mitwirkung des Personalrates nach § 74 LPVG NRW

Vor einer Änderungskündigung ist der Betriebsrat nach § 102 BetrVG anzuhören. Dem Betriebsrat mitgeteilt werden müssen nicht nur die Kündigungsgründe, sondern auch das geänderte Angebot.

Änderungen der Arbeitszeit



4. Massenentlassungsanzeige, § 17 KSchG

§ 17 KSchG knüpft an Entlassungen an.

Entlassungen im Sinne des § 17 KSchG können auch Änderungskündigungen sein.

BAG, Urteil vom 03.10.1969 AP KSchG § 17 Nr. 9 KSchG.

Da die Reaktion des Arbeitnehmers auf die Änderungskündigung zum Kündigungszeitpunkt nicht feststeht, die Massentlassungsanzeige aber vor der Kündigung zu erstatten ist, sind Änderungskündigungen zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 10.03.1982 AP KSchG 1969 § 2 Nr. 2

Änderungen der Arbeitszeit



5. Sonstige Beteiligungstatbestände des Betriebsrates im Falle der Veränderung/Reduzierung der Arbeitszeit

5.1 Zustimmung zur Versetzung nach § 99 BetrVG

Die bloße Änderung der Lage der Arbeitszeit oder die Reduzierung ihrer Dauer stellt keine Versetzung dar (GK BetrVG-Kraft/Raab, § 99 Rd 70 BAG, Beschluss vom 25.01.2005, AZ 1 ABR 59/03, NZA 2005, 945)

5.2 Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW

Ist gegeben (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit), sofern kollektiver Tatbestand gegeben

5.3 Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Ebenfalls gegeben, bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Änderungen der Arbeitszeit



5.4 Mitbestimmungsrecht gem. §§ 111 ff. BetrVG, bei der Veränderung der Arbeitszeit, Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht bzw. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Abs. 2 Nr. 5 LPVG NRW

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zu Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und über einen Sozialfall zu verhandeln.

Als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 1 gilt gem. § 111 Satz 3 BetrVG insbesondere, die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,

Änderungen der Arbeitszeit



5.4 Mitbestimmungsrecht gem. §§ 111 ff. BetrVG, bei der Veränderung der Arbeitszeit, Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht bzw. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Abs. 2 Nr. 5 LPVG NRW

§ 111 Satz 3, Nr. 4 BetrVG, grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie nach § 111 Abs. 1, Satz 3, Nr. 5 BetrVG die Einführung und Grundlegung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Änderungen der Arbeitszeit



➤ **Einschränkung des Betriebes**

Die Einschränkung eines ganzen Betriebes kann mit einer Verringerung der Betriebsmittel einhergehen, ebenso jedoch aus einem reinen Personalabbau bestehen. Nach herrschender Meinung fallen nicht unter Nr. 1 Maßnahmen, die lediglich die Auslastung der Betriebsanlagen verringern, so z.B. die

Einschränkung der betrieblichen Arbeitszeit durch den Wegfall von Schichten, die Arbeitszeitverkürzung oder Kurzarbeit (Henssler/Willemsen/Kalb, § 111 BetrVG Nr. 27)

➤ **Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation**

Unter Betriebsorganisation ist die auf die Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke gerichtete Organisation zu verstehen. Diese wird bei einer bloßen Arbeitsreduzierung nicht verändert.

Änderungen der Arbeitszeit



➤ **Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden**

Unter dieses Regelbeispiel subsumiert die herrschende Meinung nur technische organisatorische Fragen der Arbeitsleistung, nicht dagegen die Neugestaltung der Arbeitszeit (Richardi – Annuß, § 111 BetrVG Rd. 122)

aber:

Die Regelbeispiele des § 111 Abs. 1 Satz 3 sind nicht abschließend; die wesentliche Reduzierung der Arbeitszeit, verbunden mit einer wesentlichen Reduzierung der Vergütung für erhebliche Teile der Belegschaft

Änderungen der Arbeitszeit



(Zahlengrenze des § 17 BetrVG) ist meines Erachtens interessenausgleichspflichtig, anderer Auffassung Henssler/Willemsen/Kalb-Hohenstatt/Willemsen § 111 BetrVG Rd. 27); anderes lässt sich auch nicht der Entscheidung des LAG Niedersachsen vom 02.11.2006 – 1 TABV 83/06, NZA RR 2007, 134 entnehmen; dort wurde die Interessenausgleichspflicht nur deshalb verneint, weil eine unwesentliche Reduzierung der Arbeitszeit bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vorlag.

Änderungen der Arbeitszeit



C. Einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit

I. Unbefristete Erhöhung

- Innerhalb der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes möglich
- Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei kollektiven Maßnahmen
- Nach BAG, 15.05.2007, NZA 2007, 1240 stellt die Erhöhung der Arbeitszeit eine Einstellung dar, sofern sich die Erhöhung der Arbeitszeit auf eine zuvor ausgeschriebene Stelle bezieht.

Änderungen der Arbeitszeit



II. Befristete Erhöhung der Arbeitszeit

BAG, Urteil vom 08.08.2007 (7 AZR 855/06, NZA 2008 229)

1. Kontrolle nach § 307 BGB, bei vorformulierten Vertragsbedingungen, anderenfalls §§ 138, 242 BGB
2. Kontrollmaßstab bei befristeter Arbeitszeiterhöhung

Die Grenze 25 % Mehrarbeit wie bei Abrufarbeit greift nicht, BAG a.a.O., da es hier nicht um ein zusätzliches einseitiges Abrufkontingent geht; liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrages insgesamt rechtfertigen könnte, überwiegt regelmäßig das Interesse des Arbeitgebers an der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs seiner Arbeitszeit (BAG a.a.O.)

Änderungen der Arbeitszeit



II. Befristete Erhöhung der Arbeitszeit

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bzw. des Personalrates

2.1. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Lage der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig, § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NWR bei Personalräten

2.2 § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit, bei kollektivem Sachverhalt; § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG bei Personalräten zweifelhaft, da hier gerade keine Überstunden angeordnet werden.

2.3 § 99 Abs. 1 BetrVG (Versetzung): Grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht, die Ausweitung der Arbeitszeit stellt keine Versetzung dar

2.4 § 99 Abs. 1 BetrVG (Einstellung): Nach BAG 15.05.2007, NZA 2007, 1240 liegt eine Einstellung vor, wenn sich die Erhöhung der Arbeitszeit auf einen zuvor ausgeschriebenen Arbeitsplatz bezieht.

Änderungen der Arbeitszeit



III. Einvernehmliche unbefristete Verringerung der Arbeitszeit

1. Prüfungsmaßstab lediglich §§ 138, 242 BGB;

§ 307 BGB ist nicht einschlägig, da es sich um einen Teil der kontrollfreien Hauptabrede handelt

2. Beteiligungsrechte des Betriebsrates bzw. des Personalrates, da § 87 I Nr. 2 BetrVG Lage der Arbeitszeit, bei kollektivrechtlicher Maßnahme, bzw. für Personalräte § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW

3. § 87 I Nr. 3 BetrVG vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist einschlägig; § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG NRW ist nicht einschlägig, da die Reduzierung der Arbeitszeit nicht erfasst ist; das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf die Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit

Änderungen der Arbeitszeit



IV. Einvernehmliche vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit

1. Kontrollmaßstab § 307 BGB bzw. §§ 138, 242 BGB;

nicht erforderlich ist eine sachliche Rechtfertigung wie bei einer Änderungskündigung, Annuß/Thüsing-Maschmann, § 14 TzBfG Rn. 22, erforderlich ist nur ein objektiver Anlass und keine Willkür

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bzw. Personalrates

- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bzw. § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW

Lage der Arbeitszeit bei kollektiver Maßnahme

Änderungen der Arbeitszeit



- § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, gegeben

Keine entsprechende Regelung in LPVG NRW vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit

- § 99 BetrVG

Versetzung: Die Reduzierung der Arbeitszeit stellt keine Versetzung dar.

Änderungen der Arbeitszeit



D. Kündigung von Tarifverträgen bzw. Austritt aus dem Arbeitgeberverband

Austritt aus dem Arbeitgeberverband:

§ 3 Abs. 3 TVG:

Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet, entsprechend dem Grundsatz pacta sunt servanda; hieran schließt sich die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG an, die allerdings dispositiv ist.

Änderungen der Arbeitszeit



E. Kündigung von Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen

- I. Betriebs-/Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, § 70 Abs. 3 LPVG NRW
- II. Nach Ablauf der Betriebs-/Dienstvereinbarungen gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden, § 70 Abs. 4 LPVG NRW; bei Dienstvereinbarungen kann die Nachwirkung ausgeschlossen werden

Änderungen der Arbeitszeit



In den Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Lage der Arbeitszeit) besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Die Regelung gilt folglich weiter. Anders als bei der Nachwirkung von Tarifverträgen gelten die Betriebsvereinbarungen auch für Arbeitnehmer, die nach Ablauf der Betriebsvereinbarung in den Betrieb eintreten.

- III. Die Betriebsvereinbarung ist nach Ablauf allerdings nicht mehr zwingend, d. h. auch durch individualarbeitsrechtliche Abrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann sie abbedungen werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Bei Rückfragen:

RA Dr. Marcus Michels
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mütze Korsch
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Erfststr. 19 A
50672 Köln

Telefon: 0221 50003 603
Telefax: 0221 50003 636
E-Mail: michels@mkrg.com

www.mkrg.com

