

Mitbestimmung bei Überstunden - Kundenwünsche

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Überstunden anordnen will, um die mit Dritten vereinbarten Leistungen termingerecht erbringen zu können.

BAG vom 11.11.1986 - 1 ABR 17/85

A. Die Beteiligten streiten um ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (ASt.) bei der Anordnung von Mehrarbeit.

Die Antragsgegnerin betreibt ein Rechenzentrum, das als Dienstleistungsunternehmen die Datenverarbeitung für Genossenschaftsbanken, Warengenossenschaften und andere Kunden durchführt. In ihren Betriebsstätten L., O. und H. beschäftigt sie etwa 400 Mitarbeiter, davon ca. 200 Mitarbeiter in der Betriebsstätte L.

In L. sind im Entwicklungsbereich (Organisation und Programmierung) rd. 70 Mitarbeiter beschäftigt. Dazu gehören die Gruppen "Dezentrale Datenverarbeitung" und "Dialogverkehr" mit 14 Mitarbeitern, in denen Programme entwickelt und geändert werden (Release). Die Programme werden jeweils zu einem bestimmten Termin freigegeben, in der Regel zweimal im Jahr.

Im Dezember 1983 wurden in der Gruppe "Dezentrale Datenverarbeitung" Mehrarbeiten durchgeführt, die der termingerechten Fertigstellung des Release dienten. Insbesondere wurden Mehrarbeiten zur Fertigstellung der Programme für den Geldausgabeautomaten geleistet. Diese Programme sollten Anfang Januar 1984 bei den Kunden eingesetzt werden. Im Januar 1984 wurden in den Gruppen "Dezentrale Datenverarbeitung" und "Dialogverkehr" weitere Mehrarbeiten zur Fehlersuche und Fehlerbehebung für die freigegebenen Programme durchgeführt. Auch in den Monaten Februar, März und April 1984 leisteten im Zusammenhang mit Release-Terminen und der Fehlerbehebung verschiedene Mitarbeiter Mehrarbeit. Der Betriebsrat wurde bei der Anordnung dieser Mehrarbeit nicht beteiligt.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, alle Mehrarbeiten, die einen betriebl. Anlass hätten, seien mitbestimmungspflichtig. Vor einem Release-Termin komme es regelmäßig zu zeitl. Engpässen, die dazu führten, dass Mehrarbeit geleistet werden müsse, um den Kunden zugesagte Termine einzuhalten. Derartige Engpässe werde es auch in Zukunft immer wieder geben, weil es nicht möglich sei, die Entwicklungsarbeiten so exakt zu planen, dass keine Engpässe mehr auftreten könnten. Es sei vorhersehbar, dass bei Release-Terminen regelmäßig ein zusätzl. Arbeitskräftebedarf auftrete. Nach Einsatz eines Release bei den Kunden träten immer wieder Fehler auf, die gesucht und behoben werden müssten. Es sei praktisch unmögl., ein Release freizugeben, das völlig fehlerfrei sei. Bei der Fehlersuche und -behebung träten oft zeitliche Engpässe auf, weil die meisten Fehler schnell behoben werden müssten. Dadurch komme es regelmäßig und vorhersehbar zu Mehrarbeiten. In beiden Fallgestaltungen ergebe sich ein generelles Regelungsproblem, bei dem zu entscheiden sei, ob die Mehrarbeit erforderl. sei, welcher Mitarbeiter die Mehrarbeit zu leisten habe, ob Einstellungen erforderl. seien, wie die Mehrarbeit verteilt werde, wann sie durchgeführt werden solle und ob die Mitarbeiter sich gegebenenfalls abwechseln sollten. Eine Fehlerbehebung könne vom Gruppenleiter, dem zuständigen Programmierer oder einem anderen Mitarbeiter durchgeführt werden, so dass die Mehrarbeit auch nicht von einer Person abhängen. Der Betriebsrat hat beantragt festzustellen, dass der Betriebsrat bei Mehrarbeit mitzubestimmen habe, die in den Gruppen Dezentrale Datenverarbeitung (Gruppenleiter B.) und Dialogverkehr (Gruppenleiter S.) der Abt. "Anwendungsentwicklung Banken OD" geleistet würden, soweit diese Mehrarbeiten

a) der termingerechten Fertigstellung eines Release dienen oder

b) der Fehlersuche und Fehlerbehebung im Zusammenhang mit der Freigabe eines Release dienen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, nicht alle Mehrarbeiten, die im Zusammenhang mit Releasefreigaben stünden, seien mitbestimmungspflichtig. Der Feststellungsantrag sei so weit gefasst, dass er gegenüber den von ihm anerkannten Mitbestimmungssachverhalten Fallgestaltungen einschließe, über die mangels Vorhersehbarkeit noch gar kein Streit herrschen könne. Seit Beginn des Jahres

1984 hätten sich die Arbeitsbedingungen durch die Einführung einer Pufferzeit entscheidend geändert, so dass es keine regelmäßige vorhersehbare Mehrarbeit gebe. In der Pufferzeit könnten auftretende Fehler bereinigt werden. Auch die Planung sei so verbessert worden, dass mit einer Fehlerhäufung zum Release-Termin nicht mehr zu rechnen sei. Im Jahre 1984 seien sämtl. Releasefreigaben bis zum 3. 8. 1984 bis auf einen Fall ohne Überstunden geregelt worden. Schließl. könne nur der Mitarbeiter aufgetretene Fehler schnell beheben, der das Programm erstellt habe.

Das ArbG hat den Antrag zurückgewiesen, das LAG hat dem Antrag stattgegeben. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers blieb erfolglos.

Auszug aus den Gründen:

Bei den Anordnungen des Arbeitgebers, Überstunden zu leisten, handelt es sich um eine Angelegenheit, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden setzt einen kollektiven Tatbestand voraus. Es greift nicht ein bei individuellen Maßnahmen ohne kollektiven Bezug. Dabei liegt ein kollektiver Tatbestand immer dann vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt. So ist bei einem zusätzl. Arbeitsbedarf immer die Frage zu regeln, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses Arbeitsbedarfs Überstunden geleistet werden sollen oder ob die Neueinstellung eines Arbeitnehmers zweckmäßiger wäre. Weiter ist zu entscheiden, wann und von wem die Überstunden geleistet werden sollen. Diese Regelungsprobleme bestehen unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Arbeitnehmers. Auf die Zahl der Arbeitnehmer, für die Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden, kommt es deshalb nicht an. Die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer ist allenfalls ein Indiz dafür, dass ein kollektiver Tatbestand vorliegt.

Auf der anderen Seite endet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dort, wo es um die Gestaltung konkreter Arbeitsverhältnisse geht und wo besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Maßnahmen veranlassen oder inhaltl. bestimmen.

2. Danach besteht im vorliegenden Fall ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Aus den genannten Anlässen tritt aus betriebl. Gründen ein zusätzl. Arbeitsbedarf auf, der in der betriebsübl. Arbeitszeit mit den vorhandenen Arbeitnehmern nicht bewältigt werden kann. Dieses Bedürfnis muss entweder vorausschauend durch Aufstellen allgemeiner Grundsätze und Verfahrensregeln oder, wenn es dazu nicht kommt, notfalls im Einzelfall geregelt werden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen gemeinsam festlegen, wie dem zusätzl. Arbeitsanfall begegnet werden soll. Der Betriebsrat hat zu Recht auf die verschiedenen Regelungsmöglichkeiten hingewiesen. Diese Gestaltungsmöglichkeiten sind nicht dadurch eingeschränkt, dass die anfallende Mehrarbeit nur durch den das Programm erstellenden Mitarbeiter erledigt werden kann. Der Arbeitgeber hat eingeräumt, dass auch der Gruppenleiter in den genannten Fällen zu den erforderl. Mehrarbeiten eingesetzt wurde.