

Mitbestimmung – Schichtplanänderung 1

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Erstellung von Schichtplänen schützt das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und der für die Gestaltung des Privatlebens verfügbaren Zeit. Sie dient dagegen nicht dem Schutz vor einer erhöhten Arbeitsbelastung, die darauf beruht, dass andere nach einem Jahresschichtplan für eine bestimmte Wochenschicht eingeplante Arbeitnehmer im Betrieb nicht anwesend sind und deshalb für die Ableistung der Schicht nicht zur Verfügung stehen.

BAG vom 28.05.2002 - 1 ABR 40/01

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von Wochenschichtplänen.

Die Arbeitgeberin betreibt eine Druckerei. Sie beschäftigt in der Abteilung Rotation etwa 19 Arbeitnehmer im Drei-Schicht-Betrieb. Für diese gilt eine am 5. 6. 1998 abgeschlossene „Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der Jahresschichtplanung der Abteilung Rotation“ (BV 98), ergänzt durch die „Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der Aufstellung des Jahresschichtplans 1999 für die Drucker in der Abteilung Rotation“ vom 9. 2. 1999 (BV 99).

In der BV 98 ist u.a. bestimmt:

„... IV.

1. Die Druckereileitung erstellt Jahresschichtpläne. Diese legt sie jeweils zum 1. 12. eines jeden Jahres für das Folgejahr dem Betriebsrat vor. Hat der Betriebsrat gegen den Jahresschichtplan Einwände, so hat er sie binnen einer Frist von zwei Wochen der Druckereileitung mitzuteilen, andernfalls ist der Schichtplan verbindlich.

...

3. Zusätzlich erstellt die Druckereileitung Wochenschichtpläne. Diese sind dem Betriebsrat am Donnerstag für die jeweils folgende Woche zuzuleiten. Der Wochenschichtplan ist im Betrieb auszuhängen.

V. Bei zwingender betrieblicher Notwendigkeit, die nicht anders zu beheben ist, können Mitarbeiter einer Schicht auch in einer anderen Schicht eingesetzt werden. Gesundheitliche Gründe und soziale Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen.“

Am 25. 2. 1999 verständigten sich die Betriebsparteien in einem Einigungsstellenverfahren auf den Jahresschichtplan 1999. In der Folgezeit kam es zu Meinungsverschiedenheiten darüber, ob die Arbeitgeberin bei der Aufstellung der Wochenschichtpläne das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wahrt. In diesem Zusammenhang haben die Betriebsparteien in einem Beschlussverfahren darüber gestritten, ob die Arbeitgeberin nach der BV 98 verpflichtet ist, die Abteilung Rotation mit einer bestimmten Anzahl von Druckern zu besetzen. Der Antrag des Betriebsrats, der Arbeitgeberin zu untersagen, die Abteilung Rotation an den Wochentagen Montag bis Freitag in der Früh- und Mittagsschicht mit weniger als vier Druckern zu besetzen, wurde durch Beschluss des LAG Hamm vom 30. 5. 2000 (13 TaBV 151/99) rechtskräftig abgewiesen.

Am 29. 2. 2000 vereinbarten die Beteiligten den Jahresschichtplan 2000. In den danach von der Arbeitgeberin erstellten Wochenschichtplänen werden die im Jahresschichtplan eingeteilten Arbeitnehmer nicht aufgeführt, die in der betreffenden Woche wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus Anlass ihres Urlaubs, einer Kur, wegen Arbeitsunfähigkeit oder der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen nicht im Betrieb anwesend sind. Den Wochenschichtplänen hat der Betriebsrat zum Teil zugestimmt; in einigen Fällen hat er seine Zustimmung verweigert.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin sei nicht zur einseitigen Aufstellung von Wochenschichtplänen berechtigt. Für nicht absehbare Abwesenheitszeiten regule der Jahresschichtplan die Einteilung der Wochenschichten nur vorläufig. Eine mitbestimmungsfreie Umsetzung des Jahresschichtplans setze jedenfalls voraus, dass eine Schicht wie darin vorgesehen besetzt werde. Soweit einzelne Arbeitnehmer nicht zur

Verfügung stünden, sei die betroffene Schicht unterbesetzt. Eine Regelung für diese Fälle unterliege der Mitbestimmung.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. dem Arbeitgeber zu untersagen, die Wochenschichtpläne „Rotation“ ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats auch in den Fällen festzulegen, in denen die Abweichung vom Jahresschichtplan darauf beruht, dass,
 - 1.1 mit Beschäftigten der Abteilung Rotation das Arbeitsverhältnis beendet worden ist,
 - 1.2 Beschäftigte urlaubsbedingt abwesend sind und dies im Jahresschichtplan nicht vorgesehen war,
 - 1.3 Beschäftigte auf Grund von Arbeitsunfähigkeit im Wochenschichtplan nicht eingeplant werden können,
 - 1.4 Beschäftigte auf Grund eines Kuraufenthaltes im Wochenschichtplan nicht eingeplant werden können sowie
 - 1.5 Beschäftigte auf Grund von Seminarbesuchen (Betriebsräteschulungen) im Wochenschichtplan nicht eingeplant werden können;
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Ziff. 1.1 bis 1.5 ein Ordnungsgeld bis zu 10000 € (20000,00 DM) festzusetzen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Der Antrag sei unzulässig. Einer erneuten Sachentscheidung stehe die Rechtskraft des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. 5. 2000 entgegen. Im übrigen habe der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht mit der Zustimmung zum Jahresschichtplan ausgeübt. Soweit ein Wochenschichtplan abwesende Arbeitnehmer nicht aufführe, handele es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Änderung des Jahresschichtplans.

Das ArbG hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das LAG den Beschluss des ArbG abgeändert und den Anträgen stattgegeben. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat Erfolg.

Auszug aus den Gründen:

Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig (I), aber unbegründet. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nicht für alle in Anspruch genommenen Fallgestaltungen zu (II). Ein Unterlassungsanspruch folgt auch nicht aus § 80 Abs. 1 BetrVG (III).

Die auf eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts gestützten Unterlassungsanträge sind unbegründet. Das LAG hat verkannt, dass die anhängigen Globalanträge auch Fallgestaltungen erfassen, die nicht mitbestimmungspflichtig sind. Die vom Betriebsrat beanstandete Maßnahme der Arbeitgeberin, Arbeitnehmer, die aus den in den Anträgen genannten Gründen abwesend sind, in der nach dem Jahresschichtplan für sie vorgesehenen Wochenschicht nicht zu führen und sie auch nicht durch andere Arbeitnehmer zu ersetzen, unterliegt nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

1.

Entgegen der Auffassung des LAG verletzt die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht bereits dadurch, dass sie Wochenschichtpläne einseitig nach Maßgabe des Jahresschichtplans auch in den Fällen erstellt, in denen im Jahresschichtplan aufgeführte Arbeitnehmer für die Ableistung der Wochenschicht aus den in den Anträgen genannten Gründen nicht zur Verfügung stehen. Der entsprechend der BV 98 und der BV 99 mitbestimmte Jahresschichtplan enthält für diese Fälle keine bloße Grobplanung mit der Folge, dass der Betriebsrat jedem einzelnen davon betroffenen Wochenplan erneut zustimmen müsste.

a)

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen. Danach erfasst das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, sondern auch die

Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Mitbestimmungspflichtig ist auch der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten.

b)

Die Betriebsparteien sind jedoch frei in der Entscheidung, ob sie sich auf eine Regelung über die Grundsätze der Schichtplanung beschränken, oder ob sie jeden einzelnen Schichtplan selbst aufstellen wollen. Begnügen sie sich mit der Regelung von Kriterien und Grundsätzen ist es zulässig, die Aufstellung von Einzelschichtplänen nach diesen Vorgaben dem Arbeitgeber zu überlassen. Dem steht nicht entgegen, dass in der Rahmenvereinbarung nicht alle im Interesse der Arbeitnehmer liegenden Fragen abschließend geregelt worden sind.

c)

Nach diesen Grundsätzen hat der Betriebsrat mit der Zustimmung zum Jahresschichtplan entsprechend der BV 98 und der BV 99 sein Mitbestimmungsrecht ausgeübt. Durch die Aufstellung des Jahresschichtplans erfolgt die für den einzelnen Arbeitnehmer verbindliche konkrete Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage während des gesamten Kalenderjahres. Der Jahresschichtplan verpflichtet die Arbeitgeberin nicht, für die Erstellung eines diesen Vorgaben entsprechenden Wochenschichtplans erneut die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, wenn bestimmte Arbeitnehmer aus den in den Anträgen genannten Gründen während der für sie geltenden Wochenschicht nicht anwesend sind. Ein solches Zustimmungserfordernis für den einzelnen Wochenschichtplan ist in den Betriebsvereinbarungen über Schichtarbeit nicht enthalten. Das ergibt sich aus Nr. IV Abs. 1 Satz 2 und 3 der BV 98. Nach dieser Bestimmung hat die Druckereileitung dem Betriebsrat bis zum 15. 11. eines jeden Jahres für das Folgejahr den Schichtplan vorzulegen. Einwände dagegen sind binnen einer Frist von zwei Wochen mitzuteilen, andernfalls ist der Schichtplan verbindlich. Sollte der Jahresschichtplan - wie der Betriebsrat meint - nur eine vorläufige Planung sein, wäre nicht verständlich, weshalb er verbindlich wird, wenn nicht binnen einer kurz bemessenen Frist Einwände erhoben werden. Weiter ist zu berücksichtigen, dass bei der Auslegung einer Betriebsvereinbarung derjenigen Lösung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten und praktisch brauchbaren Regelung führt. Die Auslegung der Betriebsvereinbarungen i.S. des Betriebsrats würde aber erhebliche praktische Probleme mit sich bringen und zu untauglichen Ergebnissen führen. Wegen der in Nr. IV Abs. 3 BV 98 für die Erstellung der Wochenschichtpläne vereinbarten zeitlichen Abfolge wäre im Falle der Zustimmungsverweigerung eine Entscheidung der Einigungsstelle in der Zeit zwischen der Aufstellung des Wochenschichtplans am Donnerstag und dem Schichtbeginn in der folgenden Woche regelmäßig kaum möglich.

2.

Das vom Betriebsrat beanstandete Vorgehen der Arbeitgeberin stellt nur unter bestimmten Voraussetzungen eine mitbestimmungspflichtige Änderung des Jahresschichtplans dar.

a)

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat auch darüber mitzubestimmen, ob, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise von bereits aufgestellten Schichtplänen abgewichen werden kann.

Eine mitbestimmungspflichtige Änderung des Jahresschichtplans, deren Unterlassen der Betriebsrat verlangen könnte, läge vor, soweit die im Antrag beschriebenen Ereignisse zu einer Änderung der Lage der Arbeitszeit eines oder mehrerer Arbeitnehmer oder zu einem vorübergehenden Überschreiten der betriebsüblichen Arbeitszeit führen würden. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin wäre in diesen Fällen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei etwaigen Schichtwechseln, deren Notwendigkeit bereits bei der Erstellung des Wochenschichtplans ersichtlich ist, nicht durch Nr. V der BV 98 gewahrt. Nach dem Inhalt dieser Regelung müssen zwingende betriebliche Notwendigkeiten vorliegen, die nicht anders als durch einen Schichtwechsel zu beheben sind. Danach dürfen aus betrieblichen Gründen keine Alternativen zum Schichtwechsel eines oder mehrerer Arbeitnehmer bestehen. Ist aber bereits bei der Erstellung des Wochenschichtplans ersichtlich, dass in der

Folgewoche und ggf. darüber hinaus wegen der Abwesenheit eines im Jahresschichtplan für diese Wochenschicht vorgesehenen Arbeitnehmers ein entsprechender Arbeitskräftebedarf besteht, fehlt der von der Regelung vorausgesetzte betriebliche Grund.

b)

Eine mitbestimmungspflichtige Änderung liegt entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht darin, dass die Arbeitgeberin diejenigen Arbeitnehmer, die aus den in den Anträgen genannten Gründen abwesend sind, nicht in den Schichtplan aufnimmt, die übrigen Arbeitnehmer aber, wie im Jahresschichtplan vorgesehen im Schichtplan führt. Insoweit fehlt es an einer Maßnahme der Arbeitgeberin. Die Abwesenheit dieser Arbeitnehmer beruht nicht auf einer der Arbeitgeberin zuzurechnenden Herausnahme aus der Schicht und einer damit einhergehenden Änderung der zeitlichen Lage ihrer Arbeitszeit. Auch bleiben Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der für diese Schichten nach dem Jahresschichtplan tatsächlich eingeteilten und anwesenden Arbeitnehmer unverändert. Für diese kann es durch den Wegfall eines Schichtkollegen zu einer stärkeren Arbeitsbelastung kommen. Das unterliegt aber nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dieses Mitbestimmungsrecht dient nicht wie das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG dem Schutz der Arbeitnehmer vor Überforderung, sondern soll deren Interessen an einer sinnvollen Arbeitszeit- und Freizeiteinteilung und -gestaltung schützen.

c)

Eine mitbestimmungspflichtige Änderung des Jahresschichtplans folgt auch nicht daraus, dass die Arbeitgeberin die Besetzung vorübergehend freier Stellen einer konkreten Schicht unterlässt. Eine darauf gerichtete Besetzungspflicht ist in der BV 98 und der BV 99 nicht geregelt. Das steht auf Grund des rechtskräftigen Beschlusses des LAG Hamm vom 30. 5. 2000 (13 TaBV 151/99) für die Betriebsparteien verbindlich fest. Danach schreibt die BV 98 keine Mindestbesetzung von Schichten vor. Der Regelungsgehalt der Jahresschichtpläne ist darauf beschränkt, für die darin namentlich benannten Arbeitnehmer Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung deren Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage während des gesamten Kalenderjahres festzulegen. An diese Auslegung der BV 98 ist der Senat gebunden.

3.

Auf die Besetzungsregeln nach Anhang C zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie vom 3. 7. 1994 kann sich der Betriebsrat zur Begründung seiner Unterlassungsanträge nicht berufen. Unabhängig davon, ob diese Besetzungsregeln im Betrieb der Arbeitgeberin gelten, betrifft die Einhaltung der Besetzungsregeln einen anderen Verfahrensgegenstand.

III.

Der Betriebsrat kann seine Unterlassungsanträge auch nicht auf § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stützen. Nach dieser Vorschrift hat er ua. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Sofern die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie im Betrieb der Arbeitgeberin anwendbar sein sollten, könnte der Betriebsrat die Arbeitgeberin zur Einhaltung der Besetzungsregeln auffordern. Das Überwachungsrecht gewährt jedoch kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Es ist darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung des Tarifvertrags beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen.