

Pauschale Ausübung der Mitbestimmung – Anforderungen an Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung, die das Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit pauschal ausübt, darf die Entscheidung über die Aufstellung von Schichtplänen und die Zuordnung der Arbeitnehmer hierzu nicht einfach auf den Arbeitgeber übertragen, sondern muss zumindest die Grundsätze festlegen, nach denen der Arbeitgeber sich hierbei zu richten hat.

(kein offizieller Leitsatz)

BAG vom 29.9.2004 – 5 AZR 559/03

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger weiterhin in Dauernachtschicht zu beschäftigen.

Der Kläger ist seit 1990 als Maschinenbediener im Betrieb der Beklagten tätig. Seit der Produktionsbereich im Jahre 1992 auf den Drei-Schicht-Betrieb umgestellt worden ist, wird der Kläger ausschließlich in der Dauernachtschicht beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 30. April 1992 ist Folgendes vereinbart:

“...
...”

§ 2 Die Beschäftigung erfolgt entsprechend den jeweiligen Betriebserfordernissen im 1- oder im 2- oder im 3-Schicht-System.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die in der 5-seitigen Anlage dieses Arbeitsvertrages geregelte Arbeitszeit einzuhalten.

Die Anlage ist ausdrücklich Vertragsbestandteil.

“...
...”

In der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Anlage sind die Arbeitszeiten der einzelnen Schichten für das Ein-, Zwei- und Drei-Schicht-System genannt.

Im Produktionsbereich, in dem der Kläger eingesetzt wird, werden etwa 120 Mitarbeiter beschäftigt, davon 14 ausschließlich in der Nachtschicht. Letztere erhalten ein um bis zu 400,00 Euro höheres Arbeitsentgelt.

Durch Einigungsstellenspruch vom 15. März 2002 wurden die Arbeitszeiten für die drei Schichtsysteme neu geregelt. § 2 Ziff. 1 des Spruchs lautet:

“Die Beschäftigung erfolgt entsprechend den jeweiligen Betriebserfordernissen im 1- oder im 2- oder im 3-Schicht-System.

Bei Wechsel der Schichtsysteme ist der Arbeitnehmer zur Tätigkeit in einem geänderten Schichtsystem nur unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von vier Kalendertagen verpflichtet.

Dem Betriebsrat ist mit einem Vorlauf von vier Kalendertagen Kenntnis von der Änderung des Schichtsystems zu geben.”

Unter Ziff. 2.2 des Einigungsstellenspruchs ist die Arbeitszeit im Ein-, Zwei- oder im Drei-Schicht-System im Einzelnen geregelt. Für die Wochentage Montag bis Freitag ist der jeweilige Arbeitsbeginn und das entsprechende Arbeitsende jeder Schicht festgelegt.

Nach In-Kraft-Treten dieses Spruchs am 1. April 2002 wies die Beklagte die in Dauernachtschicht tätigen Arbeitnehmer an, ab dem 8. April 2002 im Drei-Schicht-System zu arbeiten. Die Beklagte beteiligte den Betriebsrat an dieser konkreten Maßnahme nicht.

Der Kläger hat geltend gemacht, seine Arbeitspflicht habe sich auf die Dauernachtschicht konkretisiert. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei durch den Spruch der Einigungsstelle nicht gewahrt. Die Änderung der Einsatzzeiten sei sachlich nicht gerechtfertigt.

Der Kläger hat (...) beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihn weiterhin in der Dauernachtschicht zu beschäftigen (...).

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, den Kläger ab dem 8. April 2002 weiterhin in der Dauernachtschicht zu beschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Auszug aus den Entscheidungsgründen

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Die Anweisung, ab 8. April 2002 im Drei-Schicht-System zu arbeiten, war unwirksam. Eine Konkretisierung der Arbeitspflicht auf die Nachtzeit ist zwar nicht eingetreten. Die Zuweisung der Wechselschichtarbeit ist jedoch unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfolgt und deshalb unwirksam.

....

2. Die Lage der täglichen Arbeitszeit des Klägers hat sich nicht auf die ausschließliche Beschäftigung in der Nachtschicht konkretisiert. Dazu genügt nicht schon der bloße Zeitablauf. Allein daraus, dass eine betriebliche Regelung hinsichtlich der Zeit der Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum hinweg beibehalten wird, kann ein Arbeitnehmer nach Treu und Glauben nicht auf den Willen des Arbeitgebers schließen, diese Regelung auch künftig unverändert beizubehalten. Besondere Umstände, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer nicht in anderer Weise eingesetzt werden sollte, liegen hier nicht vor. ... Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, aus dem Abschluss des anderslautenden Arbeitsvertrags ergebe sich, dass sich die Beklagte das Recht, einen Wechsel der Schicht anordnen zu können, vorbehalten wollte.

II. Die Zuweisung der Wechselschichttätigkeit verstößt jedoch gegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und ist daher unwirksam.

1. 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.

a) 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. Der Betriebsrat hat ferner darüber mitzubestimmen, ob, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise von bereits aufgestellten Schichtplänen abgewichen werden kann. Dies gilt insbesondere bei Schichtumsetzungen. Die Betriebsparteien sind 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.

b) Wird das Mitbestimmungsrecht durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt, kann diese vorsehen, dass der Arbeitgeber unter bestimmten - in der Betriebsvereinbarung geregelten - Voraussetzungen eine Maßnahme allein treffen kann. Durch eine solche Regelung darf das Mitbestimmungsrecht allerdings nicht in seiner Substanz beeinträchtigt werden. Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht deshalb nicht in der Weise ausüben, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet.

2. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte durch den Spruch der Einigungsstelle das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Einführung des Drei-Schicht-Systems für alle Arbeitnehmer im Produktionsbereich nicht gewahrt. Hierdurch sind weder einzelne, konkrete Schichtpläne für bestimmte Zeitabschnitte erstellt worden, noch Kriterien und Grundsätze für die Aufstellung künftiger Schichtpläne vereinbart worden. Der Spruch der Einigungsstelle beschränkt sich vielmehr auf die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit beim Ein-, Zwei- und Drei-Schicht-System sowie die Bestimmung einer Ankündigungsfrist von vier Kalendertagen bei einem Schichtwechsel, ohne die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten sowie die Voraussetzungen, unter denen Schichtumsetzungen erfolgen können, auch nur rahmenmäßig zu regeln. Damit soll der Beklagten die alleinige Befugnis zustehen, über die sachlichen Voraussetzungen für die Einführung und Änderung der Schichtarbeit sowie die Zuweisung der Arbeitnehmer in die Schichtsysteme zu entscheiden. Da in dem Einigungsstellenspruch hierzu keine allgemeinen

Grundsätze und Kriterien enthalten sind, ist durch den Einigungsstellenspruch das Mitbestimmungsrecht zur Einführung der Wechselschicht noch nicht vollständig ausgeübt worden. Die Beklagte hätte den Betriebsrat vor der Einführung des Drei-Schicht-Systems nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG um Zustimmung zum Schichtwechsel ersuchen müssen. Nachdem dies unterblieben ist, ist die Weisung der Beklagten, der Kläger solle ab dem 8. April 2002 in Wechselschicht arbeiten, unwirksam.