

## Mandanteninfo Mai 2007

### Verlängerung der Wochenarbeitszeit – Zustimmungspflichtig !

1. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 42 Stunden ist eine zustimmungspflichtige Einstellung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG.
2. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG auch mitteilen, mit welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern er bereits die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart hat.  
*LAG München v. 11.04.2007, 9 TaBV 127/06 (in Auszügen, Leitsätze vom Verfasser)*

Die Beteiligten stritten darüber, ob der Arbeitgeber vor einer Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer von 38,5 Stunden auf 42 Stunden verpflichtet ist, gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates (BR) zur Einstellung einzuholen und ob die Verpflichtung besteht mitzuteilen, mit welchen Arbeitnehmern er eine Verlängerung der bisherigen Arbeitszeit vereinbart hat.

Der für den Arbeitgeber geltende Tarifvertrag bestimmt eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Dieser Manteltarifvertrag ist gekündigt worden und befindet sich in der **Nachwirkung**.

Der Arbeitgeber hat mit mehreren bei ihm schon länger beschäftigten Arbeitnehmern eine **Verlängerung der individuellen Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 42 Stunden in der Woche einzelvertraglich vereinbart**. Eine Beteiligung des BR hierzu ist nicht erfolgt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung des BR einzuholen, bevor er die Arbeitnehmer statt wie bisher mit regelmäßig 38,5 Stunden wöchentlich, mit regelmäßig 42 Stunden wöchentlich beschäftigt, da die **Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG** darstellt. Denn zum einen ist die Erhöhung des bisherigen Arbeitszeitvolumens von der erteilten Zustimmung des BR nicht gedeckt. **Der Entscheidung des BR über eine Zustimmung zur Einstellung liegt stets der aktuell vorgesehene Arbeitszeitumfang zugrunde**. Eine nicht unbedeutende Änderung des bisherigen Arbeitszeitvolumens muss deshalb zu einer neuerlichen Beurteilung führen. Zum anderen soll das Mitbestimmungsrecht den BR in die Lage versetzen, die Belange der schon beschäftigten Arbeitnehmer nach Maßgabe möglicher Zustimmungs-

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>3,4</sup>  
Annette Malotke<sup>1</sup>  
Christopher Koll

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

verweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG gegen die beabsichtigte Einstellung geltend zu machen (vgl. BAG vom 25.1.2005 1 ABR 59/03 a.a.O.). Belange der Belegschaft können auch berührt sein, wenn der Umfang der bisher vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht unbedeutend erhöht wird. Im vorliegenden Falle sind **weder Dauer noch Umfang der Erweiterung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit unerheblich**. Bei der Dauer geht das BAG bereits bei einer Zeit, die einen Monat überschreitet, von einer erheblichen Dauer aus (so BAG vom 25.1.2005 1 ABR 59/03 a.a.O.); eine **erhebliche Dauer liegt also vor, wenn die Dauer der Erhöhung der Arbeitszeit gänzlich unbefristet ist**. Aber auch der **Umfang der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ist im vorliegenden Falle nicht unerheblich**. Wird die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von 38,5 Stunden auf 42 Stunden erhöht, so stellt dies immerhin eine Erhöhung von 3,5 Stunden = 9 % dar. **Eine Erhöhung der Arbeitszeit um 9 % ist für den betroffenen Arbeitnehmer genauso wenig unbedeutend wie es für den betroffenen Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit um 9 % wäre.**

Im Übrigen darf die Frage, ob eine Erhöhung der Arbeitszeit im Rahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG als beachtlich oder unbeachtlich anzusehen ist, nicht nur im Hinblick auf den einzelnen betroffenen Arbeitnehmer gesehen werden. **Entscheidend ist auch zu berücksichtigen, ob durch die Aufstockung der Arbeitszeit schon beschäftigter Arbeitnehmer die Interessen der übrigen Belegschaft, die ja der BR auch gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG wahrzunehmen hat, berührt sein können** (vgl. BAG 25.1.2005 1 ABR 59/03 a.a.O.). Und hiervon ist insbesondere dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber, wie hier, nicht nur die Arbeitszeit eines einzelnen Arbeitnehmers erhöhen will, sondern die Arbeitszeit von mehreren oder einer Vielzahl seiner Arbeitnehmer. Denn dies kann durchaus gravierende Auswirkungen auf die Belegschaft haben. Erhöht der Arbeitgeber nur die Arbeitszeit der im Antrag genannten Arbeitnehmer um 3,5 Stunden wöchentlich, so gewinnt er hierdurch eine wöchentliche Arbeitszeit von 49 Stunden (3,5 Stunden x 14 Arbeitnehmer) und **kann damit unter Umständen bereits mehr als einen Arbeitsplatz einsparen. Dies könnte dazu führen, dass infolge der Arbeitszeiterhöhung im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden**, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; insoweit könnte der BR einen Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG haben. Ob die Voraussetzungen für einen derartigen Zustimmungsverweigerungsgrund vorliegen, kann dahingestellt bleiben. Entscheidend für die Beurteilung, ob eine nicht unerhebliche Änderung der Arbeitszeit und damit eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG vorliegt, ist, ob ein Sachverhalt gegeben ist, durch den die Interessen der übrigen Belegschaft berührt sein können; und dies ist dann zu bejahen, wenn ein Zustimmungsverweigerungsgrund aus § 99 Abs. 2 BetrVG konkret in Betracht kommt. In diesem Falle darf dem BR sein Recht zur Beteiligung und Mitbestimmung nicht entzogen werden. Der Auskunftsanspruch ist begründet. Nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den BR zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, und nach Satz 2 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. **Im vorliegenden Fall ist der geltend gemachte Auskunftsanspruch des BR bereits deshalb zu bejahen, da eine Erhöhung der Arbeitszeit einzelner Mitarbeiter eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG darstellen kann und der BR somit das Recht und die Aufgabe hat, zu prüfen, ob auch insoweit Verfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen sind.**