

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Thema Arbeitszeit

Nicht ohne den Betriebsrat

Arbeitszeit ist ein Kernthema der Mitbestimmung in den sozialen Angelegenheiten. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, seine Mitbestimmungsrechte zum Schutz der Arbeitnehmer einzusetzen.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 16.9.2016

Lesezeit: 02:00 min



Arbeitszeit ist ein Kernthema der Mitbestimmung in den sozialen Angelegenheiten. Häufig entspricht die Gestaltung der Arbeitszeit nicht den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Hier sind die Betriebsräte gefragt, ihre Mitbestimmungsrechte zum Schutz der Arbeitnehmer einzusetzen.

Mitbestimmung auch im Eilfall

Häufig führt eine schlechte Personaleinsatzplanung zu personellen Engpässen, die durch die Ableistung von Überstunden und Sonderschichten aufgefangen werden soll. Diese oft hausgemachten Eilfälle hebeln die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht aus. Der Arbeitgeber hat auch in diesen Fällen Möglichkeiten vorausschauend Regelungen mit dem Betriebsrat zu treffen. Hier ist z. B. an Rahmenbetriebsvereinbarungen zu denken, die es dem Arbeitgeber gestatten, unter bestimmten engen Voraussetzungen im Einzelfall tätig zu werden und Überstunden oder Sonderschichten anzuordnen. Gibt es diese Regelungen nicht, muss im Zweifelsfall die Entscheidung der Einigungsstelle abgewartet werden. Der Betriebsrat darf aber in keinem

Fall sein Gestaltungsrecht bei mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen aus der Hand geben und dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht einräumen. Nur in echten Notfällen wie z. B. nach einer Überschwemmung oder Bränden kann es eine vorübergehende Beschränkung des Mitbestimmungsrechts geben.

Die Grenze des Mitbestimmungsrechts: Das Arbeitszeitgesetz

Auch bei der Arbeitszeit – wie bei allen anderen mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen – besteht das Mitbestimmungsrecht nur insoweit es keine abschließenden gesetzlichen Regelungen gibt. Hier ist der Betriebsrat verpflichtet, in jedem Fall das Arbeitszeitgesetz zu beachten wie z. B. Pause- und Ruhezeiten und die Höchstarbeitszeitgrenzen.

Einschränkung des Mitbestimmungsrechts durch Tarifverträge

Auch kann die Mitbestimmung des Betriebsrats durch abschließende tarifliche Regelung eingeschränkt sein. Gerade im Bereich Arbeitszeit enthalten die Tarifverträge eine Vielzahl von Regelungen. Sind diese eindeutig und abschließend, ist ein weiterer Schutz durch die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats nicht mehr erforderlich. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber gelten die Mitbestimmungsrechte uneingeschränkt. Der Tarifvorbehalt schließt aber freiwillige Vereinbarungen, die günstiger als der Tarifvertrag sind, nicht aus.

Mitbestimmung bei Arbeitszeitmodellen

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und Pausen mitzubestimmen. Zur Arbeitszeit gehören auch Zeiten der Arbeitsbereitschaft, des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft. Auch Umkleidezeit kann zur betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitszeit gehören. Es können alle Arbeitszeitmodelle vom Betriebsrat mitgestaltet werden. Dazu gehören feste Arbeitszeiten, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, aber auch Schichtmodelle. Weiterhin besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Dauer und Lage der Pausen. Es geht dabei um unbezahlte Pausen, in denen der Arbeitnehmer sich entscheiden kann, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Sind z. B. tarifvertraglich gezahlte Pausen vorgesehen, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auch auf diese. Nicht mitbestimmungspflichtig ist jedoch die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.

Mitbestimmung auch bei Teilzeitbeschäftigten

Für Teilzeitbeschäftigte ist gerade die Lage der Arbeitszeit häufig von großer Bedeutung. Dies ist im Zusammenhang zu sehen mit Kinderbetreuung, aber auch der Pflege von Angehörigen. Hier geben oft die Öffnungszeiten der entsprechenden Einrichtungen die Möglichkeiten der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer vor. Hier können Betriebsräte diese im Rahmen ihrer Mitbestimmung effektiv unterstützen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Rechtliche Möglichkeiten des Betriebsrats

Wenn der Arbeitgeber ohne Mitbestimmung des Betriebsrats Arbeitszeitmodelle einführt, so steht dem Betriebsrat ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu. Bei (wiederholten) Verstößen gegen die Mitbestimmung bzw. die entsprechenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit kann der Betriebsrat den Arbeitgeber abmahnen. Setzt dieser sein Verhalten fort, kommt ein Unterlassungsverfahren gem. § 23 Abs.

3 BetrVG in Betracht. Der Betriebsrat kann auch sein Initiativrecht nutzen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025