

Mandanteninfo Juni 2013

Anträge auf Arbeitszeitverlängerung nach TzBfG rechtfertigen Blockade von Neueinstellungen durch BR

Der Betriebsrat hat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeit aufstockungswilliger Teilzeitbeschäftigter zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze einrichtet. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber für die Schaffung weiterer Teilzeitplätze keine arbeitsplatzbezogenen Sachgründe anführen kann.

(Leitsätze der Verfasserin)

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.03.2013, 6 TaBV 9/12

Es geht um den Zusammenhang zwischen dem Antrag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Zustimmungsverweigerungsgründen des Betriebsrates wegen befürchteter Nachteile für diese im Betrieb beschäftigten AN gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG bei Neueinstellungen.

§ 9 TzBfG gewährt unter bestimmten Voraussetzungen einen **Anspruch** von AN gegen den Arbeitgeber **auf Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit**.

Dieser Anspruch setzt voraus, dass ein „entsprechender **freier Arbeitsplatz**“ zu besetzen ist. AN haben regelmäßig keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Arbeitsplätze nach ihren Wünschen schafft, zuschneidet oder ihnen die für einen anderen (Teilzeit-)Arbeitsplatz vorgesehene Arbeitszeit ganz oder teilweise zuteilt. **Die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden.** Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung **arbeitsplatzbezogene Sachgründe** bestehen (BAG 01.06.2011, 7 ABR 117/09 Rn. 29f).

In dem vom LAG Baden- Württemberg entschiedenen Fall lässt der Arbeitgeber in der Logistikbranche im Schichtmodell arbeiten. Jede Schicht dauert 3,4 Stunden pro Tag. Die meisten AN arbeiten nur in einer Schicht und haben daher einen Teilzeitvertrag über ca.17 Stunden

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

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

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Büdel · Bender
franzmann.geilen.brückmann

Freiburg
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wirritsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

pro Woche. Einige AN haben die Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf 2 Schichten (Doppelschichtler) beantragt. Von diesen Doppelschichtlern gibt es aus der Vergangenheit noch einige im Betrieb. Der Arbeitgeber hat die unternehmerische Entscheidung getroffen, nur noch Teilzeitarbeitsverträge über 17 Stunden abzuschließen. Er beantragt beim Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung weiterer Teilzeitbeschäftigter mit 17 Wochenstunden. Der Betriebsrat hat hierzu unter Hinweis auf die Arbeitszeiterhöhungsbegehren der bereits beschäftigten AN die Zustimmung verweigert. Der Arbeitgeber wollte die Zustimmung des Betriebsrates zu den Einstellungen gerichtlich ersetzen lassen.

Mit diesem Ansinnen scheidet er vor dem LAG Baden-Württemberg.

Das LAG bejaht einen Anspruch der beschäftigten AN auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit und legt dar, dass arbeitsplatzbezogene Sachgründe für die vom Arbeitgeber angeführte unternehmerische Entscheidung, nur noch Teilzeitkräfte zu beschäftigen, nicht vorliegen. Daraus folgt das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zur Einstellung weiterer Teilzeitbeschäftigter (s. BAG 01.06.2011, 7 ABR 117/09 Rn. 31).

Insbesondere weist das LAG darauf hin, dass ein erhöhter Organisationaufwand in Vertretungsfällen wie Urlaub und Krankheit keinen aner kennenswerten Sachgrund darstellt. Dem Arbeitgeber ist zuzumuten, die zukünftig in Doppelschicht tätigen AN durch zwei in Einzelschicht Tätige zu ersetzen, auch wenn dies mit einem erhöhten Organisationaufwand verbunden sein sollte. Eben so wenig sind Erschwernisse bei der Arbeitszeiteinteilung zu berücksichtigen.

Der vom Arbeitgeber behauptete höhere Krankenstand bei in Doppelschicht tätigen AN überzeugt das LAG ebenfalls nicht, da in den Einzelschichten hauptsächlich AN in Probezeit oder befristet Beschäftigte tätig sind und in den Doppelschichten bisher vorwiegend ältere AN. Diese Tatsache hält das LAG mit dem Betriebsrat für eine nachvollziehbare Begründung für die Differenzen beim Krankenstand.

Fazit:

Die Entscheidung, gegen die keine Rechtsbeschwerde zugelassen wurde, macht deutlich, dass die unternehmerische Entscheidung im Zusammenhang mit Arbeitszeiterhöhungswünschen von den Gerichten zu Recht kontrolliert wird. In Zeiten, in denen viele Menschen insbesondere in Teilzeitarbeitsverhältnissen nicht mehr in der Lage sind, von ihrem Verdienst zu leben, gibt diese Rechtsprechung dem Betriebsrat eine **Möglichkeit, das Arbeitszeiterhöhungsverlangen von Beschäftigten wirkungsvoll zu unterstützen**. Betriebsräte sollten daher bei der flächendeckenden Einstellungen von Teilzeitkräften wie z.B. im Einzelhandel immer an den Verweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG denken und sich dazu **vom Arbeitgeber regelmäßig über die Verlängerungsbegehren nach § 9 TzBfG informieren lassen**.