

## **Arbeitszeiterhöhung mit einzelnen Mitarbeitern kann Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auslösen**

Von Andreas Dittmann

Grundsätzlich gilt, dass der Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung vom Arbeitgeber zu unterrichten ist. Weiter galt bisher, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrates dann ihre Grenzen fanden, wenn der Arbeitgeber mit dem einzelnen Arbeitnehmer individualrechtlich Vereinbarungen über den Inhalt seines Arbeitsvertrages vereinbarte. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten hat seinen Sinn und Zweck darin, dass der Betriebsrat die Auswirkungen der geplanten Maßnahme auf den einzelnen Arbeitnehmer überprüft, ebenso ob es durch sie zu negativen Auswirkungen auf die übrige Arbeitnehmerschaft kommt und ob der Arbeitgeber die sonstigen Vorgaben aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eingehalten hat.

Aus dem kollektiven Schutzgedanken des Beteiligungsrechts bei Einstellungen hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 09.12.2008 (1 ABR 74/07 ) den Rechtssatz aufgestellt, dass auch dann eine Einstellung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegt, wenn der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine einzelvertragliche Vereinbarung darüber trifft, dass dessen vertragliche Arbeitszeit um mehr als 10 Stunden pro Woche für länger als einen Monat erhöht wird. Eine „Einstellung“ i.S. von § 99 1 BetrVG liegt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dann vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um dessen arbeitstechnischen Zweck zusammen mit den schon beschäftigten Arbeitnehmern durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Diese Eingliederung erfährt aus der Sicht der Belegschaft eine erhebliche Änderung, wenn sich ihr zeitlicher Umfang wesentlich erhöht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Arbeitnehmer. Diese sind berührt, wenn der Umfang der bisher vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines (teilzeitbeschäftigten) Mitarbeiters nicht unbedeutend erhöht werden soll.

Die Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer stellt nur dann eine Einstellung dar, wenn sie eine bestimmte Mindestdauer übersteigt. Maßgeblich ist in Anlehnung an die in § 95 Abs. 3 BetrVG zum Ausdruck kommende Wertung die Dauer von einem Monat. Es muss sich jedoch auch um eine quantitativ erhebliche Erhöhung des Arbeitszeitvolumens handeln. Das Gericht für die Bestimmung der Erhöhung auf Vorschrift des § 12 I 3 TzBfG zurückgegriffen und diese genannte Grenze von zehn Wochenstunden als maßgeblich erachtet. Eine absolute Grenzziehung ist sachgerechter als eine prozentuale. Ein Arbeitsvolumen von zehn Wochenstunden kommt typischerweise als Teilzeitarbeitsplatz ernsthaft in Betracht. Wird die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in diesem Umfang für die Dauer von mehr als einem Monat erhöht, sind die Belange der Belegschaft des Betriebes erkennbar berührt. Die Grenze ist daher auch im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts sachgerecht. Durch eine solche Erhöhung des Arbeitsvolumens werden regelmäßig dieselben mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Fragen aufgeworfen wie bei der Ersteinstellung. Sie bedürfen einer erneuten Beurteilung durch den Betriebsrat.

Der Betriebsrat kann seine Beteiligung bereits vor dem Abschluss eines der Verlängerung der Arbeitszeit zu Grunde liegenden Änderungsvertrags verlangen. Allerdings ist der Änderungsvertrag selbst keine Einstellung. Erst durch die tatsächliche Beschäftigung mit dem erhöhten Arbeitszeitvolumen wird der Arbeitnehmer eingestellt. Dennoch ist dieser bereits zuvor zu beteiligen. Zwar wäre dem Gebot, den Betriebsrat „vor der Einstellung“ zu unterrichten und seine Zustimmung zu der „geplanten Einstellung“ einzuholen, dem Wortlaut nach auch Genüge getan, wenn die Beteiligung zwar nach Abschluss des Änderungsvertrags, aber noch vor der Aufnahme der zeitlich verlängerten Beschäftigung erfolgte. Gleichwohl würde eine erst zu diesem Zeitpunkt stattfindende Beteiligung dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nicht in vollem Umfang gerecht. Zur Wirksamkeit des Mitbestimmungsrechts ist es vielmehr grundsätzlich erforderlich, dass die Beteiligung des Betriebsrats zu einer Zeit erfolgt, zu der noch keine abschließende und endgültige Entscheidung getroffen worden ist oder doch eine solche noch ohne Schwierigkeiten revidiert werden kann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei Dittmann & Kahlau in Berlin Mitte. Internet: [www.dittmann-kahlau.de](http://www.dittmann-kahlau.de)