

BR-News

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Duldung von Überstunden durch den Arbeitgeber

Ausgabe 29, Dezember 2020

Eine – das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzende – Duldung von Überstunden liegt vor, wenn hinreichende Anhaltspunkte für das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen, um seine Untätigkeit als Hinnahme betrachten zu können, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG).

In dem Ausgangsfall rügte der Betriebsrat die Überstunden von zwei Arbeitnehmern, nachdem er feststellte, dass die Arbeitszeiterfassungen eine wiederholte Zeit von täglich mehr als acht Stunden auswiesen. Die Arbeitgeberin teilte mit, dass dies auf einen technischen Fehler zurückzuführen sei, die Arbeitnehmer fälschlicherweise zu einem nicht für sie geltenden Arbeitszeitmodell, Gleitzeit statt Schichtmodell, zugeordnet wurden. Im Zuge dessen korrigierte die Arbeitgeberin die Arbeitszeiterfassungen und behob den Fehler.

In einem anschließenden, weiteren Fall stellte der Betriebsrat fest, dass die Arbeitszeiterfassung eines weiteren Arbeitnehmers, der als Teamleader tätig war und an Betriebsversammlungen teilnahm, erneut mehr als acht Stunden dokumentierte.

Der Betriebsrat leitete ein Beschlussverfahren ein und forderte von der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, die Ableistungen von Überstunden zu dulden oder entgegenzunehmen. Das Arbeitsgericht lehnte den Antrag ab; das LAG hat ihm stattgegeben. Das BAG hob in dritter Instanz den Beschluss des LAG auf und wies den Antrag des Betriebsrats zurück.

Letztinstanzlich lehnte das BAG zwar den Unterlassungsanspruch ab und entschied wie in dem erstinstanzlichen Verfahren, jedoch ist aus der Entscheidung deutlich, welche Voraussetzungen für einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nach § 23 Abs. 3 BetrVG vorliegen müssen. Der Betriebsrat muss zunächst das Fehlverhalten des Arbeitgebers beanstanden. Fehlen seitens des Arbeitgebers etwaige gebotene Gegenmaßnahmen, um die Beanstandung zu beseitigen, liegt ein Anhaltspunkt vor, welcher einen Unterlassungsanspruch begründet. Das Fehlverhalten des Arbeitgebers bedarf einer gewissen Permanenz und Redundanz. Daraus ergibt sich, dass die Handlung des Arbeitgebers eine Regelmäßigkeit und Systematik fordert, um einen Unterlassungsanspruch begründen zu können.

Was bedeutet das in der Praxis?

Der Betriebsrat hätte nur etwas länger Indizien sammeln müssen, um seinen Antrag durchsetzen zu können. D. h. es müssen genügend Anhaltspunkte für einen Unterlassungsanspruch vorliegen, um eine positive Entscheidung zu erwirken.

BAG, Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 18/19

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem Blog unter www.draxinger-law.de.