

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Dauer der Arbeitszeit
3. Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit
4. Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Arbeitnehmer des Betriebs
 - 5.2 Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
 - 5.3 Auskunftsanspruch
 - 5.4 Ausübung des Mitbestimmungsrechts
 - 5.5 Dienstreise
 - 5.6 Eingliederung in den Betrieb
 - 5.7 Einhalten der ArbZG-Ruhezeiten
 - 5.8 Einigungsstelle
 - 5.9 Einsatz ausländischer Arbeitnehmer
 - 5.10 Einsichts-/Unterrichtungsrecht
 - 5.11 Erfüllung
 - 5.12 Fahrzeiten - Außendienst
 - 5.13 Feiertage - 1
 - 5.14 Feiertage - 2
 - 5.15 Festlegung des Ausgleichszeitraums
 - 5.16 Feststellungsantrag
 - 5.17 Freistellung
 - 5.18 Gleitzeit
 - 5.19 Gemeinschaftsbetrieb
 - 5.20 Höchstarbeitszeit
 - 5.21 Jahresschichtplan
 - 5.22 Karnevalsdienstag
 - 5.23 Kundenfahrten
 - 5.24 Kurzarbeit
 - 5.25 Leiharbeiter
 - 5.26 "Lesender" Zugriff auf elektronische Daten
 - 5.27 Mehrarbeit im Arbeitskampf
 - 5.28 Nachtarbeit
 - 5.29 Neue (Leih)Arbeitnehmer
 - 5.30 Pauschalierung durch Betriebsvereinbarung?
 - 5.31 Pausen
 - 5.32 Personalgestellung
 - 5.33 Pressefreiheit
 - 5.34 Ruhepausen
 - 5.35 Schichtplan - 1
 - 5.36 Schichtplan - 2
 - 5.37 Tarifliche Kurzpausen
 - 5.38 Tätigkeiten

- 5.39 Teilzeitanpruch
- 5.40 Teilzeitarbeit
- 5.41 Überwachungsaufgabe
- 5.42 Umfang der Mitbestimmung
- 5.43 Umkleidezeit - 1
- 5.44 Umkleidezeit - 2
- 5.45 Umkleidezeit - 3
- 5.46 Unterlassungsanspruch
- 5.47 Vertragliche Arbeitszeit
- 5.48 Vertrauensarbeitszeit
- 5.49 Wegezeiten
- 5.50 Zuordnung von Arbeitnehmern

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber und seine Personalere dürfen die **Arbeitszeit** in einem mitbestimmten Betrieb **nicht allein festlegen**. Die Arbeitnehmervertretung hat hier ein **gesetzliches Mitbestimmungsrecht**. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt in § 87 Abs. 1 Nr. 2 vor, dass "**Beginn und Ende** der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie" die "**Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage" nicht ohne Einigung mit dem Betriebsrat geregelt werden dürfen (s. dazu Gliederungspunkt 2.).

Praxistipp:

Die Vergütung eines Mitarbeiters hängt zum einen von seiner ausgeübten Tätigkeit, zum anderen aber auch vom Umfang seiner Arbeitsleistung ab. Dieser Umfang wird im Arbeitsvertrag - dem Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung - vereinbart. Da können Mitarbeiter in Teil- oder Vollzeit mit einer ganzen Bandbreite unterschiedlicher Arbeitsstunden beschäftigt werden. Bei dem zu vereinbarenden Arbeitszeitvolumen hat der Betriebsrat nichts mitzubestimmen. Das ist allein Sache der Vertragspartner.

Auch bei einer **Verkürzung oder Verlängerung** der betriebsüblichen Arbeitszeit hat der Betriebsrat mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Ohne **Einigung mit dem Betriebsrat** darf der Arbeitgeber also weder Überstunden anordnen noch Kurzarbeit einführen (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Ja selbst die Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit aus einem besonderen **Anlass** - z.B. wegen einer verlängerten Ladenöffnung vor einem gesetzlichen Feiertag - geht nicht ohne Betriebsrat. Einigen sich die Betriebspartner, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gewahrt. Einigen sie sich nicht, kann jeder Betriebspartner die **Einigungsstelle** anrufen (§ 87 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Der Spruch der Einigungsstelle - dazu mehr in Gliederungspunkt 4. - ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Einzelfragen werden im **Rechtsprechungs-ABC** in Gliederungspunkt 5. beantwortet.

In Betrieben mit Betriebsrat sind allerdings die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung zu beachten.

2. Dauer der Arbeitszeit

Der Betriebsrat hat, vorbehaltlich einer gesetzlichen oder tarifliche Regelung, bei **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** einschließlich der Pausen sowie der **Verteilung** dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Beispiel:

Im Gartencenter G hat sich ein Betriebsrat etabliert. Der Branchentarifvertrag sieht eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Der Betriebsrat kann jetzt bei der Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nicht mehr mitbestimmen. Wohl aber bei der Frage, wie diese Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Monate oder das Jahr) verteilt wird und wann die tägliche Arbeitszeit beginnt oder endet.

Aufgabe des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist es u.a., das Interesse des Arbeitgebers an einem möglichst effektiven Arbeitseinsatz mit dem **Freizeitinteresse** der Arbeitnehmer zu harmonisieren. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts kann zu einer **Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit** führen. Der Betriebsrat kann sowohl bei der Festlegung der Arbeitszeit von Vollzeitkräften als auch bei der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern mitbestimmen.

Das ArbZG, verschiedene Sonderbestimmungen und die Branchentarifverträge geben die **Grundsätze des Arbeitszeitrechts** vor. Die individuelle Ausgestaltung der Arbeitszeit ist Sache der Arbeitsvertragsparteien. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können **im vorgezeichneten Rahmen eine individualrechtliche Regelung** treffen. Der Arbeitgeber kann auch einseitig sein **Direktionsrecht** ausüben.

3. Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit

Geht es darum, die **betriebsübliche Arbeitszeit** zu **verkürzen** oder zu **verlängern**, hat der Betriebsrat auch dabei mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Beispiel:

Gartencenterinhaber G stellt eine Woche vor Allerheiligen fest, dass seine Grabschmuck-Kollektion in diesem Jahr einen reißenden Absatz hat. Er kommt der Nachfrage ohne Mehrarbeit nicht mehr nach. Die Floristen und Floristinnen müssten, wenn er die Nachfrage bedienen will, in den kommenden vier Tagen vor dem Feiertag jeweils morgens eineinhalb Stunden eher anfangen und abends noch eine weitere Arbeitsstunde dranhängen. G will die betriebsübliche Arbeitszeit verlängern. Das geht nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats.

"Betriebsübliche Arbeitszeit" i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG meint nicht etwa die betriebliche 37,5-Stunden-Woche oder die im Betrieb häufigste Arbeitszeit. Abzustellen ist auf die **für bestimmte Arbeitsplätze und Arbeitnehmergruppen geltenden Arbeitszeiten**. Das führt dazu, dass es in einem Betrieb ganz **unterschiedliche betriebsübliche Arbeitszeiten** geben kann.

Beispiel:

Im Gartencenter G sind unterschiedliche Arbeitnehmergruppen beschäftigt. Die Gärtner beginnen ihre Arbeit morgens um sieben, die Kassiererinnen um 09:00 Uhr. Die kaufmännischen Mitarbeiter im Büro fangen um 09:30 Uhr an und haben um 17:00 Uhr Feierabend. Die Verkäufer arbeiten in einem Schichtsystem. Das Arbeitszeitende der B-Schicht ist montags bis freitags um 20:00 Uhr. Teilzeitkassierer arbeiten ebenfalls im Schichtsystem. Schicht A von 10:00 Uhr bis 15:00 Uhr, Schicht B von 15:00 Uhr bis 20:00 Uhr.

Die **individualrechtliche Festlegung** der Arbeitszeit entzieht sich dem Mitbestimmungsrecht. Ob der Arbeitgeber mit einem Stellenbewerber 18, 20, 30 oder 32 Stunden vereinbart, ist seine Sache. Geht es aber darum, **Überstunden und Mehrarbeit** anzuordnen, geht das nicht ohne die Arbeitnehmervertretung. Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann beispielsweise darin liegen, dass der Arbeitgeber in einer frequenzschwachen Woche **Minusstunden** auflaufen lässt, die er dann in der Folgewoche durch Mehrarbeit wieder kompensieren will. Auch die Einführung von Kurzarbeit ist ein Anwendungsfall des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Über die **Vergütungsfrage** bei Mehr- und Minderarbeit kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1

Nr. 10 und 11 BetrVG mitbestimmen.

4. Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts

Arbeitgeber und Betriebsrat können sich ohne große Formalien einfach nur einig sein. Sie können die Regelungstatbestände, die sie festgeschrieben haben wollen, auch in eine **Betriebsvereinbarung** packen (§ 77 BetrVG). § 87 Abs. 2 Satz 1 BetrVG schreibt vor, dass für den Fall des Scheiterns einer Einigung die **Einigungsstelle** (§ 76 BetrVG) entscheidet. Der **Spruch dieser Einigungsstelle** ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Praxistipp:

Jeder, der schon mal ein Einigungsstellenverfahren mitgemacht hat, wird wissen, dass dieses Instrument manchmal eine ganz merkwürdige Eigendynamik entwickelt. Unter dem Vorsitz eines Unparteiischen kommen dabei oft Ergebnisse heraus, mit denen weder Arbeitgeber noch Betriebsrat glücklich sind. Zudem verursacht ein Einigungsstellenverfahren unnötige Kosten. Es wird daher empfohlen, intensiv die Einigungsmöglichkeiten außerhalb des förmlichen Verfahrens auszuschöpfen.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind allerdings nicht Herr im eigenen Haus. Das BAG hat der **Gewerkschaft** ein **eigenes Klagerecht** gegen tarifwidrige Regelungen in einer Betriebsvereinbarung zuerkannt (BAG, 20.04.1999 - 1 ABR 72/98 - hier: Arbeitszeitregelung im Druckhaus Burda).

Die Überwachung der Einhaltung der ArbZG -Bestimmungen und sonstiger Arbeitszeitregelungen gehört zu den allgemeinen **Aufgaben des Betriebsrats** nach § 80 BetrVG .

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Mitbestimmung bei der Arbeitszeit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Arbeitnehmer des Betriebs

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für die Arbeitnehmer des Betriebs. Zum Betrieb gehören die Arbeitnehmer, die **in den Betrieb eingegliedert** sind (BAG, 22.03.2000 - 7 ABR 34/98) . Sind Arbeitnehmer - hier: im Rahmen einer Personalgesellung - in einen **Drittbetrieb** und nicht in den Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingegliedert, spaltet sich die Arbeitgeberstellung auf. "Ob sich in einem solchen Fall das Mitbestimmungsrecht an den Betriebsarbeitgeber oder den Gestellungsarbeitgeber richtet, bestimmt sich nach dem **Gegenstand der Mitbestimmung**. Dieser ist im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG das Interesse der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich der freien Zeit für ihre private Lebensgestaltung" (s. dazu BAG, 30.06.2015 - 1 ABR 71/13). Sind Arbeitnehmer in einen fremden Betrieb eingegliedert, "begründet der Normzweck die Zuständigkeit eines dort bestehenden Betriebsrats. Der Gestellungsnehmer steht für den Regelungsgegenstand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG das Weisungsrecht in Bezug auf diese Arbeitnehmer zu. Er ist befugt, seinen Betrieb zu organisieren und innerhalb seiner Betriebsorganisation anstelle des Vertragsarbeitgebers Beginn und Ende der Arbeitszeit auch für die gestellten Mitarbeiter festzulegen" (BAG, 18.07.2017 - 1 ABR 15/16 - mit Hinweis auf BAG, 19.06.2001 - 1 ABR 43/00 - zur Arbeitnehmerüberlassung).

5.2 Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

"Der Arbeitszeitbegriff in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht gänzlich deckungsgleich mit dem **Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit** [es folgt ein Hinweis auf BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 5/06]. Aus diesem Grund ist es für das Vorliegen von 'Arbeitszeit' i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ohne Bedeutung, ob es sich bei dieser zugleich um Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen und/oder arbeitsschutzrechtlichen Sinne handelt [es folgt ein Hinweis auf BAG 15.04.2008 - 1 ABR 44/07] ." Aber: "Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich nicht auf die Dauer der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitszeit" - er ist **Bestandteil des Austauschverhältnisses** Arbeit gegen Geld (BAG, 14.01.2014 - 1 ABR 66/12 - mit dem Hinweis, dass auch der **Arbeitszeitbegriff** in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht mit dem der vergütungspflichtigen Arbeitszeit

gleichzusetzen ist).

5.3 Auskunftsanspruch

Die hier vorgestellte Entscheidung erging zwar zu einem Auskunftsanspruch über die Gewährung von Aktienoptionen und Nachzugsaktien, sie zeigt aber auch für die Mitbestimmung beim Arbeitszeitrecht **wichtige Grundsätze** auf: Anspruchsvoraussetzung für die Auskunftspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist zunächst, dass überhaupt eine **Betriebsratsaufgabe** vorliegt. Dazu muss die begehrte Information im Einzelfall zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sein. Diese **Erforderlichkeit** hat der Betriebsrat im Beschlussverfahren darzulegen - das Arbeitsgericht prüft nicht von Amts wegen, welche Aufgabe des Betriebsrats nach dessen Tatsachenvorbringen in Betracht zu ziehen ist. Zu den Aufgaben gehören z.B. die Überwachungspflichten nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder die Sicherstellung der in § 75 BetrVG festgelegten Grundsätze (BAG, 20.03.2018 - 1 ABR 15/17 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.1998 - 1 ABR 9/98).

5.4 Ausübung des Mitbestimmungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wird nicht **nach den gesetzlichen Anforderungen** ausgeübt, wenn es dem Arbeitgeber das "alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt" eröffnet. Dieser Grundsatz gilt auch für Fälle, in denen eine betriebliche Regelung aufgrund eines Spruchs der Einigungsstelle ergeht. Die **Einigungsstelle** ist verpflichtet, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei ihrer Entscheidung **seinem Normzweck entsprechend** angemessen auszugestalten und dabei die einseitige Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers zu begrenzen: "Eine Regelung, in der das Beteiligungsrecht verkannt oder faktisch ausgeschlossen wird, genügt diesen Anforderungen nicht" (BAG, 25.02.2015 - 1 AZR 642/13) .

5.5 Dienstreise

Soll eine Dienstreise **außerhalb der Arbeitszeit** durchgeführt werden, hat der Betriebsrat dabei weder ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG noch nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG . Die Reisezeit ist in diesem Fall **keine Arbeitszeit** im mitbestimmungsrechtlichen Sinn. Die Mitbestimmung bezieht sich nur auf den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer seine vertraglichen **Hauptleistungspflichten** erfüllt (BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 5/06).

5.6 Eingliederung in den Betrieb

Für die Eingliederung im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kommt es "allein auf die **tatsächliche Beschäftigung** und die damit verbundene **Ausübung des Weisungsrechts** durch den Gestellungsnehmer in Bezug auf Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage an." Für die **betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit** ist weder die Wirksamkeit der einer Gestellung zugrunde liegenden individualrechtlichen Zuweisung noch die des vereinbarten Gestellungsvertrags einschließlich der darin geregelten Weisungsrechtsübertragung von Bedeutung (s. dazu BAG, 15.08.2012 - 7 ABR 24/11 und BVerwG, 21.11.1958 - VII P 3.58). Es reicht aus, dass die Entscheidung über die zeitliche Lage der Arbeitsleistung aufgrund der Eingliederung tatsächlich vom Gestellungsnehmer ausgeübt wird (BAG, 18.07.2017 - 1 ABR 15/16) .

5.7 Einhalten der ArbZG-Ruhezeiten

Der vereinfachte Fall: Betriebsrat B arbeitete bei Arbeitgeber A im **3-Schicht-System**. In der Nacht vom 16.07.2013 auf den 17.07.2013 war er für die **Nachtschicht** - 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr mit 30-minütiger Pause von 02:30 Uhr bis 03:00 Uhr - eingeteilt. Am 17.07.2013 sollte in der Zeit von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr eine **Betriebsratssitzung** stattfinden. Wegen dieser Sitzung beendete B seine Schichtarbeit bereits um 02:30 Uhr. Begründung: Er könne sonst bis zum Beginn der Betriebsratssitzung nicht die in § 5 Abs. 1 ArbZG vorgeschriebene Ruhezeit einhalten.

Das BAG hielt B für **berechtigt**, seine **Arbeit vor Schichtende einzustellen**, weil nur so eine ununterbrochene Erholungszeit - in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit anfallen - gewährleistet war. Es ließ es dahinstehen, ob die Zeit, in der Betriebsratstätigkeit ausgeübt wird, Arbeitszeit

i.S.d. § 2 Abs. 1 ArbZG und § 5 Abs. 1 ArbZG deswegen anzuwenden ist. Betriebsratsmitglieder haben jedenfalls einen Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG für Betriebsratstätigkeiten, die **außerhalb ihrer Arbeitszeit** anfallen. Und wegen der um 13:00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung war es dem Betriebsratsmitglied hier fraglos ab 03:00 Uhr unzumutbar, weiter zu arbeiten (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 224/15) .

5.8 Einigungsstelle

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei einer vorübergehenden "*Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit*" mitzubestimmen. **Vorübergehend** i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG meint, dass nach der **Verlängerung oder Verkürzung** des für einen bestimmten Zeitraums "regulär festgelegten Zeitvolumens eine **Rückkehr zur betriebsüblichen Dauer** der Arbeitszeit erfolgen soll". Für das Einigungsstellenverfahren zur Durchsetzung des zwingenden Mitbestimmungsrechts gilt: "In einem Einigungsstellenspruch kann der Arbeitgeber nicht ermächtigt werden, einen Schichtplan ohne Zustimmung des Betriebsrats bis zur Entscheidung der Einigungsstelle vorläufig durchzuführen" (BAG, 09.07.2013 - 1 ABR 19/12 - mit dem Hinweis, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten keine vorläufige Durchführung von Maßnahmen vorsieht).

5.9 Einsatz ausländischer Arbeitnehmer

Arbeitgeber G kam auf die Idee, am Wochenende in seinem Betrieb Arbeitnehmer **einer portugiesischen Konzerntochter** auf Werksvertragsbasis einzusetzen. Betriebsrat B reklamierte sein Mitbestimmungsrecht, bekam vor Gericht aber eine Abfuhr. Der Betriebsrat muss dem Einsatz **nicht zustimmen**. Sein Mandat erstreckt sich auf den Regelbetrieb, der nur den Einsatz von Arbeitnehmern innerhalb der Woche erfasst. Infolge der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers - Wochenendbetrieb - entsteht ein **neuer Betrieb** mit anderen Arbeitnehmern, für die der Betriebsrat nicht zuständig ist. Das Arbeitgeberverhalten stellt in diesem Fall keine Umgehung zwingender Mitbestimmungstatbestände dar, sondern ist Teil der unternehmerischen Freiheit, Werkverträge mit Dritten abzuschließen (LAG Hamm, 14.10.2016 - 13 TaBVGa 8/16) .

5.10 Einsichts-/Unterrichtungsrecht

Das BetrVG verpflichtet Arbeitgeber in § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben zu unterrichten und ihm auf Verlangen Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Der darauf zielende Anspruch des Betriebsrats ist aber nur begründet, wenn die gewünschten Informationen **zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben** erforderlich sind. Das heißt: Zunächst muss überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats vorliegen. Dann muss die verlangte Information **im Einzelfall zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich** sein. Beides hat der Betriebsrat darzulegen. Der Arbeitgeber - bzw. später das Arbeitsgericht - kann erst nach der Darlegung prüfen, ob tatsächlich die Voraussetzungen einer Auskunfts-, Einsichtsgewährungs- oder Vorlagepflicht vorliegen (s. dazu BAG, 07.02.2012 - 1 ABR 46/10). Dem Betriebsrat soll mit der Regelung in § 80 BetrVG die Möglichkeit gegeben werden, "in eigener Verantwortung zu **prüfen**, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss" (BAG, 24.04.2018 - 1 ABR 6/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.1998 - 1 ABR 9/98).

5.11 Erfüllung

§ 362 Abs. 1 BGB sagt: "Das Schuldverhältnis erlischt, wenn die geschuldete **Leistung** an den Gläubiger **bewirkt** wird." Das heißt für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG : Der Anspruch wird erfüllt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter von der Arbeitsleistung freistellt. Dazu muss der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied ohne Minderung seiner Vergütung von seiner - ansonsten bestehenden - Pflicht zur Leistung von Arbeit freistellen. Das wiederum führt dazu, dass sich unterm Strich die Sollarbeitszeit entsprechend reduziert (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 224/15 - mit dem Hinweis, dass der Arbeitgeber gegenüber seinem Mitarbeiter eine - empfangsbedürftige gestaltende - **Freistellungserklärung** abgeben muss).

5.12 Fahrzeiten - Außendienst

Gibt ein **Tarifvertrag** vor, dass Fahrzeiten eines Außendienstmitarbeiters (hier: Servicetechniker) uneingeschränkt der zu vergütenden Arbeitszeit zuzurechnen und mit der jeweiligen tariflichen Grundvergütung abzugelten sind, sind Regelungen einer **Betriebsvereinbarung**, mit der die vergütungspflichtigen Fahrzeiten verkürzt werden sollen, gem. § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Die Betriebsvereinbarung betrifft einen Tatbestand, der bereits tariflich geregelt ist. Da nach dem Tarifvertrag alle Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten ausführt, zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören, gilt das bei einem Außendienstmitarbeiter auch für die gesamte für **An- und Abfahrten zum/vom Kunden** aufgewendete Arbeitszeit (BAG, 18.03.2020 - 5 AZR 36/19) .

5.13 Feiertage - 1

Grundsätzlich hat ein Betriebsrat die Möglichkeit, die Rechtswirksamkeit ungekündigter oder nachwirkender Betriebsvereinbarungen gerichtlich über einen **Feststellungsantrag** klären zu lassen. Das **Rechtsschutzinteresse** für diesen Antrag fehlt jedoch, wenn der Betriebsrat die Anordnung von **Feiertagsarbeit verhindern** kann, indem er die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG erforderliche Zustimmung versagt (BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 5/03 - hier: Feiertagsarbeit an der Wertpapierbörse).

5.14 Feiertage - 2

In mehrschichtigen Betrieben können **Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsruhe** nach § 9 Abs. 2 ArbZG vor- oder zurückverlegt werden. Wenn ein Tarifvertrag nichts Anderes vorsieht, ist die vorverlegte Arbeitszeit auch für die tariflichen **Zuschläge** maßgeblich. Eine Betriebsvereinbarung nach § 9 Abs. 2 ArbZG wirkt nach Ablauf der Kündigungsfrist nach. Diese **Nachwirkung** wird auch durch einen möglichen Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht ausgeschlossen (BAG, 29.09.2004 - 1 AZR 445/03).

5.15 Festlegung des Ausgleichszeitraums

"1. Die Beachtung der **Grundsätze des Einigungsstellenverfahrens** sind erst zu prüfen, soweit die Einigungsstelle eine der Mitbestimmung unterliegende Angelegenheit materiell ausgestaltet, nicht aber, wenn sie sich für unzuständig erklärt. 2. Die Festlegung eines Ausgleichszeitraums **der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit** sowie der **Schwankungsbreite eines Arbeitszeitkontos** betreffen die Lage der Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und stehen mit dieser in einem untrennbaren Zusammenhang. Diese einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit kann nicht aufgespalten werden, auch wenn sie weitergehende vergütungsrechtliche Folgen haben kann" (BAG, 26.09.2017 - 1 ABR 57/15 - Leitsätze).

5.16 Feststellungsantrag

Der Antrag des Betriebsrats auf Feststellung, dass er in einer bestimmten Sache mitzubestimmen hat (hier bei der Frage, ob Waschen und Umkleiden zur Arbeitszeit gehören, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), ist nur zulässig, wenn der Betriebsrat das von § 256 Abs. 1 ZPO verlangte **Feststellungsinteresse** hat. Dieses Feststellungsinteresse lässt sich bejahen, wenn der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein **Mitbestimmungsrecht behauptet** oder der Arbeitgeber in einer bestimmten Angelegenheit ein **Mitbestimmungsrecht bestreitet**. Das Feststellungsinteresse fehlt, wenn die Angelegenheit, auf die sich der Feststellungsantrag des Betriebsrats bezieht, schon mitbestimmt ausgestaltet ist (BAG, 19.11.2019 - 1 ABR 2/18) .

5.17 Freistellung

"Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer **außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit** stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung . Bei der Beurteilung, ob und wann einem Betriebsratsmitglied die **Fortsetzung der Arbeit** wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit bevorstehenden Betriebsratssitzung **unzumutbar** ist, ist die in § 5 Abs. 1 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung zu berücksichtigen. Deshalb ist ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht zu einem Zeitpunkt einzustellen, der eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag

ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist" (BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 224/15 - Leitsätze).

5.18 Gleitzeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG i.V.m. § 77 BetrVG eine **Betriebsvereinbarung** über die Arbeitszeit schließen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die **Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung** zu sorgen (§ 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Deswegen darf ihm untersagt werden, die **Überschreitung des täglichen Gleitzeitrahmens**, der in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, durch die Arbeitnehmer weiter zu dulden (BAG, 29.04.2004 - 1 ABR 30/02).

5.19 Gemeinschaftsbetrieb

Macht der Betriebsrat Ansprüche auf Vornahme oder Unterlassung einer der gemeinsamen betrieblichen Leitungsmacht unterfallenden Maßnahme geltend, ist ein einzelnes an der gemeinsamen Führung beteiligtes Unternehmen eines Gemeinschaftsbetriebs dafür **nicht passivlegitimiert**. Die dauerhafte **Erhöhung des Umfangs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** fällt nicht in den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG . In der nach Dauer und Umfang nicht unerheblichen Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Mitarbeiters liegt eine **Einstellung** nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (BAG, 15.05.2007 - 1 ABR 32/06 - mit dem Hinweis, dass die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters um fünf Stunden in der Regel nicht erheblich ist).

5.20 Höchstarbeitszeit

Der Betriebsrat hat nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG bei **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** und bei einer vorübergehenden **Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit** mitzubestimmen. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht jedoch nicht bei **Festlegung der Dauer der wöchentlichen Höchstarbeitszeit** und auch nicht bei der Frage, wie Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst arbeitsrechtlich zu qualifizieren sind (BAG, 22.07.2003 - 1 ABR 28/02 - mit dem Ergebnis, dass die Einigungsstelle mangels Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unzuständig ist).

5.21 Jahresschichtplan

Will der Arbeitgeber aus einem Jahresschichtplan eine oder mehrere **Schichten ersatzlos streichen**, hat der Betriebsrat dabei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG (BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 22/02).

5.22 Karnevalsdienstag

Die Aufhebung einer jahrelang praktizierten **Arbeitsfreistellung** am Karnevalsdienstag ist keine vorübergehende **Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit** i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG . Dafür kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG initiativ werden, um einen bestimmten Tag im Jahr von der regulären Arbeitszeit auszunehmen. Es kommt in diesem Zusammenhang nicht darauf an, ob die Mitarbeiter einen **individualrechtlichen Anspruch** auf diesen freien Tag haben (BAG, 26.10.2004 - 1 ABR 31/03 (A)).

5.23 Kundenfahrten

§ 77 Abs. 3 BetrVG schließt es aus, dass "Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden", Gegenstand einer freiwilligen **Betriebsvereinbarung** sind. Die Anerkennung von Kundenfahrten eines Außendienstmitarbeiters als **Arbeitszeit** in einer Betriebsvereinbarung stellt keine Regelung über Arbeitsentgelt oder die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dar. Sie wird daher von der **Regelungssperre** in § 77 Abs. 3 BetrVG nicht erfasst (BAG, 10.10.2006 - 1 ABR 59/05).

5.24 Kurzarbeit

"Eine **Betriebsvereinbarung** zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so **deutlich regeln**, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. **Erforderlich sind** mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer" (BAG, 18.11.2015 - 5 AZR 491/14 Leitsätze).

5.25 Leiharbeiternehmer

Eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit, bei der es um " Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen " i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geht, liegt auch dann vor, wenn es darum geht, Leiharbeiternehmer **in ein betriebliche Schichtsystem** einzuordnen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift selbst bei einer nur kurzzeitigen Beschäftigung von Leiharbeiternehmern, desgleichen bei neu eingestellten (s. dazu BAG, 22.10.2019 – 1 ABR 17/18). Auch hier liegt ein **kollektiver Tatbestand** vor, auch hier wird das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht durch seine **Mitwirkungsrechte in den personellen Angelegenheiten** verdrängt (s. dazu BAG, 22.08.2017 – 1 ABR 4/16). Die Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten hat unterschiedliche Regelungsbereiche. Nicht mal das Vorhandensein des bereits als Betriebsvereinbarung mitbestimmten Schichtplans schließt das Mitbestimmungsrecht hier aus (BAG, 28.07.2020 – 1 ABR 45/18).

5.26 "Lesender" Zugriff auf elektronische Daten

Der Personalrat kann vom Dienstherrn nicht verlangen, ihm Zugriff auf die **in der elektronischen Arbeitszeiterfassung** gespeicherten Daten der namentlich bezeichneten Beschäftigten zu gewähren. Bei dem geforderten "lesenden" Zugriff ging es darum, dass der **Personalrat eine eigene Einsicht** in das Zeiterfassungssystem und damit einen ständigen unmittelbaren **Zugriff auf die Arbeitszeitkonten** aller Beschäftigten haben wollte. Auch wenn es zu den Aufgaben eines Personalrats gehört, die Einhaltung der maßgeblichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu überwachen: es genügt, wenn der Dienstherr ihm die Daten in anonymisierter Form zur Verfügung stellt (BVerwG, 19.03.2014 - 6 P 1/13).

5.27 Mehrarbeit im Arbeitskampf

"Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der vorübergehenden **Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit** nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht aus arbeitskampfrechtlichen Gründen suspendiert, wenn der Arbeitgeber Mehrarbeit gegenüber allen dienstplanmäßig eingeteilten Arbeitnehmern zur **Aufarbeitung streikbedingter Arbeitsrückstände** nach Beendigung der Arbeitsniederlegung anordnet . Gleiches gilt, wenn mit der Mehrarbeitsanordnung in einer von Warnstreiks begleiteten Verhandlungsphase der Tarifvertragsparteien dem **Streikdruck vorgebeugt** werden soll und der Arbeitgeber nicht deutlich macht, dass er die Maßnahme auf arbeitswillige, einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht Folge leistende Arbeitnehmer beschränkt" (BAG, 20.03.2018 - 1 ABR 70/16 - Leitsatz).

5.28 Nachtarbeit

Soweit keine **tarifliche Ausgleichsregelung** besteht, gibt § 6 Abs. 5 ArbZG dem Arbeitgeber auf, dem Arbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleistete Arbeit eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm dafür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Bei der Ausgestaltung des Ausgleichs hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Nur dann, wenn eine tarifliche **Ausgleichsregelung abschließend** wäre, würde das Mitbestimmungsrecht entfallen (BAG, 26.04.2005 - 1 ABR 1/04 - mit dem Hinweis, dass in dem Fall, wo der Tarifvertrag nur den Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag ausschließt, immer noch Platz für die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung des Freizeitausgleichs bleibt).

5.29 Neue (Leih)Arbeitnehmer

Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG greift auch für neu eingestellte Arbeitnehmer (s. dazu BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 4/16). Zum einen liegt bei ihnen ebenfalls ein **kollektiver Tatbestand** vor, zum anderen wird das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 BetrVG nicht durch die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in den personellen Angelegenheiten verdrängt. Schließlich setzt das Mitbestimmungsrecht nicht mal die **Aufnahme der Arbeit** durch einen neu eingestellten Arbeitnehmer an

einem vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatz voraus (s. dazu BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 4/16 . "Nichts Anderes gilt **bei Leiharbeitnehmern**, bei deren - und sei es kurzzeitiger - Tätigkeit in einem Entleiherbetrieb dem dortigen Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen zukommt" (BAG, 22.10.2019 - 1 ABR 17/18 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.1992 - 1 ABR 38/92).

5.30 Pauschalierung durch Betriebsvereinbarung?

"Eine **tarifvertragsersetzende Gesamtbetriebsvereinbarung** zwischen einer Gewerkschaft und ihrem Gesamtbetriebsrat ist unwirksam, soweit sie bestimmt, dass Gewerkschaftssekretäre, die im Rahmen vereinbarter **Vertrauensarbeitszeit** regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich hierfür pauschal eine näher bestimmte Anzahl freier Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Sie bestimmt die Voraussetzungen des Mehrarbeitsausgleichs nicht hinreichend klar und verletzt zudem den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz." Für die Beschäftigten ist nicht hinreichend ersichtlich, in welchen Fällen "regelmäßig Mehrarbeit" anzunehmen ist und in welchen Fällen nicht. Regelmäßigkeit von Überstunden ist kein geeignetes Kriterium für die Differenzierung **zwischen Pauschalierung und Spitzabrechnung** (BAG, 26.06.2019 - 5 AZR 452/18 - Pressemitteilung).

5.31 Pausen

Der Begriff "Pause" wird in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht eigens definiert - sondern vorausgesetzt. "Pause" i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist inhaltsgleich mit dem **Pausenbegriff** des § 4 ArbZG und seiner allgemeinen Bedeutung (s. dazu BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01). Somit sind auch Pausen i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG "im Voraus feststehende **Unterbrechungen der Arbeit**, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann (s. dazu BAG, 16.12.2009 - 5 AZR 157/09). Pausen sind **keine Arbeit**. Im Gegenteil: Sie unterbrechen die Arbeit und zählen deswegen nicht zur Arbeitszeit, § 2 Abs.1 Satz 1 ArbZG - sie sind daher auch nicht nach § 611 Abs. 1 BGB zu vergüten (BAG, 25.02.2015 - 1 AZR 642/13) .

5.32 Personalgestellung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, dass sich auch auf die **Dienstpläne des Arbeitgebers** erstreckt. Vom Gestellungsträger dem Gestellungsnehmer überlassene Arbeitnehmer sind - soweit es die **Erstellung und Durchführung** von Dienstplänen betrifft - BetrVG-mäßig jedoch keine Arbeitnehmer des Gestellungsträgers (= Vertragsarbeitgeber), sondern **dem Betrieb des Gestellungsnehmers zugeordnet**. Mit dem weiteren Ergebnis, dass nur der Betriebsrat des Gestellungsnehmers die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 2 BetrVG in Bezug auf die gestellten Arbeitnehmer ausüben kann, nicht der Betriebsrat des Gestellungsträgers. Dessen Mitwirkung ist auf die Entscheidungen des Vertragsarbeitgebers begrenzt (BAG, 18.07.2017 - 1 ABR 15/16) .

5.33 Pressefreiheit

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG verletzt auch in einem Presseunternehmen nicht die grundrechtlich garantierte Pressefreiheit. Die Mitwirkung des Betriebsrats bei der generellen **Verteilung der Wochenarbeitsstunden** einer **Zeitungsredaktion** auf die einzelnen Wochentage eröffnet keinen die Pressefreiheit einschränkenden Einfluss auf die vom Verleger verfolgte Tendenz (BVerfG, 15.12.1999 - 1 BvR 505/95 u. 694/90). Die zur Tendenzverwirklichung unerlässliche Anordnungsfreiheit wird durch eine Herausnahme der Festlegung des Arbeitszeitbeginns der **Redakteure** aus der mitbestimmten Arbeitszeit erreicht (s. auch BVerfG, 15.12.1999 - 1 BvR 729/92 - für Redakteure des Rundfunks).

5.34 Ruhepausen

§ 4 ArbZG schreibt dem Arbeitgeber vor, wie viel Ruhepausen er seinen Mitarbeitern gewähren muss. Die **Festlegung unbezahlter Ruhepausen**, die darüber hinausgehen, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG . "Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfasst auch die Frage, ob die Arbeit an einem Arbeitstag zusammenhängend oder in mehreren Teilabschnitten, die durch größere Pausen unterbrochen sind, geleistet wird. Hierbei haben die Betriebspartner die **Interessen**

der Arbeitnehmer an einer sinnvollen, insbesondere zusammenhängenden Gestaltung der arbeitsfreien Zeit mit denen des Arbeitgebers, die Arbeitszeit aus betriebsbedingten Gründen mit Unterbrechungen festzulegen, zu einem **Ausgleich** zu bringen" (BAG, 25.02.2015 - 1 AZR 642/13 - mit dem Hinweis, dass die mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung abgemachte zusätzliche Unterbrechung der Arbeitszeit nicht dazu führt, dass der Arbeitgeber für diesen Zeitraum in Annahmeverzug gerät und seinen Mitarbeiter vergüten muss).

5.35 Schichtplan - 1

Der Betriebsrat bestimmt nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch bei der **Erstellung** von Schichtplänen mit. Er sorgt auf diesem Weg für eine sinnvolle Abgrenzung zwischen der Arbeitszeit und der **Gestaltung des Privatlebens** (BAG, 28.05.2002 - 1 ABR 40/01 - mit dem Hinweis, dass das Mitbestimmungsrecht nicht den Zweck hat, vor einer erhöhten **Arbeitsbelastung** zu schützen, die daraus resultiert, dass andere nach einem Jahresschichtplan für eine bestimmte Wochenschicht eingeplante Arbeitnehmer im Betrieb nicht anwesend sind und deshalb für die Ableistung der Schicht nicht zur Verfügung stehen).

5.36 Schichtplan - 2

Der Betriebsrat hat auch dann nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG mitzubestimmen, wenn die wegen Verkürzung der Arbeitszeit notwendige **Änderung** des Schichtplans **nur vorübergehend** ist und die Vergütungshöhe unverändert bleibt. Eine die Mitbestimmung des Betriebsrats **ausschließende tarifliche Regelung** i.S.d. Einleitungssatzes des § 87 Abs. 1 BetrVG liegt nur vor, wenn die betreffende Angelegenheit dort selbst zwingend und abschließend geregelt ist. Die Tarifpartner dürfen dem Arbeitgeber hier insoweit im gleichen Umfang ein **Alleinentscheidungsrecht** einräumen, als es auch die Betriebsparteien hätten es wirksam tun können (BAG, 03.05.2006 - 1 ABR 14/05).

5.37 Tarifliche Kurzpausen

Der Betriebsrat kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der täglichen **Arbeitszeit einschließlich der Pausen** mitbestimmen. Sieht ein Tarifvertrag **bezahlte Kurzpausen** vor, konkretisiert sich das Mitbestimmungsrecht auf die **Festlegung der zeitlichen Lage** der Pausen (BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 20/02).

5.38 Tätigkeiten

Der Betriebsrat hat zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen. Sein Mitbestimmungsrecht erfasst allerdings nicht die **Zuweisung** der innerhalb der Arbeitszeit von den Mitarbeitern **auszuübenden Tätigkeiten**. Sie betreffen weder mittelbar noch unmittelbar die zeitliche Lage der Arbeitszeit, sie richten sich nach **Arbeitsvertrag und Direktionsrecht** (BAG, 29.09.2004 - 1 ABR 29/03 - mit dem Hinweis, dass § 3 Nr. II des Entgelttarifvertrags für Filmtheater vom 12.12.2000 den gesetzlichen Mitbestimmungsrahmen des Betriebsrats nicht erweitert).

5.39 Teilzeitanpruch

§ 8 TzBfG enthält den sogenannten "Anspruch auf Teilzeit". Der Arbeitgeber kann sich nach § 8 Abs. 4 TzBfG nur dann erfolgreich gegen eine Forderung auf **Verringerung der Arbeitszeit** wehren, wenn er dafür "betriebliche Gründe" hat. Ein **betrieblicher Grund** i.S.d. § 8 Abs. 4 TzBfG ist eine **Betriebsvereinbarung über die Lage der Arbeitszeit**, wenn sie dem Wunsch nach Teilzeit rechtlich und tatsächlich entgegensteht (BAG, 16.03.2004 - 9 AZR 323/03).

5.40 Teilzeitarbeit

Vereinbart der Arbeitgeber mit einem Teilzeitmitarbeiter zur **Abdeckung eines betrieblichen Mehrbedarfs** eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit, ist das in der Regel eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtige Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (BAG, 24.04.2007 - 1 ABR 47/06).

5.41 Überwachungsaufgabe

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden (s. dazu BAG, 20.12.1988 - 1 ABR 63/87). Diese Überwachungsaufgabe ist auf die **Gegenwart** und die **Zukunft** bezogen. Der Arbeitgeber muss gegebenenfalls mit Druck dazu gebracht werden, die Regelungen aus der Betriebsvereinbarung einzuhalten. Ein auf die **Vergangenheit** gerichteter Auskunftsanspruch ist jedoch nur anzunehmen, wenn sich aus den zu erteilenden Auskünften Rückschlüsse für das gegenwärtige und zukünftige Verhalten des Arbeitgebers herleiten lassen können. Kann der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen keine sachgerechten Folgerungen mehr für sein Handeln ziehen, setzt das die zeitliche Grenze für einen rückwärts gerichteten Anspruch (BAG, 24.04.2018 - 1 ABR 6/16) .

5.42 Umfang der Mitbestimmung

Der Betriebsrat bestimmt gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei "**Beginn und Ende** der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der **Verteilung** der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage" mit. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, "die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen" (s. dazu BAG, 30.06.2015 - 1 ABR 71/13). Bei Rahmendienstplänen erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG aber nicht nur auf die Erstellung und Ausgestaltung dieser Pläne. Das Mitbestimmungsrecht zielt auch auf die **Auswahl des vom Dienstplan betroffenen Personenkreises**. "Darüber hinaus erfasst ... [es] die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu einem mitbestimmten Dienstplan" (BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 4/16 - mit Hinweis auf BAG, 19.06.2012 - 1 ABR 19/11 - für Schichtpläne).

5.43 Umkleidezeit - 1

Sieht ein Tarifvertrag (hier: für Lokführer) die Regelung "**Unternehmensbekleidung** sind im Eigentum des Arbeitnehmers stehende Kleidungsstücke, die zur Sicherstellung eines einheitlichen und gepflegten Erscheinungsbildes in der Öffentlichkeit an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen", ist das Tragen dieser Kleidung **keine Privatsache**. Zeiten des Umkleidens gehören "zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt." Diese **Fremdnützigkeit** ist hier zu bejahen, sodass "An- und Ablegen der vorgeschriebenen Dienstkleidung im Betrieb" Arbeitszeit des Fahrpersonals ist - mit der weiteren Folge, dass der Betriebsrat dabei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat (BAG, 12.11.2013 - 1 ABR 34/12).

5.44 Umkleidezeit - 2

Die ausschließliche **Fremdnützigkeit** der anzulegenden Dienstkleidung lässt sich nicht bejahen, wenn die Arbeitnehmer eine an sich auffällige **Dienstkleidung auch außerhalb der Arbeitszeit** tragen dürfen und sie sich entscheiden, diese Bekleidung nicht im Betrieb an- und auszuziehen. Hier dient das Umkleiden auch **Arbeitnehmerinteressen**, weil sie auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit nach Hause zurück keine eigenen Kleidungsstücke tragen müssen. Ansonsten gilt: "Bei dem An- und Ablegen einer auffälligen Dienstkleidung innerhalb des Betriebs handelt es sich um eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit des tragepflichtigen Personenkreises und damit um Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG " (BAG, 12.11.2013 - 1 ABR 59/12 Leitsatz).

5.45 Umkleidezeit - 3

Der vereinfachte Fall: Der hier maßgebliche **Manteltarifvertrag** (MTV) sieht in § 6 ("Waschzeit und Umkleidezeit") Nr. 2 vor: "Ist bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufskleidung und deshalb das Umkleiden im Betrieb durch den Arbeitgeber angeordnet, wird durch **eine Betriebsvereinbarung** unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Übung geregelt, ob und gegebenenfalls wie ein Ausgleich für die hierfür erforderliche Zeit erfolgt." In Arbeitgeber A's Betrieb gab es **keine Betriebsvereinbarung** - Mitarbeiter M meinte trotzdem, A müsse seine Umkleidezeit als Arbeitszeit vergüten.

Grundsätzlich sind Umkleidezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit. Nur: Hier haben die Tarifpartner in ihrem MTV eine **gesonderte Vergütungsregelung** getroffen - platt gesagt: ohne Betriebsvereinbarung keine Bezahlung. § 6 Nr. 2 MTV schließt vom Ansatz her die generelle Vergütung von Umkleidezeiten ("ob") aus -

eröffnet den Betriebspartnern aber die Möglichkeit, eine **Vergütung durch Betriebsvereinbarung** vorzusehen ("wie"). Hier liegt nicht mal eine sachwidrige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Betrieben mit und ohne Betriebsrat vor. Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben können die betriebsverfassungsrechtlichen **Vorteile** - wie in anderen Bereichen, z.B. in den Fällen des § 111 BetrVG , auch - halt nicht in Anspruch nehmen (BAG, 12.12.2018 - 5 AZR 124/18) .

5.46 Unterlassungsanspruch

Wenn der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verletzt, "entspricht es dem negatorischen Rechtsschutz **zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts**, den Arbeitgeber als Störer auf Unterlassung eines nicht mitbestimmten zeitlichen Einsatzes der Arbeitnehmer - als Verletzungshandlung - in Anspruch zu nehmen." Dabei muss eine **"Konnextität"** zwischen Rechtsverletzung und Rechtsschutzziel bestehen. Art. 12 Abs. 1 GG hilft dem Arbeitgeber nicht weiter, wenn er sich gegen den Unterlassungsanspruch wehren will: "Das **Recht auf unternehmerische Betätigung** ist nicht schrankenlos gewährleistet. Die mögliche Beeinträchtigung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit durch mitbestimmte Regelungen über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage begrenzt nicht das Mitbestimmungsrecht" (BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 4/16 - mit Hinweis auf BAG, 26.10.2004 - 1 ABR 31/03 (A)) .

5.47 Vertragliche Arbeitszeit

Besetzt ein Arbeitgeber einen vorher ausgeschriebenen **Arbeitsplatz** in der Weise, dass er bei bereits beschäftigten Arbeitnehmern die **Arbeitszeit erhöht**, ist das eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG , wenn diese Maßnahme länger als einen Monat dauert. Die einvernehmliche **Minderung der vertraglichen Arbeitszeit** löst dagegen keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus (BAG, 25.01.2005 - 1 ABR 59/03).

5.48 Vertrauensarbeitszeit

Wenn der Betriebsrat seine **Überwachungsaufgaben** nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in puncto Einhaltung **gesetzlicher Ruhe- und tariflicher Höchstarbeitszeiten** wahrnehmen soll, braucht er dafür Kenntnis von Beginn und Ende der täglich und Umfang der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit. Der Arbeitgeber muss seinen Betrieb so **organisieren**, dass er die erforderlichen Daten präsent hat. Er kann sich nicht mit der sogenannten Vertrauensarbeitszeit herausreden und die Angaben verweigern (BAG, 06.05.2003 - 1 ABR 13/02).

5.49 Wegezeiten

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG betrifft **"Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit"** - nicht den Umfang des Arbeitszeitvolumens. Auch die "rechtliche **Bewertung von Zeitspannen** oder bestimmten Tätigkeiten als Arbeitszeit" ist kein Gegenstand betrieblicher Regelungen. Das bedeutet für so genannte Wegezeiten: "Die Zeiten für das **Zurücklegen selbstbestimmter außerbetrieblicher Wege** zur und von der Arbeit gehören auch dann nicht zur täglichen Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG , wenn die Arbeitnehmer auf diesen Wegen notwendige betriebliche Mittel bei sich führen" (BAG, 22.10.2019 - 1 ABR 11/18 - Leitsatz).

5.50 Zuordnung von Arbeitnehmern

"1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erfasst nicht nur die **Vereinbarung von Dienstplänen** für bestimmte innerbetriebliche Fallgestaltungen, sondern darüber hinaus auch die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer **zu einem ... mitbestimmten Dienstplan**. 2. Der Betriebsrat kann aufgrund zu erwartender weiterer Verstöße des Arbeitgebers gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG von diesem im Wege des negatorischen Rechtsschutzes verlangen, einen nicht mitbestimmten Einsatz von Arbeitnehmern zu **unterlassen**." (BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 4/16 - Leitsätze).