



Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

5. Überstunden, § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG

Will der Arbeitgeber Überstunden anordnen oder auch nur wissentlich entgegennehmen ohne dass dies womöglich in einer Betriebsvereinbarung vorab genehmigt ist, so hat er den Betriebsrat zuvor um Zustimmung zu bitten. **Solange keine Zustimmung vorliegt, darf der Arbeitgeber Überstunden nicht anordnen oder entgegennehmen.** Er muss die **Einigungsstelle** anrufen und sich dort die nicht erteilte Zustimmung ersetzen lassen.

Im Gegensatz zu § 99 BetrVG sieht § 87 BetrVG **nicht** vor, dass die Zustimmung als erteilt gilt, wenn der Betriebsrat innerhalb einer bestimmten **Frist** nicht reagiert und er sieht auch **nicht** vor, dass der Betriebsrat eine spezifische **Begründung** für die Verweigerung oder Nichterteilung der Zustimmung haben muss.

Ablauf Zustimmungsverfahren zu Überstunden

Variante 1:

- (1) Arbeitgeber beantragt bei Betriebsrat
- (2) Betriebsrat stimmt zu
- (3) Arbeitgeber darf durchführen

Variante 2:

- (1) Arbeitgeber beantragt bei Betriebsrat
- (2) Betriebsrat stimmt nicht zu (schweigt oder sagt nein)
- (3) Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an
- (4) Betriebsrat ist mit Einigungsstelle einverstanden und beide einigen sich auf Besetzung
- (5) Einigungsstelle tagt und entscheidet
- (6) Arbeitgeber darf je nach Entscheidung der Einigungsstelle durchführen oder nicht

Variante 3:

- (1) Arbeitgeber beantragt bei Betriebsrat
- (2) Betriebsrat stimmt nicht zu (schweigt oder sagt nein)
- (3) Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an
- (4) Betriebsrat ist mit NICHT Einigungsstelle einverstanden oder beide einigen sich NICHT auf Besetzung
- (5) Arbeitgeber leitet ein Einsetzungsverfahren nach § 98 ArbGG ein
- (6) Gericht entscheidet über Einsetzung der Einigungsstelle
- (7) Betriebsrat geht in Beschwerde (kann)
- (8) Landesarbeitsgericht entscheidet (kann)
- (9) Einigungsstelle tagt und entscheidet
- (10) Arbeitgeber darf je nach Entscheidung der Einigungsstelle durchführen oder nicht

Da in aller Regel die Zeitspanne für die Durchführung des korrekten Verfahrens für den Arbeitgeber zu kurz ist, bleibt ihm Nichts anderes übrig, als entweder mit dem Betriebsrat eine Einigung zu erzielen und dabei ggf. Wünschen des Betriebsrats entgegenzukommen oder die Überstunden nicht auszuführen oder aber sehenden Auges einen Rechtsverstoß zu begehen.

Verhinderung von Rechtsverstößen

Sind hier für den Betriebsrat Indizien erkennbar, dass der Arbeitgeber, obwohl keine Zustimmung vorliegt, gleichwohl die Überstunden anordnen oder entgegennehmen möchte, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht eine **einstweilige Verfügung auf Unterlassung** beantragen.

Stellt der Betriebsrat im Nachhinein fest, dass hier rechtswidriger Weise Überstunden angeordnet oder entgegengenommen wurden, so kann er beim Arbeitsgericht ein Verfahren einleiten, mit dem, dem **Arbeitgeber für die Zukunft aufgegeben wird, dies unter Androhung von Ordnungsgeld zu unterlassen**. Somit mag der Arbeitgeber im Einzelfall seinen Willen auch auf rechtswidrige Art und Weise durchsetzen, bei einer stringenten, mittelfristig angelegten Gegenwehr des Betriebsrats werden diese erzieherischen Maßnahmen jedoch früher oder später Wirkung zeitigen.

Will man sich als Betriebsrat jedoch diesem „Häuserkampf“ nicht stellen, so bietet es sich an, mit dem Arbeitgeber eine **Betriebsvereinbarung** abzuschließen, in welcher Modalitäten geregelt sind, bei deren Einhaltung Überstunden ohne Beteiligung des Betriebsrat im Einzelfall zulässig sind. Ein (völliger) Verzicht auf die diesbezüglichen Mitbestimmungsrechte und sei es durch Übertragung der alleinigen Entscheidungsgewalt auf den Arbeitgeber ohne feste Kriterien ist übrigens unzulässig.

München, 22.11.2012

Michael Fleischmann, RA

www.sfm-arbeitsrecht.de