



MOHR · RECHTSANWÄLTE
Partnerschaftsgesellschaft mbB

**Gesamtbetriebsvereinbarung zu Ruhezeiten bei betriebsübergreifender
Einsatzplanung / Ausschluss eines Mitbestimmungsrechtes durch
Tarifvertrag**

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat mit Beschluss vom 09.06.2015 die Beschwerde eines Betriebsrats gegen eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20.11.2014 zurückgewiesen. Betriebsrat und Arbeitgeberin haben über die Anwendbarkeit einer Gesamtbetriebsvereinbarung (Ruhezeiten) und das Bestehen und den Umfang eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats zu sogenannten Vor- und Nachbereitungszeiten gestritten.

Die Arbeitgeberin unterhält mehrere Betriebe. Der Betrieb des antragsstellenden Betriebsrats wurde auf die Arbeitgeberin verschmolzen. Nach der Verschmelzung wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen. Sie verlängerte die gesetzliche Ruhezeit und wurde zeitgleich zu einem Tarifabschluss verhandelt. Der Tarifvertrag nahm auf die Gesamtbetriebsvereinbarung Bezug. Im Tarifabschluss wurden Vor- und Nachbereitungszeiten geregelt. Festgelegt wurde zudem, dass diese Vor- und Nachbereitungszeiten pauschal vergütet wurden. Schließlich wurde festgelegt, dass sie nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Der Betriebsrat berief sich darauf, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung mangels schriftlichen Übertragungsbeschlusses nicht mit Wirkung für den Betrieb hätte geschlossen werden dürfen. Die Lage der Vor- und Nachbereitungszeiten sei der Mitbestimmung unterworfen.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein kam zu dem Ergebnis, dass der Gesamtbetriebsrat originär nach § 50 Abs. 1, S. 1 BetrVG für den Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung zuständig war. Die Festlegung von unternehmenseinheitlichen, verlängerten Ruhezeiten betrifft mehrere Betriebe der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin habe ihre Arbeitsabläufe technisch organisatorisch so verknüpft, dass eine betriebsübergreifende Regelung der Ruhezeiten nicht nur wirtschaftlich sinnvoll und im Kosteninteresse vernünftig, sondern wegen der Vorgabe für die Dienstplangestaltung aus technisch-organisatorischen Gründen zwingend geboten sei. Dies sei durch betriebsübergreifende Krankheitsvertretungen, die nicht nur Einzelfälle betreffen, gerechtfertigt. Die Integration von

Vertretungskräften anderer Betriebe, die andere Ruhezeiten haben als die des verschmolzenen Betriebes, in den Betriebsablauf sei organisatorisch praktisch nicht mit vertretbarem Aufwand zu bewerkstelligen.

Diese Entscheidung ist im Zusammenhang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 50 Abs. 1, S. 1 BetrVG richtungweisend (vgl. BAG vom 19.06.2012, 1 ABR 19/11; BAG vom 09.12.2003, 1 ABR 49/02).

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Vor- und Nachbereitungszeiten sei ausgeschlossen. Zwar handele es sich um Arbeitszeit. Jedoch sei das Mitbestimmungsrecht durch den Tarifabschluss ausgeschlossen. Der Wortlaut sei insofern eindeutig, da er davon spreche, dass die Vor- und Nachbereitungszeiten nicht auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet werden. Dies ergebe sich aus der Historie des Tarifvertrags sowie aus einer Protokollerklärung.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde ist nicht erfolgt.

Hamburg, den 28. Juli 2015

Für die Mohr Rechtsanwälte:

Dr. Oliver Kroll

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht