



### Wen kümmern Betriebsräte?

Es war eine typische Situation nach dem Ende der Elternzeit. Die alleinerziehende Mutter fand einen Hortplatz für ihr Kind nur von montags bis freitags zwischen 8 und 15 Uhr. Andere Betreuungsmöglichkeiten gab es nicht. Also nutzte sie ihre Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und äußerte den Wunsch, montags bis freitags von 8.30 bis 14.30 Uhr zu arbeiten. Ihr Arbeitgeber, ein Baumarkt, lehnte unter Hinweis auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung ab. Tatsächlich kann eine Betriebsvereinbarung regelmäßig ein Grund dafür sein, Teilzeit abzulehnen. Hier waren aber Abweichungen in einzelnen Filialen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat möglich. Doch der hatte die vom Arbeitgeber beantragte Zustimmung zu den von der Mutter gewünschten Zeiten abgelehnt. Die Begründung: Die starre Arbeitszeit widerspreche den Interessen der übrigen Beschäftigten und störe den Betriebsfrieden ganz erheblich.

Also klagte die Mitarbeiterin die begehrte Arbeitszeit ein – und hatte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein Erfolg. Im Ergebnis mag das Gericht recht haben.

Der Weg, den die Richter eingeschlagen haben, ist aber nicht akzeptabel (Az: 4 Sa 242/07). Er verkennt die Spielregeln der Betriebsverfassung.

Der Betriebsrat hat über die Lage der Arbeitszeit gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz mitzubestimmen. Über eine fehlende Zustimmung dürfen sich weder Arbeitgeber noch Arbeitsgerichte hinwegsetzen – auch wenn die Haltung der Betriebsräte noch so unvernünftig erscheint. Gelöst wird der Konflikt nach § 87 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz durch die Einigungsstelle, die eine fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt und mit Rücksicht auf die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer entscheiden muss.

Von diesem Konzept weicht das LAG ab und erfindet eine Zustimmungsersetzungsbefugnis des Arbeitsgerichts. Die sieht das Gesetz bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gerade nicht vor – aus guten Gründen. Das Gericht vermutet eine Rechtsschutzlücke für die betroffene Mitarbeiterin, die aber tatsächlich gar nicht besteht. Denn der Arbeitgeber muss aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflichten Rücksicht nehmen auf die Interessen der Mitarbeiterin. Er muss daher in der Einigungsstelle versuchen, die Zustimmung zu der gewünschten Arbeitszeit zu erhalten. Sonst kann er sich auf die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung als Ablehnungsgrund nicht berufen.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.