

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

- 1. Im Voraus feststehende Ruhepausen i.S.d. § 4 ArbZG**
BAG; Urteil vom 21.08.2024, Az.: 5 AZR 266/23
- 2. Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Betriebsveräußerung**
LAG Thüringen, Beschluss vom 13.03.2024, Az.: 4 TaBV 3/23
- 3. Raumbedarf der Schwerbehindertenvertretung**
LAG Hamburg, Beschluss vom 17.01.2024, Az.: 7 TaBV 8/23

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Im Voraus feststehende Ruhepausen i.S.d. § 4 ArbZG**
BAG; Urteil vom 21.08.2024, Az.: 5 AZR 266/23

Verlangen betriebliche Erfordernisse eine flexible Festlegung der Pausen, ist der in § 4 ArbZG vorgesehene Anforderung des „im Voraus feststehend“ auch dann genügt, wenn der Arbeitnehmer jeweils zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger arbeitete bei der beklagten Arbeitgeberin in einem vollkontinuierlichen 5-Schicht-System. Dem Kläger wurden arbeitstäglich Pausen gewährt, die er auch tatsächlich nahm und regelmäßig in der Kantine verbrachte. Dennoch verlangte er eine Vergütung der Pausen und bezog sich hierbei auf eine tarifliche Regelung, die vorsah, dass Beschäftigten im Schichtbetrieb die regelmäßige Arbeitszeit, die durch die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause entfällt, bezahlt wird. Zur Begründung bezog er sich darauf, dass in der Kantine ein Monitor vorhanden war, der eventuelle Störungen an den Maschinen der beklagten Arbeitgeberin durch tonloses Blinken anzeigt; er habe sich insofern in einer Art „Daueralarmbereitschaft“ befunden, die dem Erholungseffekt der Pause entgegengestanden habe. Bei der Pause habe es sich daher um vergütungspflichtige Arbeitszeit gehandelt.

Das BAG vermochte unter den vom Kläger geschilderten Umständen keine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Vergütung der Pausen erkennen. Es führte aus, dass es zur Bejahung einer – grundsätzlich nicht vergütungspflichtigen – Pause genügen würde, wenn zu Beginn des Arbeitstages bzw. der Pause feststehen würde, dass und wann ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit zu Erholungszwecken unterbrechen könne. Was der Arbeitnehmer dann in dieser Pause mache, sei ihm grundsätzlich freigestellt. Wenn und soweit der Kläger freiwillig seine Pause in der Kantine der beklagten Arbeitgeberin verbracht habe, stünde dies der Annahme einer Pause und dem damit verbundenen Erholungszweck nicht entgegen. Hinzu kam, dass der Kläger seinerseits nicht dargelegt hatte, dass er seine Arbeit tatsächlich einmal aufgrund eines an dem in der Kantine befindlichen Monitor erkennbaren Störfall hätte unterbrechen müssen. Vor diesem Hintergrund ergab sich für das BAG, auch unter Zugrundelegung der einschlägigen tariflichen Regelung, keine Vergütungspflicht.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die in § 4 ArbZG vorgesehenen Ruhepausen dienen der Erholung der Arbeitnehmer*innen. Diese Phase der Erholung ist nicht Teil der Arbeit bzw. Arbeitszeit, sodass sie grundsätzlich nicht vergütungspflichtig ist. Eine Vergütungspflicht kann sich daher nur aus arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Des Weiteren entsteht eine Vergütungspflicht, wenn die Pause tatsächlich nicht genutzt werden konnte oder aber während einer Pause jederzeit mit der Fortsetzung der Arbeit auf Weisung des Arbeitgebers gerechnet werden muss (vgl. LAG Köln – 5 Sa 252/12).

2. Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Betriebsveräußerung

LAG Thüringen, Beschluss vom 13.03.2024, Az.: 4 TaBV 3/23

Eine Betriebsveräußerung an sich und der Verkauf von Unternehmensanteilen stellen keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG dar.

DIE ENTSCHEIDUNG

Betriebsrat und Arbeitgeberin stritten über die Frage des Bestehens eines Mitbestimmungsrechtes nach § 111 BetrVG. Die Arbeitgeberin war Teil einer größeren Unternehmensgruppe; diese Gruppe hatte die strategische Entscheidung getroffen, sich von einem Teilbereich ihres Produktionsgeschäftes zu trennen. In der Folgezeit bemühte sich die Arbeitgeberin daher darum, den Standort, bei dem der Betriebsrat gebildet war, zu veräußern. Dies erfolgte letztlich dahingehend, dass der Standort innerhalb der Unternehmensgruppe auf ein anderes Unternehmen übertragen und an dieses in Gänze veräußert wurde. Der Betriebsrat reklamierte in dem Zusammenhang sein Mitbestimmungsrecht nach § 111 BetrVG. Das LAG war dagegen der Auffassung, dass keine Betriebsänderung vorliegen würde.

Weder die Veräußerung des Betriebs noch die spätere Übertragung von Anteilen auf einen anderen Eigentümer stellen nach Auffassung des Gerichts eine Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG dar, wenn der Betrieb als solcher beim Veräußerungsvorgang unangetastet bleibt bzw. weder eingeschränkt noch stillgelegt wird. Ein Betriebsübergang als solcher sei daher keine Betriebsänderung, wenn mit ihm nicht gleichzeitig Maßnahmen einhergehen, die eine Änderung innerhalb der betrieblichen Struktur beinhalten. Um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beurteilen, sei der Veräußerungsvorgang isoliert in den Blick zu nehmen. Insofern hatte der bestehende Betriebsrat gerichtlich nicht darlegen können, dass der Veräußerungsvorgang an sich mit die betriebliche Struktur ändernden Maßnahmen verbunden war. Vor diesem Hintergrund verneinte das Gericht auch ein Mitbestimmungsrecht in diesem Zusammenhang.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG sind grundsätzlich vom Fall des Betriebsübergangs nach § 613a BGB zu unterscheiden. Der Betriebsübergang bringt von Gesetzes wegen weder eine (automatische) Änderung des Betriebs, noch der im Betrieb bestehenden Arbeitsverhältnisse mit sich. Im Gegenteil gehen die Arbeitsverhältnisse vollständig auf den neuen Inhaber über und dürfen zumindest nicht vor Ablauf eines Jahres geändert werden.

3. Raumbedarf der Schwerbehindertenvertretung

LAG Hamburg, Beschluss vom 17.01.2024, Az.: 7 TaBV 8/23

§ 179 Abs. 9 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raumes ein. Die Schwerbehindertenvertretung wird vielmehr darauf verwiesen, die Räume und Sachmittel des Betriebs- oder Personalrats mitzubedenutzen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Schwerbehindertenvertretung hatte bislang eigene Räumlichkeiten im Hause des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt bekommen. Nach Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung wies der Arbeitgeber diese an, ihre Tätigkeiten nunmehr in den Diensträumen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten auszuüben; das zuvor zur Verfügung gestellte Büro wurde der Schwerbehindertenvertretung entzogen. Diese klagte daraufhin darauf, ihr den bislang vorgehaltenen Raum wieder zur Verfügung zu stellen. Der entsprechende Antrag blieb erst- wie zweitinstanzlich erfolglos. Das LAG stellte klar, dass § 179 Abs. 9 SGB IX einer Schwerbehindertenvertretung keinen Rechtsanspruch auf Überlassung eines eigenen Raumes einräumt. Wenn schon kein Anspruch auf Überlassung eines eigenen Raumes bestehe, ergebe sich darüber hinaus erst recht kein Anspruch auf Überlassung eines ganz bestimmten Raumes.

Dies gelte auch, wenn dieser Raum der Schwerbehindertenvertretung in der Vergangenheit einmal zugewiesen wurde. Dies folge schon daraus, dass dem Arbeitgeber freies Ermessen eingeräumt sei, ob er der Schwerbehindertenvertretung überhaupt eigene Räume zur Verfügung stelle. Insofern wäre es auch möglich, diese auf die Nutzung der Räume des Betriebsrats zu verweisen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung fügt sich ein in die ständige, auch höchstrichterliche Rechtsprechung. Dass die Schwerbehindertenvertretung keinen eigenen Raumanspruch besitzt, folgt bereits aus dem eindeutigen Wortlaut des § 179 Abs. 9 SGB IX. Danach stehen die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs- oder Personalrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung. Diese hat also ein reines Mitbenutzungsrecht, kann darüber hinaus jedoch nicht eigene Räume beanspruchen.