

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2025 mit folgenden Themen:

- 1. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus**
BAG; Beschluss vom 22.09.2021, Az.: 7 ABR 22/20
- 2. Mitbestimmung bei Desk Sharing und Clean Desk Policy**
LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 06.08.2024, Az.: 21 TaBV 7/24
- 3. Darlegungs- und Beweislast bei Überstundenvergütung**
LAG Niedersachsen, Urteil vom 09.12.2024, Az.: 4 SLA 52/24

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus**
BAG; Beschluss vom 22.09.2021, Az.: 7 ABR 22/20

Wird ein Arbeitnehmer über die Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigt, liegt darin eine der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallende Einstellung.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im vorliegenden Fall endete das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers aufgrund einer Regelung im Tarifvertrag automatisch mit Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze. Der Arbeitgeber vereinbarte mit dem Arbeitnehmer eine befristete Weiterbeschäftigung über den Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses hinaus, legte dies aber nicht dem Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zur Zustimmung vor. Der Betriebsrat wurde lediglich über die Weiterbeschäftigung informiert. Das BAG stellt klar, dass eine solche Information nicht ausreichend ist. Die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus ist vielmehr als zustimmungspflichtige Einstellung i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG anzusehen. Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen dient nach Ansicht des BAG den Interessen der im Betrieb Beschäftigten. Diese können tangiert sein, wenn Beschäftigte über einen vorgesehenen Zeitpunkt im Betrieb verbleiben.

In dem Zusammenhang kommen als Zustimmungsverweigerungsgründe etwa eine fehlende innerbetriebliche Ausschreibung, der Verstoß gegen Auswahlrichtlinien oder Nachteile für andere im Betrieb Beschäftigte in Betracht.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung reiht sich ein in die ständige Rechtsprechung des BAG. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist ebenso mitbestimmungspflichtig, wie die Verlängerung einer Befristungsabrede (vgl. BAG v. 27.10.2010, Az.: 7 ABR 86/09). Wird (tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich) das Ende eines Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze festgelegt, so handelt es sich hierbei ebenfalls um ein befristetes Arbeitsverhältnis. Dessen Verlängerung/Fortführung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, wie die vorliegende Entscheidung des BAG nochmals klarstellt.

2. Mitbestimmung bei Desk Sharing und Clean Desk Policy

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 06.08.2024, Az.: 21 TaBV 7/24

Ein Konzept zum Desk Sharing bzw. einer entsprechenden Clean Desk Policy ist nicht grundsätzlich mitbestimmungspflichtig. Vorgaben des Arbeitgebers zur Einbringung persönlicher Gegenstände oder die Doppelwidmung von Betriebsflächen sowohl zu Arbeits- als auch zu Pausenzwecken können aber dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Betrieb sollte ein Konzept umgesetzt werden, das die Nutzung der Büroflächen umgestalten und ein Desk Sharing sowie eine damit verbundene Clean Desk Policy einführen sollte. Das Konzept umfasste Regelungen darüber, welche privaten Gegenstände an den Arbeitsplatz mitgebracht werden dürfen und wie diese vor und nach dem Ende der Arbeitszeit aufzubewahren sind. Darüber hinaus sollte die Bürofläche in verschiedene Nutzungsbereiche (Ankommen, Arbeiten, Community, Austausch) gegliedert werden. Der Betriebsrat wurde von der Arbeitgeberin bei der Einführung dieses Konzeptes nicht beteiligt und klagte hiergegen vor dem Arbeitsgericht. Das LAG stellte zunächst heraus, dass sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei den Themen „Desk Sharing“ oder „Clean Desk Policy“ ergeben würde. Von einem solchen Konzept sei der Arbeitsablauf betroffen, der nicht unter den fraglichen Mitbestimmungstatbestand fallen würde. Allerdings stellte das LAG fest, dass Teilaspekte des Konzeptes das in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfasste Ordnungsverhalten betreffen. Dies sei der Fall, wenn es Weisungen dazu geben soll, wohin persönliche Gegenstände während der Arbeitszeit verbracht werden sollen bzw. welche Gegenstände überhaupt noch mit in den Betrieb gebracht werden dürfen.

Auch die Festlegung, welche Büroflächen für welche Nutzung (Arbeiten, Pausen etc.) bereitgestellt werden sollen, unterfiel nach Auffassung des LAG dem Mitbestimmungsstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, sodass auch insofern ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet war.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist ausdrücklich zu begrüßen. Ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht, beurteilt sich immer anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls. Pauschale Ablehnungen von Arbeitgebern sollten Betriebsräte daher in keinem Fall akzeptieren. Insofern stellt die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg erfreulicherweise heraus, dass sich solche rein pauschalen Betrachtungen verbieten. Betriebsräte sollten daher immer im Einzelfall prüfen bzw. prüfen lassen, ob Mitbestimmungsstatbestände erfüllt sind. In Betracht kommt hier nicht nur die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen im Betrieb. Möglich ist auch, dass ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Fragen des Gesundheitsschutzes ausgelöst wird; dies etwa dann, wenn es für neue geschaffene Arbeitsplätze noch keine Gefährdungsbeurteilungen gibt.

3. Darlegungs- und Beweislast bei Überstundenvergütung

LAG Niedersachsen, Urteil vom 09.12.2024, Az.: 4 SLA 52/24

Im Hinblick auf die ohnehin bestehende Verpflichtung von Arbeitgebern zur Arbeitszeitaufzeichnung ist es zumutbar, die hieraus gewonnenen Erkenntnisse einem Arbeitnehmer in einem Überstundenprozess auf dessen Vortrag entgegen zu halten.

DIE ENTSCHEIDUNG

Laut Arbeitsvertrag war die klagende Arbeitnehmerin im Betrieb der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Tatsächlich arbeitete die Klägerin weit über den im Arbeitsvertrag festgelegten Teilzeitumfang hinaus; eine Überstundenvergütung erhielt sie hierfür nicht. Diese machte die Klägerin daher gerichtlich geltend. Im Rahmen des Prozesses trug sie vor, an jeweils drei Tagen in der Woche während der Öffnungszeiten vor 8:00 bis 18:00 Uhr mit einer Stunde Pause sowie an Samstagen von 9:00 bis 12:00 Uhr gearbeitet zu haben. Die beklagte Arbeitgeberin rügte diesen Vortrag als zu pauschal und unsubstantiiert. Dieser Annahme trat das LAG entgegen. Es stellte heraus, dass für die Darlegung von Überstunden dieselben Grundsätze gelten würden wie für die Behauptung eines Arbeitnehmers, die geschuldete Normalarbeitszeit verrichtet zu haben. Es müsse vorgetragen werden, an welchen Tagen von wann bis wann Arbeit geleistet worden sein soll.

Dies sei für die erste Stufe der Darlegung ausreichend. Sodann sei es Sache des Arbeitgebers, im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast substantiiert zu erwidern und im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen (nicht) nachgekommen ist. Trägt ein Arbeitgeber insofern nichts vor, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden. Insofern stellte das LAG heraus, dass es jedem Arbeitgeber im Hinblick auf die vom BAG in dessen Entscheidung vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) herausgestellte Verpflichtung zur Erfassung (jeglicher) Arbeitszeiten möglich wäre, auf Vortrag eines Arbeitnehmers zu dessen (angeblich) geleisteten Arbeitszeiten zu reagieren. Dies einfach dadurch, dass die erfassten Arbeitszeiten wiedergegeben werden. Gibt es im Hause eines Arbeitgebers ein solches Zeiterfassungssystem nicht, geht dies im Rahmen eines Überstundenprozesses zu dessen Lasten. Da die beklagte Arbeitgeberin im vorliegenden Fall keine Zeiterfassung betrieben hatte, konnte sie sich also nicht darauf beschränken, den Vortrag der Klägerin zu den geleisteten Arbeitszeiten lediglich pauschal zu bestreiten. Da die Arbeitgeberin keine konkreten Einwände gegen die Behauptungen der Klägerin vorgebracht hatte, wurden dieser die geltend gemachten Zeiten und damit die Überstundenvergütung zugesprochen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Anhand dieser Entscheidung zeigt sich die Wichtigkeit und Tragweite der Entscheidung des BAG vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) zur Zeiterfassung. Auch weil aktuell noch immer keine gesetzliche Regelung zur Zeiterfassungspflicht besteht, bleiben Verstöße von Arbeitgebern gegen die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit grundsätzlich folgenlos. Eine Ausnahme ergibt sich für sog. Überstundenprozesse. Hier kommt es zu einer Verschiebung oder gar Umkehr der Darlegungslast zu Lasten des Arbeitgebers. Hat dieser kein System zur Arbeitszeiterfassung eingeführt, kann er sich nicht darauf beschränken, die Ableistung von Überstunden dem Grunde oder der Höhe nach einfach in Abrede zu stellen.