



*Rechtsanwalt Bernd Pirpamer – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte Steuerberater Solicitors Partnerschaft mbB*

„Stress-Test Dienstplan: Recht & Praxis“

Vortrag am 18. Januar 2024

Bernd Pirpamer sprach in seinem Vortrag über die rechtlichen Konfliktfelder der Dienstplangestaltung, insbesondere in Streitsituationen sowie in der betrieblichen Praxis.

Zunächst wurde die Ausgangslage für den weiteren Fortgang des Vortrags vorgestellt, wonach keine Arbeitsvertragsregelung, kein Betriebsrat sowie keine Tarifbindung vorliege. Der Dozent führte in diesem Kontext die Aufstellung eines Dienstplanes auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach billigem Ermessen gem. § 106 GewO, § 315 BGB zurück. Er sprach sich dafür aus, dass das Direktionsrecht ebenso die Dienstplanänderung umfasst. Eine Konkretisierung durch Zeitablauf – etwa bei langjährigem Einsatz eines Mitarbeiters in der Nachtschicht – trete außer bei besonderen Umständen nicht ein. Ebenso sei ein Verbrauch des Weisungsrechts ausgeschlossen. Der Dozent zitierte hierbei Rechtsprechung des BAG wonach Dienstplanänderungen unter Beachtung von Ankündigungsfristen und des Beteiligungsrechts des Betriebsrats erfolgen könnten (BAG v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16).

Weiter stellte Rechtsanwalt Pirpamer kollektive Einschränkungen bei der Dienstplanerstellung durch Gesetz, durch Tarifvertrag und durch zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG vor. Unter Ziffer 2 des § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG fallen Arbeitszeitmodell wie beispielsweise Gleitzeit, Arbeitszeitkonten aber auch die Dienstplangestaltung. Unter Ziffer 3 der Regelung werden Mehr- und Kurzarbeit gefasst. Als mitbestimmungspflichtig bezeichnete der Dozent die Aufstellung und Änderung von Dienstplänen, das Ob mehrerer Schichten im Betrieb, die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten, die Abgrenzung des Personenkreises für die Schichtarbeit sowie die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten. Unter die Mitbestimmung fielen generell Entscheidungen mit Kollektivbezug, was in der überwiegenden Zahl der Fälle gegeben sei. Lediglich absolute Einzelfälle seien nicht mitbestimmungspflichtig. Der Dozent erläuterte, dass in Notfallsituationen ein Recht zur Durchführung von Änderungen zur vorläufigen Abwendung akuter Gefahr oder Schäden gegeben sei, die Betriebsratsbeteiligung aber unverzüglich nachgeholt werden müsse. Ergänzend machte Bernd Pirpamer Ausführungen zur Zustimmung des zuständigen Betriebsrats, zu entsprechenden Betriebsvereinbarungen, zur Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle. Der Dozent schloss mit dem Fazit, dass ohne Zustimmung des Betriebsrates die Umsetzung des Dienstplans und seiner Änderungen betriebsverfassungsrechtlich unzulässig seien.



Kurz führte Rechtsanwalt Pirpamer aus zur praktischen Bedeutung des Dienstplanes wie der Relevanz für alle Betriebe mit unterschiedlichen betrieblichen Arbeitseinheiten, abhängiger Lieferketten oder Risiken wie der Verunsicherung von Geschäftspartnern bei Bekanntwerden von Schwierigkeiten bei der Dienstplanaufstellung. Ergänzend stellte er den idealen Ablauf der Erstellung von Dienstplänen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat dar.

Sodann präsentierte Bernd Pirpamer Konfliktfelder aus der Praxis. Hierunter fallen u.a. die Erstellung von Dienstplänen ohne bestehende Betriebsvereinbarung, die Beachtung von Schnittstellen mit dem Tarifvertrag, das Beschlussverfahren oder der Gang zur Einigungsstelle bei Neueinstellungen, die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle, die Geschwindigkeit der Dienstplanänderungen, der Entfall von Schichten, die Zustimmungsfiktion, die Arbeitsaufnahme trotz abgelehnten Dienstplanes, die unzulässige Rechtsausübung i.R.v. § 74 Abs. 1 S. 2 BetrVG, das Einigungsstellenverfahren sowie Streiksituationen. Zudem erläuterte er die Bedeutung von Koppelungsgeschäften, Zustimmungsverweigerungsgründe seitens des Betriebsrates sowie bekannte und unbekannte Ablehnungsgründe. Im Anschluss hieran diskutierte der Dozent bestehende Lösungsansätze wie u.a. Betriebsvereinbarungen zur Erstellung von Dienstplänen und zu Verfahrensregelungen mit Beschleunigungsgrundsätzen, schnelle Konfliktlösungsmechanismen, tarifliche Schnellschlichtungen und Dauereinigungsstellen.

Zum Abschluss bot Rechtsanwalt Pirpamer einen Überblick über Rechtsfolgen und Sanktionen bei Regelverstößen des Arbeitgebers dar. Hierzu gehört u.a. der Unterlassungsanspruch des Betriebsrates mit dessen Durchsetzung im Wege einer einstweiligen Verfügung und Vollstreckung, Ordnungsgeld sowie eine Strafbarkeit gem. § 119 BetrVG oder § 22 i.V.m. § 23 ArbZG. Dies wurde anhand von Beispielfällen skizziert. Zusammenfassend bewertete der Dozent die aktuelle Lage im Hinblick auf den Umfang des Beteiligungsrechts des Betriebsrates, die Effektivität des gesetzlichen Einigungsstellenverfahrens und nannte Verbesserungsansätze.

In der sich anschließenden Diskussion besprachen die Teilnehmer den einstweiligen Rechtsschutz des Betriebsrates gegen den Dienstplan, mögliche Bußgelder sowie die Möglichkeiten zur Entfernung von bereits durch den Betriebsrat erwirkten Titeln gegen den Arbeitgeber.

Marie-Theres Roidl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin