

Mitbestimmung im Rahmen von Sabbatical-Vereinbarungen

- Um das Sabbatical-Modell effizient verwirklichen zu können, geht der Arbeitnehmer vertraglich regelmäßig nur noch einer Teilzeitbeschäftigung nach, so dass ihm die Möglichkeit eröffnet wird, eine große Anzahl von Überstunden anzusparen, die - anstatt vergütet zu werden - auf dem Arbeitszeitkonto registriert werden. Gerade dabei ist auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) Nr. 3 BetrVG hinzuweisen.
- Dies mag auf den ersten Blick zweifelhaft erscheinen, da die Verringerung der Arbeitszeit i.d.R. individualvertraglich erfolgen wird, so dass im Grunde nur das jeweilige Einzelarbeitsverhältnis betroffen ist. Es könnte somit am für die Mitbestimmung des Betriebsrates erforderlichen kollektiven Bezug fehlen.
- Ein kollektiver Tatbestand liegt immer dann vor, wenn sich eine Regulationsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt. Bei zusätzlichem Arbeitsbedarf stellt sich insoweit stets die Frage, ob Überstunden geleistet werden sollen oder eine Neueinstellung zweckmäßiger wäre. Im ersten Falle ist darüber hinaus zu entscheiden, wann und von wem die Überstunden geleistet werden sollen. Da diese Regulationsprobleme zudem unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Arbeitnehmers bestehen, kommt es auf die Zahl der von einer Überstundenanordnung Betroffenen nicht an.
- Somit bleibt festzuhalten, dass der Betriebsrat auch dann gemäß § 87 (1) Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn es bei einer Sabbatical-Vereinbarung um die individuelle Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers geht.