

- **Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht**
- 02 Kündigung der bei Betriebsübergang in das Arbeitsverhältnis transformierten Normen
BAG, Urteil v. 19.11.2019 – 1 AZR 386/18 –
- 05 Spruchkompetenz der Einigungsstelle bei Anrufung durch Wirtschaftsausschuss/
Schriftformgebot für Einigungsstellenspruch
BAG, Beschluss v. 17.12.2019 – 1 ABR 25/18 –
- 08 Weiterzahlung von Schichtzuschlägen bei Freistellung als Betriebsratsmitglied
LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 17.9.2019 – 19 Sa 15/19 –
- 12 Unterrichtung des Betriebsrats über Einzelheiten einer Änderungskündigung
LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 26.11.2019 – 11 Sa 1011/19 –
- 15 Erforderlichkeit der Kosten für Schulungsveranstaltungen
LAG Hessen, Beschluss v. 11.3.2019 – 16 TaBV 201/18 –
- **Rechtsprechung zum Arbeits-/Tarifrecht**
- 19 Freizeitausgleich für Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft im Bereich des TV-L
BAG, Urteil v. 30.10.2019 – 6 AZR 581/18 –
- 22 Ausgleich des Arbeitszeitkontos durch in gerichtlichem Vergleich
vereinbarte Freistellung
BAG, Urteil v. 20.11.2019 – 5 AZR 578/18 –
- 26 Rechtsmissbräuchlicher Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit
LAG Nürnberg, Urteil v. 27.8.2019 – 6 Sa 110/19 –
- **Rechtsprechung in Leitsätzen**
- 29 Urlaubsrecht – Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **Aufsätze und Berichte**
- 30 Betriebsvereinbarungen – Gestaltung der Arbeitsbedingungen in
gemeinsamer Verantwortung
- **Aktuelles**

Kündigung der bei Betriebsübergang in das Arbeitsverhältnis transformierten Normen

1. Die bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis transformierten Inhaltsnormen einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung sind kündbar, wenn der Betriebserwerber deren finanzielle Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen will.

2. Die zum Zwecke der vollständigen Leistungseinstellung zulässige Kündigung durch den Betriebserwerber ist gegenüber dem in seinem Betrieb gebildeten Betriebsrat zu erklären

BAG, Urteil v. 19.11.2019 – 1 AZR 386/18 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Anwendung einer Betriebsvereinbarung. Der Kläger war seit 1992 bei der E AG beschäftigt. Bei dieser galt seit August 2007 eine mit dem Betriebsrat am 26. Juni 2007 geschlossene „freiwillige Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Kleindarlehen“ (BV Kleindarlehen). Diese sieht vor, dass ein zweckungebundenes, zinsloses Kleindarlehen iHv. 1.000,00 bis 2.450,00 Euro bei der „Personalbetreuung“ beantragt und begründet werden kann. Die Auszahlung des Darlehens setzt nach § 3 BV Kleindarlehen den Abschluss eines Darlehensvertrags voraus. Gemäß ihrem § 4 kann die BV Kleindarlehen mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf eines Kalenderjahres, frühestens zum Ablauf des 31. Dezember 2012 gekündigt werden.

Die Betriebsorganisation der E AG wurde im Jahr 2009 aufgelöst. Die Abteilung Absatzportfoliomanagement, in der der Kläger tätig war, wurde mit Wirkung zum 1. September 2009 von der E AG abgespalten und – zusammen mit den Vertriebsabteilungen zweier weiterer Konzernunternehmen – auf die V AG übertragen. Die V AG führte die Vertriebsgeschäfte sowie das Absatzportfoliomanagement mit den Mitarbeitern der drei Unternehmen in einem neu gegründeten Betrieb fort. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging infolge Betriebsübergangs auf die V AG über. Diese gewährte dem Kläger im Februar 2012 sowie im Januar 2014 auf Grundlage der BV Kleindarlehen antragsgemäß Darlehen.

Mit Schreiben vom 12. Mai 2015 kündigte die V AG sowohl gegenüber dem Betriebsrat als auch gegenüber dem bei ihr errichteten Gesamtbetriebsrat die BV Kleindarlehen zum 31. Dezember 2015 und wies darauf hin, dass sie nach diesem Zeitpunkt eingehende Anträge auf Gewährung von Darlehen ablehne.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging im April 2016 aufgrund eines Betriebsübergangs auf die – damals noch anders firmierende – Beklagte über.

Diese lehnte Anfang Juni 2016 einen Antrag des Klägers auf Gewährung eines weiteren Darlehens iHv. 2.450,00 Euro ab. (...)

Aus den Gründen

Die Revision des Klägers ist erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass das in der Hauptsache mit dem Antrag zu 1. angebrachte Begehren des Klägers sowie seine Zwischenfeststellungsklage unbegründet sind. Der Hilfsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

I. Der Hauptantrag zu 1. ist unbegründet. Die infolge des Betriebsübergangs auf die V AG zum 1. September 2009 in das Arbeitsverhältnis des Klägers transformierten (Inhalts-)Normen der BV Kleindarlehen fanden seit dem 1. Januar 2016 auf dieses keine Anwendung mehr. Daher sind sie auch in dem durch den Betriebsübergang im April 2016 begründeten Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar.

1. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der E AG ist infolge eines Betriebs(teil)übergangs iSv. § 613a Abs. 1 BGB zum 1. September 2009 auf die V AG übergegangen.

Die Abteilung Absatzportfoliomanagement, in der der Kläger tätig war, wurde mit Wirkung zum 1. September 2009 nach § 123 Abs. 2 Nr. 1 UmwG von der E AG abgespalten und auf die V AG übertragen. Diese hat die dort erledigten Aufgaben mit den bisherigen Mitarbeitern weiter wahrgenommen. Damit wurde eine bestehende wirtschaftliche Einheit auf die V AG übertragen und von dieser fortgeführt. Unschädlich ist, dass die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbständigkeit als eigene Abteilung nicht bewahrt hat. Für einen Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB reicht es aus, wenn – wie vorliegend – die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Faktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.

2. Da der Betriebsteilübergang nicht identitätswahrend war, sind die bei der E AG für den Kläger nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend geltenden Inhaltsnormen der BV Kleindarlehen zum 1. September 2009 nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in sein Arbeitsverhältnis mit der V AG transformiert worden. Danach werden diejenigen Rechte und Pflichten, die durch Rechtsnormen einer Betriebsvereinbarung geregelt sind, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer.

3. Allerdings ist die Geltung der transformierten Inhaltsnormen der BV Kleindarlehen im Arbeitsverhältnis des

Klägers mit der V AG infolge der von dieser erklärten Kündigung vom 12. Mai 2015 zum 31. Dezember 2015 ersatzlos entfallen. Die V AG war berechtigt, die transformierten Inhaltsnormen der BV Kleindarlehen durch einseitige Erklärung gegenüber dem im Betrieb gebildeten Betriebsrat zu kündigen.

a) Zwar beschränkt sich die von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB angeordnete Transformation nur auf die in einer Betriebsvereinbarung geregelten „Rechte und Pflichten“ der Arbeitsvertragsparteien. Daher gehören zu den nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB übergelassenen Arbeitsbedin-

Die bei einem Betriebsübergang „als Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ fortwirkenden Inhaltsnormen der Betriebsvereinbarung werden, da sie ...

gungen nur solche Rechte und Pflichten aus Betriebsvereinbarungen, die – entsprechend tariflichen Inhaltsnormen iSd. § 1 Abs. 1 TVG – den Inhalt des Arbeitsverhältnisses gestalten. Allerdings führt die Transformation dieser Inhaltsnormen nicht dazu, dass diese nunmehr Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen dem vom Betriebsübergang erfassten Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber werden.

Vielmehr bleibt der kollektivrechtliche Charakter der transformierten Normen erhalten. Die als „Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ fortwirkenden Inhaltsnormen der Betriebsvereinbarung werden, da sie kollektiven Ursprungs sind, mit dem – jeder kollektivrechtlichen Norm innewohnenden – Vorbehalt ihrer nachfolgenden Abänderbarkeit mit kollektivrechtlichen Mitteln transformiert. Dies zeigt § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Danach sind die transformierten Bestimmungen vor einer Ablösung im Erwerberbetrieb nicht in weiterem Umfang geschützt als bei einer kollektivrechtlichen Weitergeltung. Solche Inhaltsnormen sind daher einer Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich, die nach dem Betriebsübergang abgeschlossen wird.

b) Mit der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB hat der Gesetzgeber dem Interesse des Erwerbers an betriebs einheitlichen Arbeitsbedingungen gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer an der Beibehaltung der bisherigen Kollektivverträge den Vorrang eingeräumt. Der Betriebserwerber soll die Möglichkeit haben, die transformierten Normen mit dem ihm auch bei einem identitätswahrenden Betriebsübergang zur Verfügung stehenden kollektivrechtlichen Gestaltungsmittel der ablösenden Betriebsvereinbarung abzuändern.

Kommt keine Einigung mit dem im Betrieb neu gebildeten oder bereits bestehenden Betriebsrat zustande, kann er – um sein Veränderungsinteresse durchzusetzen – in den Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG anrufen, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt und damit die Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB bewirkt.

c) Dieser im Interesse des Betriebserwerbers in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB angelegte kollektivrechtliche Ablösungsmechanismus kann nicht greifen, wenn es sich bei den transformierten Normen um solche einer nur teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung handelt, deren finanzielle Leistungen der Erwerber vollständig und ersatzlos einstellen will. Bei einer Betriebsvereinbarung über finanzielle Leistungen kann der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei vorgeben, bedarf aber zu deren näheren Ausgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Will der Erwerber die Gewährung der freiwilligen Leistungen vollständig beenden, könnte eine Ablösung nach dem Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB nur herbeigeführt werden, wenn der bei ihm gebildete Betriebsrat mit dem Abschluss einer die transformierenden Bestimmungen aufhebenden Betriebsvereinbarung einverstanden wäre; eine (einseitige) Anrufung der Einigungsstelle scheidet mangels erzwingbaren Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus. Denn bei einer vollständigen Einstellung der Leistungen verbleiben keine Mittel, bei deren Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hätte. In einem solchen Fall berechtigt deshalb der den transformierten Inhaltsnormen der teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung innewohnende

... kollektivrechtlichen Ursprungs sind, mit dem Vorbehalt ihrer nachfolgenden Abänderbarkeit mit kollektivrechtlichen Mitteln transformiert.

Vorbehalt ihrer Abänderbarkeit den Betriebserwerber, diese gegenüber dem Betriebsrat zu kündigen. Andernfalls wären die transformierten Inhaltsnormen einer nur teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung weitergehend geschützt als die einer erzwingbaren.

aa) Eine solche Rechtslage widerspräche dem Sinn und Zweck von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Vorschrift soll bei einem Betriebsübergang lediglich den Bestand der kollektivrechtlichen Regelungen schützen und verhindern, dass sich die vor dem Betriebsübergang bestehende kollektivrechtliche Rechtsposition der Arbeitnehmer durch den Betriebsübergang verschlechtert. Deren Besserstellung gegenüber der zuvor geltenden normativen Rechtslage ist mit der Zielrichtung der Norm aber unvereinbar.

bb) Die Annahme, dem Betriebserwerber stehe ein Recht zur Kündigung der transformierten Normen einer

teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarung zu, entspricht dem verlautbarten Willen des Gesetzgebers. Ausweislich der Gesetzesbegründung hat dieser von der Möglichkeit des Art. 3 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 77/187/EWG Gebrauch gemacht, damit der neue Inhaber ggf. die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des übernommenen Betriebs an die in seinem Betrieb üblichen anpassen kann (vgl. BT-Drs. 8/3317 S. 11). Dies lässt erkennen, dass § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB die Vorstellung zugrunde liegt, dem neuen Arbeitgeber müsse es möglich sein, auf den Fortbestand der transformierten Regelungen Einfluss zu nehmen.

cc) Auch unionsrechtlich ist ein weitergehender Schutz nicht geboten. Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23/EG sieht ausdrücklich vor, dass der Erwerber die nach dem Übergang in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen ua. lediglich bis zu deren Kündigung in dem gleichen Maße aufrechterhalten muss, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Damit sollen die sich aus den Kollektivverträgen ergebenden Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer nicht weitergehend geschützt werden, als sie es ohne Betriebsübergang wären. Dies zeigt die Formu-

Die sich aus Kollektivverträgen ergebenden Arbeitsbedingungen sollen nicht stärker geschützt werden, als sie es ohne Betriebsübergang wären.

lierung „in dem gleichen Maße“ mit der erforderlichen Eindeutigkeit. Soweit in Unterabs. 2 dieser Regelung die Mitgliedstaaten den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen dürfen, wobei er nicht weniger als ein Jahr betragen darf, folgt daraus nichts anderes. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat ausdrücklich entschieden, die Regelung in Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 2 der Richtlinie 2001/23/EG dürfe Unterabs. 1 dieser Vorschrift nicht seine Bedeutung nehmen. Kollektivrechtlich festgelegte Arbeitsbedingungen, die für die betreffenden Arbeitnehmer vor dem Übergang galten, können danach sogar unmittelbar ab dem Zeitpunkt des Übergangs nicht mehr gelten, sofern einer der in Unterabs. 1 dieser Vorschrift genannten Fälle – namentlich die Kündigung dieses Kollektivvertrags – eintritt.

d) Aufgrund des kollektivrechtlichen Charakters der transformierten Inhaltsnormen ist die Kündigung des Betriebserwerbers gegenüber dem in seinem Betrieb gebildeten Betriebsrat zu erklären. Die Wertungen des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB lassen erkennen, dass dieser von Gesetzes wegen der zuständige kollektivrechtliche Adressat der einem Betriebserwerber zustehenden Ablösemöglichkeit ist. Damit ist er auch der zuständige Empfänger einer vom Erwerber erklärten Kündigung

transformierter Normen einer teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarung. Dies verkennt der Kläger. Dass der für den Erwerberbetrieb zuständige Betriebsrat diese Betriebsvereinbarung nicht selbst abgeschlossen hat, ist unerheblich. Auch Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG gebietet entgegen der Ansicht der Revision kein anderes Ergebnis. Zur Frage, wem gegenüber der Kollektivvertrag nach dem Betriebsübergang zu kündigen ist, enthält das Unionsrecht zweifelsohne keine Vorgaben.

e) Die zum Zwecke der vollständigen Leistungseinstellung erklärte Kündigung der nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Inhaltsnormen einer teilmittelbestimmten Betriebsvereinbarung hat zur Folge, dass mit Ablauf der Kündigungsfrist deren Fortwirkung im Arbeitsverhältnis endet. Da der Betriebserwerber die Gewährung der finanziellen Leistungen vollständig beenden will, tritt keine Nachwirkung nach Maßgabe von § 77 Abs. 6 BetrVG ein.

f) Danach hat die V AG die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB im Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbaren Inhaltsnormen der BV Kleindarlehen wirksam zum 31. Dezember 2015 gegenüber dem Betriebsrat gekündigt. Die BV Kleindarlehen sah eine freiwillige finanzielle Leistung des Arbeitgebers in Form eines zinslosen Kleindarlebens vor. Die V AG wollte die Gewährung dieser Leistungen vollständig einstellen. Dies zeigt das Kündigungsschreiben vom 12. Mai 2015. Der Hinweis, nach dem 31. Dezember 2015

eingehende Anträge auf Gewährung von Darlehen würden abgelehnt, lässt mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, dass die V AG für den bisherigen Leistungszweck zukünftig keine Mittel mehr zur Verfügung stellen wollte. Damit konnte keine Nachwirkung der transformierten Inhaltsnormen eintreten.

II. Über den Hilfsantrag des Klägers hatte der Senat nicht zu entscheiden. Dieser stand ersichtlich unter der Bedingung, dass sein Hauptantrag deshalb abgewiesen wird, weil die Auszahlung des begehrten Darlehens nach den Bestimmungen der BV Kleindarlehen zunächst den Abschluss eines Darlehensvertrags voraussetzt. Diese Bedingung ist nicht eingetreten.

III. Die mit dem Klageantrag zu 2. verfolgte Zwischenfeststellungsklage bleibt ebenfalls erfolglos. Zwar ist der Antrag zulässig. (...) Allerdings ist der Klageantrag unbegründet, da die Inhaltsnormen der BV Kleindarlehen aufgrund der Kündigung mit Ablauf des 31. Dezember 2015 ersatzlos entfallen und deswegen auch nicht mehr im Rahmen des nach § 613a Abs. 1 BGB auf die Beklagte übergegangenen Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger anwendbar sind.



[Download Vollversion](#)

Spruchkompetenz der Einigungsstelle bei Anrufung durch Wirtschaftsausschuss/Schriftformgebot für Einigungsstellenspruch

1. Das in § 109 BetrVG normierte Konfliktlösungsverfahren begründet eine gesetzliche Primärzuständigkeit der Einigungsstelle bei Auseinandersetzungen der (Gesamt)Betriebsparteien über Grund, Umfang und Modalitäten der Unterrichtungs- und Vorlagepflicht des Unternehmers nach § 106 Abs. 2 BetrVG.

2. Dem im Einigungsstellenverfahren nach § 109 Satz 2 BetrVG beschlossenen Spruch kommt – anders als in den Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung – keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Die Einigungsstelle befindet über die Berechtigung eines vom Wirtschaftsausschuss geltend gemachten Verlangens und damit über Rechts-, nicht Regelungsfragen.

3. Der Spruch der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG unterliegt der umfassenden Rechtskontrolle.

4. Verstößt der im Einigungsstellenverfahren nach § 109 BetrVG ergangene Spruch gegen das Schriftformgebot des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG, hat dies nicht seine Unwirksamkeit zur Folge.

5. Da nach der gesetzlichen Konzeption des § 109 BetrVG durch das Verlangen des Wirtschaftsausschusses der Zuständigkeitsrahmen der Einigungsstelle abgesteckt wird, kann ihr dasjenige Verlangen eine Spruchkompetenz vermitteln, welches hinreichend bestimmt auf die Erteilung einer Auskunft, die Vorlage bestimmter Unterlagen, deren jeweilige Zeitpunkte oder deren sonstige Modalitäten gerichtet ist.

6. Der Zuständigkeit einer Einigungsstelle nach § 109 BetrVG steht nicht entgegen, dass der Wirtschaftsausschuss über sein an den Unternehmer gerichtetes Auskunftsverlangen zuvor keinen (ordnungsgemäßen) Beschluss gefasst hat.

(Orientierungssätze

der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Beschluss v. 17.12.2019 – 1 ABR 25/18 –

Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Pflicht zur Vorlage von Unterlagen an den Wirtschaftsausschuss.

Die Arbeitgeberin betreibt in Brandenburg in den Orten L, T und B drei psychiatrische Fachkrankenhäuser, in denen jeweils ein Betriebsrat gewählt ist. Es sind ein Gesamtbetriebsrat und ein Wirtschaftsausschuss errichtet.

Die Arbeitgeberin schließt nach Maßgabe der Verordnung zur Regelung der Krankenhauspflegesätze (Bundespflegegeldverordnung – BPfIV) für jedes Jahr und für jedes ihrer Krankenhäuser mit den zuständigen Krankenkassen schriftliche Vereinbarungen (Budgetvereinbarungen). Die Verhandlungen zum Abschluss

dieser Budgetvereinbarungen finden häufig erst im laufenden Kalenderjahr statt. Die Gegenstände, welche die Vertragsparteien in den krankenhaushausindividuellen Budgetvereinbarungen behandeln dürfen, sind in der Bundespflegegeldverordnung festgelegt. Die abgeschlossenen Budgetvereinbarungen werden nach Genehmigung durch die zuständige Landesbehörde wirksam.

Die Arbeitgeberin legte die Budgetvereinbarungen für die drei Fachkrankenhäuser in der Vergangenheit dem Wirtschaftsausschuss vor. Anfang Januar 2017 bat dieser die Arbeitgeberin vergeblich um Vorlage der Budgetvereinbarungen auch für die Jahre 2015 und 2016. Die daraufhin vom Gesamtbetriebsrat angerufene Einigungsstelle beschloss auf dessen Antrag am 12. Juli 2017 auszugsweise folgenden Spruch:

„hat die Einigungsstelle ... die Arbeitgeberin verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss anhand der nachstehenden Unterlagen zu unterrichten:

1. ...

2. Vorlage der Budgetabschlüsse der Arbeitgeberin mit den Krankenkassen für alle Betriebsteile in L, T und B der Jahre 2015 und 2016“.

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, der ihr am 19. Juli 2017 zugeleitete Spruch sei (insoweit) unwirksam. Sie sei nicht verpflichtet, dem Wirtschaftsausschuss die Budgetvereinbarungen vorzulegen. (...)

Aus den Gründen

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin bleibt erfolglos. (...) Der zulässige Antrag der Arbeitgeberin ist unbegründet.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Zwar bezieht er sich nach seinem Wortlaut ausschließlich auf die Feststellung, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 12. Juli 2017 unwirksam ist. Wie die von der Arbeitgeberin gegebene Begründung erkennen lässt, zielt er jedoch zudem auf die Feststellung ab, dass sie nicht verpflichtet ist, dem Wirtschaftsausschuss die mit den Krankenkassen für die drei Fachkrankenhäuser abgeschlossenen Budgetvereinbarungen der Jahre 2015 und 2016 vorzulegen. (...)

a) Nach § 109 Satz 1 und Satz 2 BetrVG entscheidet die Einigungsstelle, wenn eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens iSd. § 106 BetrVG entgegen dem Verlangen des Wirtschafts-

schusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt wird und hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat keine Einigung zustande kommt. Das in § 109 BetrVG normierte Konfliktlösungsverfahren ist für Auseinandersetzungen über Grund, Umfang und Modalitäten der Unterrichts- und Vorlagepflicht des Unternehmers nach § 106 Abs. 2 BetrVG vorgesehen. Die Vorschrift begründet eine gesetzliche Primärzuständigkeit der Einigungsstelle; bei Konflikten über ein Auskunftsverlangen des Wirtschaftsausschusses soll das Einigungsstellenverfahren als vorgeschaltetes Verfahren den Betriebsparteien die Möglichkeit einer raschen Einigung auf betrieblicher Ebene eröffnen.

b) Da der Spruch der Einigungsstelle nach den gesetzlichen Vorgaben in § 109 Satz 2 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, ist der Arbeitgeber nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den – auf eine hinreichend bestimmte Leistungsverpflichtung erkennenden – Spruch durchzuführen. Will er dem nicht nachkommen, muss er dessen Unwirksamkeit gerichtlich geltend machen. Der diesem Begehren entsprechende Antrag ist auf eine Feststellung zu richten, da eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs lediglich feststellende Wirkung hat.

c) Anders als einem Einigungsstellenspruch in den Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung (§ 87 Abs. 2 BetrVG) kommt dem Spruch nach § 109 Satz 2 BetrVG allerdings keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Die Einigungsstelle hat über die Berechtigung eines vom Wirtschaftsausschuss geltend gemachten Verlangens und damit über den Inhalt gesetzlich definierter Ansprüche zu befinden. Ihre Entscheidung betrifft keine betriebsverfassungsrechtlichen Regulationsfragen, sondern Rechtsfragen. Bei der Beurteilung, wann, in welcher Art und Weise und unter Vorlage welcher Unterlagen eine Auskunft zu erfolgen hat, wendet die Einigungsstelle lediglich die in § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe an, trifft jedoch keine in ihrem Ermessen stehende Entscheidung. Aus diesem Grund unterliegt ihr Spruch auch keiner eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle nach § 76 Abs. 5 BetrVG, sondern einer umfassenden Rechtskontrolle. Macht der Arbeitgeber die Unwirksamkeit eines Unterrichts- oder Vorlagepflicht erkennenden Spruchs geltend, will er daher – sofern keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen – regelmäßig nicht nur den Einigungsstellenspruch gerichtlich für unwirksam erklären, sondern auch feststellen lassen, dass keine gesetzliche Verpflichtung besteht, dem zugrundeliegenden Verlangen des Wirtschaftsausschusses nachzukommen. (...)

II. Der Antrag ist unbegründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist – soweit er Gegenstand der Rechtsbeschwerde ist – wirksam. Die Arbeitgeberin ist nach § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, dem Wirtschafts-

ausschuss die für ihre drei Fachkrankenhäuser abgeschlossenen Budgetvereinbarungen der Jahre 2015 und 2016 vorzulegen.

1. Die Wirksamkeit des angefochtenen Einigungsstellenspruchs scheitert nicht daran, dass dieser nicht dem Schriftformgebot des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG genügt. (...)

a) Nach § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG sind die Beschlüsse der Einigungsstelle schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten. Das Schriftformgebot in § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG dient vorrangig der Rechtssicherheit. Die Unterschrift des Vorsitzenden beurkundet und dokumentiert den Willen der Einigungsstellenmitglieder.

b) In den Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung ist die Einhaltung der gesetzlichen Schriftform in § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG Wirksamkeitsvoraussetzung eines Einigungsstellenspruchs. (...) Die Beurkundung und Dokumentation ist erforderlich, weil dem – die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzenden – Einigungsstellenspruch erst dann die gleiche normative Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) wie einer von den Betriebsparteien geschlossenen Betriebsvereinbarung zukommen kann. Zudem sollen die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer dadurch erkennen können, dass das vom Arbeitgeber nach § 77 Abs. 2

In den Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung ist der Einigungsstellenspruch nur bei Einhaltung der Schriftform wirksam.

Satz 3 BetrVG an geeigneter Stelle auszulegende Regelwerk auch tatsächlich von der Einigungsstelle beschlossen wurde und damit auf einer erzwungenen Einigung der Betriebsparteien beruht.

c) Diese für das Schriftformgebot als Wirksamkeitsvoraussetzung tragenden Erwägungen greifen bei einem von einer Einigungsstelle iSv. § 109 BetrVG beschlossenen Spruch nicht. Dieser schafft kein im Betrieb für die Arbeitnehmer geltendes Regelwerk, sondern betrifft lediglich eine interne Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und (Gesamt-)Betriebsrat. Gemäß § 109 Satz 2 BetrVG ersetzt der Spruch die nach Satz 1 der Norm zuvor nicht zustande gekommene Einigung der Betriebsparteien über ein Auskunftsbegehren des Wirtschaftsausschusses. Damit entspricht er funktional einer Regelungsabrede der Betriebsparteien. Für diese ordnet § 77 BetrVG weder eine ihre Wirksamkeit bedingende Schriftform noch ein Gebot zur Auslegung im Betrieb an. Dementsprechend haben Verstöße gegen das Schriftformgebot des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG auch im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens nach § 109 BetrVG nicht die Unwirksamkeit des Spruchs zur Folge.

2. Die Einigungsstelle verfügte über eine Spruchkompetenz.

a) Gemäß § 109 Satz 1 und Satz 2 BetrVG entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch, wenn entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens iSd. § 106 BetrVG nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt wird und hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat keine Einigung zustande kommt.

b) Diese Voraussetzungen lagen vor. Die Einigungsstelle war zur Entscheidung befugt.

aa) Der Wirtschaftsausschuss forderte die Arbeitgeberin Anfang Januar 2017 vergeblich auf, ihm die Budgetvereinbarungen für die Jahre 2015 und 2016 vorzulegen.

(1) Dieses Auskunftsbegehren hat der Einigungsstelle eine Spruchkompetenz vermittelt. Nach der gesetzlichen Konzeption des § 109 BetrVG wird durch das Verlangen des Wirtschaftsausschusses der Zuständigkeitsrahmen der Einigungsstelle abgesteckt. Nur ein Verlangen, das hinreichend bestimmt auf die Erteilung einer Auskunft, die Vorlage bestimmter Unterlagen, deren jeweilige Zeitpunkte oder deren sonstige Modalitäten gerichtet ist, vermag ihre Zuständigkeit zu begründen. (...)

(2) Unerheblich ist, dass das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen dazu getroffen hat, ob der Wirtschaftsausschuss über sein Verlangen zuvor einen entsprechenden Beschluss gefasst hat. Auch dessen fehlende oder nicht ordnungsgemäße Beschlussfassung stünde einer Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht entgegen. (...)

(a) Sowohl der in § 109 BetrVG angelegte Einigungsvorhang zwischen Betriebsrat und Unternehmer als auch die Vorgaben des § 76 Abs. 2 Satz 1 bzw. Abs. 5 Satz 1 iVm. Abs. 2 Satz 2 BetrVG lassen erkennen, dass es für die Einleitung des Einigungsstellenverfahrens auf die Willensbildung des Betriebsrats, nicht auf die des Wirtschaftsausschusses ankommt. Der Betriebsrat hat es in der Hand, durch eine Einigung mit dem Arbeitgeber den Streit über ein Auskunfts- oder Vorlageverlangen des Wirtschaftsausschusses beizulegen. Eine entsprechende Einigung ist für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bindend. Kommt eine solche nicht zustande, so obliegt es der alleinigen Entscheidung des Betriebsrats, ob er die Einigungsstelle anruft. Der Wirtschaftsausschuss ist hierzu – selbst bei entsprechender Beschlussfassung – nicht befugt.

(b) Gegen die Annahme, nur eine wirksame Beschlussfassung auch des Wirtschaftsausschusses vermittele der Einigungsstelle eine Spruchkompetenz, spricht zudem seine Funktion als Hilfsorgan des Betriebsrats. In dieser

Funktion dient er letztlich nur der Erfüllung von Aufgaben des Betriebsrats. Der Wirtschaftsausschuss ist selbst weder Träger von Mitbestimmungs- oder Beteiligungsrechten, noch ist er befugt, die Erfüllung von Auskunfts- oder Vorlageansprüchen nach § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vor Gericht einzufordern. Dementsprechend sind Meinungsverschiedenheiten über die Auskunftspflichten des Unternehmers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss auch im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens nach § 109 BetrVG nicht von diesem, sondern vom Betriebsrat mit dem Unternehmer auszutragen. (...)

bb) Wie die Anrufung der Einigungsstelle durch den Gesamtbetriebsrat und die nachfolgenden ergebnislosen Verhandlungen in derselben zeigen, konnten die Beteiligten über das Vorlageverlangen des Wirtschaftsausschusses kein Einverständnis erzielen.

cc) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin war die Einigungsstelle auch berechtigt, durch Spruch über das Verlangen des Wirtschaftsausschusses zu befinden. Dessen Vorlagebegehren bezog sich auf eine wirtschaftliche Angelegenheit des Unternehmens iSv. § 106 Abs. 3 BetrVG. (...)

3. Der Spruch begegnet auch inhaltlich keinen Bedenken. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dem Wirtschaftsausschuss die Budgetvereinbarungen für die Jahre 2015 und 2016 vorzulegen.

a) Bei diesen handelt es sich um erforderliche Unterlagen iSv. § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG.

aa) Gemäß § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG muss der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Entgegen der Annahme der Arbeitgeberin setzt der Unterrichtungs- und Vorlageanspruch des Wirtschaftsausschusses weder voraus, dass darlegt wird, wofür er die begehrten Informationen benötigt, noch steht die Vorlage erforderlicher Unterlagen in ihrem Auswahlermessen. § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber vielmehr, eine Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses anhand geeigneter und damit aussagekräftiger Unterlagen vorzunehmen. Dies ergibt die Auslegung der Norm.

(1) Bereits die sprachliche Fassung von § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG lässt darauf schließen, dass an den Begriff der Erforderlichkeit vorzulegender Unterlagen keine aufgaben-, sondern nur inhaltsbezogene Anforderungen zu stellen sind. Die Formulierung „unter Vorlage ... zu unterrichten“ bringt zum Ausdruck, dass die Pflicht zur Vorlage von erforderlichen Unterlagen an die Pflicht zur Unterrichtung anknüpft und zwischen beiden lediglich eine inhaltliche Konnexität gegeben sein muss.

(2) Der Vergleich mit § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG bestätigt dies. Danach sind dem Betriebsrat auf Verlangen (nur) die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bedingt durch die in ihrer finalen Bedeutung verwendete Präposition zu(r) ist der Auskunftsanspruch des Betriebsrats aufgabenbezogen ausgestaltet. Eine solche Voraussetzung stellt § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht auf.

(3) Allerdings bestimmt die Norm – anders als § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG – auch nicht ausdrücklich, dass die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses „anhand von Unterlagen“ zu erfolgen hat. Für ein solches Verständnis spricht jedoch die Gesetzeshistorie. (...)

(4) Systematische Erwägungen stützen diese Auslegung. (...)

(5) Auch Sinn und Zweck der Vorlagepflicht sprechen hierfür. Durch die Vorlage von Unterlagen soll dem Wirtschaftsausschuss eine gleichgewichtige und damit grundsätzlich vom selben Kenntnisstand ausgehende Beratung mit dem Unternehmer ermöglicht werden. Dieser Zweck wird nur erreicht, wenn dessen Unterrichtung anhand der für die erteilten Auskünfte aussagekräftigen Unterlagen erfolgt.

bb) Ausgehend hiervon handelt es sich bei den Budgetvereinbarungen für die Jahre 2015 und 2016 um Unterlagen, die dem Wirtschaftsausschuss vorzulegen sind.

(1) Nach § 106 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat die Arbeitgeberin den Wirtschaftsausschuss anhand der Vorlage der Budgetvereinbarungen über deren Abschluss und Inhalt in Kenntnis zu setzen, da diese für die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeberin iSv. § 106 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG bedeutsam sind. Die in den Budgetvereinbarungen verhandelten Gegenstände bilden eine wesentliche Grundlage für den Finanzierungsrahmen der drei von der Arbeitgeberin unterhaltenen Krankenhäuser.

(2) Anders als von der Arbeitgeberin angenommen ist eine Unterrichtung anhand der Budgetvereinbarungen nicht deshalb entbehrlich, weil der Wirtschaftsausschuss bereits über die entsprechenden Informationen anhand anderer Unterlagen verfügt. (...)

b) Der von der Arbeitgeberin erstmals in der Rechtsbeschwerde erhobene Einwand einer Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen greift nicht durch.

aa) Die Pflicht zur Unterrichtung und zur Vorlage erforderlicher Unterlagen steht unter dem Vorbehalt, dass dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Ob eine solche Gefährdung anzunehmen ist, hat die Einigungsstelle im Rahmen des Verfahrens nach § 109 BetrVG zu entscheiden. Dadurch soll eine der „internsten Angelegenheiten der Unternehmensleitung“ zunächst einer unternehmensinternen Regelung zugeführt werden.

bb) Die im Gesetz angelegte Primärzuständigkeit der Einigungsstelle hat zur Folge, dass der Unternehmer seinen Einwand, durch die verlangte Unterrichtung oder Vorlage von Unterlagen seien Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet, bereits im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens vorbringen muss. Unterlässt er dies, kann er sich in einem nachfolgenden gerichtlichen Verfahren hierauf jedenfalls dann nicht mehr berufen, wenn die Umstände, die eine Gefährdung begründen sollen, nicht erst nach Abschluss des Einigungsstellenverfahrens eingetreten sind.

cc) Schon aus diesem Grund kann die Arbeitgeberin mit ihrer Berufung auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vorliegend nicht gehört werden. (...)



[Download Vollversion](#)

Weiterzahlung von Schichtzuschlägen bei Freistellung als Betriebsratsmitglied

1. Wird ein Betriebsrat, an den bis dahin Schichtzuschläge gezahlt wurden, von der Arbeitspflicht vollständig freigestellt und werden an ihn die Schichtzuschläge in Form von Pauschalzahlungen weiter gewährt, so stellt dies keine unzulässige Begünstigung des Betriebsrats dar, auch wenn er sein Amt ausschließlich in der Tageschicht ausübt (Abgrenzung zu BAG 18. Mai 2016 – 7 AZR 401/14 –).

2. Gerät der Schichtbetrieb in Wegfall – vorliegend wegen Stilllegung der Fabrikation – entfällt auch der An-

spruch des Betriebsrats auf Weiterzahlung der Schichtpauschalen, weil der Verlust der Schichtzuschläge nicht ausschließlich auf der Freistellung beruht.

LAG Baden-Württemberg,
Urteil v. 17.9.2019 – 19 Sa 15/19 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger pauschal gezahlte Schichtzuschläge nach Einstellung des Schicht-

betriebes nach § 6 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14. Juni 2005 (MTV) zustehen.

Der Kläger ist am 25. Juli 1961 geboren und freigestelltes Betriebsratsmitglied im Betrieb der Beklagten in Vor seiner Freistellung war der Kläger seit dem 01. August 1978 als Dreher im 3-Schicht-Betrieb tätig, wofür er Schichtzuschläge erhielt. Seit seiner Freistellung im Jahre 1993 übt der Kläger sein Amt als Betriebsrat in der Tagesschicht aus und erhält von der Beklagten eine sogenannte Schichtpauschale in Höhe von zuletzt Euro 1.013,75 brutto. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden erzielte der Kläger zuletzt ein monatliches Entgelt in Höhe von ca. Euro 7.400,- brutto.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der MTV kraft wechselseitiger Mitgliedschaft Anwendung, der auszugsweise lautet:

6.1 Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens ein Jahr angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.

Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt und wird wie folgt verwirklicht: (...)

6.11 Übertarifliche Entgeltbestandteile

Werden im Betrieb tarifliche Entgelterhöhungen voll oder teilweise auf das Effektiventgelt gegeben (errechnet auf der Basis des Effektivverdienstes), so erhöht sich dadurch der Alterssicherungsbetrag.

Werden übertarifliche Entgeltbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Entgeltes angerechnet, so kann eine solche Anrechnung bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auf den Alterssicherungsbetrag aus.

Anmerkung:

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 06.02.1985 ist § 6.11 insoweit nichtig, als die Anrechnung an das Einvernehmen mit dem Betriebsrat gebunden ist.

Der Interessenausgleich und Sozialplan bei der Beklagten vom 06. Februar 2017 hatte die Stilllegung des Produktionsbereichs im Werk ... sowie die Entlassung aller ehemals im Schichtbetrieb beschäftigten Arbeitskräfte zur Folge. Die Belegschaftsstärke sank von ca. 1600 auf ca. 700 Köpfe.

Die Beklagte teilte dem Kläger unter dem 19. März 2018 mit, der Schichtbetrieb sei im Dezember 2017 beendet

worden und sie werde folglich keine weiteren Schichtpauschalen an den Kläger ausbezahlen. Diese seien für Januar und Februar 2018 irrtümlich geleistet worden und würden vom Lohn für den Monat April einbehalten.

Die am 30. Mai 2018 eingereichte Klage hat die Schichtpauschalen bis Mai 2018 zum Gegenstand.

Der Kläger hat vorgetragen und die Ansicht vertreten, die Schichtpauschale sei Bestandteil der tariflichen Alterssicherung, die einen Mindestverdienst garantiere. Die Schichtpauschale sei deshalb weiterzugewähren. (...)

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 24. Januar 2019 nach dem Klageantrag erkannt und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe Anspruch auf Bezahlung des Alterssicherungsbetrages im Sinne der §§ 6.1, 6.3 und 6.4 des MTV. (...)

Aus den Gründen

(...) I. (...) II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Weitergewährung der Schichtpauschalen über Dezember 2017 hinaus aus den §§ 37 Abs. 3, 38 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB und § 6 MTV. Zu Recht hat die Beklagte die irrtümlichen Zahlungen zurückgefordert.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Schichtpauschale für den Monat März 2018.

a) Das ergibt sich allerdings nicht bereits daraus, dass die Zahlung der Schichtpauschale seit Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht im Jahr 1993 einen Verstoß gegen das Begünstigungsgebot des § 78 Satz 1 BetrVG darstellt, wie das die Beklagte auf Seite 7 unten der Berufungsbegründung wohl meint.

aa) Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die Regelung dient – ebenso wie das Ehrenamtsprinzip (§ 37 Abs. 1 BetrVG) – der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder. Das Ehrenamtsprinzip stärkt maßgeblich das Vertrauen der vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer darauf, dass die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat nicht durch die Gewährung oder den Entzug materieller Vorteile für die Betriebsratsmitglieder beeinflussbar ist. Mit dem Ehrenamtsprinzip ist es insbesondere nicht vereinbar, dass Betriebsratsmitglieder durch ihre Betriebsrats Tätigkeit zusätzliche Vergütungsansprüche erwerben. Vereinbarungen, die gegen das Begünstigungs- oder Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig.

bb) Der Kläger übt seit seiner Freistellung im Jahr 1993 sein Betriebsratsamt nicht in gleicher Weise aus wie seine Tätigkeit als Dreher in der Zeit zuvor. Er wird nicht

mehr in wechselnden Schichten tätig, sondern ausschließlich in der Tagschicht. Damit ist die z.B. mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis weggefallen. Die Weiterzahlung der bis dahin angefallenen Schichtzuschläge in Form einer Schichtpauschale war zwar eine Begünstigung des Klägers, aber nicht unzulässig. Sie war vielmehr durch § 37 Abs. 2 BetrVG gerechtfertigt.

(1) Danach sind Mitglieder des Betriebsrats ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Die Vergütungsfortzahlungspflicht gilt auch für vollständig nach § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieder. § 37

Für die Dauer der Vollfreistellung besteht keine Pflicht zur Arbeitsleistung – das macht eine Vereinbarung über die Verschiebung der Arbeitszeit obsolet.

Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611 Abs. 1 BGB (a.F. vgl. nunmehr § 611a Abs. 2 BGB) i.V.m. mit dem Arbeitsvertrag sowie dem ggf. anzuwendenden Tarifvertrag, in dem er dem Arbeitgeber den Einwand des nicht erfüllten Vertrags nimmt. Das Verbot der Entgeltminderung soll die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Übernahme eines Betriebsratsamts fördern, indem es ihm die Befürchtung nimmt, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung seines Ehrenamts zu erleiden. Diese Vorschrift, die für alle Betriebsratsmitglieder unabhängig von einer etwaigen Freistellung nach § 38 BetrVG gilt, konkretisiert hinsichtlich der Vergütung das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG.

Das Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts bedeutet, dass dem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen ist, das es verdient hätte, wenn es keine Betriebsratsstätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte.

Zum Arbeitsentgelt i.S.v. § 37 Abs. 2 BetrVG gehören alle Vergütungsbestandteile, nicht dagegen Aufwendersersatz. Zu dem Arbeitsentgelt zählen neben der Grundvergütung insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Sie werden für die Erschwernis der Arbeit zu ungünstigen Zeiten gewährt. Sie dienen nicht dem Ersatz von tatsächlichen Mehraufwendungen, die dem Arbeitnehmer bei der Erbringung der Arbeitsleistung entstehen. Das Arbeitsentgelt ist nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen.

(2) Das Bundesarbeitsgericht hat in der Entscheidung vom 18. Mai 2016 Nachtarbeitszuschläge einem Betriebsrat nicht zugesprochen, der vor der Amtsübernahme Nachtarbeit geleistet hatte und mit der Amtsübernahme seinen Arbeitsbeginn im Einvernehmen mit dem

Arbeitgeber in die nicht zuschlagspflichtige Zeit verschoben hat, um den Mitarbeitern eine bessere Kontaktaufnahmemöglichkeit zu ermöglichen und seiner Betriebsratsarbeit nachgehen zu können. Das Bundesarbeitsgericht hielt den Verlust des Nachtarbeitszuschlags für gerechtfertigt, weil er nicht auf der (teilweisen) Freistellung, sondern auf der im Einvernehmen mit dem dortigen Kläger vorgenommenen Verschiebung von dessen Arbeitszeit um zwei Stunden beruhe.

Im Fall der vollständigen Freistellung gem. § 38 BetrVG – wie vorliegend – ist eine Vereinbarung über die Verschiebung der Arbeitszeit obsolet und wird von den Parteien auch nicht behauptet. Denn für die Dauer der Freistellung besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.

Das freigestellte Betriebsratsmitglied unterliegt nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die Freistellung soll ausschließlich die sachgerechte Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben sicherstellen. Anstelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten.

abschließend während seiner arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten.

(3) Ohne die Freistellung hätte der Kläger im Zeitraum 1993 bis 2017 Schichtarbeit leisten müssen, weil er bereits in der Zeit zuvor dazu verpflichtet war und es zu keiner abändernden Abrede der Parteien hierüber gekommen ist. Der nach § 37 Abs. 2 BetrVG auszugleichende Verlust der Schichtzuschläge beruhte vorliegend ausschließlich auf der Freistellung nach § 38 Abs. 1 BetrVG. Es ist weder vorgetragen noch sind Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Schichtpauschale nicht im Einklang mit dem Lohnausfallprinzip steht und gegen § 78 Satz 2 BetrVG zu einer unzulässigen Verdiensterhöhung für den Kläger geführt hat.

b) Dem Kläger steht die Schichtpauschale für März 2018 aber deshalb nicht zu, weil er mit Schließung des Produktionsbereichs und Einstellung der Schichtarbeit seit Januar 2018 keinen Anspruch mehr darauf hat und die Weiterzahlung zu einem Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG führen würde.

aa) Hätte der Kläger im März 2018 gearbeitet, hätte er keine Schichtzuschläge erhalten, wo es auf den Streit der Parteien nicht ankommt, ob die Zuschläge auf freiwilliger oder auf tariflicher Basis bis Dezember 2017 geleistet wurden.

Seit Januar 2018 findet im Betrieb der Beklagten in ... keine Schichtarbeit mehr statt. Der Produktionsbereich wurde stillgelegt. (...)

Zwar hat der Kläger im Schriftsatz vom 20. Dezember 2018 an das Arbeitsgericht fünf Arbeitskräfte benannt,

die als Monteure je nach Situation im Kundenbetrieb im Schichtdienst eingesetzt werden und nach Ansicht des Klägers hierfür Zuschläge nach §§ 9, 10 MTV erhalten. Der Kläger meint weiter, im Rahmen einer fiktiven Betrachtung hätte die Beklagte ihn als Monteur im Schichtbetrieb weiter einsetzen können.

Dem folgt die Kammer nicht. Eine Beschäftigung des Klägers als Monteur ist zwar abstrakt möglich, aber entspricht nicht der hypothetischen Wahrscheinlichkeit.

Die Berechnung der nach § 37 Abs. 2 BetrVG geschuldeten Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte. Zur Berechnung der hypothetischen Vergütung ist die Methode zu wählen, die dem Lohnausfallprinzip am besten gerecht wird. Dabei sind die Besonderheiten des jeweiligen Vergütungsbestands zu berücksichtigen. Der Kläger wurde von der Beklagten als Dreher eingestellt und beschäftigt. Mit der Stilllegung des Produktionsbereiches wäre der Kläger ggf. in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen gewesen, § 15 Abs. 5 KSchG. Der Kläger geht nach seinen Einlassungen im Kammertermin selbst davon aus, dass Monteure grundsätzlich niedriger eingruppiert seien als er. Eine Beschäftigung als Monteur ist im Fall des Klägers eher fernliegend. Damit beruht der Verlust der Schichtzulage ab Januar 2018 nicht ausschließlich auf der Freistellung des Klägers. Folglich entfällt insofern der Anspruch nach §§ 38, 37 Abs. 2 BetrVG.

bb) Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung der Schichtpauschale für März 2018 ergibt sich auch nicht aus der Alterssicherung nach § 6 MTV. Das hat das Arbeitsgericht verkannt.

(1) Der MTV findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Organisationszugehörigkeit Anwendung, § 3 Abs. 1 TVG. Der Kläger hat im Juli 2015 das 54. Lebensjahr vollendet und erfüllt damit die persönlichen Voraussetzungen nach 6.2 MTV.

Nach § 6.2, 3 MTV ist der laufende Verdienst mit dem Alterssicherungsbetrag zu vergleichen und es ist ggf. ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrages zu bezahlen. Berücksichtigungsfähig sind u.a. die in den letzten Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (-Schicht), Montagearbeit sowie Erschwerungszulagen, § 6.3.5 MTV, soweit die Voraussetzungen nach § 6.4 MTV erfüllt sind, was vorliegend nicht im Streit steht.

Damit sind auch die von der Beklagten an den Kläger vor Eintritt der Verdienstsicherung gezahlten Schicht-

pauschalen berücksichtigungsfähig. Denn der Kläger konnte nur aufgrund seiner Freistellung als Betriebsrat keine Schichtzuschläge mehr erwirtschaften. Die Nichtberücksichtigung der Pauschalzahlungen würde zu einer unmittelbaren Benachteiligung i.S.d. § 78 Satz 2 BetrVG führen.

(2) Zwar hat sich die Beklagte – erstmalig – im Berufungsverfahren darauf berufen, bei den bis Dezember 2017 gezahlten Schichtzuschlägen handele es sich um einen „freiwilligen übertariflichen Lohnbestandteil“. Die Beklagte vermochte dies auf Nachfrage im Kammertermin nicht näher zu erläutern. Ihr Vorbringen ermangelt der Substanz und ist auf dem Hintergrund

*Zum Arbeitsentgelt im Sinne
des § 37 Abs. 2 BetrVG gehören alle Vergütungsbestandteile,
nicht aber Aufwendersatz.*

der Tarifbindung eher fernliegend. Denn §§ 9, 10 MTV regeln die Zuschlagspflicht für Mehr-, Spät-, Nach-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Einzelnen nach Grund und Höhe. (...)

(3) Der Kläger hat aber mit Wirkung ab Januar 2018 keinen Anspruch auf Verdienstsicherung in Höhe der Schichtpauschalen mehr. Das ergibt die insbesondere an Sinn und Zweck des Tarifvertrages orientierte Auslegung von § 6 MTV. Danach reduziert sich mit Einstellung des Schichtbetriebes im Betrieb ... die Verdienstsicherung um den Betrag, der auf die Schichtzuschläge bzw. im Fall des Klägers auf die Schichtpauschale entfällt.

(a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. (...)

(b) Der Wortlaut des Tarifvertrages ist zwar insofern eindeutig, dass sich die Verdienstsicherung nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt bezieht, § 6.1 Satz 2 MTV. Folgerichtig wird die Einbeziehung von übertariflichen Tarifbestandteilen wie Zulagen und Zuschlägen ausdrücklich angeordnet, § 6.3.4. und § 6.3.5 MTV. Damit ist aber noch nicht entschieden, wie sich spätere Änderungen von Lohnbestandteilen auf die Höhe des jeweils geschuldeten Alterssicherungsbetrages auswirken.

(aa) Zwar lässt der Wortlaut auch ein Verständnis der tariflichen Regelung zu, nach dem eine Festschreibung der tatsächlich erzielten Vergütung auch in Fällen einer allgemeinen Reduzierung tariflicher oder übertariflicher Vergütungsbestandteile stattfinden soll. Ein solches Verständnis würde aber dem Sinn und Zweck der tariflichen Alterssicherung nicht gerecht. Diese besteht da-

rin, ältere Arbeitnehmer davor zu schützen, dass sie durch altersbedingte Leistungsabnahme Verdiensteinbußen erleiden. Dagegen ist er nicht darauf gerichtet, ältere Arbeitnehmer von allgemeinen Lohnneinbußen auszunehmen, die nicht vom Alter und der Leistungsfähigkeit abhängen. (...)

(bb) Darüber hinaus enthält § 6 MTV insbesondere in § 6.10 und § 6.11 Anhaltspunkte, die für eine Berücksichtigung nachträglicher Änderungen über die dort geregelten Fälle hinaus sprechen. (...)

(cc) Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung übertariflicher Lohnbestandteile, wie beispielsweise Zulagen oder zur Umstellung der Vergütungsgrundsätze auf den Prämienlohn, Auswirkungen auf die Verdienstsicherung haben können.

Dabei hat das Bundesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass bei einer streng am Wortlaut orientierten Auslegung der betrieblich vereinbarte Lohnbestandteil zum tariflichen Mindestentgelt erklärt würde. Er würde der Verfügung der Arbeitsvertragsparteien entzogen. Die tarifliche Regelung wäre eine Effektivgarantieklausel und als solche nicht wirksam. Es sei davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien die ihnen bekannte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beachten wollten. Das Bundesarbeitsgericht hat auch darauf hingewiesen, dass eine Besserstellung verdienstgesicherter Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren nicht verdienstgesicherten Arbeitnehmern unter Berücksichtigung des Leis-

tungszwecks der Alterssicherung, den Lebensstandard der Arbeitnehmer, deren Leistungskraft mit zunehmendem Alter oft nachlasse, zu erhalten, zu einer Verletzung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG führen könnte.

(dd) Auch im vorliegenden Fall ist eine Änderung nach Eintritt der Verdienstsicherung eingetreten, die alle Arbeitnehmer im Betrieb gleichermaßen betrifft. Anders als in den vom BAG entschiedenen Fällen ist zwar nicht durch eine Betriebsvereinbarung in übertarifliche Lohnbestandteile eingegriffen worden. Eine entsprechende Regelung wird von keiner Seite vorgetragen. Vielmehr wurde die Schichtarbeit im Betrieb der Beklagten in ... faktisch mit der Einstellung des Produktionsbereichs zum Januar 2018 abgeschafft. Dies hatte zur Folge, dass die bis dahin gezahlten Schichtzuschläge, die auf den §§ 9, 10 MTV beruhen – so der Kläger – oder auf freiwilliger Grundlage – so die Beklagte – seit Januar 2018 an keine Arbeitskraft mehr bezahlt werden.

Das wirkt sich auch auf die Verdienstsicherung nach § 6 MTV aus. Denn die alle Arbeitnehmer betreffende Lohnneinbuße beruht ausschließlich auf betriebsbedingten Gründen und hat mit einem altersbedingten Nachlassen der Leistungsfähigkeit nichts zu tun. Die Beklagte hat deshalb zu Recht die Zahlung des Verdienstsicherungsbetrages in Höhe der Schichtzulage ab März 2018 eingestellt. (...)



[Download Vollversion](#)

Unterrichtung des Betriebsrats über Einzelheiten einer Änderungskündigung

1. Vor einer Änderungskündigung sind dem Betriebsrat sowohl die Gründe für die Änderung der Arbeitsbedingungen als auch das Änderungsangebot mitzuteilen. Will der Arbeitgeber einen bestehenden Arbeitsvertrag in mehreren Punkten ändern, so bedarf jede Änderung der sozialen Rechtfertigung. Daraus folgt, dass dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung auch die Gründe für jede Änderung im Einzelnen darzustellen sind.
2. Die subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände ist für den Umfang der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht maßgeblich, wenn dadurch der Zweck der Betriebsratsanhörung verfehlt würde.

(Leitsätze aus den Gründen)

LAG Berlin-Brandenburg,

Urteil v. 26.11.2019 – 11 Sa 1011/19 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung des Beklagten vom 27. Dezember 2018.

Der am 1979 geborene, geschiedene und gegenüber zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01. Juli 2010 beim Beklagten, der in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins Leistungen im Bereich der ambulanten und stationären Pflege erbringt, als Küchenleiter gegen ein Gehalt in Höhe von 2.755,82 Euro brutto bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Der Beklagte beschäftigte ursprünglich ca. 170 Arbeitnehmer, davon 14 in der Küche; bei ihm ist ein Betriebsrat gebildet, dem auch der Kläger angehört.

Der Beklagte hatte beschlossen, die von ihm betriebene Küche zur Versorgung seiner Heimbewohner im „Haus am Rosengarten“, für „Essen auf Rädern“ und für Gäste zum Ende Mai 2018 zu schließen und ab dem 1. Juni 2018 die Essensversorgung an externe Anbieter zu vergeben.

Die Beklagte sprach gegenüber dem Kläger zunächst mit Schreiben vom 30. Mai 2018 eine Beendigungskündigung sowie nachfolgend eine Änderungskündigung vom 13. September 2018 und eine weitere Änderungskündigung vom 27. Dezember 2018 aus. Zur Kündigung vom 27. Dezember 2018 hatte sie zuvor mit Schreiben vom 13. Dezember 2018 den bei ihr gebildeten Betriebsrat angehört. Sie informierte den Betriebsrat über den beabsichtigten Ausspruch einer Änderungskündigung des Klägers wegen der Schließung der Küche.

Danach sollte dem Kläger ordentlich zum 31. März 2019 gekündigt und ihm ab dem 1. April 2019 eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Pflegehelfer in der stationären Pflege im Drei-Schicht-System mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden gegen ein Gehalt in Höhe von 1.804,75 Euro sowie 29 Tage Urlaub angeboten werden. Zur Begründung, für deren weitere Einzelheiten auf das Anhörungsschreiben vom 13. Dezember 2018 verwiesen wird, schilderte der Beklagte die Schließung der Küche und den damit einhergehenden Arbeitsplatzverlust für den Kläger. Zum Änderungsangebot führt er darin aus:

„(...) Wir haben geprüft, ob es eine Möglichkeit gibt, Herrn O. gegebenenfalls zu geänderten Vertragsbedingungen auf einem freien Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Da aufgrund der vollständigen Stilllegung jeglicher Tätigkeiten im Zusammenhang mit der „Küche“ insoweit keine Arbeit angeboten werden kann bzw. keine Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, wird Herrn O. ab dem 01.04.2019 angeboten, die Tätigkeit als Pflegehelfer in der stationären Pflege des DRK Kreisverband Forst Spree-Neiße e. V. auszuüben. Der DRK Kreisverband Forst Spree-Neiße e. V. hat aktuell Arbeitskräftebedarf in diesem Bereich und hat für Herrn O. einen Arbeitsplatz freigehalten, der ab sofort oder spätestens zum 01.04.2019 zu besetzen wäre. Anderenfalls müsste der Arbeitsplatz mit anderweitigem Personal, welches neu einzustellen wäre, besetzt werden. (...)“

Der Kläger hat sich gegen die am 31. Mai zugegangene Kündigung vom 30. Mai 2018 mit seiner am 20. Juni 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 27. Juni 2018 zugestellten Klage gewehrt und die Klage im Verlaufe des Rechtsstreits mit seiner am 2. Oktober 2018 eingegangenen Klageerweiterung um einen Kündigungsschutzantrag gegen die Änderungskündigung vom 13. September 2018 erweitert. Mit seiner am 16. Januar 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 04. Februar 2019 zugestellten Klageerweiterung hat er sich gegen die am 27. Dezember 2018 zugegangene Änderungskündigung vom gleichen

Tag gewandt und auch deren Unwirksamkeit geltend gemacht.

Der Kläger hat die Änderungskündigung nicht, auch nicht unter Vorbehalt angenommen.

Das Arbeitsgericht Cottbus hat mit seinem Urteil vom 14. März 2019, auf das wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien ergänzend Bezug genommen wird, der Klage in Vollem Umfang entsprochen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung vom 30. Mai 2018 und 13. September 2018, noch durch die Kündigung vom 27. Dezember 2018 aufgelöst worden ist. Zur Begründung hat es für alle drei streitbefangenen Kündigungen ausgeführt, diese seien wegen nicht ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG unwirksam. Für die im Berufungsverfahren allein interessierende Kündigung vom 27. Dezember 2018 hat es gemeint, die dazu erfolgte Anhörung des Betriebsrates genüge nicht den Anforderungen des § 102 BetrVG und sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, weil darin ausschließlich zu den Kündigungsgründen Angaben enthalten seien. Die Anhörung zur Kündigung vom 27. Dezember 2018 enthalte dagegen keine Begründung, warum dem Kläger eine Fortsetzung zu den dort genannten Konditionen angeboten werden konnte, angeboten werden musste und angeboten werden durfte. Das Änderungsangebot sei bei einer Änderungskündigung zentraler Bestandteil der Anhörung. Daher sei die Darlegung erforderlich, warum welche Arbeitsbedingungen angeboten würden.

Dagegen richtet sich die nur im Hinblick auf die Kündigung vom 27. Dezember 2018 eingelegte und auf diese Kündigung beschränkte Berufung des Beklagten. (...)

Aus den Gründen

(...) II. Die Berufung des Beklagten ist unbegründet. Denn die gegen die Änderungskündigung vom 27. Dezember 2019 gerichtete Klage ist zulässig und begründet. Die Kündigung ist schon wegen nicht ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung in dem in der Berufung noch zur Entscheidung angefallenen Umfang als begründet angesehen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Änderungskündigung vom 27. Dezember 2018 nicht aufgelöst worden ist. Das Arbeitsgericht hat die Rechtslage zutreffend dargestellt und den ihm von den Parteien unterbreiteten Sachverhalt zutreffend rechtlich gewürdigt. Das Berufungsgericht folgt den dargestellten Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils und stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest. Von der Darstellung eigener vollständiger Entscheidungsgründe wird daher abgesehen. Das Berufungsvorbringen des Beklagten bietet lediglich Anlass zu folgenden ergänzenden Klarstellungen:

1.) Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Dies gilt auch für Änderungskündigungen. Die Unwirksamkeitsfolge tritt nicht nur ein, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat überhaupt nicht, sondern auch dann, wenn er ihn nicht ordnungsgemäß anhört. Insoweit handelt es sich um eine analoge Anwendung. Bei der nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG notwendigen Mitteilung der Kündigungsgründe darf sich der Arbeitgeber in der Regel nicht auf Schlagworte oder Werturteile beschränken. Es muss die Tatsachen, auf denen der Kündigungsentschluss beruht, substantiiert und vollständig in einer Weise darstellen, die es

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat diejenigen Gründe mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben.

dem Betriebsrat ermöglicht, ohne weitere Erkundigungen dazu Stellung zu nehmen. Da der Zweck des § 102 BetrVG darin besteht, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers zu beeinflussen, muss der Arbeitgeber seine Kündigungsgründe vollständig und richtig mitteilen. Andererseits ist es unschädlich, wenn der Arbeitgeber objektiv relevante Umstände unerwähnt lässt, die seine Kündigungsentscheidung nicht beeinflusst haben. Ob die dem Betriebsrat mitgeteilten Umstände eine Kündigung rechtfertigen, ist im Rahmen des § 102 BetrVG irrelevant (subjektive Determination). Mit ihm bekannten, dem Betriebsrat aber nicht mitgeteilten Kündigungsgründen, ist der Arbeitgeber allerdings im Kündigungsschutzprozess präkludiert.

Beabsichtigt der Arbeitgeber – wie hier – eine Änderungskündigung auszusprechen, so hat er dem Betriebsrat sowohl die Gründe für die Änderung der Arbeitsbedingungen als auch das Änderungsangebot mitzuteilen. Will der Arbeitgeber einen bestehenden Arbeitsvertrag in mehreren Punkten ändern (z.B. Tätigkeit und Vergütung), so bedarf jede Änderung der sozialen Rechtfertigung. Daraus folgt, dass dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung auch die Gründe für jede Änderung im Einzelnen darzustellen sind.

2.) Die Betriebsratsanhörung des Beklagten vom 13. Dezember 2017 genügt nicht diesen Anforderungen.

Der Beklagte beabsichtigt mit seiner am 27. Dezember 2017 ausgesprochenen Änderungskündigung nicht nur die Veränderung der Tätigkeit (Pflegehelfer statt Küchenleiter), sondern auch eine Herabsetzung der Vergütung von 2.755,82 Euro auf 1.804,75 Euro und eine Verringerung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Wochenstunden. In der Sache beinhaltet die Änderungskündigung vom 27. Dezember 2017 insgesamt drei Kündigun-

gen. Der Beklagte will den Arbeitsvertrag des Klägers in drei Punkten ändern und hätte daher für jede Änderung den entsprechenden Kündigungsgrund angeben müssen. Die Anhörung des Betriebsrats zur Änderungskündigung bezieht sich aber ausschließlich auf Gründe für eine Änderung der Tätigkeit. Ausführungen des Beklagten zur vorgesehenen Vergütung bzw. Eingruppierung des Klägers und zur Reduzierung der Arbeitszeit sind in der Anhörung überhaupt nicht enthalten. Will der Arbeitgeber einen bestehenden Arbeitsvertrag in mehreren Punkten ändern (z.B. Tätigkeit und Vergütung), so bedarf jede Änderung der sozialen Rechtfertigung und ist gegenüber dem Betriebsrat zu begründen. Das gilt nur dann nicht, wenn die Vergütung einer Tarifautomatik folgt. Es wäre daher vorliegend erforderlich gewesen, zur Reduzierung der Vergütung eine Begründung anzugeben. Eine Tarifautomatik bestand im Zeitpunkt der Anhörung im Betrieb des Beklagten noch nicht; der Tarifvertrag war noch nicht wirksam und nicht unterschrieben.

Eine Tarifbindung des Klägers durch Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft, die allein zur normativen Geltung der Tarifregelung und von Entgeltregelungen führen würde, hat die Beklagte nicht behauptet. Mangels normativer Geltung der Tarifverträge hätte die Beklagte mit dem Kläger auch eine andere Höhe seines Gehalts wirksam vereinbaren können, so dass eine das Erfordernis der sozialen Rechtfertigung ersetzende Tarifautomatik nicht vorliegt. Ein Hinweis gemäß § 139 ZPO war nicht erforderlich. Da die Beklagte eine etwaige Tarifbindung des Klägers in der Anhörung des Betriebsrats nicht erwähnt hat, wäre sie mit einem diesbezüglichen Vortrag ohnehin präkludiert.

Auch eine Begründung für die Reduzierung der Arbeitszeit enthält die Anhörung nicht. Hierzu bestand aber Anlass, schon weil der Beklagte selbst von einem höheren Arbeitskräftebedarf im Bereich der stationären Pflege für Pflegehelfer ausging und kein Grund ersichtlich ist, warum der Kläger dort nicht auch mit einer längeren wöchentlichen Arbeitszeit hätte eingesetzt werden können. Die Begründung in der Berufung hierzu kann nicht herangezogen werden, weil sie dem Betriebsrat gegenüber nicht mitgeteilt worden ist.

3.) Die fehlende Mitteilung der Gründe für jede der beabsichtigten Änderungen ist auch keine Frage der subjektiven Determination. Auch nach den Grundsätzen der subjektiven Determination muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben. Er kann daher auf die Mitteilung von Gründen im Sinne der subjektiven Determination verzichten, wenn er darauf die Kündigung nicht stützen will. Die subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände ist aber für den Umfang der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht maßgeblich, wenn dadurch der Zweck der Betriebsratsanhörung verfehlt

würde. Eine zwar vermeidbare, aber unbewusst erfolgte, „bloß“ objektive Fehlinformation führt zwar für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Maßgeblich ist, ob er subjektiv gutgläubig und ob trotz objektiv falscher Unterrichtung dem Sinn und Zweck der Betriebsratsanhörung Genüge getan ist. Dies ist bei einer unbewussten Falschinformation dann der Fall, wenn sich der Inhalt der Unterrichtung mit dem tatsächlichen Kenntnisstand des Arbeitgebers deckt und der Betriebsrat damit auf derselben Tatsachenbasis wie

dieser auf dessen Kündigungsabsicht einwirken kann. Dies ist hier schon nicht der Fall. Der Betriebsrat hatte keinerlei Kenntnisse von den Gründen für die Reduzierung der Vergütung und der Arbeitszeit. Diesbezüglich hat sich der Beklagte auch nicht zwischen mehreren Gründen, die er dem Betriebsrat mitteilen will, entschieden, sondern überhaupt keine Gründe mitgeteilt.



[Download Vollversion](#)

Erforderlichkeit der Kosten für Schulungsveranstaltungen

1. Der Freistellungsanspruch nach § 40 Absatz 1 BetrVG steht grundsätzlich dem Betriebsrat zu. Nur wenn das Betriebsratsmitglied selbst eine Verbindlichkeit eingeht, hat es einen (eigenen) Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber (BAG 27.5.15 – 7 ABR 26/13).

2. Nach dem Ende seiner Amtszeit bleibt der Betriebsrat berechtigt, Kostenerstattungs- und Freistellungsansprüche, die zum Zeitpunkt der Beendigung seiner Amtszeit noch nicht erfüllt sind, geltend zu machen (BAG 24.10.01 – 7 ABR 20/00).

3. Dies gilt auch dann, wenn die Rechnungen des Schulungsveranstalters erst zu einem Zeitpunkt, als der Betriebsrat bereits nicht mehr bestand, gegenüber dem Betriebsrat gestellt wurden. Maßgeblich ist, ob der zur Begründung der Forderung führende Lebenssachverhalt (d.h. die Schulungsteilnahme) in die Zeit bis zur Beendigung der Liquidation fällt.

4. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

5. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen.

(Orientierungssätze)

LAG Hessen, Beschluss v. 11.3.2019 – 16 TaBV 201/18 –

Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Freistellung von Seminargebühren für die Schulungsveranstaltung „Der erfolgreiche Wirtschaftsausschuss – Teil 1“ des Veranstalters A vom 29. Mai bis 1. Juni 2017 in B.

Die Beteiligte zu 5 (Arbeitgeber) betreibt ein Textileinzelhandelsunternehmen. Der Antragsteller zu 1 ist der für die Filiale xxx in C gebildete, inzwischen nicht mehr bestehende Betriebsrat, dessen Mitglieder die Antragsteller zu 2-4 waren.

In dem Betrieb wurde mit Beschluss des Betriebsrats vom 1. März 2017 ein Wirtschaftsausschuss gebildet. Mit Beschluss vom 3. Mai 2017 entsandte der Betriebsrat die Antragsteller zu 2-4 zur Teilnahme an der streitgegenständlichen Schulungsveranstaltung. Der Arbeitgeber lehnte dies ab und verwies auf zwei im Juli und August in C stattfindende Veranstaltungen.

Nachdem das Hessische Landesarbeitsgericht mit Beschluss vom 22. Mai 2017 – 16 TaBVGa 116/17 – den Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtete, die Antragsteller zu 2-4 für die Teilnahme an der streitgegenständlichen Schulungsveranstaltung von der Arbeitspflicht freizustellen, nahmen diese hieran teil. Der Veranstalter berechnete mit einer ausweislich des Adressfelds an den Arbeitgeber gerichteten Rechnung vom 23. Mai 2017, Rechnungsnummer xxxx1, für die Seminarteilnahme 4448,22 € (Bl. 292 der Akte) und mit einer gleichfalls an den Arbeitgeber gerichteten Rechnung vom 6. Juni 2017, Rechnungsnummer xxxx2, für Übernachtung und Tagespauschale 1756,44 € (Bl. 293, 294 der Akte). Der Arbeitgeber zahlte nicht. Für die Hin- und Rückfahrt zu der Schulung vorauslagte der Antragsteller zu 3 für alle 3 Teilnehmer insgesamt 326,75 €.

Diese Ansprüche haben die Antragsteller mit ihrem am 26. Mai 2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag im Beschlussverfahren geltend gemacht. (...)

Aus den Gründen

(...) 2. Die Beschwerde ist teilweise begründet.

Die Hauptanträge zu 1-3 sind unbegründet. Die Antragsteller begehren insoweit die Freistellung der Antragsteller zu 2-4 (der Betriebsratsmitglieder) von den Seminarkosten sowie den dort angefallenen Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Der Freistellungsanspruch nach § 40 Abs. 1 BetrVG steht grundsätzlich dem Betriebsrat zu. Nur wenn das Betriebsratsmitglied selbst

eine Verbindlichkeit eingeht, hat es einen (eigenen) Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Letzteres ist hier nicht der Fall, denn der Schulungsveranstalter hat die Rechnungen gegenüber dem Betriebsrat gestellt. Aktivlegitimiert ist damit alleine dieser, das heißt der Antragsteller zu 1.

Der erste Hilfsantrag ist zulässig.

Der Antragsteller zu 1, der Betriebsrat, ist beteiligtenfähig, auch wenn seine Amtszeit zum 31. Mai 2018 abgelaufen ist und ein neuer Betriebsrat nicht gewählt wurde.

Antragsbefugt ist insoweit (ausschließlich) der Antragsteller zu 1, denn allein dieser macht eine eigene Rechts-

*Der Betriebsrat
besitzt zwar keine generelle Rechts-
und Vermögensfähigkeit; ...*

position geltend. Dies ergibt sich daraus, dass nur er von dem Schulungsveranstalter in Anspruch genommen wird.

Der erste Hilfsantrag ist auch begründet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat (Antragsteller zu 1) von den Rechnungen der A, Institut AG, (...) freizustellen.

Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierzu gehören auch die für die Ausübung des Betriebsratsamts erforderlichen Schulungskosten. Durch diese Kostentragungspflicht entsteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ein vermögensrechtliches gesetzliches Schuldverhältnis. Gläubiger ist der Betriebsrat. Wenngleich ihm das Betriebsverfassungsgesetz keine generelle Rechts- und Vermögensfähigkeit verleiht, ist er insoweit als – partiell – vermögensfähig anzusehen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies für die auf Grund einer Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG entstehenden Ansprüche des Betriebsrats bereits ausdrücklich entschieden. Für andere dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 1 und 2 BetrVG zustehenden Ansprüche gilt nichts Abweichendes. Auch bei ihnen handelt es sich ihrem Inhalt nach um vermögensrechtliche Ansprüche. Wenn aber der Betriebsrat im Rahmen der ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben Inhaber vermögensrechtlicher Ansprüche sein kann, bedingt dies zugleich in diesem Umfang seine partielle Vermögensfähigkeit.

Endet das Amt des Betriebsrats, gehen dessen vermögensrechtliche Rechtspositionen nicht ersatzlos unter.

Dies folgt aus dem Prinzip der Funktionsnachfolge und der entsprechenden Anwendung von § 22 BetrVG, § 49 Abs. 2 BGB.

Zwar enden mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats dessen betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte ersatzlos. Dies gilt jedoch nicht in gleicher Weise für Kostenerstattungs- und Freistellungsansprüche des Betriebsrats, die zum Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber noch nicht erfüllt sind. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes hat das Betriebsratsamt gemäß § 37 Abs. 1 BetrVG als unentgeltliches Ehrenamt ausgestaltet. Dem entspricht seine Entscheidung, ausschließlich dem Arbeitgeber die durch die Errichtung und die gesetzlich erforderliche Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten aufzuerlegen. So hat der Arbeitgeber ua. nach § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Kosten der Wahl, nach § 40 Abs. 1 BetrVG die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten sowie nach § 76 a Abs. 1 BetrVG die Kosten der Einigungsstelle zu tragen, gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG dem

Betriebsrat Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen und gemäß § 37 Abs. 2 und 6 BetrVG Betriebsratsmitglieder zur erforderlichen Durchführung ihrer Betriebsratsaufgaben und zum Besuch von Schulungen ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts freizustellen. Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats hat der Gesetzgeber in § 41 BetrVG ausdrücklich für unzulässig erklärt. Dieses gesetzliche Regelungskonzept würde durchbrochen, wenn entstandene und vom Arbeitgeber noch nicht erfüllte Kostenfreistellungsansprüche mit dem endgültigen oder gar bereits dem vorübergehenden Wegfall des Betriebsrats ersatzlos untergingen. Denn da der vom Betriebsrat beauftragte Dritte ohne eine vorherige wirksame Abtretung des dem Betriebsrat zustehenden Freistellungsanspruchs keinen unmittel-

*... er kann jedoch im Rahmen
der ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben Inhaber
vermögensrechtlicher Ansprüche sein.*

baren Anspruch gegen den Arbeitgeber erwirbt, würde der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Konzeption von seiner Kostentragungspflicht frei.

Daraus folgt in analoger Anwendung von § 22 BetrVG, § 49 Abs. 2 BGB, dass der Antragsteller zu 1 (Betriebsrat) hinsichtlich seiner noch nicht erfüllten Freistellungsansprüche als fortbestehend gilt. Zur Abwicklungsbeugnis gehört die Verfolgung der vom Arbeitgeber noch nicht erfüllten Freistellungsansprüche.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers steht dem Freistellungsanspruch nicht entgegen, dass die streit-

gegenständlichen Rechnungen gegenüber dem Betriebsrat erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens, also zu einem Zeitpunkt, als dieser bereits nicht mehr bestand, gestellt wurden. Richtig ist zwar der Ausgangspunkt der Überlegungen des Arbeitgebers, dass die Forderung des Schulungsveranstalters erst mit Rechnungsstellung rechtlich entsteht. Für die Abwicklung im Sinne des § 49 Absatz 2 BGB kommt es jedoch nicht auf den Zeitpunkt der Rechnungsstellung an, sondern darauf ob der zur Begründung der Forderung führende Lebenssachverhalt in die Zeit bis zur Beendigung der Liquidation fällt. Nach inzwischen allgemeiner Ansicht besteht der Verein als juristische Person und als mit dem werbenden Verein identischer rechtsfähiger Liquidationsverein bis zu seiner Vollbeendigung fort. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Rechtsfähigkeit des Vereins bis zu seiner Auflösung gegeben ist und nach § 49 Absatz 2 BGB bis zur Beendigung der Liquidation fortbesteht, soweit es deren Zweck erfordert. Auch der Bundesgerichtshof hält Beschränkungen der Rechtsfähigkeit allenfalls beim Erwerb neuer Rechte für denkbar. Hinsichtlich der Rechtsstellung des Vereins wird daher nicht zwischen der Zeit vor und nach dessen Auflösung unterschieden. Mit der Auflösung des Vereins ändert sich lediglich der gemeinsame Zweck von einem werbenden Zweck in einen Abwicklungszweck. Was als Zielbestimmung

Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Schulungsanbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen ...

des Verbandes auf Dauer angelegt war, steht jetzt vollständig unter dem Liquidationsgebot. Dem entspricht es, zur Zeit der werbenden Tätigkeit des Vereins begründete Verbindlichkeiten, auch wenn die rechtliche Entstehung der Forderung durch Rechnungsstellung erst nach Auflösung des Vereins erfolgt, im Rahmen der Liquidation abzuwickeln.

Daraus folgt, dass die aus der Teilnahme an der vom 29. Mai 2017 bis 1. Juni 2017 stattgefundenen Betriebsratsschulung, die deutlich vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats am 31. Mai 2018 lag, auch danach noch im Rahmen der Liquidation geltend gemacht werden kann, selbst wenn die Rechnungsstellung gegenüber dem Betriebsrat erst im November 2018 erfolgte.

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören neben den eigentlichen Seminargebüh-

ren die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds.

Nach § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Be-

... und er muss daher nicht die kostengünstigste Schulung auswählen, wenn er eine andere für qualitativ besser hält.

triebsrat notwendig ist, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Er hat darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann. Der Betriebsrat ist deshalb allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Er muss nicht die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auswählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats be-

zieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen. Bei der Prüfung der Angemessenheit der Kosten können auch die Dauer der Veranstaltung im Hinblick auf die behandelten Themen, die örtliche Lage der Schulungsveranstaltung und die Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von Bedeutung sein.

Dies war hier der Fall, denn der Wirtschaftsausschuss war neu gebildet, woraus ein entsprechender Schulungsbedarf von dessen Mitgliedern (den Antragstellern zu 2-4) resultierte. Die vom Seminarveranstalter ausgewiesenen Kosten liegen nach Einschätzung der Kammer im Rahmen des üblichen. Soweit der Arbeitgeber erstinstanzlich mit Schriftsatz vom 25. August 2017 auf ein um etwa 25 % günstigeres Alternativangebot des Veranstalters E (3534,30 €) verweist, fand

dieses in der Zeit vom 3. bis 7. Juli 2017 – also 5 Wochen später – statt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind jedoch nur gleichzeitig angebotene Schulungsveranstaltungen miteinander vergleichbar. Selbst wenn man dies anders sehen wollte, wäre im Hinblick auf den aktuell bestehenden Schulungsbedarf (der Wirtschaftsausschuss war neu gegründet worden) ein Zuwarten des Betriebsrats mit der Schulung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses über einen Zeitraum von 5 Wochen unzumutbar. Soweit sich der Arbeitgeber auf ein weiteres, vom Ver-

*Bei aktuellem Schulungsbedarf
des Wirtschaftsausschusses ist ein Zuwarten mit der
Schulung über 5 Wochen unzumutbar.*

anstalter F in der Zeit vom 30. Mai 2017 bis 2. Juni 2017 in G durchgeführtes Seminar bezogen hat, fand dieses nicht statt.

Auch die Kosten für Unterkunft und Verpflegung hielten sich im Rahmen des üblichen.

Die Beschlussfassung über die Schulungsteilnahme (§ 29 BetrVG) war ordnungsgemäß; insoweit wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen.

Der Einwand des Arbeitgebers, bei der neuen Rechnung handele es sich um eine nicht ernst gemeinte Gefälligkeitsrechnung, der keine rechtliche Wirkung zukomme, trifft nicht zu. Mit der Erstellung der Rechnung hat der Schulungsveranstalter dem Betriebsrat keine Gefälligkeit erwiesen, sondern die von ihm gegenüber dem Betriebsrat erbrachten Leistungen geltend gemacht. Er hat damit seine ursprünglich fehlerhafte Rechnungsstellung gegenüber dem Arbeitgeber korrigiert, und seinen Vertragspartner in Anspruch genommen.

Es ist auch nicht treuwidrig, wenn der Betriebsrat den Schulungsveranstalter – was nicht ersichtlich ist – darauf hingewiesen haben sollte, dass die bislang gegenüber dem Arbeitgeber gestellte Rechnung nicht ordnungsgemäß ist. Eine derartige Vorgehensweise würde lediglich die nach § 22 BetrVG, § 49 Abs. 2 BGB analog durchzuführende Liquidation beschleunigt haben. Dies müsste auch im Interesse des Arbeitgebers liegen. Eine Schädigungsabsicht seitens des Betriebsrats liegt hierin nicht, denn die Forderungen des Schulungsveranstalters sind begründet.



Download Vollversion

Anmerkung

In der vorliegenden Entscheidung hatte das LAG Frankfurt zu entscheiden, ob der Anspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber auf Freistellung von Kosten auch nach dem Ende der Amtszeit geltend gemacht werden kann.

Das LAG Frankfurt hat den Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat von den besagten Kosten freizustellen. Obwohl mit dem Ende der Amtszeit jedes betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrecht des Betriebsrats entfalle, gelte der Betriebsrat in analoger Anwendung der § 22 BetrVG, § 49 Abs. 2 BGB als fortbestehend, sofern Kostenerstattungs- und Freistellungsansprüche, zum Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber

noch nicht erfüllt worden seien. Auch die Tatsache, dass die an den Betriebsrat gerichteten Rechnungen erst nach dem Ende seiner Amtszeit gestellt wurden, spiele keine Rolle. Entscheidend sei, dass die Schulungsteilnahme und somit die Kostenverursachung vor dem Ende der Amtszeit erfolgt sei.

Das LAG Frankfurt stützt seine Entscheidung auf eine vereinsrechtliche Vorschrift. Es sieht zutreffend die vergleichbare Situation zu einem Verein in Liquidation. Nach § 49 Abs. 2 BGB gilt ein Verein bis zur Beendigung der Liquidation als fortbestehend, soweit der Zweck der Liquidation es erfordert.

Dafür spricht, dass der Anspruch auf Kostenübernahme für den Arbeitgeber noch während der Amtszeit des Betriebsrats entstanden ist. Dieser würde auch unzweifelhaft bestehen, wenn die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats beendet wurde und ein neuer

Konsequenzen für die Praxis

1. Auch nach dem Ende seiner Amtszeit kann ein Betriebsrat vom Arbeitgeber die Freistellung von Kosten verlangen, sofern der zur Begründung der Forderung führende Lebenssachverhalt in die Amtszeit fällt.
2. Unerheblich ist, ob die Forderung vom Gläubiger vor oder nach dem Ende der Amtszeit geltend gemacht wird.

Betriebsrat gewählt wurde. In diesem Fall müsste der kostenverursachende Beschluss nicht vom neugewählten Betriebsrat bestätigt werden. Nichts anderes kann aber dann gelten, wenn es keinen Betriebsrat mehr gibt.

Stefan Sommer,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Freizeitausgleich für Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft im Bereich des TV-L

1. Nach § 8 Abs. 5 Satz 5 Alt. 1 TV-L kommt es nicht darauf an, ob es sich tatsächlich um zusätzlich geleistete Arbeit bzw. um Überstunden im Tarifsinn handelt. Nach der tariflichen Regelung sind Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft unabhängig davon „mit dem Entgelt für Überstunden“ zu bezahlen. Damit schuldet der Arbeitgeber sowohl das Überstundenentgelt iSd. Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 TV-L als auch den Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L unter Berücksichtigung der Rundungsregelung in § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L.

2. Gemäß § 8 Abs. 5 Satz 7 TV-L kann entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L statt des nach § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L zu zahlenden Entgelts eine Gutschrift in Zeit auf dem Arbeitszeitkonto möglich. Eine solche Buchung ist nach § 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1.2 Buchst. b DV Nr. 33 zulässig. Ungeachtet des Umstands, dass § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L unmittelbar nur die Faktorisierung der Zeitzuschläge nach Satz 2 ermöglicht, können im Rahmen der nach § 8 Abs. 5 Satz 7 TV-L angeordneten entsprechenden Anwendung dieser Tarifnorm sämtliche von § 8 Abs. 5 TV-L erfassten Entgeltbestandteile in Zeit umgewandelt und auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen

(Leitsätze aus den Gründen)

BAG, Urteil v. 30.10.2019 – 6 AZR 581/18 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.

Der Kläger ist seit 1994 bei dem beklagten Land, zuletzt beim Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz (LBM) beschäftigt. Arbeitsvertraglich sind der Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 und diesen ergänzende, ändernde oder an seine Stelle tretende Tarifverträge in Bezug genommen. Der Kläger wird nach Entgeltgruppe 5 Stufe 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vergütet. Der TV-L idF vom 28. März 2015 bestimmt auszugsweise:

„§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) 1Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. 2Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden (...)

d) bei Feiertagsarbeit (...)

... 4Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieb-

lichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorphundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. ...

(...) ... (5) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ... 5Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ... 7Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. ...

§ 10 Arbeitszeitkonto

... (3) 1Auf das Arbeitszeitkonto können ... nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden.

2Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ...“

Der LBM vereinbarte mit dem Gesamtpersonalrat am 21./22. Oktober 2013 die Dienstvereinbarung Nr. 33 zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten (DV Nr. 33). Deren § 3 lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 3 Inhalt des Arbeitszeitkontos

... (2) Auf das Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden: ...

1.2) Zeiten gem. § 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L (in Zeit umgewandelte Entgelte für Rufbereitschaft):

a) Zeit der Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 5 Satz 2, 3, 4 TV-L (Pauschalen/12,5%)

b) Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 5 Satz 5, 6 TV-L

c) Zeitzuschlag für Arbeiten innerhalb der Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 5 Satz 5, 6 TV-L“

Für den Kläger gilt freitags eine feste Arbeitszeit von 07:00 Uhr bis 12:30 Uhr. Der Kläger wird auch für Rufbereitschaft eingeteilt. Innerhalb der Rufbereitschaft am Freitag, dem 1. Mai 2015, zog ihn das beklagte Land von 14:15 Uhr bis 19:30 Uhr zur Arbeit außerhalb seines Aufenthaltsorts iSd. § 7 Abs. 4 TV-L heran. Der Kläger erhielt für diesen Feiertag neben der Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG sowie der Rufbereitschaftspauschale nach § 8 Abs. 5 Satz 2 TV-L in Höhe des vierfachen Stundenentgelts auch Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 5 Satz 5 iVm.

Abs. 1 Satz 2 Buchst. a und Buchst. d TV-L in Höhe von 30 % (Überstunden) und 35 % (Feiertagsarbeit) gezahlt. Darüber hinaus schrieb das beklagte Land dem Arbeitszeitkonto des Klägers sechs Stunden gut.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe gemäß § 8 Abs. 5 Satz 5 Alt. 1 TV-L Anspruch auf Entgelt für seine tatsächliche Arbeitsleistung am 1. Mai 2015, welches nach seiner Wahl in Form einer Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto noch zu erfüllen sei. Der Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit sei zwar gutgeschrieben worden. Es fehle jedoch an der Zeitgutschrift für die „an sich“ geleistete Arbeitszeit.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger für geleisteten Dienst am 1. Mai 2015 eine Zeitgutschrift von weiteren 5,15 Stunden vorzunehmen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft sei nicht mehr zu vergüten, wenn dafür bereits Freizeitausgleich gewährt worden sei. Der Kläger habe hinsichtlich der Überstundenvergütung nur Anspruch auf entweder einmal Freizeitausgleich oder einmal Vergütung. (...)

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. (...)

Aus den Gründen

Die Revision ist begründet. Mit der von ihm gegebenen Begründung hätte das Landesarbeitsgericht die Berufung des beklagten Landes nicht zurückweisen dürfen. (...)

I. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung zulässig. Mit ihr verlangt der Kläger, zusätzlich zu der aus seiner Sicht bereits erhaltenen Zeitgutschrift für die Feiertagsarbeit nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Spiegelstrich 2 TV-L, die Vergütung der während der Rufbereitschaft am 1. Mai 2015 von 14:15 Uhr bis 19:30 Uhr tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung nach § 8 Abs. 5 Satz 5 Alt. 1 TV-L in Form einer weiteren Zeitgutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto. (...) In diesem Sinne haben das Arbeits- und das Landesarbeitsgericht den Streitgegenstand verstanden und ausschließlich über einen Anspruch auf Zeitgutschrift für die „Arbeit an sich“ entschieden. (...)

II. Ob der so verstandene Antrag begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entscheiden.

1. Aufgrund der in § 2 des Arbeitsvertrags vom 13. Juni 1994 enthaltenen Bezugnahme Klausel ist auf das Ar-

beitsverhältnis der TV-L als ein, über den Zwischenschritt des Manteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb), den MTL II ersetzender Tarifvertrag anzuwenden (...).

2. Der Anspruch des Klägers ist nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 8 Abs. 5 Satz 5 Alt. 1, Satz 7, § 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1.2 Buchst. b DV Nr. 33 entstanden.

a) Der Kläger ist innerhalb der für den 1. Mai 2015 angeordneten Rufbereitschaft von 14:15 Uhr bis 19:30 Uhr außerhalb seines Aufenthaltsorts iSd. § 7 Abs. 4 TV-L tatsächlich zur Arbeit herangezogen worden. Diese Zeit der Inanspruchnahme einschließlich der erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden bezahlt (§ 8 Abs. 5 Satz 5 Alt. 1 TV-L). Dabei kommt es entgegen der Annahme der Revision nicht darauf an, ob es sich tatsächlich um zusätzlich geleistete Arbeit bzw. um Überstunden im Tarifsinn handelt. Nach der tariflichen Regelung sind – wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeht – Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft unabhängig davon „mit dem Entgelt für Überstunden“ zu bezahlen. Damit schuldet der Arbeitgeber sowohl das Überstundenentgelt iSd. Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 TV-L als auch den Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L unter Berücksichtigung der Rundungsregelung in § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L.

b) Gemäß § 8 Abs. 5 Satz 7 TV-L kann der Kläger entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L statt des nach § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L zu zahlenden Entgelts eine Gutschrift in Zeit auf seinem Arbeitszeitkonto beanspruchen. Eine solche Buchung ist nach § 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1.2 Buchst. b DV Nr. 33 zulässig. Ungeachtet des Umstands, dass § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L unmittelbar nur die Faktorisierung der Zeitzuschläge nach Satz 2 ermöglicht, können im Rahmen der nach § 8 Abs. 5 Satz 7 TV-L angeordneten entsprechenden Anwendung die-

Die zu entgeltende Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft umfasst auch die Wegezeiten.

ser Tarifnorm sämtliche von § 8 Abs. 5 TV-L erfassten Entgeltbestandteile in Zeit umgewandelt und auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, sofern die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Dafür spricht auch die Verknüpfung mit § 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L, die die Zeitgutschrift für „weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte)“ ermöglicht.

Die betrieblichen Verhältnisse lassen eine solche Umwandlung von Entgelt in Zeit zu. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Gutschrift für die an sich

geleistete Arbeitszeit unstreitig in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden könnte.

c) Wie bereits der Wortlaut des § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L („sowie“) eindeutig belegt, werden Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit dem Entgelt für Überstunden und zusätzlich mit „etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1“ bezahlt. Auf die zwischen den Parteien erörterte Frage, ob die Gutschrift eines in Zeit umgewandelten Entgelts für Überstunden nach § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L auf dem Arbeitszeit-

Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft werden nach TV-L mit dem Entgelt für Überstunden und zusätzlichen etwaigen Zeitzuschlägen bezahlt.

konto zugleich auch einen Freizeitausgleich darstellt und der Arbeitgeber deshalb den Feiertagszuschlag nur noch in Höhe von 35 % gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Spiegelstrich 2 TV-L schuldet, kommt es hingegen nicht streitentscheidend an. Der Kläger beansprucht, wie ausgeführt, die Gutschrift des in Zeit umgewandelten Überstundenentgelts, hingegen nicht den Feiertagszuschlag bzw. dessen Umwandlung in Zeit und Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. Er begehrt auch nicht den Freizeitausgleich für geleistete Feiertagsarbeit. Dieser ist nach Auffassung des Klägers erfüllt.

3. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen rechtfertigen nicht die Annahme, dass der Anspruch noch nicht erfüllt ist (§ 362 BGB). Eine eigene Sachentscheidung ist dem Senat mangels ausreichender Feststellungen nicht möglich.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Gutschrift des in Zeit umgewandelten Entgelts für die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft am 1. Mai 2015 auf seinem Arbeitszeitkonto sei noch nicht erfüllt. Das beklagte Land habe gemäß seiner Aufstellung in der Berufungsbegründung Überstundenvergütung nach § 8 Abs. 5 Satz 5 Alt. 1 TV-L in Höhe von 0,00 Euro gezahlt und damit die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme (noch) nicht vergütet. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht auch festgestellt, dass dem Arbeitszeitkonto des Klägers sechs Stunden als Freizeitausgleich gutgeschrieben worden seien. Aus seinen Feststellungen ergibt sich jedoch nicht, ob – wovon der Kläger ausgeht – damit ein aufgrund der Feiertagsarbeit zu gewährender Freizeitausgleich getilgt werden sollte, oder – wie das beklagte Land behauptet – die Gutschrift von sechs Stunden das nach Wahl des Klägers in Zeit umgewandelte Entgelt für die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft darstellt.

b) Eine eigene Sachentscheidung ist dem Senat verwehrt. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellun-

gen dazu getroffen, auf welche Schuld das beklagte Land leisten wollte, als es dem Arbeitszeitkonto des Klägers sechs Stunden gutgeschrieben hat. Auch das vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommene Parteivorbringen ist nicht einheitlich. So hat das beklagte Land zur Erfüllung des streitgegenständlichen Anspruchs in der Klageerwiderung zunächst ausgeführt, dass es unstreitig sein dürfte, dass für die vom Kläger geleistete Feiertagsarbeit eine Zeitgutschrift von 100 % erfolgt und ein Zuschlag von 35 % gezahlt worden sei. Später hat es darauf hingewiesen, dass für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme eine Überstundenvergütung von 0,00 Euro gezahlt worden sei. Dies deshalb, da der Kläger auf die Gewährung der Überstundenvergütung verzichtet und stattdessen gemäß § 8 Abs. 5 Satz 7, Abs. 1 Satz 4 iVm. § 10 Abs. 3 Satz 2 TV-L iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1.2 Buchst. b DV

Nr. 33 die Umwandlung in Zeit gewählt habe. Dementsprechend seien ihm die sechs Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben worden. Dieses Vorbringen hat das beklagte Land auf Nachfrage des Landesarbeitsgerichts in der mündlichen Berufungsverhandlung wiederholt. Die bei dieser Gelegenheit vorgelegten „Buchungen auf das Jahresarbeitszeitkonto im Mai 2015/ KW 18“ weisen allerdings für den 1. Mai 2015 eine Buchung in Höhe von 5,25 Stunden für „Feiertag FZA (100%)“ und von 0,75 Stunden für „Arbeit in Rufbereitschaft (100%)“ auf.

Der Kläger hat eine Erfüllung des streitgegenständlichen Anspruchs durch die gutgeschriebenen sechs Stunden bestritten und darauf verwiesen, dass damit der aufgrund der Feiertagsarbeit geschuldete Freizeitausgleich erfüllt worden sei.

c) Dem Senat ist eine eigene Entscheidung im Sinne einer Klageabweisung auch nicht deswegen möglich, weil das beklagte Land das reguläre Tabellenentgelt für Mai 2015 gezahlt hat. Dadurch hat es den streitgegenständlichen Anspruch nicht erfüllt. Das reguläre Tabellenentgelt gilt nur die Arbeitszeit ab, die infolge des gesetzlichen Feiertags ausfällt (§ 2 Abs. 1 EFZG), dh. im Falle des Klägers die am 1. Mai 2015 ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit zwischen 07:00 Uhr und 12:30 Uhr. § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L stellt hingegen eine Vergütungsregelung für Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft und damit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers dar.

III. Bei seiner erneuten Befassung mit der Sache wird das Landesarbeitsgericht insbesondere aufzuklären haben, ob und wenn ja, welche Tilgungsbestimmung das beklagte Land bei Gutschrift der sechs Stunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers getroffen hat (§ 366 Abs. 1 BGB).



[Download Vollversion](#)

Ausgleich des Arbeitszeitkontos durch in gerichtlichem Vergleich vereinbarte Freistellung

Eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers muss deutlich machen, dass die Freistellung unter Anrechnung von Freizeitausgleichsansprüchen stattfindet. Ohne diese konkrete Formulierung ist für den Arbeitnehmer nicht erkennbar, dass ein etwaiges Guthaben seines Arbeitszeitkontos mit der Freistellung abgegolten wird.

(Leitsatz der Redaktion)

BAG, Urteil v. 20.11.2019 – 5 AZR 578/18 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Abgeltung eines Zeitguthabens und dabei insbesondere darüber, ob das Arbeitszeitkonto der Klägerin durch die in einem gerichtlichen Vergleich im Kündigungsschutzprozess vereinbarte Freistellung ausgeglichen worden ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 1. Januar 2014 als Sekretärin beschäftigt (...). Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozess am 15. November 2016 einen gerichtlichen Vergleich. Danach endete das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017. Außerdem heißt es in dem Vergleich unter Ziff. 3:

„Die Beklagten stellen die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht der Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31.01.2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. Urlaubsansprüche der Klägerin für 2016 und 2017 werden mit der Freistellung in Natura gewährt.“

Damit sollte der Rechtsstreit erledigt sein, eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthält der Vergleich hingegen nicht.

Bei der Beklagten wurde für die Klägerin ein (elektronisches) Arbeitszeitkonto geführt. Sollten dort erfasste Arbeitsstunden ausgeglichen werden, musste über das Zeiterfassungsprogramm ein Antrag auf Freizeitausgleich gestellt werden, der der Genehmigung der Beklagten bedurfte. Zum 30. September 2016 wies das Arbeitszeitkonto der Klägerin einen Saldo zu ihren Gunsten von 67,10 Stunden auf. Dessen Abgeltung verlangte die Klägerin nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolglos.

Mit der am 27. März 2017 anhängig gemachten Klage hat die Klägerin die Abgeltung des Guthabens auf ihrem Arbeitszeitkonto begehrt und gemeint, dieses sei vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen worden.

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.317,28 Euro brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, durch die im gerichtlichen Vergleich vereinbarte unwiderrufliche Freistellung sei – neben der Urlaubsgewährung – auch der Anspruch der Klägerin auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfüllt. Einer ausdrücklichen Vereinbarung hierzu habe es nicht bedurft.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Aus den Gründen

Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht entsprochen. Die Klage ist zulässig und begründet. (...)

Die Klägerin hat Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens auf dem für sie bei der Beklagten geführten Arbeitszeitkonto, das nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zuletzt 67,10 Stunden betrug. Weil dieser Positivsaldo nicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeit abgebaut wurde, kann die Klägerin dessen Ausgleich in Geld verlangen. Das folgt aus einer konkludenten Abrede der Parteien bei der Errichtung des Arbeitszeitkontos.

Ein Arbeitszeitkonto hält im Allgemeinen fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht erbringen musste und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte und gezahlte Vergütung erbringen muss. Abhängig von der zugrundeliegenden Abrede der Vertragsparteien kann ein Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmen oder für die Höhe eines Anspruchs auf Freizeitausgleich oder die Höhe eines Vorschusses maßgebend sein.

Begehrt der Arbeitnehmer die Abgeltung eines Guthabens auf seinem Arbeitszeitkonto, macht er folglich (nur) den Vergütungsanspruch für vorgeleistete Arbeit

geltend. Auf die Anspruchsvoraussetzungen „echter“ Überstundenvergütung – entsprechende ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung der Vergütung von Überstunden oder die Fiktion einer stillschweigenden Vereinbarung nach § 612 Abs. 1 BGB – kommt es deshalb nicht an. Auch die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden und deren arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung im Überstundenprozess spielen keine Rolle. Denn der Arbeitgeber stellt mit der vorbehaltlosen Ausweisung in einem für den Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitkonto dessen Saldo streitlos und bringt damit regelmäßig zum Ausdruck, dass bestimmte Arbeitsstunden tatsächlich und mit seiner Billigung geleistet wurden.

Der Abbau eines Arbeitszeitkontos, der nicht spiegelbildlich zu seinem Aufbau erfolgen muss, richtet sich nach der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrundeliegenden Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Im Streitfall erfolgte der Abbau des Arbeitszeitkontos nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts durch Freizeitausgleich. Dass während des vollzogenen Arbeitsverhältnisses Zeitgutgaben – auch – durch Geldleistung ausgeglichen worden wäre, hat die Klägerin nicht behauptet. An einer ausdrücklichen Vereinbarung der Parteien über den Umgang mit Positiv- oder Negativsalden auf dem Arbeitszeitkonto im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlt es.

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht regelmäßig die Schließung des Arbeitszeitkontos einher, ein Freizeitausgleich ist nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr möglich. Wenn nicht ausdrücklich anderes vereinbart ist, enthält die einvernehmliche Errichtung eines Arbeitszeitkontos die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist. Denn regelmä-

Ist nichts anderes vereinbart, enthält die einvernehmliche Errichtung des Arbeitszeitkontos die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist.

ßig will weder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorgeleistete Arbeit „schenken“ noch der mit der Zahlung einer verstetigten Vergütung vorleistende Arbeitgeber auf eine finanzielle Erstattung seiner Vorschussleistung verzichten. Gelingt es vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht, ein positives Guthaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Freizeit abzubauen, hat der Arbeitgeber den Positivsaldo finanziell auszugleichen.

Davon ausgehend ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 31. Januar 2017 der streitgegenständliche Abgeltungsanspruch entstanden und

fällig geworden. Denn bis dahin ist der aus dem Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto folgende Anspruch der Klägerin auf Freizeitausgleich nicht durch Erfüllung (§ 362 Abs. 1 BGB) erloschen.

Freizeit ist im arbeitsrechtlichen Sinne das Gegenteil von Arbeitszeit. Die Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs erfolgt daher durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Umsetzung erfolgt dadurch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Abbau eines vorhandenen Freizeitguthabens an Tagen, die für diesen „an sich“ Arbeitstage wären, von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen, befreit.

Die Klägerin war zwar jedenfalls im Anschluss an den gerichtlichen Vergleich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung ihrer Vergütung unwiderprüflich freigestellt. Doch hatte die Beklagte damit den Freizeitausgleichsanspruch der Klägerin zum Abbau des Arbeitszeitkontos nicht erfüllt.

Allerdings hätte die Beklagte Freizeitausgleich zum Zwecke des Abbaus des Arbeitszeitguthabens einseitig festlegen können. Es ist nicht ersichtlich und von der Klägerin auch nicht behauptet worden, der Beklagten wäre solches nach der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrundeliegenden Vereinbarung verwehrt gewesen. Das Erfordernis eines Antrags der Klägerin auf Freizeitausgleich bedeutet lediglich, dass sie damit – ähnlich wie es § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG für den Urlaub vorsieht – ihren Wunsch für die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs zum Ausdruck brachte.

Mit der Freistellung der Klägerin im Anschluss an den gerichtlichen Vergleich hat die Beklagte indes nur ihre Verpflichtung aus dem Vergleich erfüllt, nicht jedoch zugleich die ihr aus der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrundeliegenden Vereinbarung obliegende Leistung „Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos“ i. S. d. § 362 Abs. 1 BGB bewirkt. Dafür ist die bloße Freistellung als solche nicht ausreichend. Wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen, die eine Freistellung haben kann, muss der Arbeitnehmer erkennen können, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos von der Arbeitspflicht freistellen will. Anderenfalls ist nicht feststellbar, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Freizeitausgleichsanspruchs eine Erfüllungshandlung bewirken, (nur) den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers – z. B. weil er an der Weiterarbeit nach Ausspruch einer Kündigung kein Interesse hat – ausschließen oder aus sonstigen Gründen als Gläubiger der Arbeitsleistung auf deren Annahme mit den in § 615 BGB bezeichneten Folgen – insbesondere der Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB – ver-

zichten will. Daran fehlt es vorliegend. In dem gerichtlichen Vergleich ist weder ausdrücklich noch konkludent mit hinreichender Deutlichkeit festgehalten, dass die Beklagte die Klägerin (auch) unter Anrechnung des Freizeitausgleichsanspruchs zum Abbau des Arbeitszeitkontos von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellt. Die Beklagte hat auch nicht in Vollzug des gerichtlichen Vergleichs durch anderweitige Erklärungen zum Ausdruck gebracht, dass die Freistellung zum Zwecke der Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs erfolge.

Anders als für den Urlaub, der nach Ziff. 3 Satz 2 des gerichtlichen Vergleichs „mit der Freistellung in Natura gewährt“ sein soll, fehlt es zum Abbau des Positivsaldos auf dem Arbeitszeitkonto an einer ausdrücklichen Anrechnungsklausel etwa dahingehend, dass die Freistellung unter Anrechnung auf den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfolgt oder dieser mit der Freistellung (mit)erfüllt sein soll. Eine dahingehende konkludente Vereinbarung lässt sich dem Prozessvergleich nicht hinreichend deutlich durch Auslegung entnehmen. Die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge – auch Prozessvergleiche – so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Dabei unterliegt die Auslegung typischer Klauseln in Prozessvergleichen, die zur Beilegung einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten verwendet werden, selbst wenn der materielle Regelungsgehalt des Vergleichs ausschließlich individuell bestimmt ist, der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung. Um eine solche typische Klausel handelt es sich bei der Freistellungsvereinbarung in Ziff. 3 des Prozessvergleichs.

Die Freistellung knüpft an die zuvor geregelte Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Dabei waren sich die Parteien einig, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit dem Zugang der fristlosen Kündigung vom 27. September 2016, sondern durch eine (umgedeutete) ordentliche Kündigung enden sollte, und zwar nicht mit der Frist des § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB, sondern erst zu dem bei Abschluss des Vergleichs noch in der Zukunft liegenden Termin 31. Januar 2017. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zog die Klägerin diese „Verlängerung“ einer Abfindung vor. Weil aber – wie typischerweise in solchen Konstellationen – offensichtlich von

beiden Seiten kein Interesse an einer Weiterarbeit der Klägerin bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt bestand, vereinbarten die Parteien eine Freistellung „von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung ... unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung“. Diese bezahlte Freistellung hat damit nach dem Willen der Parteien bei Vergleichsschluss primär „Abfindungscharakter“. Mit ihr wird lediglich die Arbeitspflicht der Klägerin aufgehoben, weitere Rechtsfolgen regelt sie nicht. Konsequenterweise nahmen die Parteien deshalb in Ziff. 3 Satz 2 des Vergleichs auf, dass mit der Freistellung auch der (restliche) Urlaub „in Natura gewährt“ wird. Dagegen ist weder in Ziff. 3 noch an sonstiger Stelle des Vergleichs vom Abbau des Guthabens auf dem Arbeits-

*Prozessvergleiche sind
nach denselben Auslegungsmethoden auszulegen
wie Verträge.*

zeitkonto oder ähnlichem die Rede. Ferner ergibt sich weder aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch aus dem Vorbringen der Parteien, dass der Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto bei den Vergleichsverhandlungen auch nur angesprochen worden wäre.

Der Vergleich enthält zudem keine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel dahingehend, dass mit ihm alle oder zumindest alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten sind und auf diese Weise hinreichend deutlich erkennbar wäre, dass die vereinbarte Freistellung auch zum Zwecke der Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfolgen sollte. Wollten die Parteien – worauf das Landesarbeitsgericht seine gegenteilige Auslegung maßgeblich stützt – mit dem Vergleich „alle Streitfragen ... antizipieren und einer Lösung zuführen“, wäre es zwingend erforderlich gewesen, eine entsprechende umfassende Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel aufzunehmen. Das haben die Parteien jedoch – unerheblich, ob bewusst im Hinblick auf bei Vergleichsschluss nicht bekannte oder nicht bedachte Sachverhalte oder aus Nachlässigkeit – unterlassen. Damit verbietet sich eine Auslegung, die faktisch die fehlende Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel ersetzen würde.

Der Abgeltungsanspruch der Klägerin ist nicht nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung verfallen. Ist – wie im Streitfall – zugunsten des Arbeitnehmers ein Saldo auf dem Arbeitszeitkonto vorbehaltlos ausgewiesen und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch bezahlte Freizeit oder zusätzliches Entgelt abgebaut worden, sind die Guthabenstunden streitlos gestellt und müssen nicht innerhalb von Ausschlussfristen geltend gemacht werden. Die Notwendigkeit zur Geltendmachung des auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin ausgewiesenen Guthabens leb-

te auch nicht wieder auf, als sich dieses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Zahlungsanspruch wandelte.

Die Höhe des sich aus dem Arbeitszeitguthaben ergebenden Abgeltungsbetrags hat das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt. Angriffe dagegen hat die Beklagte nicht erhoben. (...)



[Download Vollversion](#)

Anmerkung

I. Zum Sachverhalt

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos gekündigt. Im weiteren Verlauf schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozess einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017 endete. In diesem gerichtlichen Vergleich hieß es: „Die Beklagten stellen die Klägerin unwiderprüflich von der Pflicht der Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31.01.2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. Urlaubsansprüche der Klägerin für 2016 und 2017 werden mit der Freistellung in Natura gewährt.“ Damit sei nach Ansicht der Beklagten auch der Anspruch der Klägerin auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfüllt gewesen. Die Klägerin sah dies anders. Mit ihrer Klage begehrt sie nun die Auszahlung des Zeitguthabens ihres elektronisch geführten Arbeitszeitkontos. Dieses wies zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben von 67,10 Stunden zu ihren Gunsten aus, wofür sie einen Betrag in Höhe von 1.317,28 Euro fordert, da ihr Guthaben nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeitausgleich o.ä. abgegolten wurde.

II. Zu den Gründen

Das BAG entsprach der Klage der Klägerin und ihrem Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens ihres Arbeitszeitkontos. Der zwischen den Parteien geschlossene Vergleich ist insoweit unergiebig. Aus ihm folgt lediglich die Freistellung der Klägerin, jedoch nicht, auch nicht konkludent, die Abgeltung der Überstunden. Vorrangig wurde darin die Regelung der Arbeitsverpflichtung für den verbleibenden Zeitraum des Arbeitsverhältnisses getroffen. In der Formulierung wurde nicht hinreichend deutlich, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden sollte. Dies muss jedoch für den Arbeitnehmer

erkennbar sein. Für die Klägerin war es das im vorliegenden Fall nicht.

Es war außerdem weder ein Antrag auf Freizeitausgleich seitens der Klägerin erforderlich, um das Arbeitszeitkonto auf diese Weise abzubauen, noch ist das Verlangen der Klägerin treuwidrig. Der Arbeitgeber muss die eingeklagten Überstunden bezahlen.

III. Stellungnahme

In der Praxis wird im Falle einer Kündigung häufig entschieden, den betroffenen Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seiner Leistungspflicht unter Fortzahlung seines Entgeltes freizustellen. Dies hat den Hintergrund, dass sich das Betriebsklima oftmals deutlich verschlechtert. Dem Arbeitnehmer

Konsequenzen für die Praxis

1. Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto erlöschen nicht automatisch durch Freistellung. Anders als bei Urlaubsansprüchen erfolgt keine Anrechnung, wenn dies nicht ausdrücklich niedergeschrieben wurde.
2. Eindeutige und umfassende Formulierungen sind für beide Parteien notwendig, um Rechtssicherheit zu schaffen.

fehlt die Motivation, dem Arbeitgeber womöglich das Vertrauen. Eine Freistellung ist aber nur dann erlaubt, wenn das Freistellungsinteresse des Arbeitgebers das Beschäftigungsinteresse des Mitarbeiters überwiegt. Nach einer Kündigung ist das in den meisten Fällen gegeben. Auf die Freistellung werden noch vorhandene Urlaubsansprüche des gekündigten Mitarbeiters angerechnet.

Die Frage der Anrechnung der Überstunden entschied das BAG nun zu Gunsten einer Klägerin und zur Freude vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Überstunden müssen ausgezahlt werden, wenn sie nicht ausdrücklich angerechnet oder abgegolten worden sind. Dies müssen Arbeitgeber bei ihren Formulierungen in der Freistellungserklärung, der Kündigung oder wie im vorliegenden Fall in einem gerichtlichen Vergleich deutlich machen. Nur wenn eine Freistellung ausdrücklich unter Anrechnung etwaiger Resturlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche erfolgt, ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Abgeltung beider Ansprüche tatsächlich erkennbar.

Die Entscheidung verdeutlicht eindringlich, wie wichtig sorgfältige Formulierungen sind. Um für beide Parteien Klarheit zu schaffen, sollten alle offenen Ansprüche explizit z.B. in einer umfassenden Erledigungsklausel genannt und abschließend geregelt werden.

Sina Eckert, Berlin

Rechtsmissbräuchlicher Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit

Ein Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit um 1/12 mit dem Ziel der dauerhaften Freistellung im Ferienmonat August kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn dieser Monat regelmäßig zu den arbeitsintensivsten Monaten zählt und Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dadurch von vorneherein deutlich eingeschränkt würden.

LAG Nürnberg, Urteil v. 27.8.2019 – 6 Sa 110/19 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Verringerung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 1/12 bei einer jährlichen Freistellung im Kalendermonat August zuzustimmen.

Der Kläger hat ein schulpflichtiges Kind und ist bei der Beklagten (...) in deren Niederlassung N... als Dipl.-Ing. (FH) und amtlich anerkannter Sachverständiger für den Kraftfahrzeugverkehr (...) tätig. (...)

Mit Schreiben vom 27.02.2018 beantragte der Kläger die Reduzierung seiner regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit ab dem 01.07.2018 um 1/12. Die Verteilung der arbeitsfreien Tage sollte dabei dergestalt vorgenommen werden, dass der Kalendermonat August arbeitsfrei bleibt. Die Beklagte lehnte das Begehren des Klägers mit Schreiben vom 05.03.2018 unter Berufung auf entgegenstehende betriebliche Gründe ab. (...)

Mit seiner Klage vom 18.04.2018 (...) verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Er ist erstinstanzlich der Ansicht, seinem Verlangen stünden keine betrieblichen Gründe entgegen. Die Beklagte sei in der Lage, etwaige anfallende Mehrarbeit mit den übrigen Mitarbeitern des Betriebs zu kompensieren. Dort seien ca. 80 Mitarbeiter beschäftigt. Nicht alle hätten schulpflichtige Kinder. Nur ein Kollege habe wie der Kläger einen Antrag auf jährliche Freistellung im Kalendermonat August gestellt. Zwischen den Niederlassungen finde ein reger Austausch statt. Die Existenz einer „Verfahrensweisung Urlaubsantrag 2018“ sowie deren angeblicher Inhalt werde bestritten. Aus der von der Beklagten vorgelegten „gemeinsamen Protokollnotiz zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) 38 A/2010 und 38 B/2011 über die Führung und Abwicklung von Langzeitkonten“ könne für die individuelle Verteilung von Arbeitszeiten keine rechtliche Relevanz hergeleitet werden. Das Begehren des Klägers sei auch nicht rechtsmissbräuchlich. Er habe ein berechtigtes Interesse an der begehrten Arbeitszeitreduzierung, insbesondere da er ein schulpflichtiges Kind habe. (...)

Die Beklagte trug erstinstanzlich vor, ein Anspruch auf die begehrte Teilzeitvereinbarung bestehe nicht, da ihr betriebliche Erfordernisse entgegenstünden. Es sei nicht

möglich, dem Kläger den gesamten August vollständig arbeitsfrei zu gewähren und seinen Ausfall in diesem Zeitraum zu kompensieren. Dieser Monat gehöre zu den umsatzstärksten Monaten in der Niederlassung. In den letzten Jahren seien jeweils im August mehr Überstunden angefallen als in anderen Monaten. Um den Betriebsablauf aufrecht zu erhalten, hätten in den Jahren 2017 und 2018 Urlaubsanträge von Mitarbeitern für August abgelehnt oder Urlaube verschoben werden müssen. In der mit dem Betriebsrat abgestimmten „Verfahrensweisung Urlaubsantrag 2018“ bestehe ein Organisationskonzept, welches dem Teilzeitgesuch des Klägers entgegenstehe. Hiernach gelte aktuell einheitlich eine maximale Obergrenze für eine Urlaubsgewährung in den Sommerferien von 15 Urlaubstagen. Dies sei zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes unabdingbar. Aus Kapazitätsgründen sei außerdem die „gemeinsame Protokollnotiz zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) 38 A/2010 und 38 B/2011 über die Führung und Abwicklung von Langzeitkonten“ geschlossen worden, wonach Entnahmen aus den Langzeitkonten regelmäßig ab einer Entnahmedauer von mindestens drei Monaten gewährt und überwiegend in der Schwachlastphase von Oktober bis März genommen werden sollen.

Im T...-Center H... seien acht Mitarbeiter tätig, davon sechs amtlich anerkannte Sachverständige. Die Kollegen des Klägers würden über Gebühr belastet, wenn dieser jedes Jahr im August vollständig arbeitsfrei hätte. Sein Wunsch, in der Haupturlaubszeit einen garantierten vollen Monat Freizeit zu haben, sei unvereinbar mit den Interessen der übrigen Mitarbeiter mit Kindern, die lediglich ihren „normalen“ Urlaubsanspruch nutzen könnten. Mit den betrieblichen Interessen der Beklagten sei es nicht in Einklang zu bringen, dass ein einzelner Mitarbeiter zu Lasten einer Vielzahl anderer Mitarbeiter durch seine Arbeitszeitverteilung privilegiert werde und die geltenden Grundsätze zur Urlaubsgewährung umgangen würden. (...)

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat die Klage mit Urteil vom 09.01.2019 abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen angeführt, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit seien erfüllt. Dem Begehren des Klägers stünden allerdings betriebliche Gründe entgegen. (...)

Aus den Gründen

(...) II. Die Berufung ist in der Sache nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der vom Kläger geltend gemachte Anspruch diesem nicht zusteht. Auf die ausführlichen und sorgfältigen Ausführungen

rungen des Erstgerichts in den Entscheidungsgründen wird ausdrücklich Bezug genommen (...).

Dem Teilzeitbegehren des Klägers stehen betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift liegt ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicher-

Dem Antrag stehen betriebliche Gründe entgegen, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder zu unverhältnismäßigen Kosten führt.

heit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen.

Die Prüfung, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen, die das Arbeitsgericht zutreffend dargestellt und angewendet hat. Der Arbeitgeber hat sein Organisationskonzept hinsichtlich der

Urlaubsnahme und Urlaubsgewährung im August eines Jahres im Einzelnen dargelegt und auch die tatsächliche Durchführung dieses Konzeptes verdeutlicht. Dabei hat der Arbeitgeber anhand der vorgetragenen Angaben belegt, dass es sich bei dem August, insbesondere auch 2018, sich um den umsatzstärksten Monat eines Jahres handelt, in dem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht allen Urlaubswünschen der Mitarbeiter nachgekommen werden kann. Die Beklagte hat dargelegt, dass sie zum Ausgleich der im August besonders gehäuften Urlaubsansprüche der Mitarbeiter auf ihre Verfahrensanweisung tatsächlich zurückgreift, nach der in der Regel im August maximal 10 Urlaubstage, in einzelnen Ausnahmefällen 15 Urlaubstage, gewährt werden. Eine weitergehende Gewährung von Urlaubstagen im August sieht die durchgeführte Verfahrensanweisung gerade nicht vor. Die Beklagte hat damit hinreichend dargelegt, dass ein entsprechendes Organisationskonzept vorliegt, um sämtliche Urlaubswünsche einigermaßen in Einklang zu bringen und sie dieses tatsächlich durchführt. (...) Dieses Konzept steht dem Urlaubswunsch des Klägers, für jedes Jahr im August insgesamt Urlaub in Anspruch nehmen zu können, entgegen. Dieses Konzept, das der Vorgabe des § 7 BUrlG entspricht, stellt auch hinreichend gewichtige Gründe dar, der Verringerung der Arbeitszeit im Sinne des Klägers nicht zuzustimmen. Soweit der Kläger pauschal bestreitet, dass es im August Engpässe geben würde, reicht dies nicht aus, denn der Arbeitgeber hat die hohe Auslastung, die Verfahrensanweisung, die mit dem Betriebsrat abgestimmt sei, sowie die tatsächliche Ur-

laubsgewährung im Einzelnen dargelegt. Hiergegen konnte der Kläger nichts weiter vorbringen. Gegen die Durchführung dieses Konzepts spricht auch nicht, dass die Beklagte für eine Woche zwei Mitarbeiter nach Baden-Württemberg abordnen musste und konnte. Entgegen der nicht im Einzelnen dargelegten Behauptung des Klägers ergibt sich damit, dass die Beklagte in der fraglichen Zeit nicht generell Mitarbeiter abordnet, sondern dass dies nur ausnahmsweise auf gesonderte Anordnung erfolgt ist. (...) Es kann keine Rede davon sein, dass generell überschüssiges Personal nach Baden-Württemberg abgeordnet worden wäre. Hinsichtlich der Urlaubsnahme ist entgegen dem Vorbringen des Klägers auch

nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten abzustellen, sondern nur auf von der Tätigkeit her auf mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer, vorrangig im TSC Hersbruck bzw. in der Niederlassung Nürnberg. Die von der Beklagten dargestellte Urlaubsproblematik für den August ergibt sich auch hinsichtlich der gesamten Niederlassung Nürnberg, so dass es nachvollziehbar ist und einen hinreichend gewichtigen Grund darstellt, nicht Arbeitnehmer willkürlich zwischen den TSC auszutauschen. Nach alledem bestehen hinreichend gewichtige Gründe, der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen, da dem rational nachvollziehbaren und § 7 BUrlG geschuldeten Organisationskonzept die gewünschte Arbeitszeitverteilung des Klägers entgegensteht und dieses Konzept durch die Vielzahl der Urlaubswünsche für den August notwendig und angemessen ist. Der Kläger erkennt, dass die Folgen des Ausfalls seiner Arbeitsleistung im gesamten August im Notfall durch den Einsatz anderer Arbeitnehmer gegebenenfalls reduziert werden könnten, damit aber das aner kennenswerte Organisationskonzept nicht mehr gewahrt wäre.

Dabei spielt es keine Rolle, dass die Verfahrensanweisung keine entsprechende Rechtsnormqualität hat, da die Beklagte nach dieser Anweisung uneingeschränkt verfährt und diese tatsächlich zur Anwendung kommt, unabhängig davon, dass nach ihrem Vorbringen diese mit dem Betriebsrat abgestimmt ist. (...)

Es kann dem Kläger insoweit nicht gefolgt werden, als er die Meinung vertritt, dass nicht geprüft worden wäre, ob dem Arbeitgeber durch eine Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes die betrieblich erforderliche Arbeitszeitregelung unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers in Einklang gebracht werden könnte. Auch insoweit erkennt der Kläger, dass es bei der Beklagten kein überschüssiges Personal in seinem Tätigkeitsbereich gibt, das bei seinem Ausfall durch Urlaubsnahme im August ersatzweise eingesetzt werden könnte. Im vorliegenden Fall geht es im Kern gerade nicht um den Ausgleich der durch den Urlaub ausfallenden Arbeitszeit des Klägers, sondern

um den nach § 7 BUrlG vorgegebenen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen für eine Einbringung des Urlaubs im August durch die verschiedenen Mitarbeiter. Gerade um die widerstreitenden Interessen der unterschiedlichen Arbeitnehmer in Einklang zu bringen, hat die Beklagte ihr Organisationskonzept hinsichtlich der Einbringung von Urlaub im August ausgestaltet und verfährt danach. Damit geht es vordergründig um den Ausgleich der unterschiedlichen Urlaubsinteressen von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern, von Mitarbeitern, die aus anderen Gründen auf die Urlaubsnahme im August angewiesen sind und der Vielzahl von sonstigen Mitarbeitern mit einem Urlaubswunsch für den August. (...) Der Kläger erkennt, dass gegebenenfalls der Ausfall seiner Arbeitsleistung im August ausgeglichen werden könnte, es vorliegend aber um die möglichst sozial gerechte und einheitliche Urlaubsgewährung geht. Der Teilzeitwunsch des Klägers würde dieses Konzept gerade unterlaufen und die Chancen anderer Arbeitnehmer, im August Urlaub gewährt zu bekommen, ohne zwingenden Grund verringern. Es würde dadurch das Organisationskonzept gerade nicht gewahrt. Die Tatsache, dass der Kläger ein schulpflichtiges Kind hat, wird bereits im Rahmen der Verfahrensanweisung und des § 7 BUrlG hinsichtlich der Berücksichtigung von Urlaubswünschen einbezogen und berücksichtigt.

Es ist daher auch nicht entscheidungserheblich, wie viele andere Mitarbeiter noch schulpflichtige Kinder haben, da Mitarbeiter auch aus anderen Gründen auf einen Urlaub im August angewiesen sein können und grundsätzlich alle Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen sind. Ein fairer Interessenausgleich soll gerade durch die Verfahrensanweisung und unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 7 BUrlG gewährleistet werden. Dieser durch das Gesetz vorgegebene zwingende Interessenausgleich würde durch das Teilzeitbegehren des Klägers unzumutbar unterlaufen. (...)

Soweit das Arbeitsgericht berücksichtigt hat, dass der Kläger ein schulpflichtiges Kind hat, hat es zutreffend festgestellt, dass das Verlangen des Klägers nicht willkürlich ist, sondern einem nachvollziehbaren Interesse an der Freistellung im August entspricht. Dem stehen aber, ohne dass dem Urlaubswunsch des Klägers stets Vorrang einzuräumen wäre, erfahrungsgemäß und wie dargelegt die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegen. Dem Arbeitgeber ist es nach seinen Darlegungen nicht möglich, im August allen Arbeitnehmern den jeweils gewünschten Urlaub zu gewähren, sondern er muss sich, um seinen Betrieb aufrechtzuerhalten, darauf beschränken, nur einen Teil der Urlaubswünsche zu realisieren. (...)

Der Teilzeitwunsch des Klägers stellt aber auch eine unzulässige Rechtsausübung im Sinne des § 242 BGB

dar. Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit, verbunden mit dem Wunsch, den gesamten August arbeitsfrei zu haben, bezweckt nach obigen Ausführungen, die Verfahrensanordnung der Beklagten zu unterlaufen und dem Kläger entgegen der gesetzlichen Regelung des § 7 BUrlG gerade für den August in den folgenden Jahren die Urlaubsnahme zu sichern. Damit will der Kläger ersichtlich erreichen, dass Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer zur selben Zeit, gegebenenfalls auch aus denselben Gründen wie beim Kläger, dauerhaft nicht berücksichtigt werden und eine Entscheidung über die Urlaubsgewährung nach billigem Ermessen im Sinne des § 7 BUrlG nicht mehr erfolgen soll. Dies will der Kläger dadurch erreichen, dass er eine nach § 8 TzBfG

Der Arbeitgeber kann ein Teilzeitbegehren abweisen, wenn es rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe gegen die Verringerung der Arbeitszeit gibt.

noch geringere Reduzierung seiner Arbeitszeit beansprucht. Der Kläger begehrt damit unter Inkaufnahme einer nur unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und damit der Arbeitsvergütung, eine bestimmte Verteilung seiner Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung nach § 7 BUrlG keinen Anspruch hätte, so dass dies ein rechtsmissbräuchliches Verringerungsverlangen darstellt. Der Arbeitnehmer will durch sein Verringerungsbegehren nur eine Freistellung in beliebten Ferienzeiträumen garantiert bekommen, ohne dass er damit zu rechnen hätte, dass ein Urlaubsantrag für diese Zeiten etwa aus dringenden betrieblichen Belangen oder gerade wegen den gehäuften Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer abgelehnt oder im Umfang reduziert werden könnte. Bereits dies spricht dafür, dass der Kläger das Mittel des Teilzeitbegehrens zweckwidrig dazu verwenden will, eine Arbeitszeitverteilung durchzusetzen, auf die er sonst keinen Anspruch hätte und dem aufgrund der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer wohl auch nicht entsprochen werden könnte. Auch hierbei kommt es nicht darauf an, dass die Beklagte dem Kläger gegebenenfalls statt 10 Urlaubstagen auch einmal 15 oder 20 Urlaubstage gewähren könnte, was zwar gegen die Verfahrensanweisung verstoßen würde, aber wegen § 7 BUrlG gegebenenfalls ausnahmsweise in Betracht käme. Der Kläger will aber mit seinem Begehren vielmehr dauerhaft zu Lasten (unter Einschränkung der Urlaubsansprüche) anderer Arbeitnehmer sich einen Anspruch verschaffen, der ihm ansonsten nicht zukäme. Dies rechtfertigt den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung.

Nach alldem hat das Arbeitsgericht das Teilzeitbegehren des Klägers zu Recht abgelehnt, die Berufung ist zurückzuweisen.



[Download Vollversion](#)

Rechtsprechung in Leitsätzen

Urlaubsrecht

Verfall und Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Elternzeit

1. Urlaub, der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden kann, verfällt während der Elternzeit nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums.

2. Die Kürzung des Urlaubs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG führt zu einer Anpassung der Urlaubsdauer an die während der Elternzeit ausgesetzte Arbeitspflicht. Sie ist damit Ausdruck des im gesamten Urlaubsrecht anwendbaren allgemeinen Rechtsgedankens, dass der Umfang des Erholungsurlaubs während des Urlaubsjahres zur bestehenden Arbeitspflicht ins Verhältnis zu setzen ist. Bei diesem Verständnis steht § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG im Einklang mit dem Unionsrecht.

3. Der Arbeitgeber kann das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG nur im bestehenden Arbeitsverhältnis durch Abgabe einer (empfangsbedürftigen) rechtsgeschäftlichen Erklärung ausüben. Er kann den Urlaub vor, während und nach dem Ende der Elternzeit kürzen, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

BAG, Urteil v. 19.3.2019 – 9 AZR 495/17 –

Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

1. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für den Zeitraum der Altersteilzeit ist nach § 3 Abs. 1 BUrlG jahresbezogen nach der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen.

2. Mit der Entscheidung, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell fortzuführen, treffen die Arbeitsvertragsparteien eine Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit, die den Arbeitnehmer allein in der Arbeitsphase zur Arbeitsleistung verpflichtet und ihn in der Freistellungsphase von vornherein von der Arbeitspflicht entbindet.

3. Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der vertraglich vorgesehenen Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen.

BAG, Urteil v. 24.9.2019 – 9 AZR 481/18 –

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Pausengewährung an Bildschirmarbeitsplätzen

1. § 3 Abs. 1 Satz 4 ArbStättV verpflichtet den Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes und unter Beachtung des Anhangs der Verordnung Maßnahmen festzulegen. Be-

sondere Anforderungen gelten für Bildschirmarbeitsplätze, verstanden als Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind, § 2 Abs. 2 ArbStättV. Für solche Arbeitsplätze ist im Anhang unter Ziffer 6.1 Abs. 2 des Anhangs zur ArbStättV verlangt, dass die Tätigkeit an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen wird. Umgesetzt werden Verpflichtungen aus dem Unionsrecht, nämlich aus Art. 7 Bildschirmrichtlinie (Richtlinie 90/270/EWG). Dort wird unter der Überschrift „Täglicher Arbeitsablauf“ verlangt, dass der Arbeitgeber die Tätigkeit des Arbeitnehmers so organisiert, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch die Arbeit an Bildschirmgeräten verringern.

2. Den Vorschriften liegt eine Konzeption zu Grunde, die dem Arbeitgeber Organisationspflichten auferlegt. Er hat die betroffenen Arbeitsplätze nach Aufgabenschnitt bzw. unter Ermöglichung zusätzlicher Erholungszeiten zu organisieren. Er kann Mischarbeit einrichten, bei denen die Tätigkeit an dem Bildschirmgerät regelmäßig durch andere belastungsreduzierende Tätigkeiten unterbrochen ist. Der Arbeitgeber kann auch eine regelmäßige Unterbrechung durch Erholungszeiten vorsehen. Die anderen Tätigkeiten oder Erholungszeiten sind dabei als Ausgleich gedacht und sollen dazu dienen, die einseitige Belastung der Beschäftigten bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Belastung der Augen, Zwangshaltungen usw.) zu verringern und Fehlbelastungen zu vermeiden (vgl. BR-Drs 506/16, S. 34).

3. Rüstzeiten und Zeiten kurzer Systemausfälle machen Arbeitsplätze nicht zu Mischarbeitsplätzen; sie sind bei der Erfassung der für die Bemessung der Unterbrechungszeiten relevanten Tätigkeitszeiten daher zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss daher den Arbeitnehmern entsprechend ihrer Tätigkeitszeit einschließlich von Rüstzeiten und Zeiten kurzer Systemausfälle Unterbrechungszeiten gewähren.

(1. und 2. Leits. a. d. Gründen, 3. Leits. d. Schriftltg)

ArbG Frankfurt (Oder), Beschluss v. 28.10.2019

– 7 BV 9/19 –

Hinweis:

Fehlt eine nähere Angabe, handelt es sich um die amtlichen Leitsätze des erkennenden Gerichts. „Leitsätze der Schriftleitung“ wurden von der Redaktion oder dem Einsender der Entscheidung formuliert. „Leitsätze aus den Gründen“ sind von der Redaktion ausgewählte wörtliche bzw. nur in geringfügig veränderter Syntax zitierte Auszüge aus den Entscheidungsgründen. „Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG“ sind als solche erkennbar gemacht.

Betriebsvereinbarungen – Gestaltung der Arbeitsbedingungen in gemeinsamer Verantwortung

Hans Olbert, Berlin*

I. Einführung

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen zum Wohl des Betriebes und zum Wohl der Beschäftigten verantwortungsbewusst zusammenarbeiten. „Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“, heißt es in § 74 Abs. 1 BetrVG. Ein gutes Mittel dazu sind Betriebsvereinbarungen, also Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Arbeitsbedingungen. Sie wirken für die Beschäftigten in ihrem Geltungsbereich „unmittelbar und zwingend“.¹ Da das Betriebsverfassungsgesetz keinen Katalog erlaubter Themen vorsieht, kann man grundsätzlich zu allem, was die Arbeitsbedingungen im Betrieb betrifft, eine Betriebsvereinbarung abschließen. Dabei sind aber gewichtige Einschränkungen zu beachten.

II. Einschränkungen für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen

1. Vorrang des Gesetzes

Zwingende gesetzliche Regelungen können nicht durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden, es sei denn, eine Öffnungsklausel im Gesetz gestattet eine Abweichung oder Ausnahme. Die Bestimmungen zu Mindesturlaub und Mindestlohn sind zwingende, unveränderbare Schutzvorschriften. Die Höchstarbeitszeit ist in der Regel zwingend vorgeschrieben; § 12 des Arbeitszeitgesetzes enthält jedoch eine zweistufige Öffnungsklausel, wonach Abweichungen durch eine Betriebsvereinbarung zulässig sind, wenn sie ihrerseits durch einen Tarifvertrag erlaubt werden.

2. Vorrang des Tarifvertrages

Eine Betriebsvereinbarung darf dem geltenden Tarifvertrag² nicht widersprechen und darf auch nichts regeln, was dieser abschließend geregelt hat. Auch Regelungen, die die Beschäftigten günstiger stellen als der geltende Tarifvertrag, sind unzulässig.³

3. Vorrang der Tarifaufonomie

Mit „Tarifaufonomie“ wird das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beschrieben, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln: Eine Betriebsvereinbarung darf nichts regeln, was „üblicherweise“ durch Tarifvertrag geregelt wird.⁴

Eines der klassischen Themen in Tarifverträgen ist die Entlohnung. Gehälter können nur durch Tarifvertrag

Betriebsvereinbarungen sind ein gutes Mittel für Arbeitgeber und Betriebsrat, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam zu gestalten.

festgelegt werden. Deswegen können auch keine Betriebsvereinbarungen über die Gehaltshöhe⁵, über eine „Hauszulage“ zum Tariflohn, eine Aufstockung des Tariflohns, über die Vorwegnahme von Tarifierhöhungen oder zu Überstundenvergütungen abgeschlossen werden. Das gilt jedoch nicht für freiwillige Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber aus bestimmten Anlässen gewährt. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und vergleichbare Sonderzahlungen können in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Das Gleiche gilt für Schmutz-, Erschwernis- und Funktionszulagen sowie für Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämien.⁶ Weitere typische Tarifvertragsthemen sind Arbeitszeit und Urlaub. Eine Betriebsvereinbarung über die Festlegung der betrieblichen Arbeitszeit wäre ebenso unzulässig wie eine Betriebsvereinbarung zur Dauer des Erholungsurlaubs.

III. Mögliche Themen für Betriebsvereinbarungen

Der vorstehend beschriebene Vorrang der Tarifaufonomie gilt allerdings nicht für die folgenden gesetzlichen Mitbestimmungstatbestände, für die im Streitfall die Entscheidung der Einigungsstelle vorgesehen ist:

- Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, § 37 Abs. 6 und 7,
- Auswahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder, § 38 Abs. 2
- Festlegung von Zeit und Ort der Betriebsratssprechstunden, § 39 Abs. 1

* Hans Olbert, Rechtsanwalt und langjähriger Dozent bei der dbb akademie.

1 § 77 Abs. 4 BetrVG

2 Es kommt nur darauf an, ob für den Arbeitgeber die Tarifbindung gilt. Wie viele der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer der Tarifbindung unterliegen, spielt keine Rolle.

3 BAG v. 26.1.2017 – 2 AZR 405/16, NZA 2017, 522.

4 § 77 Abs. 3 BetrVG.

5 BAG v. 23.1.2018 – 1 AZR 65/17, ZBVR online 9/2018, S. 17.

6 LAG Düsseldorf v. 16.3.1998 – 17 Sa 1797/97, juris, und BAG v. 11.10.2017 – 5 AZR 622/16, ZBVR online 4/2018, S. 17.

- Vereinbarung über die Zahl der Gesamtbetriebsratsmitglieder, § 47 Abs. 6
- Vereinbarung über die Zahl der Konzernbetriebsratsmitglieder, § 55 Abs. 4
- Teilnahme von JAV-Mitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, § 65 Abs. 1
- Festlegung von Zeit und Ort der JAV-Sprechstunden, § 69
- Vereinbarung über die Zahl der Gesamt-JAV-Mitglieder, § 72 Abs. 6
- Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Berechtigung von Arbeitnehmerbeschwerden, § 85 Abs. 2
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1
- Mitbestimmung bei Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, § 91
- Mitbestimmung bei Personalfragebogen, persönlichen Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen und Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze, § 94
- Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen, § 95 Abs. 1 und 2
- Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung bei Änderung von Tätigkeiten oder Anforderungen, § 97 Abs. 2
- Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung und Teilnahme daran, § 98
- ungenügende Auskunft an den Wirtschaftsausschuss über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens, § 109
- Aufstellung eines Sozialplans, § 112 Abs. 4. Dieser geht sowohl einem geltenden Tarifvertrag als auch der Tarifaufonomie vor, kann also unabhängig von allen Tarifverträgen wirksam abgeschlossen werden.
- Angelegenheiten in der Zuständigkeit des Seebetriebsrats, § 116 Abs. 3

Das Mitbestimmungsrecht, das dem Betriebsrat nach diesen Vorschriften zusteht, darf er auch durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausüben und das insbesondere auch dann, wenn es dazu üblicherweise Tarifverträge gibt.⁷ § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gibt dem Betriebsrat beispielsweise ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen. Demnach kann eine Betriebsvereinbarung zwar nicht festlegen, dass die tägliche Arbeitszeit 7,5 Stunden betragen soll, aber durchaus, dass die Schicht um 8.00 Uhr beginnen und um 16.00 Uhr enden soll und dass die Pause von 12.00 bis 12.30 Uhr dauern soll. Die Betriebsvereinbarung kann auch Schichtpläne oder Rahmenzeiten festlegen. Diese Befugnis, eine Betriebsvereinbarung zu Gegenständen des § 87 BetrVG abzuschließen, endet erst dann, wenn ein Gesetz oder ein im Betrieb geltender Tarifvertrag den betreffenden Sachverhalt abschließend regelt.

Zu beachten: Der Vorrang geltender Tarifverträge und der Vorrang der Tarifaufonomie gilt nicht nur für förmliche Betriebsvereinbarungen, sondern auch für alle anderen Formen von Absprachen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die kollektiv gelten sollen, wie „Regelungsabreden“, „gemeinsame Empfehlungen“ oder „allgemeine Arbeitsbedingungen“.

Insoweit, als keine gesetzliche oder tarifliche Regelung gilt, sind Betriebsvereinbarungen zulässig über:

- Festlegung der Preise in der Betriebskantine,
- Einsatzpläne für bestimmte Arbeitnehmergruppen,
- Vereinbarung einer Kostenpauschale für Lohnpfändungen,
- Zahlung eines Weihnachtsgeldes,
- Zahlung von Schmutz- und Erschwerungszulagen,
- Zusatzurlaub bei längerer Betriebszugehörigkeit,
- erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile,
- Gratifikationszahlungen,
- Treueprämien,
- Beihilfen zu Familienereignissen,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze,
- Schutz der Beschäftigtendaten. Die Datenschutzgrundverordnung sieht ausdrücklich vor, dass in Kollektivvereinbarungen einschließlich Betriebsvereinbarungen spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten vorgesehen werden können.⁸

IV. Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Zulässig sind ferner Betriebsvereinbarungen zu den nachstehenden Themen. Diese Themen unterliegen nicht der Mitbestimmung, weswegen nur freiwillige Betriebsvereinbarungen möglich sind, die nicht über die Einigungsstelle durchgesetzt werden können:⁹

- zusätzliche Maßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Gesundheitsschädigungen, die über die Maßnahmen im Rahmen von Gesetz und Unfallverhütungsvorschriften getroffen werden müssen, die mitbestimmungspflichtig sind und im Streitfall durch einen erzwingbaren Einigungsstellenspruch beschlossen werden,
- Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes,
- Errichtung von Sozialeinrichtungen für Betrieb, Unternehmen oder Konzern,
- Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung,
- Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer und zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb,
- Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

7 BAG v. 15.5.2018 – 1 ABR 75/16, ZBVR *online* 10/2018, S. 22.

8 Erwägung Nr. 155 zur DSGVO.

9 § 88 BetrVG.

Zu beachten ist, dass eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG die Arbeitsbedingungen **nicht verschlechtern** darf, weil das nicht der Sinn einer vom Betriebsrat mitbeschlossenen Regelung sein kann. Unzulässig ist demnach eine Betriebsvereinbarung, die den Beschäftigten eine Kostenpauschale für Lohnpfändungen auferlegt oder mit der die Überwachung des Betriebes per Video eingeführt wird.

V. Unzulässige Themen einer Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung ist nicht zulässig zu betrieblichen Fragen, die in der ausschließlichen Zuständigkeit des Arbeitgebers oder des Betriebsrats liegen. Das gilt insbesondere für die Geschäftsführung des Betriebsrats. Es kann zwar vereinbart werden, wo der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Anschlagtafel („Schwarzes Brett“) bereitstellt, dass im Intranet eine Seite für den Betriebsrat freigeschaltet wird und dass die ordentlichen Betriebsratssitzungen in der Regel donnerstags ab 14.00 Uhr stattfinden. Es kann aber nicht vereinbart werden, was am Schwarzen Brett anzuschlagen ist, welche In-

Eine Schutzklausel in einer Betriebsvereinbarung kann die Rechtspositionen der Beschäftigten vor Verschlechterungen sichern.

halte der Betriebsrat ins Intranet stellt, wann außerordentliche Sitzungen stattfinden und auch nicht, wie lange die Sitzungen dauern sollen, denn das hängt von den Tagesordnungsthemen ab, die ausschließlich vom Betriebsrat bestimmt werden.

VI. Günstigkeitsprinzip

Gesetze, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag sind die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses. Sie ergänzen einander, kommen sich aber gelegentlich in die Quere, indem sie denselben Sachverhalt unterschiedlich regeln. In einem solchen Fall geht grundsätzlich die Regelung vor, die für die/den Beschäftigten am günstigsten ist. Das gilt aber nicht immer.

1. Kollision von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung
Kollidieren auf diese Weise Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, geht der Tarifvertrag vor und die Betriebsvereinbarung ist unwirksam. Das Günstigkeitsprinzip gilt nicht.

2. Kollision zwischen Gesetz und Betriebsvereinbarung
Weicht die Betriebsvereinbarung von einer zwingenden gesetzlichen Bestimmung ab, geht das Gesetz vor. Weicht sie aber von einem nachgiebigen Gesetz ab oder erlaubt eine Öffnungsklausel die abweichende Regelung, gilt das Günstigkeitsprinzip und die/der Beschäftigte kann sich auf die vorteilhaftere Regelung berufen.

3. Kollision zwischen Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

Stellt die Betriebsvereinbarung die/den Beschäftigte/n besser als der Arbeitsvertrag, gilt sie nach dem Günstigkeitsprinzip; der Arbeitsvertrag tritt insoweit zurück. Ob die Betriebsvereinbarung tatsächlich günstiger ist, muss „nach einem objektiven Maßstab unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung“ aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers beurteilt werden, wobei das gesamte jeweilige Regelwerk zu betrachten ist. Eine Betriebsvereinbarung, nach der für zweieinhalb Jahre die Arbeitszeit um wöchentlich 2,5 Stunden und die Vergütung um wöchentlich 2 Stundenvergütungen gekürzt und für den gleichen Zeitraum betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen werden, ist „in einer gerichtsbekannt nicht krisenfesten Branche“ günstiger als der Arbeitsvertrag und damit wirksam.¹⁰

Wenn die Betriebsvereinbarung gegenüber dem Arbeitsvertrag eine Verschlechterung darstellt, gilt nach dem Günstigkeitsprinzip weiterhin der Arbeitsvertrag. Das wird seit einiger Zeit mit der Begründung in Zweifel gezogen, Arbeitsverträge, die allgemein im Betrieb

geltende Regelungen enthalten, seien „betriebsvereinbarungsoffen“, könnten also durch eine Betriebsvereinbarung abgeändert und verschlechtert werden. Das gelte insbesondere auch für Vergütungsregeln. Es sei klar, dass diese nicht für alle Zeiten gelten könnten und deshalb könne

es aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsbedingungen auch verschlechternden Änderungen durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind. Das sei bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages konkludent, also stillschweigend, vereinbart worden.¹¹

Dagegen hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts zu Recht ausgeführt: „Die Annahme, der Arbeitnehmer müsse (bei Abschluss des Arbeitsvertrages) davon ausgehen, ein ihm gegenüber nicht mitgeteilter, aber konkreter und im Ergebnis außerordentlich bedeutungsvoller „Vertragsinhalt“ (nämlich, dass Gehaltszusagen nachträglich durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden können) sei Gegenstand seiner eigenen Willensbildung und durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages auch Inhalt der von ihm selbst abgegebenen Willenserklärung, ist eine bloße Fiktion.“¹²

Da diese in der Tat aus der Luft gegriffene Fiktion immer noch und auch in höchstrichterlichen Entscheidungen vertreten wird,¹³ sollten Betriebsräte beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung darauf achten, dass Rechts-

¹⁰ LAG Berlin-Brandenburg v. 25.7.2019 – 10 Sa 82/19, juris.

¹¹ BAG v. 24.10.2017 – 1 AZR 846/15, ZTR 2018, 221.

¹² BAG v. 11. 4. 2018 – 4 AZR 119/17, ZBVR online 1/2019, S. 12.

¹³ Zuletzt BAG v. 11.7.2019 – 6 AZR 40/17, ZTR 2019, 643.

positionen von Beschäftigten nicht verschlechtert werden. Im Zweifel sollte eine Schutzklausel vereinbart werden, die etwa lauten kann: „Einzelvertragliche Besitzstände bleiben gewahrt“.

Wenn man zu dem Ergebnis kommen muss, dass eine Betriebsvereinbarung gegen eine dieser Einschränkungen verstößt und unwirksam ist, ist noch zu prüfen, ob sie in eine „Gesamtzusage“ umgedeutet werden kann. Der Arbeitgeber muss ja eine Leistung, die er den Beschäftigten oder Teilen der Belegschaft zukommen lassen will, nicht mit dem Betriebsrat vereinbaren, er kann sie einfach einseitig zusagen. Der Vorteil einer solchen **Gesamtzusage** ist aus Sicht des Arbeitgebers, dass er sich nicht mit dem Betriebsrat auseinandersetzen muss. Der Nachteil ist für ihn, dass er die Zusage nicht einfach wie eine Betriebsvereinbarung kündigen kann. Sie wird Inhalt der Arbeitsverträge der betroffenen Beschäftigten und kann nur durch Einigung mit jeder/jedem einzelnen Beschäftigten oder durch Änderungskündigungen rückgängig gemacht werden. Eine **Umdeutung** ist deswegen nur möglich, wenn man annehmen kann, dass der Arbeitgeber sich definitiv und ohne Rücksicht auf die eventuelle Ungültigkeit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung binden wollte,¹⁴ was voraussetzt, dass er sich unabhängig von der ungültigen Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten will, die Beschäftigten zu begünstigen und das auch unmissverständlich zu erkennen gibt. Das dürfte die Ausnahme sein. In aller Regel ist es nicht möglich, eine Betriebsvereinbarung, die wegen Verstoßes gegen die Tarifautonomie unwirksam ist, in eine formlose Absprache umzudeuten, um die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung zu unterlaufen.

V. Formulierung und Durchführung einer Betriebsvereinbarung

Wenn geklärt ist, dass ein bestimmtes Thema für eine Betriebsvereinbarung geeignet ist, keine der genannten Einschränkungen dagegen spricht und auf beiden Seiten Bereitschaft zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung besteht, stellt sich die Frage, was bei der Formulierung und bei der Durchführung zu beachten ist.

1. Die Formulierung

Es gibt für jede Betriebsvereinbarung notwendige Regelungen. Zu Beginn werden die Vertragschließenden genannt, also das Unternehmen mit Rechtsform und Geschäftsführung, sowie der Betriebsrat mit der/dem Vorsitzenden als Vertreter. Dann werden in einer Präambel oder in einem ersten Paragraphen Zweck und Zielrichtung dargelegt, beispielsweise:

„Mit dieser Arbeitszeitregelung soll unseren Mitarbeitern die Gelegenheit gegeben werden, ihre Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten, gesetzlicher Vorschriften sowie arbeitsvertraglicher Vereinbarungen flexibler zu gestalten.“

oder

„Die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken entspricht unserem Verständnis als effizientes und kundenorientiertes Dienstleistungsun-

Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann ggf. in eine Gesamtzusage, also eine einseitige Zusage des Arbeitgebers an die Belegschaft, umgedeutet werden.

ternehmen. Deshalb ist die umfassende und routinier- te Nutzung zeitgemäßer Informations- und Kommuni- kationstechnik durch die Beschäftigten notwendig und erwünscht.“

oder kürzer:

„Diese Betriebsvereinbarung dient der Einführung und Anwendung des Personalverwaltungssystems XYZ.“

Weiterhin sind **Zeitpunkt des Inkrafttretens und Geltungsdauer** festzulegen. Während es zwingend notwen- dig ist, das Datum des Inkrafttretens festzulegen, muss das Außerkrafttreten nur geregelt werden, wenn man von der gesetzlichen Bestimmung abweichen will, dass Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von drei Mona- ten gekündigt werden können, soweit nichts anderes vereinbart ist.¹⁵ Folgende Abmachungen sind möglich:

Die Betriebsvereinbarung kann **auf unbestimmte Zeit** mit Kündigungsmöglichkeit abgeschlossen werden. Bei- spiel: „Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und wird für zwei Jahre abgeschlossen. Sie verlän- gert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt wird.“ Die Kündi- gungsfrist ist frei vereinbar. Sie muss nur für beide Sei- ten zumutbar sein.

Die Betriebsvereinbarung kann auch **für einen definier- ten Zeitraum oder für ein bestimmtes Projekt** abge- schlossen werden. Wenn zum Beispiel die elektronische Gehaltsabrechnung eingeführt werden soll und eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, um diese Umstellung im guten Einvernehmen zu bewältigen, kann vereinbart werden: „Diese Betriebsvereinbarung tritt außer Kraft, wenn Geschäftsleitung und Betriebs- rat übereinstimmend erklären, dass die Umstellung erfolgreich abgeschlossen ist. Besteht hierüber Mei- nungsverschiedenheit, entscheidet die Einigungsstelle.“

¹⁴ BAG v. 26.1.2017 – 2 AZR 405/16, ZBVR online 9/2017, S. 27 (red. Leitsatz).

¹⁵ § 77 Abs. 5 BetrVG.

Im Übrigen tritt die Betriebsvereinbarung **außer Kraft**, wenn sie einvernehmlich aufgehoben wird oder wenn der Betrieb, auf den sie sich bezieht, endgültig stillgelegt wird. Sie tritt nicht außer Kraft, wenn die Amtszeit des Betriebsrats endet, der sie abgeschlossen hat, und auch nicht, wenn es keinen Betriebsrat mehr gibt. Sie werden dann Teil der einzelnen Arbeitsverträge.

Bei einem **Betriebsübergang** gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung als Inhalt der Arbeitsverträge der übergegangenen Arbeitnehmer weiter und können vom neuen Arbeitgeber erst nach einem Jahr geändert werden. Gibt es beim neuen Inhaber eine Betriebsvereinbarung zum selben Thema, gilt diese für die übergegangenen Arbeitnehmer sofort, auch wenn sie ungünstiger ist.¹⁶

Im Zusammenhang mit der Beendigung der Betriebsvereinbarung ist die Frage der **Nachwirkung** zu klären. Beziehen sich die Regelungen einer Betriebsvereinbarung auf ein mitbestimmungspflichtiges Thema, gelten

Bei einem Betriebsübergang gilt die Betriebsvereinbarung nur dann für die übergegangenen Arbeitnehmer weiter, wenn es im neuen Betrieb keine Vereinbarung zum selben Thema gibt.

sie weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.¹⁷ Die Nachwirkung kann auch für Tatbestände vereinbart werden, die nicht der Mitbestimmung unterliegen.

2. Die Durchführung

Die Betriebsvereinbarung wird vom Arbeitgeber durchgeführt. Der Betriebsrat darf nicht, auch nicht zur Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung, in die Organisation des Betriebes eingreifen. Er hat aber einen Rechtsanspruch darauf, dass die in der Betriebsvereinbarung getroffenen Abmachungen eingehalten werden. Diesen Anspruch kann er auch gerichtlich durchsetzen.¹⁸ Arbeitnehmer können auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung weder durch eine einseitige Verzichtserklärung, noch durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, noch durch eine Ausgleichsquittung verzichten. Ein Verzicht wäre nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich, für die allerdings kein Grund ersichtlich ist.

¹⁶ § 613a Abs. 1 BGB.

¹⁷ § 77 Abs. 6 BetrVG. Die Nachwirkung entfällt ausnahmsweise, wenn die Betriebsvereinbarung für ein abgeschlossenes Projekt oder einen abgeschlossenen Zeitraum vereinbart wurde.

¹⁸ LAG Köln v. 8.2.2010 – 5 TaBV 28/09, NZA-RR 2010, 303.

VI. Erzwingbarkeit einer Betriebsvereinbarung?

Abschließend stellt sich noch die Frage, ob der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwingen kann. Zunächst gilt: Wenn die in den §§ 111 und 112a BetrVG genannten Voraussetzungen für den Abschluss eines Sozialplans, der die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat, erfüllt sind, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, wenn es zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber kommt. Der **Sozialplan** ist insoweit erzwingbar.

Abgesehen davon gilt für die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG das **Initiativrecht des Betriebsrats**. Er kann, sofern eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in den dort genannten Angelegenheiten an den Arbeitgeber herantreten und eine Regelung verlangen. Kommt eine solche nicht zustande, kann er den Fall vor die Einigungsstelle bringen, die eine abschließende Entscheidung trifft. Die in § 87 Abs. 1 BetrVG in einem umfangreichen, 13 Punkte umfassenden Katalog genannten Tatbestände beziehen sich schon in der Formulierung, aber auch in der Sache, nicht auf Einzelfälle, sondern auf allgemeine betriebliche Regelungen. Deshalb sind sowohl eine einvernehmliche Absprache mit

dem Arbeitgeber als auch ein notfalls erforderlicher Einigungsstellenspruch nichts anderes als eine Betriebsvereinbarung. Sie ist damit erzwingbar.

VII. Fazit

Betriebsvereinbarungen sind ein sinnvolles Mittel zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen. Sie unterliegen einem Gesetzes- und Tarifvorbehalt und dem Günstigkeitsprinzip. Dieses wird allerdings durch die teilweise vertretene Theorie gefährdet, Arbeitsverträge würden unausgesprochen „betriebsvereinbarungsoffen“ abgeschlossen, könnten also irgendwann später durch eine Betriebsvereinbarung verschlechtert werden. Das sollte Betriebsräte zur Vorsicht beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung veranlassen. In Sozialplänen und in Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 87 BetrVG kann der Betriebsrat sein Initiativrecht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. zur Einleitung eines entsprechenden Einigungsstellenverfahrens ausüben.

Aktuelles

Coronavirus

Die Auswirkungen des Virus auch auf die Arbeitswelt sind gravierend. Auch auf der [Website des dbb](#) stehen Informationen bereit, die fortlaufend aktualisiert werden. Dort finden Sie auch nützliche weiterführende Links.

Entscheidungsübersicht zum Recht der schwerbehinderten Beschäftigten und ihrer Vertretungen

Wie gewohnt hat der dbb auch im vergangenen Jahr eine Vielzahl von Entscheidungen zum Recht der Schwerbehindertenvertretung gesichtet und gesammelt. In die Sammlung eingeflossen sind erneut darüber hinaus Entscheidungen zum materiellen Schwerbehindertenrecht bzw. zu Themenbereichen, die für die Schwerbehindertenvertretung von Interesse sein können.

Die Leitsatzsammlung richtet sich nicht nur an Schwerbehindertenvertretungen, sondern gleichermaßen an Personalrats- und Betriebsratsmitglieder, die vom Gesetzgeber ebenfalls, wenn auch in anderer Rolle, mit der Wahrnehmung der Belange der schwerbehinderten Beschäftigten beauftragt sind.

[Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht, 10. Ausgabe](#)

Inhaltsverzeichnis ZBVR online 2019

In der Ausgabe 1/2019 der ZBVR *online* hatten wir Ihnen zur Unterstützung Ihrer Recherche den Link zum Inhaltsverzeichnis der ZBVR *online* für das Jahr 2019 zur Verfügung gestellt. Da wir hierzu von einigen Leserinnen und Lesern Fehlermeldungen erhalten haben, senden wir Ihnen nachstehend den Link ein weiteres Mal zu und hoffen, dass das Inhaltsverzeichnis nun von allen Leserinnen und Lesern erreicht werden kann.



[Inhaltsverzeichnis 2019](#)

Impressum

Herausgeber und Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 170, Telefax 030.726 19 1740, E-Mail: zeitschriften@dbbverlag.de.

Schriftleitung: Stefan Sommer, Fachanwalt für Arbeitsrecht/Ass. jur. Susanne Süllwold, Dreizehnmorgenweg 36, 53175 Bonn, Telefon 02 28.307 78 90, Telefax 02 28.307 78 59, E-Mail: ZBVR-Schriftleitung@dbb.de.

Erscheinungsweise: elfmal jährlich.

Bezugspreis: Jahresabonnement 28,90 € inkl. MwSt. Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelausgabe 5,50 € inkl. MwSt.

Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform bei der DBB Verlag GmbH eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr.

Nutzungsrechte: Mit der Annahme eines Beitrages durch die Schriftleitung erwirbt die DBB Verlag GmbH das räumlich, zeitlich und inhaltlich unbeschränkte ausschließliche Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung in Print, Online und anderen Formaten. Die Vervielfältigung und Verbreitung einzelner Hefte oder Beiträge – ganz oder teilweise – in jeder Art bedarf der ausdrücklichen Genehmigung durch die DBB Verlag GmbH. Widerrechtliche Verstöße gegen das Urheberrechtsgesetz werden rechtlich streng geahndet.

Zitierweise: ZBVR online, Ausgabe/Jahrgang, Seite.