

1

**Betriebsvereinbarung Arbeitszeit –
Durchführungsanspruch des Be-
triebsrats**

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss
vom 08. August 2017 – 7 TaBV 33/17

**Haben Betriebsrat und Arbeitgeber
eine Betriebsvereinbarung abge-
schlossen, gehört es zur Durchfüh-
rungspflicht des Arbeitgebers, dafür
zu sorgen, dass sich die Arbeitnehmer
in ihrem Betrieb an die Regelung der
Betriebsvereinbarung halten. Der
bloße Hinweis des Arbeitgebers an die
Belegschaft, sich an die Betriebsver-
einbarung zu halten, genügt nicht, um
seiner Durchführungspflicht ord-
nungsgemäß nachzukommen.**

Die Entscheidung

Antragsteller ist der in der Niederlassung
in X gewählte Betriebsrat. Die Arbeitge-
berin unterhält dort einen von zahlrei-
chen Baumärkten. Unter dem
27.11.2014 schlossen die Beteiligten

eine Betriebsvereinbarung zur "Arbeits-
zeit und Dienstplangestaltung nach § 87
Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG". Es finden
sich dort Regeln zum Beginn und Ende
der Arbeits- und Pausenzeit sowie zur
Dokumentation von Arbeitszeiten.
Grundsätzlich wird ein Dienstplan für die
Dauer von sechs Wochen auf der Basis
eines rotierenden Schichtplansystems
erstellt. Die Betriebsvereinbarung sieht
unter anderem vor, dass der Arbeitgeber
einen Dienstplanentwurf für die in der Be-
triebsvereinbarung beschriebenen Abtei-
lungen erstellt und der Betriebsrat so-
dann nach Zugang binnen einer Woche
mitzuteilen hat, ob er diesem Entwurf zu-
stimmt oder ob er ihn ablehnt. In der Be-
triebsvereinbarung ist auch geregelt,
dass das Arbeitsende ohne Zustimmung
des Betriebsrates bis zu 15 Minuten ver-
längert werden darf. Es kam dann zu
zahlreichen Verstößen gegen die Be-
triebsvereinbarung. In den meisten Fäl-
len berief sich die Arbeitgeberin auf die
Fehler in der Zeiterfassung, auf Schicht-
verwechslungen und auf die eigenmäch-
tige Überziehung durch die Mitarbeiter.

Sie habe die Mitarbeiter auf die 15-Minuten-Regelung der Betriebsvereinbarung hingewiesen und angeordnet, dass das Schichtende nur mit Zustimmung der Geschäftsführung mehr als 15 Minuten überschritten werden darf. In einzelnen Fällen seien die Dienstplanabweichungen zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig gewesen. Der Betriebsrat hat gerichtlich beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Mitarbeiter ohne Zustimmung des Betriebsrats mehr als 15 Minuten über das mit dem Betriebsrat vereinbarte Arbeitsende zu beschäftigen.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm sind die Anträge des Betriebsrats begründet. Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 77 Abs. 1 BetrVG, Vereinbarungen mit dem Betriebsrat tatsächlich umzusetzen, beinhaltet auch einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates. Der Unterlassungsanspruch entsteht dem Betriebsrat nicht

erst dann, wenn die Arbeitgeberin selbst gegen die Betriebsvereinbarung verstößt. Der Anspruch besteht bereits, wenn die Arbeitgeberin nicht ausreichend dafür sorgt, dass die Beschäftigten in ihrem Betrieb sich an die Regelungen der Betriebsvereinbarung halten. Es war nach zutreffender Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm nicht ausreichend, dass die Arbeitgeberin ihre Beschäftigten lediglich auf die Regelungen der Betriebsvereinbarung hingewiesen hat. Für den Unterlassungsanspruch aus § 77 Abs. 1 BetrVG ist entscheidend, dass die Arbeitgeberin als Vertragspartei eine Betriebsvereinbarung einhalten und beachten muss. Sie hat ihre Pflicht zur Vertragstreue verletzt, indem sie nicht hinreichend dafür gesorgt hat, dass sich ihre Beschäftigten an die Arbeitszeiten halten, die aufgrund der Betriebsvereinbarung in den Dienstplänen festgehalten sind.

2

Aufhebungsvertrag - Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds

Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 21. März 2018 – 7 AZR 590/16

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe außerordentlich zu kündigen und schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied

nach Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung und nach vorausgegangen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Zuwendungen, so liegt darin regelmäßig keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

Die Entscheidung

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2006 Vorsitzender des in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrats. Anfang Juli 2013 hatte die Beklagte beim Arbeitsgericht unter Berufung auf - vom Kläger bestrittene - verhaltensbedingte Gründe ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers eingeleitet. Am 22. Juli 2013 schlossen die Parteien außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag, in dem u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2015, die Freistellung unter Vergütungsfortzahlung und eine noch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszahlende Abfindung von 120.000,00 Euro netto vereinbart wurde. Nachdem

der Kläger am 23. Juli 2013 vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung an ihn erfolgt war, hat er mit der vorliegenden Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2015 hinaus geltend gemacht. Er meint, der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil er durch diesen als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt werde.

Die Klage blieb beim Bundesarbeitsgericht - wie bereits in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger ist als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 15/18 des Bundesarbeitsgerichts"

3

Dynamische Bezugnahme Klausel - Änderung durch Betriebsvereinbarung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. April 2018 – 4 AZR 119/17

Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

Die Entscheidung

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin als Masseur in einem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigt. In einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag von Dezember 1992 verständigte sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Kläger auf eine Reduzierung der Arbeitszeit. In der Vereinbarung heißt es, die Vergütung betrage „monatlich in der Gruppe BAT Vc/3 = DM 2.527,80 brutto“. Im Februar 1993 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der bei ihr gebildete Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung. Danach sollten in ihrem Anwendungsbereich „analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages - BAT vom 11. Januar 1961“ gelten. Ihre Bestimmungen sollten

automatisch Bestandteil von Arbeitsverträgen werden, die vor Februar 1993 geschlossen worden waren. Die betroffenen Arbeitnehmer sollten einen entsprechenden Nachtrag zum Arbeitsvertrag erhalten. Einen solchen Nachtrag unterzeichneten die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Kläger im März 1993. Die Beklagte kündigte die Betriebsvereinbarung zum 31. Dezember 2001. Im März 2006 vereinbarten die Parteien im Zusammenhang mit einer Arbeitszeiterhöhung, dass das Gehalt „entsprechend der 0,78 Stelle auf 1.933,90 Euro erhöht“ werde und „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages ... unverändert gültig“ blieben. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) bzw. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu. Die Beklagte meint, eine dynamische Bezugnahme auf die vom Kläger herangezogenen Tarifwerke liege nicht vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war erfolgreich. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger nach der jeweili-

gen Entgelttabelle des TVöD/VKA zu vergüten. Der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten haben die Vergütung nach den jeweils geltenden Regelungen des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA arbeitsvertraglich vereinbart. Die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 vermochte diese Vereinbarung nicht abzuändern. Ungeachtet der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung unterlag die arbeitsvertragliche Vergütungsabrede bereits deshalb nicht der Abänderung durch eine kollektivrechtliche Regelung, weil es sich bei der Vereinbarung

der Vergütung nicht um eine allgemeine Geschäftsbedingung, sondern um eine individuell vereinbarte, nicht der AGB-Kontrolle unterworfenene Regelung der Hauptleistungspflicht handelte. Die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage der - generellen - Betriebsvereinbarungsoffenheit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Arbeitsverträgen bedurfte deshalb keiner Entscheidung.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 18/18 des Bundesarbeitsgerichts"

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
