

Fall 1: Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Im Berliner Briefzentrum der Deutschen Post sind in einer großen Halle in mehreren Schichten insgesamt etwa 650 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Täglich werden ca. 2,5 - 3 Millionen Briefsendungen umgeschlagen. Die Briefe werden weit überwiegend automatisch, zu einem kleinen Teil von Hand sortiert. Wie auch im Bereich anderer Zentren kommt es bei den über das Berliner Briefzentrum laufenden Sendungen zu Verlusten. Dabei ist nicht näher festgestellt, ob und in welchem Umfang diese im Briefzentrum selbst, auf dem Weg dorthin oder auf dem weiteren Weg zum Empfänger eintreten. Zur Reduzierung der Verluste plante die Arbeitgeberin die Einführung einer Videoüberwachung. Da der Betriebsrat seine Zustimmung verweigerte, rief sie die Einigungsstelle an. Deren Spruch sieht die dauerhafte Einrichtung einer Videoüberwachung durch in der Halle sichtbar angebrachte Kameras vor. Die Videoanlage soll verdachtsunabhängig wöchentlich bis zu 50 Stunden eingesetzt werden können. Für die Arbeitnehmer ist nicht erkennbar, wann die Anlage in Betrieb ist. Die Aufzeichnungen müssen in der Regel spätestens nach acht Wochen gelöscht werden.

Der Betriebsrat hat den Einigungsstellenspruch gerichtlich angegriffen.

Wie hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Fall 1/Lösung: Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Während die Vorinstanzen den Antrag des Betriebsrats abgewiesen haben, hatte er beim Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Einerseits hat die Arbeitgeberin die Pflicht, für die Sicherheit des Briefverkehrs und des grundrechtlich geschützten Postgeheimnisses zu sorgen. Andererseits wird durch die Videoüberwachung erheblich in das ebenfalls grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer/innen eingegriffen. Keiner dieser beiden Rechtspositionen gebührt absoluter Vorrang. Vielmehr ist eine auf die Umstände des jeweiligen Falles bezogene Abwägung erforderlich. Danach ist die dauerhafte, verdachtsunabhängige Videoüberwachung der Belegschaft des Berliner Briefzentrums unter den vorliegenden Umständen unverhältnismäßig.

BAG Beschluss vom 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 -

Fall 2: Durchführung von Betriebsvereinbarungen

Bei einem Stuttgarter Automobilunternehmen wurde folgendes in einer Betriebsvereinbarung geregelt: Die Beschäftigten haben einen täglichen Zeitrahmen von 6:00 Uhr - 19:00 Uhr, innerhalb dessen sie ihre Arbeitszeit frei bestimmen können. Ihre Arbeitszeit wird in einem Zeitkonto gebucht, das ein Guthabenstand von maximal 100 Stunden haben darf. Zum 30.09 eines jeden Jahres wird das Konto abgerechnet, über diese Grenze hinausgehendes Guthaben wird gekappt. Vorgesetzte und Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass die gesetzlichen Vorschriften zur Gestaltung der Arbeitszeit eingehalten werden.

In den Jahren 1999 und 2000 kam es zu erheblichen Überschreitungen der übertragbaren Arbeitszeitguthaben, die dann vereinbarungsgemäß gekappt wurden. Außerdem wurden in beträchtlichem Umfang Arbeitsstunden außerhalb des Arbeitszeitrahmens von 06:00 Uhr - 19:00 Uhr geleistet. Die Arbeitgeberin bezahlte diese Stunden nicht. Trotz wiederholter Rügen des Betriebsrates änderte die Arbeitgeberin ihre Praxis nicht.

Mit dem daraufhin eingeleiteten Beschlussverfahren will der Betriebsrat der Arbeitgeberin verbieten,

1. Arbeitsleistungen außerhalb der in der Betriebsvereinbarung vereinbarten täglichen Rahmenarbeitszeit anzunehmen,
2. es soll ihr weiterhin untersagt werden innerhalb dieser Rahmenarbeitszeit einzelne Arbeitnehmer/innen länger als 10 Stunden täglich zu beschäftigen und
- 3) sie soll gezwungen werden, die Arbeitszeiten so zu gestalten, dass die Arbeitszeitkonten am Stichtag nicht mehr als 100 Stunden Zeitguthaben ausweisen.

Wie wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden?

Fall 2/Lösung: Durchführung von Betriebsvereinbarungen

Das Bundesarbeitsgericht hat den ersten Antrag zu Gunsten des Betriebsrates entschieden: Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit im Betrieb durchzuführen (vgl. § 77 Abs. 1, S. 1 BetrVG). Dazu gehört, dass sie betriebsvereinbarungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich die Arbeitnehmer an die Regelungen der Betriebsvereinbarung halten. Die Arbeitgeberin muss also in Zukunft, wenn die Arbeitszeit bereits vor 6:00 Uhr beginnt oder nach 19:00 Uhr enden soll, entweder den Betriebsrat vorher um Zustimmung bitten, oder die Einigungsstelle bemühen. Sollten beide Wege nicht erfolgreich sein, darf sie keine Arbeitszeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit anordnen. Dies gilt sogar dann, wenn die Beschäftigten selbst eine solche Verlegung der Arbeitszeit wünschen.

Das Bundesarbeitsgericht hat zum zweiten Antrag entschieden, dass die Kappung des Arbeitszeitguthabens, das über 100 Stunden hinaus geht, unwirksam ist. Wenn der Tarifvertrag bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit einen Ausgleichszeitraum festlegt, dann muss an dessen Ende das Arbeitszeitkonto auch ausgeglichen sein.

Bezüglich des Antrages wegen der Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden täglich hat der Betriebsrat auch verloren, weil er für diese Frage nicht zuständig ist. Der Betriebsrat kann gerichtlich nur seine eigenen - im Betriebsverfassungsgesetz festgeschriebenen - Rechte durchsetzen.

BAG vom 29.04.2004 - 1 ABR 30/02

Fall 3: Biometrisches Zugangskontrollsystem im Kundenbetrieb

Der Arbeitgeber bietet Dienstleistungen für andere Firmen an. Dazu schickt er Arbeitnehmer/innen, zum Beispiel für Reparaturen in anderen Betriebe. Hierzu gehört auch ein Betrieb, in dem jede/r Besucher/in vor dem Betreten des Firmengeländes Fingerabdrücke in einem Fingerprint-Scanner hinterlegen muss, der in einer "Personenvereinzelungsanlage" (Zugangsschleuse) eingerichtet ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, dass der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats oder einen entsprechenden Spruch der Einigungsstelle keine Arbeitnehmer/innen bei einer Kundenfirma einsetzen darf, wenn sie dort dieses biometrische Zugangskontrollsystem passieren müssen.

Wie wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden?

Welche Mitbestimmungsrechte könnten betroffen sein?

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer/innen anweist, sich in einem Kundenbetrieb der dort eingerichteten biometrischen Zugangskontrolle zu unterziehen. Die Anweisung betrifft das betriebliche Verhalten der entsandten Kundendienstmitarbeiter und ist daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Außerdem handelt es sich um die nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtige Anwendung einer technischen Überwachungseinrichtung.

Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats steht nicht entgegen, dass das Zugangskontrollsystem im Kundenbetrieb eingerichtet ist. Zwar hat der Arbeitgeber auf die dortigen Verhältnisse keinen unmittelbaren Einfluss. Er gibt aber den entsandten Arbeitnehmer/inne/n die mitbestimmungspflichtigen Anweisungen. Daher ist zwischen ihm und dem Betriebsrat zu vereinbaren, ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer der Zugangskontrolle in einem fremden Betrieb unterworfen werden. Der Arbeitgeber muss bei der Vertragsgestaltung mit dem Kunden dafür sorgen, dass die mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen umgesetzt werden.

Fall 4: Namensschilder für Fahrpersonal

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des öffentlichen Nahverkehrs. Eine Betriebsvereinbarung regelt das Tragen von Dienstkleidung für das Fahrpersonal. Darüber hinaus beabsichtigt die Arbeitgeberin Namensschilder einzuführen, die von den Fahrerinnen und Fahrern auf der Dienstkleidung getragen werden sollen. Das hat der Betriebsrat für mitbestimmungspflichtig gehalten und beantragt, dass der Arbeitgeberin aufgegeben wird, es zu unterlassen, das Tragen von Namensschildern von dem Fahrpersonal zu verlangen, bevor eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wurde.

Wie hat das Bundesarbeitsgericht entscheiden?

Nach welcher Vorschrift ist das Tragen von Dienstkleidung mitbestimmungspflichtig?

Nach welcher Vorschrift könnte das Tragen von Namensschildern mitbestimmungspflichtig sein?

Die Bundesarbeitsgericht hat – ebenso wie die Vorinstanzen – dem Betriebsrat recht gegeben.

Die Einführung des Namensschildes betrifft hier die nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige betriebliche Ordnung.

Bei der Beurteilung, wie weit hier die Mitbestimmung reicht, ist zwischen mitbestimmungsfreiem „Leistungsverhalten“ in bezug auf das Direktionsrecht und die Erfüllung des Arbeitsvertrags und dem mitbestimmungspflichtigen „Ordnungsverhalten“ zu unterscheiden.

Objektiv dient die Einführung des Namensschildes in erster Linie dem äußeren Erscheinungsbild des Unternehmens. Sie berührt nur am Rande die mitbestimmungsfreie Konkretisierung der Arbeitsleistung des Fahrpersonals. Für dessen Arbeitsaufgabe ist der unmittelbare Kontakt mit den Fahrgästen, der durch Namensschilder erleichtert werden könnte, von untergeordneter Bedeutung.

BAG Beschluss vom 11. Juni 2002 - 1 ABR 46/01 -

Fall 5: Gleichbehandlungsgrundsatz

In einem Automobilzulieferungsbetrieb hatten etwa 400 Arbeitnehmer im Jahre 2001 einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer Grundlohnsenkung in den Bereichen Spritzguss und Montage zugestimmt, um so einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens zu leisten. Etwa 50 Arbeitnehmer hatten diese Arbeitsvertragsänderung verweigert.

Nachdem eine Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen ersatzlos weggefallen war, bot der Arbeitgeber den Mitarbeitern, die die Arbeitsvertragsänderung unterschrieben hatten, eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag an, die ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 und - unter Widerrufsvorbehalt - für die Folgejahre vorsah.

Die Kläger, die ein solches Angebot nicht erhalten hatten, verlangten eine ebensolche Leistung.

Wie hat das BAG entschieden?

Das Bundesarbeitsgericht hat den Arbeitnehmern recht gegeben.

Ein Arbeitgeber, der nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln zusätzliche Leistungen - z.B. Sonderzahlungen zu bestimmten Anlässen - gewährt, ist an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Nimmt er eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung aus, muss dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt, d.h. vom Zweck der Leistung gedeckt sein. Welche Zwecke eine Leistung verfolgt, ergibt sich aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. Z.B. deutet eine Kürzung wegen Krankheit auf eine Anwesenheitsprämie hin. Weiterhin können sowohl vergangene als auch zukünftige Betriebstreue honoriert werden.

Daher wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Außerdem handelt es sich bei der Betriebsvereinbarung um einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot.

Bundesarbeitsgericht Urteile vom 26. September 2007 - 10 AZR 568, 569 und 570/06 -

**Fall 6:
Beschlussverfahren zur Klärung
der Berechnung von Betriebsrenten**

Im vorliegenden Fall hatten der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geschlossen.

Sie enthielt keine Bestimmungen zur Berechnung der Betriebsrenten von Vorruheständlern.

Der Gesamtbetriebsrat hat sich gegen die von der Arbeitgeberin vorgenommenen Kürzungen gewandt.

Wie wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden?

**Fall 6/Lösung:
Beschlussverfahren zur Klärung
der Berechnung von Betriebsrenten**

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats hatte keinen Erfolg. Die aufgeworfenen Fragen waren nicht im Beschlussverfahren zu klären. Die Vorruheständler müssen selbst im Urteilsverfahren die ihnen zustehenden Betriebsrentenansprüche geltend machen. Wie ihre Betriebsrenten zu berechnen sind, ist dem Vorruhestandstarifvertrag und den Grundwertungen des Betriebsrentengesetzes zu entnehmen. Beides betrifft nicht die Auslegung der Betriebsvereinbarung.

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass die Betriebsvereinbarungen abredegemäß durchgeführt werden. Dieser Durchführungsanspruch kann in einem Beschlussverfahren durchgesetzt werden. Er erstreckt sich nicht nur auf die Wirksamkeit und die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, sondern auch auf deren Auslegung, jedoch nicht auf die Auslegung der gesetzlichen Vorschriften und Tarifverträge. Der Betriebsrat hat aber nicht das Recht, im eigenen Namen die den einzelnen Arbeitnehmern zustehenden Betriebsrentenansprüche geltend zu machen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. Januar 2005 - 3 ABR 21/04 -

Fall 7: Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags

Der Kläger ist ein Angestellter aus der Luftfahrtindustrie. Sein Verbesserungsvorschlag war abgelehnt worden. Diese Entscheidung hatte eine auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung gebildete paritätische Kommission getroffen. Die Betriebsvereinbarung regelt sowohl die Bildung und Besetzung dieser Kommission als auch das Verfahren zum Umgang mit Verbesserungsvorschlägen. Er macht nun seinen Anspruch Zahlung einer Prämie klageweise geltend. Das Arbeitsgericht hat dieser Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Wie wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden?

**Fall 7/Lösung:
Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags**

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die abweisende Entscheidung bestätigt. Die Ablehnung der Vergütungspflicht war von der Kommission nur unzureichend stichwortartig begründet worden und daher uneingeschränkt gerichtlich überprüfbar. Die Überprüfung ergab, dass es zur Aufgabe des Klägers gehörte, entsprechende Verbesserungen zu entwickeln. Daher besteht für ihn kein Anspruch auf eine Prämie.

In Betriebsvereinbarungen kann geregelt werden, ob ein Verbesserungsvorschlag eines Arbeitnehmers vergütungspflichtig ist. Die Betriebsparteien dürfen zur verbindlichen Beurteilung der eingereichten Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen vorsehen. Die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen einer Kommission sind nur beschränkt - insbesondere auf grobe Unrichtigkeit - gerichtlich überprüfbar. Wenn der Kommission Verfahrensfehler unterlaufen, die sich auf das Ergebnis auswirken können, oder wenn sie die Entscheidung nicht nachvollziehbar begründet, kann diese von den Gerichten für Arbeitssachen uneingeschränkt überprüft werden. Dabei dürfen die Anforderungen an die Begründung von Kommissionsentscheidungen nicht überspannt werden. Es muss für die Arbeitsvertragsparteien jedoch nachvollziehbar dargestellt werden, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Mehrheitsentscheidung stützt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 -

Fall 8: Absolutes Rauchverbot durch Betriebsvereinbarung?

Der Arbeitgeber, ein Unternehmen der Elektronikindustrie, produziert Chips für elektronische Geräte. Es besteht eine Betriebsvereinbarung mit folgender Regelung:

„Es besteht ein generelles Rauchverbot auf den Geländen sowie in allen Gebäuden der P GmbH Röhren- und Halbleiterwerke. Bei Zuwiderhandlungen kann unbeschadet sonstiger Rechtsfolgen die fristlose Kündigung ausgesprochen werden.“

Dieses Rauchverbot gilt auch für Kunden und Fremdfirmenmitarbeiter. Außerdem wurden eine Reihe von Hilfsmaßnahmen zur Raucherentwöhnung angeboten (u.a. Nichtraucher-Kurse, Nikotinpflaster/-kaugummi; Akupunktur).

Die Arbeitnehmer dürfen nur noch in einem dafür vorgesehenen Bereich auf dem Werksgelände rauchen, der mit einem Wind- und Regenschutz versehen ist. Es handelt sich um einen überdachten Unterstand mit umlaufenden Glaswänden und Sitzgelegenheiten nach Maßgabe einer Skizze, die Bestandteil der Betriebsvereinbarung ist.

Der Kläger ist Mitglied des Betriebsrats und Raucher. Er wendet sich gegen das generelle Rauchverbot. Diese Regelung stelle einen unverhältnismäßigen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht dar. Zur geschützten Handlungsfreiheit gehöre grundsätzlich auch das Recht zu rauchen.

Der Arbeitgeber gibt vier ausschlaggebende Gründe für die Betriebsvereinbarung an: Schutz der Nichtraucher, Sicherung der Produktion, Förderung der Kundenbeziehungen und schließlich auch das Bemühen, Ausfälle durch Krankheit zu verringern, da Raucher in höherem Maße als Nichtraucher krankheitsanfällig seien.

Wie hat das BAG entschieden?

Fall 8/Lösung: Absolutes Rauchverbot durch Betriebsvereinbarung?

Die Betriebsvereinbarung ist wirksam.

Der Kläger kann nicht verlangen, dass ihm weiterhin gestattet wird, innerhalb eines dazu bestimmten geschlossenen Raumes in einem der Betriebsgebäude zu rauchen.

Die Betriebspartner waren gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG befugt, eine Regelung über das Rauchen im Betrieb zu treffen. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Mitbestimmungsfrei sind nur Anordnungen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird.

Die Betriebspartner sind allerdings in ihrer Gestaltungsfreiheit nicht unbegrenzt.

Gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Soweit die Betriebspartner mit dem Rauchverbot erreichen wollten, dass sich alle Arbeitnehmer das Rauchen abgewöhnen, fehlte ihnen dafür schon die notwendige Regelungsbefugnis. Die Betriebspartner haben kein Recht, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen. Darauf liefe aber ein Verbot hinaus, das nur dazu diene, die Raucher zu einer gesünderen Lebensführung anzuhalten. Der damit angestrebte mittelbare Effekt einer geringeren Krankheitsanfälligkeit allein genügt noch nicht für die Annahme einer betrieblich regelbaren Angelegenheit.

Im Vordergrund stand aber hier erklärtermaßen ein anderes Regelungsziel: Nichtraucher sollen während des Aufenthalts im Betrieb vor gesundheitlichen Gefährdungen und Belästigungen durch Passivrauchen geschützt werden. Eine solche Zielsetzung liegt innerhalb der Regelungsbefugnis der Betriebspartner. Es geht um die Ordnung des betrieblichen Zusammenlebens, wie sie typischerweise in einer Betriebsgemeinschaft erforderlich wird, weil nicht jeder seinen Neigungen ohne Rücksicht auf andere nachgehen kann. Die Betriebspartner sind sogar verpflichtet, bei ihren Regelungen den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu beachten.

BAG, Urteil vom 19.01.1999 - 1 AZR 499/98

Das deutsche Tochterunternehmen einer US-amerikanischen Gesellschaft möchte durch so genannten Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln.

Der Konzernbetriebsrat beantragt daher die die Feststellung ein Mitbestimmungsrecht an der Gesamtheit von konzernweit eingeführten Ethik-Richtlinien.

Wie hat das BAG entschieden?

Fall 9/Lösung: Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“

Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte bei der vertraglichen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Für die etwa 600 Mitarbeiter/innen gilt eine Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit von 1992. Danach können die Arbeitnehmer die tägliche Lage ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens von 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr selbst bestimmen. Im Betrieb gilt ferner die "Rahmenbetriebsvereinbarung über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit" von 1995. Sie sieht bestimmte "Arbeitszeit-Modelle" vor und bestimmt zugleich, dass für Mitarbeiter, die "an der Gleitzeit teilnehmen", weiterhin "die Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit" gilt.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2004 vereinbarten die Holding und die IG Metall einen firmenbezogenen Manteltarifvertrag (MTV). Nach dessen § 2 Nr. 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Nach § 2 Nr. 2 MTV kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers und bei entsprechender Erhöhung der monatlichen Bezüge auf bis zu 40 Stunden verlängert werden.

Im Oktober 2004 wurde mit insgesamt 71 nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne eine Erhöhung der monatlichen Bezüge vereinbart. Ab dem 1. November 2004 wurden die Abreden faktisch umgesetzt. Die betroffenen Mitarbeiter arbeiteten sämtlich im Gleitzeitmodell.

Der Betriebsrat sah in diesem Vorgehen einen Verstoß gegen seine Mitbestimmungsrechte.

Mit dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren möchte der Betriebsrat erreichen, dass eine Arbeitszeiterhöhung ohne entsprechende Lohnerhöhung unterbleibt, solange er dem nicht zugestimmt hat.

Wie wird das BAG entscheiden?

Fall 10: Mitbestimmung bei Erhöhung der Arbeitszeit

Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte bei der vertraglichen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Für die etwa 600 Mitarbeiter/innen gilt eine Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit von 1992. Danach können die Arbeitnehmer die tägliche Lage ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens von 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr selbst bestimmen. Im Betrieb gilt ferner die "Rahmenbetriebsvereinbarung über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit" von 1995. Sie sieht bestimmte "Arbeitszeit-Modelle" vor und bestimmt zugleich, dass für Mitarbeiter, die "an der Gleitzeit teilnehmen", weiterhin "die Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit" gilt.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2004 vereinbarten die Holding und die IG Metall einen firmenbezogenen Manteltarifvertrag (MTV). Nach dessen § 2 Nr. 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Nach § 2 Nr. 2 MTV kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers und bei entsprechender Erhöhung der monatlichen Bezüge auf bis zu 40 Stunden verlängert werden.

Im Oktober 2004 wurde mit insgesamt 71 nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne eine Erhöhung der monatlichen Bezüge vereinbart. Ab dem 1. November 2004 wurden die Abreden faktisch umgesetzt. Die betroffenen Mitarbeiter arbeiteten sämtlich im Gleitzeitmodell.

Der Betriebsrat sah in diesem Vorgehen einen Verstoß gegen seine Mitbestimmungsrechte.

Mit dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren möchte der Betriebsrat erreichen, dass eine Arbeitszeiterhöhung ohne entsprechende Lohnerhöhung unterbleibt, solange er dem nicht zugestimmt hat.

Wie wird das BAG entscheiden?

Fall 10/Lösung: Mitbestimmung bei Erhöhung der Arbeitszeit

Die Anträge sind unbegründet.

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, dass die Holding es unterlässt, mit Mitarbeiter/innen eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit über 35 Stunden hinaus zu vereinbaren, ohne zugleich die Vergütung entsprechend anzuheben.

Ein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 BetrVG liegt nicht vor.

Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über die Verteilung des vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeitvolumens auf die einzelnen Wochentage. Vereinbarungen über den Umfang dieses Volumens selbst werden vom Mitbestimmungstatbestand nicht erfasst.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bedarf die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Zustimmung des Betriebsrats. Vorübergehend ist eine Verlängerung der Arbeitszeit, wenn für einen überschaubaren Zeitraum von deren regulärem Volumen abgewichen wird, um anschließend zum betriebsüblichen Umfang zurückzukehren. Dies trifft hier nicht zu. Die vom Betriebsrat beanstandeten Vereinbarungen haben keine nur vorübergehende, sondern eine dauerhafte, zeitlich unbefristete Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zum Gegenstand.

Vereinbarungen der Holding und ihrer Arbeitnehmer über eine Erhöhung der Arbeitszeit auf mehr als 35 Wochenstunden verstoßen nicht gegen die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen zur Lage der Arbeitszeit. Entsprechende Abreden wurden ausschließlich mit Beschäftigten getroffen, die im Gleitzeitmodell arbeiten. Der in der Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit vom 7. September 1992 vereinbarte Gleitzeitrahmen reicht täglich von 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr. Die Rahmenbetriebsvereinbarung über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit vom 22. September 1995 hat diese Regelung ausdrücklich unberührt gelassen.

Fall 10/Fortsetzung Lösung: Mitbestimmung bei Erhöhung der Arbeitszeit

Innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von täglich elf Stunden lassen sich wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 35 Stunden bis zu einer über die vertraglich vereinbarten 40 Stunden weit hinausgehenden Grenze erbringen.

Es liegt auch keine Verletzung von § 99 Abs. 1 BetrVG vor.

In einer sowohl nach ihrer Dauer als auch nach ihrem Umfang nicht unerheblichen Erweiterung der arbeitsvertraglich geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit eines im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers liegt eine - neuerliche - Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Eine nicht unerhebliche Dauer der Erhöhung der Arbeitszeit hat der Senat angenommen, wenn der Arbeitgeber den fraglichen Arbeitsplatz ausgeschrieben hatte oder ihn wegen § 93 BetrVG hätte ausschreiben müssen. Dies hängt nicht davon ab, wie hoch der betriebliche Mehrbedarf an Arbeitszeit insgesamt ausfällt. Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG geht es um die Beurteilung personenbezogener konkreter Einzelmaßnahmen, nicht um allgemeine Personalplanung. Mit einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers von 35 auf 40 Stunden keine "Einstellung" iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verbunden. Mit einem solchen, sowohl relativ als auch absolut geringfügigen Mehr an Arbeitszeit und Anwesenheit eines Mitarbeiters im Betrieb gehen jedenfalls typischerweise keine Folgen für die Belegschaft einher, die eine neuerliche Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG rechtfertigen könnten.

Fall 11:
Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“

Das deutsche Tochterunternehmen einer US-amerikanischen Gesellschaft möchte durch so genannten Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln.

Der Konzernbetriebsrat beantragt daher die die Feststellung ein Mitbestimmungsrecht an der Gesamtheit von konzernweit eingeführten Ethik-Richtlinien.

Wie hat das BAG entschieden?

**Fall 11/Lösung:
Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“**

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1, Nr. 1 BetrVG bei so genannten Ethik-Richtlinien.

Kein Mitbestimmungsrecht besteht bei Vorgaben, mit denen lediglich die geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Der Mitbestimmung entzogen sind auch Angelegenheiten, die gesetzlich abschließend geregelt sind. Ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz aber nicht aus. Ethik-Richtlinien können sowohl mitbestimmungspflichtige als auch mitbestimmungsfreie Teile enthalten. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies daher - anders als das Landesarbeitsgericht - den Antrag des Konzernbetriebsrats ab, da das Regelungswerk auch mitbestimmungsfreie Bestimmungen enthalte. Auf entsprechende Hilfsanträge des Konzernbetriebsrats stellte das Bundesarbeitsgericht jedoch fest, dass dieser an bestimmten Regelungen, wie etwa der Verpflichtung der Arbeitnehmer, Interessenkonflikte schriftlich zu melden, zu beteiligen ist.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 -

Fall 12:
Kosten für einheitliche Personalkleidung

In einem Spielcasino beschließt die Einigungsstelle eine Kleiderordnung, die im Wesentlichen das Tragen schwarzer oder mitternachtsblauer Anzüge bzw. Kostüme in leicht unterschiedlichen Varianten für die verschiedenen Berufsgruppen vorschreibt.

Beispiel:

„Croupier (männlich): Mitternachtsblauer oder schwarzer Anzug (Außentasche zugenäht), weißes Hemd mit Normalkragen, W-Krawatte, schwarze Socken, glatte und elegante Schuhe.

Croupier (weiblich): Mitternachtsblauer oder schwarzer Anzug (Außentasche zugenäht), wahlweise mit gleichfarbigem Rock, weiße Bluse mit Normalkragen, W-Krawatte, farblich passende Nylonstrümpfe, glatte und elegante schwarze Schuhe.“

Regelungen über die Kostentragung sind nicht enthalten.

Der Betriebsrat hat den Einigungsstellenspruch mit der Begründung angefochten, die Einigungsstelle habe nicht nur über die während des Dienstes zu tragende Kleidung, sondern auch über die Kosten entscheiden müssen.

Wie wird das BAG entscheiden?

**Fall 12/Lösung:
Kosten für einheitliche Personalkleidung**

Das BAG hat den Antrag abgewiesen.

Eine betriebliche Einigungsstelle kann nicht regeln, wer die Kosten einer einheitlichen Personalkleidung zu tragen hat. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn Arbeitnehmer zum Zwecke eines einheitlichen Erscheinungsbildes während der Arbeit eine bestimmte Kleidung tragen sollen. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über eine solche Kleiderordnung nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle. Diese kann auch bestimmen, wer die Kleidung zu beschaffen hat. Sie kann nicht regeln, wer die hierfür anfallenden Kosten tragen muss. Regelungen über die Kostentragung betreffen nicht die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Sie unterfallen daher nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Kostentragung richtet sich nach gesetzlichen Bestimmungen sowie etwa vorhandenen arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen.

Entgegen der Auffassung des Betriebsrats belastet die Regelung, dass die Beschäftigten sich die vorgeschriebene Kleidung selbst zu beschaffen haben, nicht unverhältnismäßig. Die Arbeitnehmer/innen können sich – im Rahmen der BV – die Bekleidung in bezug auf Hersteller, Schnitt, Material, Geschäft Menge und Preis selbst aussuchen. Sie haben die Möglichkeit, Kleidung zu wählen, die sie auch außerdienstlich tragen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. Februar 2007 - 1 ABR 18/06 -

Fall 13: Nachträgliche Genehmigung eines Betriebsratsbeschlusses

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Zahlung einer Vergütung für die Tätigkeit der Antragstellerin als Einigungsstellenbeisitzerin.

Der siebenköpfige Betriebsrat beschloss in einer Sitzung im Februar 2004 über die Bestellung von Beisitzer/inne/n in einer Einigungsstelle. Die vorab versandte Tagesordnung dieser Sitzung enthielt keinen Tagesordnungspunkt über eine Beschlussfassung zu diesem Thema. Zu Beginn der Betriebsratssitzung, an der vier Betriebsratsmitglieder teilnahmen, wurde die Tagesordnung um den Tagesordnungspunkt "Beschluss Einigungsstelle Besetzung Beisitzer" ergänzt. Unter diesem Tagesordnungspunkt wurde die Bestellung der Antragstellerin, einer Gewerkschaftssekretärin der Gewerkschaft ver.di, als eine von zwei externen Beisitzern einstimmig beschlossen.

Die Beisitzerin stellte nach Beendigung des Einigungsstellenverfahrens der Arbeitgeberin für ihre Tätigkeit einen Betrag von 2.100,00 Euro (7/10 des Honorars der Einigungsstellenvorsitzenden) in Rechnung.

Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich die Ordnungsmäßigkeit des Betriebsratsbeschlusses in Zweifel gezogen. Daraufhin beschloss der Betriebsrat in seiner Sitzung am 20. Mai 2005 erneut die Bestellung der Antragstellerin als Beisitzerin für die Einigungsstelle zur Reduzierung der Personalsollzahlen.

Hat die Beisitzerin Anspruch auf Honorar?

Fall 13/Lösung: Nachträgliche Genehmigung eines Betriebsratsbeschlusses

Der Beschluss konnte rechtswirksam nachträglich genehmigt werden.

Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vertritt der Betriebsratsvorsitzende (oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter) den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Fehlt es an einem Betriebsratsbeschluss oder ist der Beschluss unwirksam, handelt der Betriebsratsvorsitzende ohne Vertretungsmacht. Eine Vereinbarung, die nicht auf einem zuvor gefassten wirksamen Betriebsratsbeschluss beruht, ist schwebend unwirksam. Ihre Wirksamkeit hängt nach § 177 Abs. 1 BGB von der nachträglichen Zustimmung des Betriebsrats zu der Vereinbarung ab.

Genehmigt der Betriebsrat ein solches Rechtsgeschäft, wirkt die Genehmigung nach § 184 Abs. 1 BGB auf den Zeitpunkt der Vornahme des Rechtsgeschäfts zurück. Das von dem Vertreter abgeschlossene Rechtsgeschäft wird auf Grund der Genehmigung so behandelt, als sei es bei seiner Vornahme schon wirksam geworden. Eine rückwirkende Genehmigung ist nur dann ausgeschlossen, wenn die Beschlussfassung des Betriebsrats erst nach dem für die Beurteilung eines Sachverhalts maßgeblichen Zeitpunkt erfolgt. Diese Einschränkung betrifft insbesondere rechtsgeschäftliche Vereinbarungen, durch die dem Arbeitgeber eine Kostentragungspflicht auferlegt wird. Insoweit wird die Rückwirkung der Genehmigung durch die nach § 40 BetrVG gebotene Erforderlichkeitsprüfung begrenzt. Danach muss der Betriebsrat vor der Verursachung von Kosten nach pflichtgemäßer Würdigung aller Umstände über die Erforderlichkeit entscheiden. Die Frage der Erforderlichkeit ist von dem Zeitpunkt des Beschlusses aus zu beurteilen, der die Kosten ausgelöst hat. So hat der Senat entschieden, dass ein nach dem Besuch einer Schulungsveranstaltung gefasster Betriebsratsbeschluss, in dem die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds gebilligt wird, keinen Anspruch des Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG auf Kostentragung durch den Arbeitgeber begründet.

Fall 14:
Zulässigkeit von Koppelungsgeschäften

Die Beteiligten streiten um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung.

Die Arbeitgeberin betreibt in B. eine Automobilfertigung.

Am 14.10.2004 kündigte G. M., die Konzernobergesellschaft der Arbeitgeberin, an, Personaleinsparungen in einer Größenordnung von ca. 10.000 Mitarbeitern in Deutschland zu planen und durchzuführen. Daraufhin kam es im Werk B. zu spontanen Arbeitsniederlegungen.

Noch am 14.10.2004 sowie an den darauffolgenden Tagen fanden im Werk B. "Informationsveranstaltungen" statt, auf denen die Mitarbeiter über die geplanten Personaleinsparungen unterrichtet wurden.

In der Nachtschicht vom 14./15.10.2004 wurden die Mitarbeiter der "Cockpit-Linie" (Arbeiten an Armaturenbrettern) durch ihren betrieblichen Vorgesetzten, den Meister T. über Einzelheiten des geplanten Personalabbaus informiert. Dabei entstand eine heftige Diskussion. In deren Verlauf wies das Betriebsratsmitglied K. unstreitig auch auf seine Mitgliedschaft in der Personalkommission des Betriebsrats hin.

Ob K. im Laufe der Diskussion Mitarbeiter, die arbeitswillig waren, anlässlich der Auseinandersetzung über Megaphon damit gedroht hat, er würde sich ihre Gesichter schon merken, er werde mit darüber entscheiden, wer - als Erster - entlassen werde und wer nicht, ist zwischen den Beteiligten streitig. Mitarbeiter, die den K. begleiteten, machten während der heftig geführten Diskussion mit ihren Handys Fotos von Arbeitswilligen.

Daraufhin stellt die Arbeitgeberin einen Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des K. beim Betriebsrat.

Kurz darauf wurde im Internet auf der "World Socialist Web Site" ein Interview mit K. veröffentlicht. Dabei hat K. die Zustimmung des Betriebsrats zur Mehrarbeit mit der Frage der Rücknahme einer aus Anlass der Arbeitsniederlegungen seit dem 14.10.2004 ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung bzw. in seinem Fall auf Rücknahme des Zustimmungsersetzungsantrags verknüpft.

Auch deswegen will die Arbeitgeberin dem K. kündigen. Stellt die Drohung mit einer solchen Koppelung einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar?

Fall 14/Lösung: Zulässigkeit von Kopplungsgeschäften

Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist unbegründet.

Nach § 103 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber dann einen Anspruch auf Ersetzung der Zustimmung, wenn die beabsichtigte außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles gerechtfertigt ist. Dies setzt einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB voraus; es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ergibt sich nicht aus den im Internet anlässlich eines Interviews veröffentlichten Äußerungen des K. Soweit die Arbeitgeberin aus diesen Interviewäußerungen herleiten will, dass der K. bereit sei, die Rechte des Betriebsrats in rechtsmissbräuchlicher Weise auszuüben, kann auch dieser Umstand eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ist im Rahmen des § 87 BetrVG nicht an bestimmte Gründe gebunden. Es gibt kein Verbot sogenannter "Koppelungsgeschäfte", bei denen der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Maßnahme von Zusagen des Arbeitgebers abhängig macht, die mit dem Inhalt des Mitbestimmungsrechts nichts zu tun haben. Die Zustimmung des Betriebsrats gilt in diesen Fällen ebenso wenig wegen Rechtsmissbrauchs als erteilt wie dies umgekehrt bei einer entsprechenden Ablehnung seiner Vorschläge durch den Arbeitgeber der Fall wäre. Eine Zustimmungsverweigerung ist auch dann nicht unbeachtlich, wenn der Betriebsrat seine Einwilligung zu Überstunden von zusätzlichen Leistungen an die betroffenen Arbeitnehmer abhängig.

**Fall 15:
Streichung übertariflicher Zulagen
durch ablösende Betriebsvereinbarung**

Die Parteien streiten über eine übertarifliche Zulage.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1967 als gewerblicher Arbeitnehmer im Zeitlohn beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Metallindustrie des nordwestlichen Niedersachsens, Verbandsgruppe Oldenburg, Anwendung. Danach erhalten Zeitlohnarbeiter "entsprechend ihrer Leistung eine Leistungszulage". Diese beträgt "im Gruppendurchschnitt" 16 %.

Nach einer Rahmenbetriebsvereinbarung zum Entlohnungsgrundsatz Prämienlohn von 1987 sollten die gewerblichen Arbeitnehmer in ein Prämienlohnsystem überführt werden. Dazu kam es in der Folgezeit nicht. In einer Einigungsstellensitzung vom 24. Juni 1988 vereinbarten die Betriebsparteien:

"Sollte am 31.03.1989 kein Arbeitsplatz in Prämie überführt worden sein und auch keine entsprechende Tendenz erkennbar sein, erhalten die betroffenen Arbeitnehmer als Ausgleich 28 % auf den Tariflohn."

Im Jahr 2002 kündigte die Arbeitgeberin die Rahmenbetriebsvereinbarung Prämienlohn und schloss mit dem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsparteien bestimmten in der Präambel, dass "der Umfang der den Mitarbeitern des Werkes G bislang übertariflich gewährten Leistungszulagen (Prämien) mit Wirkung zum 1. Januar 2003 ersatzlos entfallen wird".

Die Arbeitgeberin zahlte an den Kläger seit dem Jahr 1989 bis zum 31. Dezember 2002 einen Zuschlag iHv 28 % auf den Tariflohn. Ab Januar 2003 erhielt er nur noch die tarifliche Zulage iHv. 16 % des Grundlohns.

Wie wird das BAG entscheiden?

**Fall 15/Lösung:
Streichung übertariflicher Zulagen
durch ablösende Betriebsvereinbarung**

Die Klage ist unbegründet. Der Kläger kann seit Januar 2003 eine übertarifliche Zulage auf den Grundlohn nicht mehr beanspruchen.

Die Betriebsvereinbarung von 1988 mit dem Anspruch auf Prämienzahlung wurde durch die neue Betriebsvereinbarung von 2002 abgelöst.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG können die Betriebsparteien eine Angelegenheit, die sie durch Betriebsvereinbarung geregelt haben, unter Aufhebung dieser Vereinbarung für die Zukunft neu regeln. Es gilt das Ablösungsprinzip. Die neue Betriebsvereinbarung tritt an die Stelle der bisherigen. Dies ist grundsätzlich auch dann der Fall, wenn die neue Regelung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Nur soweit in bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen wird, sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten.

Im Streitfall haben die Betriebsparteien mit der Betriebsvereinbarung von 2002 die Betriebsvereinbarung von 1988 abgelöst. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, haben sie in beiden Betriebsvereinbarungen unmissverständlich geregelt, dass zum 1. Januar 2003 alle Zulagen, die über das Zulagenvolumen des § 4 Nr. 3 LRTV hinausgehen - darunter insbesondere auch die übertarifliche Zulage von 12 % - ersatzlos entfallen und ua. die Rahmenbetriebsvereinbarung 1987 nebst der dazu vereinbarten "Aktentexten" abgelöst werden. Die Regelungen in der Präambel eindeutig. In bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer wurde durch die ablösenden Betriebsvereinbarungen nicht eingegriffen. Das Schicksal der bis dahin geleisteten übertariflichen Zulagen wurde lediglich für die Zukunft geregelt.

**Fall 16:
Wirksamkeit der Teilkündigung einer
Betriebsvereinbarung**

Die Parteien streiten über einen Fahrtkostenzuschuss.

1974 hatten die Arbeitgeberin und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über zahlreiche verschiedene Gegenstände wie Arbeitskleidung, Arbeitsplatzwechsel, Dienstreisen, dienstliche Benutzung eines privaten PKW, Schichtarbeit, Essengeldzuschuss, Lohn- und Gehaltszahlung, Lohngruppen und Arbeitszeit geschlossen. Nach Nr. 9 der BV 1974 kann diese “mit dreimonatiger Frist jeweils zum Quartalsultimo von beiden Seiten gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1976”.

Mit einer sowohl von Vertretern der Gesellschaft als auch “für den Betriebsrat” unterzeichneten “Bekanntmachung” von 1979 gab die Arbeitgeberin den Mitarbeitern bekannt, dass sie “einer Anregung des Betriebsrats folgend” ab 1. April 1979 die Kontoführungsgebühr in Höhe von DM 2,50 pro Monat erstatte und ferner allen vollbeschäftigten Betriebsangehörigen, die für den Weg zur Arbeit ein Verkehrsmittel benutzen müssen, als Fahrgeldzuschuss den Betrag bezahle, um den die Monatskarte 2. Klasse für ein öffentliches Verkehrsmittel 50,00 DM übersteige.

Am 29. Februar 1980 vereinbarten die Gesellschaft und der "Betriebsrat" einen "Nachtrag 1" zur BV 1974. Darin heißt es auszugsweise:

"In Ergänzung zur Betriebsvereinbarung vom 16. Januar 1974 wird hierdurch folgendes mit sofortiger Wirkung vereinbart:

Entstehen einem Betriebsangehörigen für die Fahrt zum Arbeitsplatz bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels höhere Aufwendungen als der überwiegenden Anzahl seiner Mitarbeiter, so erhält er einen Fahrgeldzuschuss entsprechend der Bekanntmachung vom 20. 3. 1979, die dieser Betriebsvereinbarung beigefügt ist."

Mit gesonderten, gleich lautenden Schreiben vom 20. Dezember 2004 kündigte die Beklagte gegenüber dem Gesamtbetriebsrat und den örtlichen Betriebsräten sowohl die "Betriebsvereinbarung Fahrtkostenzuschuss" als auch die "Betriebsvereinbarung Kontoführungsgebühr" zum 31. März 2005. Ab dem 1. April 2005 zahlte sie keinen Fahrtkostenzuschuss mehr.

Der Kläger hat daraufhin die Zahlung des Fahrtkostenzuschusses von zuletzt 53,44 € für die Monate April bis Oktober 2005 verlangt.

Wie wird das BAG entscheiden?

Lösung Fall 16: Wirksamkeit der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Teilkündigung zulässig.

Die Zulässigkeit der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung ist gesetzlich nicht geregelt. Daher können die Betriebsparteien eine entsprechende Vereinbarung treffen. Fehlt es hieran, ist die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung regelmäßig zulässig, wenn der gekündigte Teil eine selbständige betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit betrifft. Dies liegt vor, wenn die Betriebsvereinbarung mehrere Komplexe regelt, die ebenso in mehreren gesonderten Betriebsvereinbarungen geregelt werden könnten und die lediglich - mehr oder weniger zufällig - in einer Betriebsvereinbarung zusammengefasst werden. Maßgeblich ist hierbei, ob es sich inhaltlich um die selbständige Regelung einer Angelegenheit handelt, die ebenso gut Gegenstand einer eigenständigen und gesonderten Betriebsvereinbarung sein.

Durch die Teilkündigung wird auch nicht das Äquivalenzgefüges dieser Betriebsvereinbarung gestört.

Der Abschluss von Tarifverträgen und von Arbeitsverträgen ist regelmäßig das Ergebnis eines von der wechselseitigen Verhandlungsstärke und Kampfkraft der Vertragsparteien abhängigen Aushandelns von Leistung und Gegenleistung. Tarifverträge und Arbeitsverträge haben in der Regel Kompromisscharakter und sind gerade in ihrer Gesamtheit Ausdruck gegenseitigen Nachgebens. Daher sind bei diesen Verträgen Teilkündigungen unzulässig.

**Fall 16/Fortsetzung Lösung:
Wirksamkeit der Teilkündigung einer
Betriebsvereinbarung**

Betriebsvereinbarungen sind dagegen nicht auf das kompromisshafte Aushandeln von Leistung und Gegenleistung gerichtet. Sie dienen der gemäß § 2 Abs 1 BetrVG am Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zu orientierenden Ausgestaltung bestimmter Regelungsgegenstände. Ohne entsprechende Vereinbarungen der Betriebsparteien oder anderweitige hinreichend zuverlässige Anhaltspunkte kann in der Regel nicht angenommen werden, der Regelung mehrerer eigenständiger Angelegenheiten in einer Betriebsvereinbarung liege eine Einigung zugrunde, die nur insgesamt oder gar nicht Bestand haben solle. Vielmehr wird die Zusammenfassung der Regelung mehrerer selbständiger Angelegenheiten in einer Urkunde häufig auf äußeren, praktischen Gründen - etwa dem zufällig zeitgleichen Abschluss mehrerer Vereinbarungen oder dem Wunsch nach Übersichtlichkeit - beruhen. Besonders deutlich wird dies, wenn die Gegenstände in keinem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang zueinanderstehen.

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 6.11.2007 - 1 AZR 826/06 -

