



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hier ist er nun, unser erster Newsletter für Betriebsräte.

Wir möchten Euch regelmäßig zu mindestens 3 Themenbereichen auf dem Laufenden halten

Zum einen zu aktuellen relevanten Rechtsprechungen von BAG und LAGs. Hier wird Matthias Janssen, Jurist DGB-Rechtsstelle Emden, Euch die entsprechenden Urteile herausuchen und erläutern.

Zu unseren aktuellen Seminaren informiert Euch Till Stoyke.

Im 3. Bereich werden wir Aktuelles und Betriebsrats-relevantes aus dem Netzwerk The Big We berichten.

Wir freuen uns auf Euer Feedback, über Themenwünsche oder Anregungen.

Kollegiale Grüße

Euer Helmut Klöpping

Impressum:

V. i. S. d. P.:
BUS Beratung und Seminare Emden GmbH,
Geschäftsführer Helmut Klöpping
Büro Bremen: Schlachte 45, 28195 Bremen,
Telefon: 0421 1632782,
E-Mail: info@beratung-und-seminare.de,
Internet: www.beratung-und-seminare.de

Aktuelles vom BAG / LAG

Offt ignoriert: Der Vorrang des Tarifvertrages vor Betriebsvereinbarung

BAG Urteil vom 17.08.2021 Az.: 1 AZR 175/20

Orientierungssatz

Die Unwirksamkeit der einer gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG verstoßenden Betriebsvereinbarung über die dauerhafte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann zur Folge haben, dass eine zeitgleich geschlossene, mit der Arbeitszeitverlängerung aufgrund spezifischer Umstände untrennbar verknüpfte Betriebsvereinbarung über die Einführung von Arbeitszeitkonten gegenstandslos ist.

Was ist passiert?

Bei der Beklagten wurde um 2003 Jahr eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) geschlossen, welche die wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter auf 40 Stunden anheb. Zur Umsetzung der neuen wöchentlichen Arbeitszeit wurde eine Betriebsvereinbarung zur Einführung eines Arbeitszeitkontos geschlossen (BV). Die BV zur Einführung des Arbeitszeitkontos verwies explizit auf die RBV zur Einführung der 40 Stundenwoche.

Die Beklagte ist nicht tarifgebunden.

Der Kläger ist bereits seit 1996 bei der Beklagten beschäftigt und es ist arbeitsvertraglich eine Arbeitszeit von 156,60 Stunden vereinbart.

Der Kläger machte für die Jahre 2014 bis 2017 die Vergütung von Überstunden inkl. eines Zuschlags von 25 % geltend. Hilfsweise forderte er die Gutschrift von Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto.

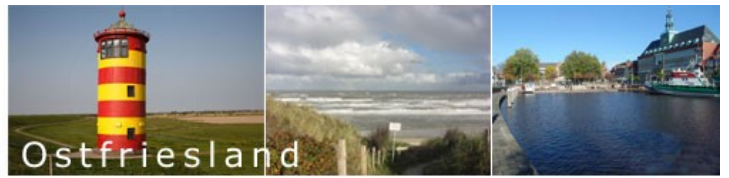
Die Entscheidung

Mit seiner Forderung hatte der Kläger nunmehr vor dem BAG Erfolg.

Rechtlich ist für euch als Betriebsräte folgendes relevant und interessant an dieser Entscheidung:

Das BAG hat zunächst festgestellt, dass die Rahmenbetriebsvereinbarung zur Einführung der 40 Stundenwoche unwirksam ist. Diese RBV verstößt gegen § 77 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG. Nach § 77 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen unwirksam, die als Regelungsinhalt Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen haben, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise in Tarifverträgen geregelt sind. Zwar war der Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden, jedoch unterfiel der Betrieb räumlich und fachlich dem gemeinsamen Tarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15.01.1982 (GMTV). Dieser sah in § 2 Nr. Abs. 1 Nr. 2 GMTV eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden vor. Damit war die Arbeitszeit in einem Tarifvertrag geregelt und eine entsprechende Betriebsvereinbarung ungültig. Auch die Öffnungsklausel des § 77 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG konnte an diesem Ergebnis nichts ändern. § 77 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG sieht vor, dass Betriebsvereinbarungen trotzdem solche Arbeitsbedingungen regeln können, sofern der entsprechende Tarifvertrag diese Möglichkeit durch die Betriebsparteien vorsieht.





Fortsetzung Aktuelles vom BAG / LAG

Diese Möglichkeit eröffnete der GMTV nämlich nicht. Dieser sah explizit vor, dass eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich ist.

Es lag ebenfalls kein Fall der zwingenden Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG vor. Der Betriebsrat hat lediglich ein Mitbestimmungsrecht über den Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit so wie der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage. Ein Mitbestimmungsrecht bei der tatsächlichen Wochenarbeitszeit hat der Betriebsrat eben nicht.

Auch (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 räumt dem Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht bei vorübergehender Verlängerung und Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit ein. Im vorliegenden Fall war allerdings die Arbeitszeitverlängerung auf Dauer angelegt und nicht nur für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum.

Die Unwirksamkeit der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Einführung der 40-Stundenwoche hatte damit zur Folge, dass die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers 156,60 Stunden betrug und jede gearbeitete Stunde darüber hinaus Mehrarbeit war. Jedoch musste das BAG auch noch die Frage klären, ob diese Mehrarbeit zu vergüten war oder zunächst auf das mit der BV eingeführte Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden muss.

Das BAG hat bezüglich der BV zum Arbeitszeitkonto entschieden, dass diese ebenfalls unwirksam ist. Dies begründete das BAG damit, dass aufgrund der Verbindung zur Rahmbetriebsvereinbarung zur Einführung der 40 Stundenwoche die BV gegenstandslos ist. Die Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto wurde mit der Rahmenbetriebsvereinbarung zusammen abgeschlossen und bezieht sich explizit auf die 40 Stundenwoche. Sowohl der Hinweis auf die RBV als auch die einzelnen Regelungen der Betriebsvereinbarungen waren untrennbar mit der Einführung der 40 Stundenwoche verknüpft. Ohne wirksame Einführung der 40-Stundenwoche hatte die BV zum Arbeitszeitkonto auch keinen eigenen Regelungsinhalt mehr.

Daher waren die gemachten Überstunden nicht dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, sondern direkt zu vergüten.

Was bedeutet diese Entscheidung für euch?

Diese Entscheidung ruft die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG wieder in Erinnerung. Auch wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, können Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, wenn diese üblicherweise in einem Tarifvertrag geregelt sind. Solche Regelungen können dann nur einzeln mit den Mitarbeitern getroffen werden. Eine entsprechende BV ist unwirksam.

Zudem kann die Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auch zur Unwirksamkeit weiterer Betriebsvereinbarungen führen, obwohl diese vom Mitbestimmungsrecht des BR umfasst ist. Dies ist der Fall, wenn die beiden Betriebsvereinbarungen in einem so engen inneren Zusammenhang stehen, dass die ansonsten wirksame Betriebsvereinbarung ohne die andere keinen Regelungsinhalt mehr hat.

Matthias Janssen, Jurist DGB-Rechtsstelle Emden

Seminare

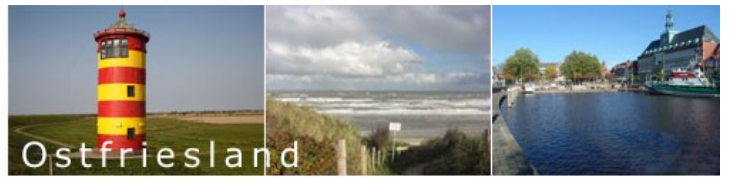
W wie Wissen - **S** wie Schulung

Wer seine Rechte durchsetzen will, muss seine Rechte kennen. Und darum steht das **S** in **BUS** für ein Schulungsangebot, das wir ab diesem Jahr wieder stärker in den Fokus nehmen.

Till Rainer Stoyke wird als Bildungsreferent der BUS GmbH im Jahr der Betriebsratswahlen Seminare als Schnelleinstieg für neue Betriebsratsmitglieder organisieren, aber auch für die alten und mittelalten Hasen ein Angebot konzipieren.



Till Rainer Stoyke
Bildungsreferent



Nach dem positiven Zuspruch auf unsere Fachtagung zur Zukunft betriebsrätlicher Interessenvertretung im letzten Jahr haben wir diese weiterentwickelt und werden im Herbst zu einer weiteren Veranstaltung laden.

Ein weiterer Schwerpunkt unseres Angebotes wird die Nachhaltigkeit betrieblichen Handelns.

Wie lässt sich soziale Gerechtigkeit mit Umweltthemen verbinden? In der geplanten ökologischen Transformation ist unser Wissen und unsere Stimme als Betriebsräte für die Gestaltung der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft und unseres Planeten elementar wichtig. Welche Akzente können wir in der betrieblichen Umweltpolitik setzen? Wie können wir die Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg mitnehmen? Fragen, auf die wir in unseren Seminaren Antworten suchen und finden wollen.

Till:

- Herzblut für soziale Gerechtigkeit, Demokratie und Nachhaltigkeit
- Spaß an der Organisation von Bildung
- 16 Jahre Erfahrungen und Wissen als Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat, im Vorsitz, im Wirtschaftsausschuss, in der Arbeitssicherheit, im Gesundheitsmanagement und bei vielen weiteren Themen bei einem großen niedersächsischen Bildungsträger

The Big We

Unsere Welt verändert sich immens. Unser vermeintlich so alltäglicher Lebensstil aus Wohlstand, Frieden und Sicherheit ist durch jahrzehntelange Ausbeutung des Planeten und seiner Lebewesen darin erzeugt worden. Das Wort Nachhaltigkeit im Turbo-Kapitalismus des Informationszeitalters aus der Alltags-Agenda der Spezies Mensch scheinbar verschwunden.

Schaut man auf die [Studien der Klimaforschung](#), ereilen den Planeten längst unzählige Kipp-Punkte, Polkappenschmelzen, zunehmende Extremwetterereignisse wie Dürren einerseits oder Überschwemmungen andererseits sowie daraus resultierende unbewohnbare Gebiete. Die [Migrationsforschung](#) sagt zunehmende Flüchtlingsströme ungeahnten Ausmaßes für den Verlauf des Jahrhunderts voraus, Millionen Menschen, die ihre Heimat durch Verödung von Landschaften und Ressourcenkonflikte verlieren werden. Industrienationen stehen am Scheideweg:



Weitermachen wie bisher, bis die Lichter ausgehen, oder zumindest versuchen, zu handeln? CO²- Reduktion ist ein oft benutzter, fast schon überstrapazierter Begriff, der die kommenden Veränderungen abmildern soll.

Was das alles mit BUS Emden und betriebsrätlicher Arbeit zu tun hat? ALLES, sagen wir.

Weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in Betriebsvereinbarungen finden sich bindende Selbstverpflichtungen zu klimaschützenden Maßnahmen. Dabei muss dieses Element, angesichts der oben skizzierten Situation, zum KERN künftiger betriebsrätlicher Arbeit gehören. Es kann nicht sein, dass der BR zwar Instrumente zur Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen, Kündigungsschutz, Tarifgestaltung und ähnlichem in der Hand hält, aber beim Thema Klimaschutz und Nachhaltigkeit komplett dem guten Willen (oft Willkür) und den Konzepten (meist Grünfärberei) der Unternehmensleitung ausgesetzt ist.

Da die Hoffnung auf ein von der neuen Regierung eingeführtes 'echtes' Klimaministerium mit Veto- Recht in allen Belangen dahin ist, muss dieses Veto-Recht jetzt in die BR-Arbeit selbst eingearbeitet werden. BUS Emden will sich hier klar auf der Seite des Klimaschutzes positionieren und dafür sensibilisieren, dass Betriebsräte Einfluss sowohl auf die Nachhaltigkeitskonzepte von Unternehmen als auch auf die Umsetzung derselben nehmen sollen. Unterstützend werden zusätzlich zu den üblichen Thematiken Information aus den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit ihren Weg in diesen Newsletter finden.

Text: Andreas Klöpping – tätig für BUS Emden in den Bereichen Recherche und Redaktion