Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 10. Dezember 2013 - 1 ABR 40/12 -
I. Arbeitsgericht München	Beschluss vom 8. November 2011 - 25 BV 182/11 -
II. Landesarbeitsgericht München	Beschluss vom 27. März 2012 - 6 TaBV 101/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit - Kappung von Arbeitszeiten - Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3; ArbGG § 83 Abs. 3; ZPO § 256

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 40/12
6 TaBV 101/11
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2013

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

3.

4.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 10. Dezember 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamtlichen Richter Schäferkord und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 27. März 2012 - 6 TaBV 101/11 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer betrieblichen Arbeitszeitregelung. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen im Bereich der Entwicklung und Herstellung von Luft- und Raumfahrttechnik. Sie ist Mitglied im Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Antragsteller ist der Betriebsrat eines von der beteiligten Arbeitgeberin und den weiteren Beteiligten geführten Gemeinschaftsbetriebs in O. 2

Nach § 2 Nr. 1 (I) des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie *(MTV)* beträgt die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich 35 Stunden. Gemäß § 4 Nr. 1 (I) MTV gilt als Mehrarbeit auch die über zehn Stunden täglich hinaus geleistete Arbeitszeit. Mehrarbeit ist nach § 4 Nr. 1 (III) MTV zu vergüten, soweit sie angeordnet oder vom Arbeitgeber gebilligt wurde. 3

Am 13. Mai 2009 schloss die Arbeitgeberin gemeinsam mit den weiteren Beteiligten und dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit *(BV-Arbeitszeit)*. Nach Nr. 2.2 BV-Arbeitszeit können die Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeitszeit von Montag bis Freitag innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von jeweils 6:30 Uhr bis 21:00 Uhr selbst bestimmen. Die werktägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf nach Nr. 2.3 BV-Arbeitszeit grundsätzlich 4

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

nicht überschritten werden. Die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer werden auf Gleitzeitkonten erfasst. Dazu ist in Nr. 2.4.1 BV-Arbeitszeit bestimmt:

> „Bei Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat wird die Differenz auf die Folgemonate übertragen. Der Gleitzeitrahmen beträgt bis zu +/- 150 Stunden. Trifft der Vorgesetzte keine Anordnung nach 2.4.3, Satz 2, so werden für AT-Mitarbeiter auch Zeitguthaben über + 150 Stunden dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben, für tarifliche Mitarbeiter, werden die über 150 Stunden hinausgehenden Stunden entspr. Ziff. 4 dem Freizeitkonto zugeführt. Verbleibt bei AT-Mitarbeitern am 31.12. ein positiver Saldo von mehr als 300 Stunden, so verfällt dieser. Wiedereinsetzen verfallener Gleitzeit ist ausgeschlossen. Der Betriebsrat wird über die verfallene Gleitzeit informiert."

Für den Ausgleich des Gleitzeitkontos ist nach Nr. 2.4.2 BV-Arbeitszeit jeder Arbeitnehmer selbst verantwortlich. Weiter ist hierzu in Nr. 2.4.3 BV-Arbeitszeit Folgendes geregelt: 5

> „Bei einem Stand des Gleitzeitkontos zum Monatsende ab +/- 80 Stunden sollen Führungskraft und Mitarbeiter Maßnahmen vereinbaren, die die Einhaltung der Grenzen von +/- 150 Stunden sicherstellen, wobei Zeit nur durch Zeit ausgeglichen werden kann. Zur Sicherstellung der Gleitzeitgrenzen von -/+ 150 Stunden kann die Führungskraft bei einem Gleitzeitstand von -/+ 100 Stunden Arbeitszeit bei negativem Guthaben oder die Entnahme von Gleitzeit bei positivem Guthaben anordnen."

Für Mitarbeiter mit tariflichem Arbeitsvertrag wird nach Nr. 4.1 BV-Arbeitszeit zusätzlich zum Gleitzeitkonto ein persönliches Freizeitkonto geführt, auf dem genehmigte und geleistete Mehrarbeitsstunden gutgeschrieben werden. 6

Am 13. Oktober 2009 unterzeichneten der Betriebsrat und die Personalleitung des Gemeinschaftsbetriebes eine Protokollnotiz zu Nr. 2.3 BV-Arbeitszeit *(PN)*. Darin ist vereinbart: 7

> „Die tägliche Arbeitszeit darf gemäß dem Arbeitszeitgesetz 10 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus geleistete Zeiten, sowie Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit sind im Zeiterfassungssystem zu protokollieren,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

werden aber dort systemseitig gekappt. In Fällen, die als Ausnahmen/Notfälle im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind, kann der Mitarbeiter mit schriftlicher Zustimmung seiner Führungskraft sowie Personalbereich und Betriebsrat diese Zeiten seinem Gleitzeitkonto gutschreiben lassen.

Dieses Verfahren gewährleistet einerseits die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und stellt andererseits sicher, dass dem Mitarbeiter in den o.g. Ausnahmen/Notfällen keine Nachteile entstehen. Die Beteiligung des Betriebsrates ist bei diesem Verfahren sichergestellt."

In der Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 7. Dezember 2010 wurden auf der Grundlage der PN insgesamt 2.747,51 Arbeitsstunden systemseitig gekappt. 8

Der Betriebsrat kündigte mit Schreiben vom 1. Februar 2011 die Protokollnotiz sowie in Nr. 2.4.1 BV-Arbeitszeit die Sätze 4 ff. Er hat geltend gemacht, die Kappungsregelungen seien unwirksam. Hierdurch werde unzulässig in vergütungsrechtlich geschützte Positionen der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen. 9

Der Betriebsrat hat beantragt 10

1. festzustellen, dass die Regelung von Satz 2 in der Protokollnotiz vom 13. Oktober 2009 zu Ziff. 2.3 der zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13. Mai 2009 mit folgendem Inhalt

   „Darüber hinaus geleistete Zeiten, sowie Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit sind im Zeiterfassungssystem zu protokollieren, werden aber dort systemseitig gekappt."

   unwirksam ist;

   hilfsweise

   festzustellen, dass diese Regelung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, auf die der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie zur Anwendung kommt, unwirksam ist;

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

hilfsweise

festzustellen, dass diese Regelung durch die Kündigung des Antragstellers vom 1. Februar 2011 ohne Nachwirkung beendet worden ist;

2. festzustellen, dass die Regelung der Ziff. 2.4.1 Sätze 4, 5 und 6 der zwischen dem Betriebsrat und den weiteren Beteiligten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13. Mai 2009 mit folgendem Inhalt

> „Verbleibt bei AT-Mitarbeitern ein positiver Saldo von mehr als 300 Stunden, so verfällt dieser. Wiedereinsetzen verfallener Gleitzeit ist ausgeschlossen. Der Betriebsrat wird über die verfallene Gleitzeit informiert."

unwirksam ist;

hilfsweise

festzustellen, dass diese Regelung durch die Kündigung des Antragstellers vom 1. Februar 2011 ohne Nachwirkung beendet worden ist.

Die beteiligten Arbeitgeberinnen haben Antragsabweisung beantragt. 11

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt dieser seine Anträge weiter. 12

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die begehrten Feststellungen. 13

I. Das Landesarbeitsgericht hat es rechtsfehlerhaft unterlassen, neben der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin die weiteren am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgeberinnen E R E GmbH und E I R M GmbH, die ebenso wie die Beteiligte zu 2. auf Arbeitgeberseite die BV-Arbeitszeit abgeschlossen haben, anzuhören. 14

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen anzuhören, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen sind. Die ordnungsgemäße Anhörung der Verfahrensbeteiligten ist von Amts wegen 15

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu prüfen *(BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - Rn. 11)*.

2. Die vom Betriebsrat begehrte Entscheidung betrifft auch die weiteren Beteiligten in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung. Sind die Anträge des Betriebsrats begründet, stünde zugleich fest, dass auch die Gleitzeitkonten der unter den Geltungsbereich der BV-Arbeitszeit fallenden Arbeitnehmer der E R E GmbH und E I R M GmbH nicht nach Maßgabe der angegriffenen Regelungen der BV-Arbeitszeit und der Protokollnotiz gekappt werden dürften. Die Einbeziehung dieser Arbeitgeber in das Verfahren ist daher geboten. Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht bedarf es indes nicht. Der Senat hat die unterbliebene Beteiligung nachgeholt und den betroffenen Arbeitgeberinnen Gelegenheit gegeben, sich zu äußern *(vgl. BAG 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 18)*. 16

II. Die Anträge des Betriebsrats sind unbegründet. Die angegriffenen Vorschriften der BV-Arbeitszeit und der Protokollnotiz sind wirksam. Sie regeln die Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und nicht deren Vergütung. 17

1. Der Hauptantrag zu 1. ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 18

a) Nach seinem Wortlaut begehrt der Betriebsrat die Feststellung der Unwirksamkeit der Regelung in Satz 2 PN, wonach unter den dort beschriebenen Voraussetzungen Arbeitsstunden zwar im Zeiterfassungssystem protokolliert, aber systemseitig gekappt werden. Ein solcher Entscheidungsausspruch würde dem Antragsbegehren des Betriebsrats jedoch nicht gerecht. Dieser wendet sich nach seinem gesamten Vorbringen nicht gegen die Protokollierung dieser Arbeitszeiten im Zeiterfassungssystem, sondern allein gegen deren Kappung. Ein am Wortlaut haftendes Antragsverständnis ließe des Weiteren unberücksichtigt, dass in Not- und Ausnahmefällen geleistete Arbeitszeiten nach Satz 3 PN von der Kappungsregelung ausgenommen sind. Nach der Antragsbegründung geht es dem Betriebsrat mit dem Hauptantrag zu 1. jedoch um die Feststellung, dass auch die zehn Stunden werktäglich übersteigende Arbeitszeit sowie die Arbeitszeit außerhalb der Rahmenarbeitszeit auf den Gleitzeitkonten 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der unter den Geltungsbereich der BV-Arbeitszeit fallenden Arbeitnehmer unabhängig davon gutzuschreiben und zu vergüten ist, ob ein Not- oder Ausnahmetatbestand iSv. Satz 3 PN vorliegt. Für ein solches Antragsverständnis spricht auch, dass Anlass des Rechtsstreits die von der Beteiligten zu 2. nach Satz 2 PN vorgenommene Kappung von insgesamt 2.747,51 in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 7. Dezember 2010 geleisteten Arbeitsstunden war. Dies hält der Betriebsrat wegen des wirtschaftlichen Werts der in dieser Zeit geleisteten Arbeit für unwirksam.

b) Der so ausgelegte Antrag des Betriebsrats ist gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Er ist auf die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses der Beteiligten gerichtet. Es geht um die Feststellung, dass die Regelung in Satz 2 PN unwirksam ist und die Arbeitgeberinnen deshalb nicht zur Kappung von Arbeitsstunden berechtigt sind. Für diesen Antrag besitzt der Betriebsrat das erforderliche rechtliche Interesse an alsbaldiger Feststellung. Diese ist geeignet, einen betriebsverfassungsrechtlichen Konflikt der Beteiligten endgültig beizulegen und weitere Verfahren zwischen ihnen zu vermeiden. Es ist nicht ersichtlich, dass die Arbeitgeberinnen einem gegen sie ergehenden Feststellungsausspruch nicht nachkommen werden *(vgl. auch BAG 14. Mai 2013 - 1 AZR 44/12 - Rn. 13)*. 20

2. Der Hauptantrag zu 1. ist unbegründet. Nr. 2.3 BV-Arbeitszeit regelt die Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn und nicht die vergütungspflichtige Arbeitszeit. Für die hierauf bezogene PN gilt nichts anderes. Die Kappung von Arbeitsstunden führt dazu, dass die hiervon erfasste Arbeitszeit nicht als nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 iVm. Nr. 3 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird. Damit haben die Betriebsparteien berücksichtigt, dass sie die Lage der Arbeitszeit nur innerhalb der gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen festlegen können. Durch die Kappung wird jedoch nicht in vergütungsrechtlich geschützte Positionen der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen. 21

a) Die Protokollnotiz ist eine eigenständige normative Regelung iSv. § 77 Abs. 2 BetrVG. Sie ist schriftlich niedergelegt, von den Betriebsparteien unterschrieben und enthält nicht lediglich Hinweise auf deren Motive bei Abschluss 22

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der BV-Arbeitszeit. Die Betriebsparteien haben hierin für den Fall des Überschreitens der täglichen Höchstarbeitszeit als Rechtsfolge die Kappung dieser Arbeitszeit vorgesehen. Der Inhalt der PN geht insofern über den Regelungsgehalt von Nr. 2.3 BV-Arbeitszeit hinaus, der sich zusammenfassend in der deklaratorischen Wiedergabe der aus § 3 ArbZG folgenden zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit erschöpft. Dieses Verständnis der PN entspricht auch dem der Beteiligten.

b) Wortlaut, Systematik und Zweck der BV-Arbeitszeit sowie der Protokollnotiz machen deutlich, dass die Betriebsparteien mit Satz 2 PN eine Arbeitszeitregelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG getroffen haben. Die Pflicht zur Vergütung geleisteter Arbeit bleibt hiervon unberührt. 23

aa) In Nr. 2.2 BV-Arbeitszeit haben die Betriebsparteien den zeitlichen Rahmen der Arbeitszeit festgelegt. Danach ist für die Wochentage Montag bis Freitag der frühestmögliche Arbeitsbeginn 6:30 Uhr und das spätmöglichste Arbeitsende 21:00 Uhr. Innerhalb dieser Zeitspanne können die Arbeitnehmer nach Nr. 2.1 BV-Arbeitszeit Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst bestimmen sowie Gleitzeit in Anspruch nehmen. Nach Nr. 2.3 BV-Arbeitszeit darf die werktägliche Arbeitszeit allerdings zehn Stunden nicht überschreiten. Auf diese Regelung nimmt Satz 2 PN Bezug und sieht ergänzend vor, dass darüber hinaus geleistete Arbeitszeiten zwar zu protokollieren sind, jedoch systemseitig gekappt und damit nicht dem Gleitzeitkonto zugeführt werden. Hiermit haben die Betriebsparteien erkennbar ein Arbeitszeitregime schaffen wollen, das den Arbeitnehmern ein hohes Maß an Zeitsouveränität gewährt und zugleich sicherstellt, dass die gesetzlichen Höchstgrenzen des Arbeitszeitrechts beachtet werden. Das entspricht dem Regelungsauftrag des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Dieses Mitbestimmungsrecht bezweckt, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen *(BAG 10. November 2009 - 1 ABR 54/08 - Rn. 14)*. Da die Betriebsparteien dabei die gesetzlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit beachten müssen *(Fitting 26. Aufl. § 87 Rn. 98)*, haben sie bestimmt, dass die über zehn Stunden hinaus geleistete werktägliche 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitszeit gekappt und grundsätzlich nicht als nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird. Dass sie mit Nr. 2.4 BV-Arbeitszeit und Satz 2 PN die arbeitszeitrechtlichen Höchstgrenzen nur unvollständig in den Blick genommen haben, weil diese Bestimmungen die Ausgleichszeiträume des § 3 Satz 2 ArbZG unberücksichtigt lassen, ist für diesen Rechtsstreit unerheblich.

bb) Der Annahme des Betriebsrats, die Kappungsregelung in Satz 2 PN betreffe vergütungspflichtige Arbeitszeit, steht entgegen, dass hiermit den Betriebsparteien eine gesetzwidrige Regelungsabsicht unterstellt wird, da eine derartige Regelung für die in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer bereits nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG unwirksam wäre. Der in dem Betrieb anwendbare Manteltarifvertrag sieht in § 4 Nr. 1 MTV vor, dass als vergütungspflichtige Mehrarbeit auch die arbeitgeberseitig angeordnete oder gebilligte Arbeitszeit gilt, die über zehn Stunden täglich hinaus geleistet wird. Damit haben die Tarifvertragsparteien die vergütungsrechtliche Behandlung von außerhalb der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes geleisteter Arbeit abschließend tariflich geregelt. Ein durch die Betriebsparteien auszufüllender Gestaltungsspielraum verbleibt in vergütungsrechtlicher Hinsicht nicht. Aus Wortlaut, Systematik und Zweck der Protokollnotiz ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Betriebsparteien diesen Tarifvorbehalt bewusst missachten wollten. Es ist darüber hinaus auch nicht ersichtlich, dass die Betriebsparteien für die AT-Mitarbeiter eine abweichende Regelung treffen wollten, da Satz 2 PN nicht zwischen tariflichen und AT-Mitarbeitern unterscheidet. Eine gesetzeskonforme Auslegung der BV-Arbeitszeit und der Protokollnotiz spricht daher gegen die Auffassung, die Kappung von Arbeitsstunden beseitige Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer. 25

cc) Auch bei einem arbeitszeitrechtlichen Verständnis von Satz 2 PN bleibt diese Bestimmung für Individualansprüche der Arbeitnehmer bedeutsam. Hiernach werden die Arbeitszeiten, die innerhalb der vorgesehenen Rahmenarbeitszeit bis zu zehn Stunden werktäglich erbracht werden, durch Gutschrift auf dem Gleitzeitkonto vom Arbeitgeber im Verhältnis zum Arbeitnehmer streitlos 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gestellt *(vgl. hierzu BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19, BAGE 135, 197)*. Nur wenn ein Arbeitnehmer länger als zehn Stunden werktäglich arbeitet, haben sich die Arbeitgeberinnen ein besonderes Prüfungsrecht vorbehalten. Solche Zeiten werden nach Satz 2 PN im Zeiterfassungssystem protokolliert und nach Satz 3 PN nur in Ausnahme- und Notfällen mit Zustimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.

3. Der vom Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz im Wege der Antragserweiterung eingeführte weitere Hilfsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist erkennbar nur für den Fall gestellt, dass der Hauptantrag zu 1. als Globalantrag allein deswegen keinen Erfolg hat, weil die Kappungsregelung in Satz 2 PN nur insoweit rechtsunwirksam ist, als tarifliche Arbeitnehmer hiervon betroffen sind. 27

4. Der Hilfsantrag zu 2. ist zulässig, aber unbegründet. 28

a) Der Antrag ist zulässig. In zeitlicher Hinsicht ist er einschränkend dahingehend auszulegen, dass die begehrte Feststellung den Zeitraum ab dem 2. Juni 2011 betrifft. Nachdem die Beteiligten nichts anderes vereinbart haben, hat die Kündigung der Protokollnotiz vom 1. Februar 2011 unter Berücksichtigung der dreimonatigen Frist des § 77 Abs. 5 BetrVG erst mit Ablauf des 1. Juni 2011 Wirkung entfaltet. 29

b) Der Antrag ist unbegründet. Dabei kann dahinstehen, ob Satz 2 PN überhaupt isoliert kündbar war *(vgl. hierzu BAG 6. November 2007 - 1 AZR 826/06 - Rn. 26 ff., BAGE 124, 314)*. Auch wenn man dies unterstellt, wirkt diese Bestimmung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Hiernach gelten in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, die Regelungen einer Betriebsvereinbarung weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Die Regelung in Satz 2 PN ist eine solche Angelegenheit. Sie steht im unmittelbaren Sachzusammenhang mit der BV-Arbeitszeit und bestimmt das Arbeitszeitende bei der Inanspruchnahme von Gleitzeit. Dies unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats *(vgl. Fitting § 87 Rn. 115)*. Die 30

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Nachwirkung ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht durch den Abschluss einer anderen Abmachung entfallen.

5. Der Hauptantrag zu 2. ist zulässig, aber unbegründet. 31

a) Der Antrag ist als Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. 32
In der gebotenen Auslegung ist er darauf gerichtet, festzustellen, dass die Gleitzeitkonten der außertariflich vergüteten Arbeitnehmer nicht nach Nr. 2.4.1 Satz 4 BV-Arbeitszeit zum 31. Dezember eines Kalenderjahres bei 300 Plusstunden gekappt, sondern ohne Obergrenze fortgeschrieben werden. Mit diesem Verständnis ist der Antrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Er ist auf die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses der Beteiligten gerichtet. Es geht um die Feststellung, dass die BV-Arbeitszeit den behaupteten Inhalt hat. Hierfür besteht das erforderliche rechtliche Interesse des Betriebsrats, da dieser zwischen den Beteiligten streitig ist.

b) Der Antrag ist unbegründet. 33

aa) Nr. 2.4.1 Satz 4 BV-Arbeitszeit greift ebenso wenig wie die weiteren 34
Regelungstatbestände in dieser Bestimmung in vergütungsrechtlich geschützte Positionen der von der Kappung betroffenen AT-Mitarbeiter ein. Die Norm dient allein dazu, das zum „Gleiten“ verfügbare Arbeitsvolumen dieser Arbeitnehmer zu begrenzen.

bb) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde verstößt Nr. 2.4.1 35
Satz 4 BV-Arbeitszeit nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 75 Abs. 1 BetrVG. Es fehlt im Hinblick auf den Regelungsgegenstand schon an einer Vergleichbarkeit der Arbeitnehmergruppen. Tarifangestellte und AT-Angestellte befinden sich insoweit nicht in einer vergleichbaren Situation.

(1) Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurück- 36
zuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhal-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen *(BAG 1. Februar 2011 - 1 AZR 417/09 - Rn. 20 mwN)*.

(2) Hiernach liegen schon tatbestandlich keine gleichgelagerten Sachverhalte vor, die den Anwendungsbereich des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes eröffnen. Für Tarifangestellte beträgt der Gleitzeitrahmen 150 Stunden. Wird dieser für diese Personengruppe überschritten, werden die darüber hinaus geleisteten Stunden dem nach Nr. 4 BV-Arbeitszeit geführten Freizeitkonto zugeführt. Demgegenüber werden für AT-Mitarbeiter die über 150 Stunden geleisteten Arbeitsstunden dem Gleitzeitkonto bis zu einem Positivsaldo von 300 Stunden zugeführt. Für beide Gruppen gilt damit eine gänzlich unterschiedliche Regelungssystematik. Eine im Verhältnis zu tariflichen Arbeitnehmern nachteilige Behandlung der AT-Angestellten könnte allenfalls darin liegen, dass nur zugunsten der tariflich vergüteten Arbeitnehmer Freizeitkonten geführt werden, auf die Zeitguthaben von mehr als 150 Stunden übertragen werden. Diese unterschiedliche Behandlung gegenüber AT-Angestellten ist jedoch nicht Gegenstand des Hauptantrags zu 2. 37

6. Der Hilfsantrag zum Hauptantrag zu 2. ist unbegründet. Die Regelungen wirken - wie oben dargelegt - jedenfalls gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob die erfolgte Teilkündigung wirksam war. 38

Schmidt Koch Linck

Schäferkord Schwitzer

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS