

1

Kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei rechtswidriger Abgeltung von Überstunden

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. August 2017 – 1 ABR 24/16

Die Frage, ob geleistete Überstunden durch Zahlung oder Freizeitausgleich abgegolten werden, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Aus dem allgemeinen Überwachungsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG folgt kein Unterlassungsanspruch, wenn der Arbeitgeber bei Ausgleich bzw. Abgeltung von Überstunden gegen geltende Tarifverträge verstößt.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin betreibt ein Dienstleistungsunternehmen, das an die Entgelttarifverträge für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG gebunden ist. Die Entgelttarifverträge enthalten eine detail-

lierte Regelung, auf welche Weise Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder finanziell abzugelten sind. Zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat entstanden Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der tariflichen Regelungen. Streitig war insbesondere, ob die Arbeitgeberin Überstunden auch dann in Geld abgelden durfte, wenn die Arbeitnehmer dies gar nicht beantragt hatten. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, die Entscheidung zwischen Abgeltung und Freizeitausgleich falle unter § 87 Abs. 1 Nr. 2 und/oder Nr. 3 BetrVG, so dass danach ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bestehe, solange nicht die Einigungsstelle entschieden habe. Jedenfalls aber ergebe sich ein Unterlassungsanspruch aus § 80 Abs. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat über die korrekte Anwendung von Tarifverträgen zu wachen habe.

Das Bundesarbeitsgericht wies, wie schon die Vorinstanzen, die Unterlassungsanträge des Betriebsrats zurück. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG seien

nicht einschlägig. Jedenfalls wenn der Arbeitgeber die in der Vergangenheit geleisteten Überstunden finanziell abgelte, ändere sich an Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Nr. 2) nichts, und es liege auch keine Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3) vor. Auf § 80 Abs. 1 BetrVG könne der Betriebsrat seinen Unterlassungsanspruch nicht stützen. Zwar habe er die gesetzliche Aufgabe, über die korrekte Anwendung und Durchführung der

einschlägigen Tarifverträge zu wachen. Das Überwachungsrecht sei jedoch darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung des Tarifvertrages beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen. Ein Unterlassungsanspruch folge hieraus aber nicht.

2

Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 06. September 2017 – 5 AZR 382/16

Beim An- und Ablegen einer vom Arbeitgeber verlangten und gestellten besonders auffälligen Dienstkleidung im Betrieb leistet ein Arbeitnehmer grundsätzlich vergütungspflichtige Arbeit. Eine auffällige Dienstkleidung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Ausgestaltung in der Öffentlichkeit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann.

Die Entscheidung

Der Kläger ist seit März 1984 bei der Beklagten als Krankenpfleger mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf Basis eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der den BAT vom 22.02.1961 in Bezug nimmt, beschäftigt. Die Beklagte ist seit dem 01.03.2014 an einen Haustarifvertrag gebunden, der den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (BTK) für anwendbar erklärt. Die Beklagte schloss mit dem Betriebsrat am 05.07.1995 eine „Dienstvereinbarung über das Tragen von Dienst- und Schutzkleidung im Kreiskrankenhaus“ (DV), die u.a. bestimmt:

1. Bereitstellung von Schutz- und Dienstkleidung: 1.1 Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienst- und Schutzkleidung bleibt in seinem Eigentum und wird der/dem Beschäftigten für die Zeit der dienstlichen Verpflichtung zur Verfügung gestellt. ...

3. Tragen von Dienstkleidung: Jede/r Beschäftigte ist verpflichtet, während des Dienstes die entsprechende Dienstkleidung zu tragen. Der Arbeitgeber stellt Umkleideräume und abschließbare Schränke für jede/n Beschäftigte/n zur Verfügung.

Bei der Beklagten gilt auch eine „Arbeitsanweisung Händehygiene“, die eine hygienische Händedesinfektion von 30 Sekunden nach einer Standard-Einreibungsmethode vorsieht. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Überstundenvergütung wegen Umkleide- und dadurch verursachter innerbetrieblicher Wegezeiten für die Zeit von Februar 2013 bis April 2014. An 100 Arbeitstagen habe er durchschnittlich 12 Minuten je Arbeitstag für das An- und Ablegen der Dienstkleidung und für die Wegezeiten vom Umkleide-raum zur Arbeitsstelle und zurück benötigt. Darin enthalten seien auch jeweils 30 Sekunden für die Händedesinfektion. Daraus ergäben sich insgesamt 20 Überstunden. Die Dienstvereinbarung ließe

nur den Schluss zu, dass die Dienstkleidung nicht zu Hause angezogen und auf dem Weg zur Arbeit getragen werden dürfe. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 464,20 EUR nebst Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht war begründet. Bei den streitgegenständlichen Umkleide- und Wegezeiten handelt es sich nach zutreffender Auffassung des Bundesarbeitsgerichts um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Die gesetzliche Vergütungspflicht knüpfe nach § 611 Abs. 1 BGB an die Leistung der versprochenen Dienste an. Zu den „versprochenen Diensten“ zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. An der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der

Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers – auch zum Aufsuchen der Umkleieräume – beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit.

3

Keine Verpflichtung der Betriebsparteien, schwankende Vergütungsbestandteile für die Höhe von Sozialplanabfindungen zu berücksichtigen

Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 26. September 2017 – 1 AZR 137/15

Die Betriebsparteien haben einen erheblichen Gestaltungsspielraum, inwieweit sie Schwankungen der monatlichen Vergütung bei der Höhe von Sozialplanabfindungen berücksichtigen.

Die Entscheidung

Die Parteien streiten über eine höhere Sozialplanabfindung und damit über die Auslegung eines Sozialplans. Der Kläger war bei der Beklagten als Warenssetzer beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war die Geltung des Manteltarifvertrages für die

Arbeitnehmer in den sächsischen Betrieben des Groß- und Außenhandels vereinbart. Nach dessen § 9 waren unter anderem für Sonntags- und Nachtarbeit Zuschläge zu zahlen. Darüber hinaus erhielt der Kläger einen „Leistungslohn“ nach den Bestimmungen einer im Januar 2004 geschlossenen und zum 31.12.2004 ohne Nachwirkung außer Kraft getretenen Betriebsvereinbarung. Im Oktober 2013 vereinbarten die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan (GBV SP). Nach dessen § 3 werden Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes nach den Regelungen eines mit ver.di geschlossenen Sozialtarifvertrags (S-TV) in Abhängigkeit vom Bruttomonatsentgelt und der Betriebszugehörigkeit gewährt. Nach dem Sozialplan bestimmt sich das abfindungsrelevante Bruttomonatsentgelt wie folgt:

„Als Bruttomonatsentgelt gilt das im Monat des Ausscheidens bezogene Bruttomonatsentgelt ohne individuelle Zulagen, ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie ohne Überstundenvergütung und vermögenswirksame Leistungen.“

Der Kläger schied aufgrund der Schließung des Standorts mit einem Aufhebungsvertrag zum 31.12.2013 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Die Beklagte legte für die Berechnung der Sozialplanabfindung das vom Kläger im Dezember 2013 bezogene Tarifentgelt sowie eine in der Höhe feste monatliche Besitzstandszahlung zugrunde. Unberücksichtigt ließ sie den „Leistungslohn“ sowie die angefallenen Sonntags- und Nachtzuschläge.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die auf eine entsprechende Erhöhung der Sozialplanabfindung gerichtete Zahlungsklage ab. Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Bei den Sonntags- und Nachtarbeitszuschlägen und dem „Leistungslohn“ handelt es sich um individuelle Zulagen i.S.d. Sozialplans. Diese sind bei der Berechnung der Abfindung nicht zu berücksichtigen. Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art sind wegen ihrer normativen Wirkungen wie Tarifverträge auszulegen. Neben dem Wortlaut kommt es auf den

Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmungen an. Von besonderer Bedeutung ist dabei der Sinn und Zweck der Regelung. Danach sind unter „individuellen Zulagen“ solche Entgeltbestandteile zu verstehen, die monatlich nicht in gleichbleibender Höhe oder in gleichbleibendem Umfang anfallen, weil sie von der jeweiligen Lage der Arbeitszeit, der Menge und der Qualität der individuellen Arbeitsleistung oder einmaligen Ereignissen abhängig sind. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG haben Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Geldleistungen in Form einer Abfindung sind kein zusätzliches Entgelt für erbrachte Dienste, sondern dienen dem Ausgleich voraussichtlich entstehender wirtschaftlicher Nachteile. Diese Nachteile werden maßgeblich durch die im Arbeitsverhältnis bisher bezogene Vergütung bestimmt. Dies rechtfertigt, auch die Überbrückungsleistungen an der Vergütung zu bemessen. Die Betriebsparteien haben aber einen erheblichen Gestaltungsspielraum, ob und in welcher Höhe Schwankungen der monatlichen Vergütung in der Vergangenheit berücksichtigt werden. Hierdurch wird in zulässiger Weise bezweckt, dass der Ausgleich oder die Abmilderung der zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile nicht von Zufälligkeiten des jeweiligen Entgeltbezugs abhängt. Einem solchen Zweck dient

auch die im Sozialplan enthaltene Definition des der Berechnung zugrunde zu liegenden Bruttomonatsentgelts.

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.
