

schen« (4 Teile à 2 Tage, 1.600 € zzgl. Hotelkosten). Auffällig war, dass das LAG den erweiterten Schulungsanspruch der SBV mit Hinweis auf eine Metastudie der Bundespsychotherapeutenkammer bestätigte und sich darauf berief, dass psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt generell zunehmen. Die SBV sei deshalb häufiger bei der Beratung und Begleitung Betroffener gefordert. Die zitierte Metastudie wurde in der Zeitschrift »Gute Arbeit.«⁵ vorgestellt und zusammengefasst.

Bildungsplan aufstellen

Zu Beginn der Amtsperiode und dann im jährlichen Turnus empfiehlt es sich, einen SBV-Bildungsplan aufzustellen.

- Den Informationsbedarf – Grundkenntnisse und Spezialwissen
- abklären regionaler und überregionaler Schulungsangebote der DGB-Gewerkschaften, des DGB-Bildungswerks, von Arbeit und Leben, der Integrationsämter etc. durchforsten
- einen Jahresplan aufstellen (mindestens ein Wochenseminar, mehrere Tagesschulungen)
- Schulungsteilnahme/Termine dem Arbeitgeber mitteilen.
- Teilnahme beim Veranstalter melden

der SBV auf Seminare beschränken wollen, die sich unmittelbar auf das Sozialgesetzbuch IX und das Schwerbehindertenrecht beziehen. Außerdem gibt es die Tendenz, den Schulungsumfang und damit die Freistellung der SBV einzugrenzen. Arbeitgeber zogen in der Vergangenheit dazu eine Vereinbarung der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände heran. Doch dazu ist festzuhalten: Die darin formulierten restriktiven Grundsätze zur Schulungsteilnahme stellen eine nicht zulässige Einschränkung dar. Gemäß § 96 Abs. 4 SGB IX ist eine zeitliche Begrenzung oder eine Festschreibung, wie oft während einer Amtszeit Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besucht werden können, nicht vorgesehen. Gewerkschaftlich organisierte Vertrauenspersonen werden in dieser Frage von ihrer Branchengewerkschaft beraten und erhalten bei Bedarf die Unterstützung der DGB-Rechtschutzabteilung.

BEATE EBERHARDT ist Journalistin in Frankfurt am Main.

Fazit und Ausblick

Trotz günstiger Tendenzen in der Rechtsprechung ist es bis heute gängige Praxis, dass Arbeitgeber die Teilnahme

⁵ Gute Arbeit, Ausgabe 6/2010, Bund-Verlag Frankfurt am Main: »Die moderne Arbeitswelt schädigt die Seele«, Seiten 11-13, Info: www.gutearbeit-online.de.

Durchsetzung von Betriebsnormen

Durch Betriebsrat und Gewerkschaft?



Hier lesen Sie

- wann eine Bestimmung im Tarifvertrag eine »Betriebsnorm« darstellt
- was der Betriebsrat tun kann, wenn der Arbeitgeber gegen Betriebsnormen verstößt
- ob der Gewerkschaft in diesen Fällen ein Unterlassungsanspruch zusteht

Nachdem der Versuch eines in Hamburg ansässigen tarifgebundenen Unternehmens der Metallindustrie gescheitert war, durch Tarifvertrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu verlängern, vereinbarte es mit einer Vielzahl von Beschäftigten eine Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden.

Dadurch wurde im 2. Halbjahr 2009 die im Manteltarifvertrag festgelegte Quote von 13 % der Beschäftigten überschritten, mit denen eine auf bis zu 40 Stunden verlängerte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden darf.

Die tarifvertragliche Klausel lautet:

§ 3 Ziffer 1.1: Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

§ 3 Ziffer 1.2.3: Die Zahl der Beschäftigten, mit denen eine längere individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden kann, darf 13 % aller Beschäftigten des Betriebes einschließlich der leitenden Angestellten und außertariflichen Beschäftigten nicht übersteigen.

Der Versuch der IG Metall, über Nordmetall die Firma zu einem tarifkonformen Verhalten zu bewegen, scheiterte.

Auch der Betriebsrat forderte die Firma auf, die 13 %-Quote des Tarifvertrages einzuhalten – ebenfalls ohne Erfolg.

Ausgangssituation

Daraufhin leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren mit dem Ziel ein, die Zahl der Beschäftigten mit 40-Stunden-Verträgen auf das tarifvertraglich zulässige Maß zurückzuführen und der Firma zu verbieten, durch verlängerte Arbeitszeiten die tarifvertragliche Quote zu verletzen.

Die IG Metall verklagte ihrerseits das Unternehmen wegen Verletzung des Tarifvertrages, verlangte die Rückführung der Zahl der Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten auf die tarifvertraglich zulässige Quote und begehrte eine auf die Zukunft gerichtete Unterlassungserklärung des Unternehmens.

Nach Zugang der Anträge wurde die Zahl der Beschäftigten mit verlängerten Arbeitszeiten auf das tariflich zulässige Maß reduziert, so dass es in 2010 zu keinen weiteren Verstößen mehr kam.

Gerichtlicher Instanzenzug

In 1. Instanz gewann der Betriebsrat und verlor die IG Metall. Beide Verfahren wurden in der 2. Jahreshälfte 2010 beim LAG Hamburg verhandelt. Der Antrag des Betriebsrats wurde durch Beschluss vom 26.8.2010 – 7 TaBV 3/10¹ zurückgewiesen. Im Berufungsverfahren der IG Metall verpflichtete sich das Unternehmen gegenüber der IG Metall, es zu unterlassen, mit mehr als 13 % der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden verlängerte Arbeitszeiten zu vereinbaren, und dies nicht nur zu bestimmten Stichtagen, sondern bezogen auf jeden Kalendertag des Jahres. Wegen dieser Einigung der Parteien musste der Rechtsstreit vom LAG nicht mehr entschieden werden. Dieser hier geschilderte betriebliche Konflikt wirft eine Vielzahl von Fragen auf, die in der Praxis bedeutsam sind.²

Betriebsnormen – Beispiele aus der Rechtsprechung

Betriebsnormen sind Rechtsnormen eines Tarifvertrages über betriebliche Fragen. Sie gelten gemäß § 3 Abs. 2 TVG unmittelbar und zwingend in Betrieben tarifgebundener Arbeitgeber. Auf die Tarifbindung der Beschäftigten kommt es dabei nicht an. Bei Betriebsnormen handelt es sich um tarifvertragliche Bestimmungen, die nicht das einzelne Arbeitsverhältnis zum Gegenstand haben, sondern das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und der Belegschaft (oder Tei-

len der Belegschaft) als Kollektiv regeln und sich unmittelbar auf die Organisation und Gestaltung des Betriebes bzw. der Betriebsmittel und der Belegschaft beziehen.³ Betriebsnormen regeln kollektive Fragen, die sich nicht als Summe individueller Rechtspositionen erfassen lassen.⁴ Diese abstrakte Definition des Begriffs soll durch Beispiele aus der Rechtsprechung erläutert werden.

Hier wurde das Vorliegen von Betriebsnormen bejaht

Das BAG befasste sich im Beschluss vom 26.4.1990 mit der im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 3.3.1980 enthaltenen qualitativen Besetzungsregel, dass Facharbeiten der Druckformherstellung, des Drucks und der Weiterverarbeitung vorrangig von Fachkräften der jeweiligen Gruppe der Druckindustrie ausgeübt werden. Danach sind Fachkräfte nur solche mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Druckindustrie. Mit der Besetzungsregel wird nach Ansicht des BAG erreicht, dass Hilfskräfte ohne Ausbildung und angelernte Hilfskräfte vor Überforderung geschützt werden. Die Arbeitsqualität wird gefördert, in dem ein Anreiz gegeben wird, eine Ausbildung für die anspruchsvolleren Tätigkeiten der Druckindustrie aufzunehmen und den Fachkräften der Druckindustrie wird ein besonderer Beschäftigungsschutz gewährt. Bei diesen Regelungen handelt es sich um betriebliche Normen. Der Betriebsrat hat nach Ansicht des BAG zu Recht der Besetzung einer entsprechenden Stelle mit einem Arbeitnehmer widersprochen, der nicht über eine entsprechende Fachausbildung verfügte.⁵

Die Regelung des Manteltarifvertrages für Volksbanken und Raiffeisenbanken vom 4.4.1992 schrieb ohne Einschränkung vor, dass die Geschäftsstellen der Volks- und Raiffeisenbanken am 31.12. eines jeden Jahres geschlossen blieben. In dem Verfahren der Gewerkschaft HBV gegen den Arbeitgeberverband zur Auslegung der tarifvertraglichen Regelung stellte das BAG fest, dass es sich bei dieser Bestimmung des Manteltarifvertrages um eine Betriebsnorm handelt, die den Banken verbietet, ihre Geschäftsstellen am 31.12. durch Einsatz von Arbeitnehmern offen zu halten, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.⁶

Das LAG München hatte am 26.2.2008 über einen Zustimmungsersetzungsantrag eines Arbeitgebers des Kfz-Gewerbes zu entscheiden, der einen QM-Beauftragten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden einstellen wollte. Der anwendbare Tarifvertrag des Kfz-Gewerbes Bayern bestimmt, dass die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit von 36 auf 40 Stunden nur mit 15 % der Beschäftigten zulässig ist und in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses nicht erfolgen darf. Da die beabsichtigte Einstellung des Arbeitnehmers gegen die tarifliche Regelung verstößt und die Überschreitung der vorgegebenen Quote dadurch fortgesetzt wird, konnte der

¹ In diesem Heft Seite 263.

² Der vorliegende Aufsatz beruht auf einem Vortrag des Verfassers auf der Rechtsanwaltsstagung des Vorstandes der IG Metall am 6.1.2010.

³ Berg/Platow/Schoof/Unterhinnighofen, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 3. Auflage 2010. Im Folgenden BPSU – TVG § 1 Rdnr. 134 m.w.N.

⁴ Dieterich in FS für Däubler S. 451.

⁵ BAG, v. 26.4.1990 – 1 ABR 84/87, AuR 1991, 154 ff.

⁶ BAG v. 7.11.1995 – 1 AZR 676/94, AuR 1996, 376.

Betriebsrat mit dieser Begründung wirksam der Einstellung widersprechen.⁷

Das LAG Bremen hatte am 29.7.2009 über den Antrag eines Arbeitgebers auf Ersetzung der verweigerten Zustimmung des Betriebsrats zu entscheiden, mit dem der Betriebsrat der befristeten Einstellung einer Arbeitnehmerin widersprochen hatte, weil Teilzeitbeschäftigte der Arbeitnehmerin einen Wunsch zur Aufstockung der Arbeitszeit gestellt hatten.

Beispiel:

Die tarifvertragliche Klausel lautete: »Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der wirtschaftsplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen.«

Das LAG Bremen nahm an, dass es sich hierbei um eine tarifvertragliche Norm handelt, die für alle Beschäftigten gilt, unabhängig davon, ob sie tarifgebunden sind oder nicht. Der Betriebsrat kann danach die Zustimmung zur Einstellung einer externen Bewerberin mit Rücksicht auf diese betriebliche Tarifnorm verweigern.⁸

Hier wurde das Vorliegen einer Betriebsnorm verneint

Das BAG hat die Regelung eines Beschäftigungssicherungsstarifvertrages, aufgrund dessen die wöchentliche Arbeitszeit abgesenkt werden kann, nicht als Betriebsnorm angesehen, da die Bestimmung die Möglichkeit zur Absenkung der Arbeitszeit schafft, dies aber selbst nicht regelt. Auf Grundlage dieser Öffnungsklausel kann ggf. durch Betriebsvereinbarung wirksam für alle Beschäftigten die Arbeitszeit abgesenkt werden.⁹ Wenn die im Tarifvertrag bestimmten Voraussetzungen vorliegen, kann auch eine Pflicht der Tarifvertragsparteien bestehen, eine vorbehaltene Zustimmung zur Absenkung tariflicher Leistungen zu erteilen.¹⁰

Das LAG Schleswig-Holstein musste am 15.1.2009 über einen Unterlassungsantrag der Gewerkschaft entscheiden. Darin verlangte die Gewerkschaft, dem beklagten Unternehmen zu untersagen, den Betriebsteil Wäscherei ohne Zustimmung der Gewerkschaft auf einen Dritten zu übertragen. Grundlage hierfür war die Regelung in einem Personalüberleitungstarifvertrag aus Anlass der Privatisierung eines Kreiskrankenhauses sowie der Alten- und Pflegeheime in zwei Gemeinden, die Maßnahmen des Outsourcings ausschloss, es sei denn, sie wären zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen zwingend erforderlich und die Zustimmung der Gewerkschaft zum Outsourcing läge vor. Das LAG Schleswig-Holstein hat in dieser Bestimmung, eine schuldrechtliche Verpflichtung gesehen, die lediglich Verhaltens- und Verhandlungspflichten der Tarifvertragsparteien begründet. Sie hindert aber nicht den tarifgebundenen Arbeitgeber daran, Outsourcing-Maßnahmen durchzuführen, ohne dass die Zustimmung der Tarifvertragspartei vorliegt.¹¹

Das LAG Nürnberg hat durch Beschluss vom 19.10.2005 – 9 TaBV 47/04 den Unterlassungsanspruch eines Betriebsrats gegen die Vereinbarung einer verlängerten Arbeitszeit mit einem nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer abgelehnt, weil der Tarifvertrag lediglich Bestimmungen zur Dauer der Arbeitszeit enthält, aber keine quantitativen Besetzungsregeln.¹²

Quantitative Besetzungsregelungen als Betriebsnorm

Mit der auf den Leber-Kompromiss¹³ zurückgehenden Regelung in den Tarifverträgen der Metallindustrie, dass mit einer bestimmten Zahl von Beschäftigten eine längere als die regelmäßig vereinbarte tarifliche Wochenarbeitszeit vereinbart werden kann, befasste sich das BAG im Beschluss vom 17.6.1997.¹⁴

Aufgrund des Manteltarifvertrages der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden darf mit bis zu 18 % der Beschäftigten die wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Gemäß Ziffer 7.1.4 des MTV teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Deren Anzahl darf 18 % aller Beschäftigten nicht übersteigen.

Diese Tarifnorm verteilt das vorhandene Arbeitskräftevolumen. Mit der Quote ist nach Ansicht des BAG nicht unmittelbar die individuelle Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer geregelt. Es ist vielmehr eine Frage der betrieblichen Gestaltung, wie das vorhandene Volumen auf die Beschäftigten verteilt wird. Die Quotenregelung betrifft die Zusammensetzung der Belegschaft und bezieht sich auf das »betriebliche Rechtsverhältnis zwischen Belegschaft und Arbeitgeber«.¹⁵ Die Quote gilt unmittelbar und zwingend in dem Betrieb des tarifgebundenen Arbeitgebers. Aber weil der Tarifvertrag lediglich eine Berichtspflicht des Arbeitgebers an den Betriebsrat jeweils zum Halbjahresende vorschreibt, zu dem die Quote eingehalten werden muss, kann der Betriebsrat einer Einstellung von Beschäftigten im laufenden Kalenderjahr nicht widersprechen, wenn die Quote an anderen Tagen als den Stichtagen überschritten wird. Der Tarifvertrag lässt es nämlich dem Arbeitgeber offen, wie der Erfolg erreicht wird. Der Betriebsrat kann dies nicht durch Zustimmungsverweigerung zu Einstellungen herbeiführen. Zwar schuldet der Arbeitgeber einen Gesamterfolg,

7 LAG München v. 26.2.2008 – 6 TaBV 105/07.

8 LAG Bremen v. 29.7.2009 – 2 TaBV 5/09, Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig unter – 7 ABR 117/09.

9 BAG v. 1.8.2001 – 4 AZR 388/99. – AuR 2002/38.

10 BAG v. 20.10.2010 – 4 AZR 105/09 (PM 77/10).

11 LAG Schleswig-Holstein v. 15.1.2009 – 4 Sa 269/08, Revision vom BAG durch Urteil vom 26.1.2011 zurückgewiesen – 4 AZR 159/09.

12 LAG Nürnberg v. 19.10.2005 -9 TaBV 47/04.

13 Vgl. zur Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung durch Tarifvertrag Kempen/Zachert/Zachert TVG § 1 Rdnr. 238 m.w.N. und Zachert ZTR 1995, 435 ff.

14 BAG v. 17.6.1997 – 1 ABR 3/97 – AuR 1997, 288.

15 BAG a.a.O. Rdnr. 19 bei Juris.

nämlich Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden mit einer quotenmäßig begrenzten Ausnahmemöglichkeit. Das BAG sympathisiert allerdings mit einem Recht des Betriebsrats, den Tarifvertrag zur Geltung zu bringen, und führt weiter aus: »Wie der Betriebsrat den vom Arbeitgeber geschuldeten Gesamterfolg in anderer Weise durchsetzen kann, hat der Senat hier nicht zu entscheiden. Der Tarifvertrag sieht keine spezielle Sanktion vor. Zu erwägen wäre daher ein Unterlassungsanspruch, wenn der Arbeitgeber die Quote dauerhaft überschreitet.«¹⁶

Der im Ausgangsfall geltende Tarifvertrag der Metallindustrie Küste hat einen anderen Wortlaut. Hier ist in § 3 Ziffer 1.2.3. geregelt, dass die Zahl der Beschäftigten, mit denen eine längere individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden kann, 13 % aller Beschäftigten des Betriebs einschließlich der leitenden Angestellten und außertariflichen Beschäftigten nicht übersteigen darf. Eine Berichtspflicht an den Betriebsrat zum Ende eines Kalenderhalbjahres im Hinblick auf die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist außerhalb dieses Absatzes in § 3 Ziffer 1.2.6. MTV Metallindustrie Küste separat und gesondert geregelt. Aus dem Wortlaut des Tarifvertrages ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien im Bezirk Küste nicht nur die Verpflichtung des Arbeitgebers geregelt haben, zu bestimmten Stichtagen eines Jahres die Quote einzuhalten. Es darf an keinem Kalendertag die Quote überschritten werden.

Unterlassungsanspruch bei quantitativen Besetzungsregelungen?

Die tarifliche Regelung zur 13 %-Quote im Manteltarifvertrag Metallindustrie Küste gestaltet das Rechtsverhältnis zwischen den Beschäftigten als Kollektiv zum Arbeitgeber. Sie schränkt die individuellen Freiheiten der nicht tarifgebundenen Beschäftigten ein, eine über 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit überhaupt zu vereinbaren oder aber, einen Arbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden zu erhalten, wenn hierdurch die tarifvertragliche Quote überschritten wird.¹⁷ Dem tarifgebundenen Arbeitgeber ist es verboten, vom Tarifvertrag abweichende Verträge abzuschließen, unabhängig davon, ob der jeweilige Vertragspartner Mitglied der IG Metall – also tarifgebunden – ist oder nicht. Diese Einschränkung der Vertragsfreiheit nicht tarifgebundener Beschäftigter und des Arbeitgebers ist dadurch gerechtfertigt, dass der Arbeitgeber seinen Verband

ermächtigt hat, den Tarifvertrag abzuschließen und der Inhalt des Tarifvertrags durch die Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband legitimiert ist.

Die Betriebsnorm betrifft Fragen der Organisationsgewalt des Arbeitgebers, hier die Verteilung des vorhandenen Arbeitszeitvolumens auf Beschäftigte. Die Gestaltung der betrieblichen Organisation ist Teil der unternehmerischen Freiheit, sie wird durch den Tarifvertrag eingeschränkt, gerechtfertigt ist dies durch die Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Verband und das wirksame Zustandekommen des Tarifvertrags zwischen Verband und Gewerkschaft.¹⁸

Der Betriebsrat ist Vertreter der Belegschaft. Sein Mandat stützt sich sowohl auf organisierte Beschäftigte als auch tarifvertragliche Außenseiter. Die Geltung der Betriebsnorm für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Tarifbindung, wird auf Seiten der Arbeitnehmer kompensiert durch das Mandat des Betriebsrats als deren Repräsentant. Der Betriebsrat ist als Vertreter des Kollektivs aufgerufen, darüber zu wachen, dass die Betriebsnorm eingehalten wird.¹⁹

Diese Pflicht trifft den Arbeitgeber sowohl als Mitglied der tarifvertragschließenden Partei als auch als Gegenüber des Betriebsrats. Denn gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG arbeiten der Betriebsrat und der Arbeitgeber vertrauensvoll unter Beachtung der geltenden Tarifverträge zusammen. Verletzt der Arbeitgeber geltende Tarifverträge, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft betreffen, die betriebliche Organisation gestalten und unabhängig von der Tarifgebundenheit der Beschäftigten für alle gelten, stellt dies eine Verletzung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht aus § 2 Abs. 1 BetrVG dar. Deshalb hat der Betriebsrat aufgrund des eindeutigen Wortlauts des § 3 MTV Metallindustrie Küste das Unternehmen gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG auf Unterlassung der Verletzung der Besetzungsregel des Tarifvertrags in Anspruch genommen und Herstellung eines tarifvertragskonformen Zustands verlangt – ohne Erfolg!

Entscheidung des LAG Hamburg

Im Anschluss an die Beschlüsse des LAG Niedersachsen vom 28.5.1998²⁰ und LAG Hamm²¹ hat das LAG Hamburg im Beschluss vom 26.8.2010²² den Unterlassungsanspruch des Betriebsrats wegen Verletzung der 13 %-Quote abgewiesen, weil der Tarifvertrag keine über die Berichtspflicht hinausgehende Sanktionsmöglichkeit zugunsten des Betriebsrats vorsieht. Dies ist nach Auffassung des LAG eine von den Tarifvertragsparteien bewusst gelassene Lücke, die durch die Gerichte nicht geschlossen werden könnte.

Die Regelungen im Tarifvertrag zur Freiheit der Beschäftigten, einer verlängerten Arbeitszeit zuzustimmen, die Möglichkeit, die Arbeitszeit wieder zu reduzieren und das Verbot, Nachteile aus der Ablehnung einer verlängerten Arbeitszeit herzuleiten, mache deutlich, dass die Tarifvertragsparteien die Umsetzung der Quote in die Hände der

16 BAG a.a.O., Rdnr. 35.

17 Hierdurch unterscheidet sich der Wortlaut des Tarifvertrages von demjenigen, der Gegenstand der Entscheidung des LAG Nürnberg v. 19.10.2005 (Fn. 10) war.

18 Dieterich, Festschrift für Däubler, 451, 459.

19 Däubler/Reim, TVG, § 1 Rdnr. 318.

20 LAG Niedersachsen v. 28.5.1998 – 1 TaBV 41/97, AuR 1998, 379.

21 LAG Hamm v. 10.11.1998 – 13 TaBV 57/98 mit Anmerkung Preis in LAGE § 1 TVG Betriebsnorm Nr. 3.

22 In diesem Heft Seite 263.

Arbeitsvertragsparteien gelegt haben. Dies entspricht allerdings nicht dem oben dargelegten Verständnis tarifvertraglicher Betriebsnormen, die das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft als Kollektiv gestalten. Der Inhalt der Betriebsnorm ist mehr als die Summe der einzelnen individuellen Verträge. Die Betriebsnorm ist als Gestaltungsbefehl an Arbeitgeber und Belegschaft insgesamt einzuhalten. Die individuellen Verträge müssen sich im Rahmen dessen bewegen, was durch die Betriebsnorm zugelassen wird. Sie begrenzt kollektivbezogen die bestehenden Regelungsmöglichkeiten.

Ansprüche der tarifvertragschließenden Gewerkschaft

Alle Landesarbeitsgerichte weisen darauf hin, dass nicht darüber zu entscheiden war, ob die tarifvertragschließende Gewerkschaft gegen den Arbeitgeberverband oder das tarifwidrig handelnde Mitglied des Verbandes vorgehen kann. Das LAG Hamburg führt aus, dass derjenige, der Rechte schafft, diese auch durchsetzen können muss. Damit ist aber nur aufgezeigt, dass im Zweifel die tarifvertragschließende Gewerkschaft IG Metall (und nicht der antragstellende Betriebsrat) die Umsetzung der Quote gegen die tarifunterworfenen Arbeitgeberin erzwingen kann.

Ein Anspruch der tarifvertragschließenden Gewerkschaft auf Einhaltung einer betrieblichen Tarifvertragsnorm folgt aus §§ 823, 1004 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG).

§ 1004 BGB gibt dem Eigentümer einer Sache das Recht, von dem Störer die Beseitigung der Beeinträchtigung des Eigentums zu verlangen. Der Eigentümer kann auf Unterlassung klagen, wenn weitere Beeinträchtigungen zu besorgen sind. Diese abstrakte Formulierung des Gesetzes soll anhand des Urteils des BGH²³ erläutert werden:

Sachverhalt:

Auf einem Grundstück ist eine Bodenverunreinigung festgestellt worden, die durch den Betrieb einer zwischenzeitlich stillgelegten Firma verursacht war. Der Boden musste ausgewechselt werden. Die Grundstückseigentümer nahmen die Firma auf Bezahlung der Entsorgungskosten in Anspruch, weil die Verseuchung des Bodens vom Betriebsgelände erfolgt sei. Die beklagte Firma hat sich hiergegen mit dem Argument verteidigt, der Betrieb sei stillgelegt, sie beeinträchtige das Eigentum der Kläger nicht mehr. Der BGH ist dem nicht gefolgt und hat plastisch formuliert, wer auf ein Grundstück Steine werfe, müsse diese nach § 1004 Abs. 1 BGB entfernen, auch, wenn er mit dem Werfen aufgehört habe. Zukünftiges Werfen könne ihm verboten werden.

Der Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch ist im BGB ausdrücklich für das Eigentum geregelt. Es ist allgemeine Meinung, dass entsprechende Ansprüche für alle absoluten Rechte gelten, die in § 823 BGB geschützt werden. Gemäß § 823 BGB schuldet Schadensersatz, wer das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen verletzt. Als sonstiges Recht

im Sinne des § 823 BGB gilt die durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich privilegierte Rechtsstellung der Tarifvertragsparteien.²⁴

Sonstige Rechte im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB müssen – wie Leben, Gesundheit, Freiheit – von jedermann zu beachten sein. Es muss sich um Rechte mit Ausschließlichkeitscharakter, wie er beim Eigentum vorliegt, handeln. Diese Voraussetzungen sind bei der Tarifautonomie gegeben. Nur Koalitionen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG sind berechtigt, Tarifverträge mit den im Tarifvertragsgesetz geregelten Wirkungen abzuschließen. Die Koalitionsbetätigungsfreiheit genießt Schutz von Beeinträchtigungen durch jedermann. Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG verbietet Vereinbarungen, die geeignet sind, die Koalitionsfreiheit zu beeinträchtigen. Aus Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG ergibt sich, dass diese Freiheit nicht nur vor Beeinträchtigungen durch den Staat schützt, sondern auch vor Beeinträchtigungen durch Private.²⁵ Die Koalitionsfreiheit hat absoluten Charakter und fällt deshalb auch in den Schutzbereich des Art. 823 Abs. 1 BGB.²⁶

Die Tarifautonomie als sonstiges Recht beinhaltet nicht nur die Befugnis der Tarifvertragsparteien, Tarifverträge abzuschließen.²⁷ Art. 9 Abs. 3 GG garantiert darüber hinaus auch die tatsächliche Durchsetzung der durch Tarifvertrag geschaffenen Normen.²⁸ Für die Koalitionen ist das Vorhandensein und die praktische Wirksamkeit der Tarifautonomie eine verbandspolitische Existenzfrage.²⁹ Aus dem Schutz der Tarifautonomie als sonstiges Recht im Sinne von § 823 BGB folgt dann auch die Befugnis der tarifvertragschließenden Gewerkschaft, von dem tarifgebundenen Unternehmen, welches die durch Tarifvertrag geschaffene Rechtsordnung missachtet, Unterlassung und Beseitigung des tarifwidrigen Zustandes zu verlangen.³⁰

Der Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch aus §§ 823, 1004 BGB setzt die Verletzung des absoluten Rechts voraus. Diese Störung ist aufzuheben, in der vorliegenden Fallkonstellation durch Rückführung der Zahl der Arbeitsverträge mit verlängerter Arbeitszeit auf das zulässige Maß. Ist die Verletzung eines absoluten Rechts begangen, wird vermutet, dass eine solche Verletzung wiederholt wird. Die Wiederholungsgefahr begründet den auf die Zukunft gerichteten Unterlassungsanspruch. Die Wiederholungsgefahr lässt sich nur dadurch beseitigen, dass durch den Arbeitgeber eine mit Vertragsstrafversprechen versehene Unterlassungserklärung abgegeben wird. In dem eingangs erwähnten Verfahren beim LAG Hamburg einigten

23 BGH v. 1.12.1995 – V ZR 9/94, NJW 1996, 845 ff.

24 BAG v. 24.4.2007 – 1 AZR 252/06; BAG v. 26.4.1988 – 1 AZR 399/86.

25 BAG a.a.O.

26 Walker, ZfA 2000, 29, 39.

27 So aber Münchener Arbeitsrecht, Löwisch/Rieble, § 275 Rdnr. 12.

28 BAG v. 20.4.1999 – 1 ABR 72/98, Rdnr. 97 mwN – AuR 1998,408; Däubler/Däubler, TVG Einleitung B Rdnr. 112.

29 EK-Dieterich, Art. 9 GG Rdnr. 52

30 BPSU, § 4 TVG Rdnr. 240; Däubler, AiB 99, 481, 483; Kittner/Zwanziger-Deinert, § 10 Rdnr. 180; andere Ansicht für Inhaltsnormen LAG Hamburg v. 18.6.2009 – 2 Sa 176/08 – (nicht rechtskräftig)

sich Gewerkschaft und Unternehmen vergleichsweise darauf, dass das Unternehmen die Unterlassungsverpflichtung in einem gerichtlichen, vollstreckbaren Vergleich abgab. Für den Fall einer erneuten Verletzung kann hieraus die Zwangsvollstreckung eingeleitet werden.

Fazit

Betriebsnormen finden sich in unterschiedlicher Ausgestaltung in verschiedensten Tarifverträgen.

Sie sind von den Betriebsparteien zu beachten. Der Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft ist aufgerufen, für die Durchsetzung der Betriebsnormen im Betrieb zu sorgen.

Einstellungen, die gegen den Inhalt von Betriebsnormen verstoßen, kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung versagen. Ansprüchen des Betriebsrats auf Unterlassung der Verletzung von quantitativen Besetzungsregelungen steht nach der Rechtsprechung von Landesarbeitsgerichten entgegen, dass die Tarifverträge keine Ermächtigung an den Betriebsrat beinhalten, die

Betriebsnorm durchzusetzen. Die Tarifautonomie ist als sonstiges Recht im Sinne von § 823 Abs. 1 BGB geschützt. Der Schutz umfasst auch die tatsächliche Durchsetzung der durch Tarifvertrag geschaffenen Normen. Die tarifvertragschließende Gewerkschaft kann gemäß §§ 823 Abs. 1, 1004 BGB vom tarifgebundenen Unternehmen verlangen, dass die Folgen der Verletzung von Betriebsnormen beseitigt werden und dass es zukünftige Verstöße gegen die Betriebsnorm unterlässt.

MAX OBERBERG ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Kiel.



Hierzu finden Sie im Internet:

Checkliste: Tarifgeltung bei Verbandsaustritt, Verbandswechsel und Betriebsübergang

Amtsausübung eines erstmals gewählten Betriebsrats vor Konstituierung

Das sollte beachtet werden!

Der folgende Beitrag befasst sich mit der Rechtsprechung des 6. Senats des BAG zur Amtsausübungsbefugnis und Handlungsfähigkeit erstmals gewählter Betriebsräte vor deren Konstituierung sowie den daraus resultierenden rechtlichen Konsequenzen für die Betriebsratstätigkeit anhand eines authentischen Falls.

So trug sich der Fall zu

Ein Unternehmen mit Hauptsitz in Augsburg, das mit der Aufbereitung von Mietfahrzeugen für verschiedene Autovermieter betraut ist, beschäftigt in seinen bundesweit gestreuten Niederlassungen insgesamt ca. 2.000 Mitarbeiter, meist studentische Aushilfskräfte. Weder am Hauptsitz des Unternehmens, noch in den einzelnen Niederlassungen existierte ein Betriebsrat. In der Zeit vom 25.3. bis 8.4.2010 wurde mit Unterstützung der Gewerkschaft ver.di in der Niederlassung Bonn ein aus drei Mitgliedern bestehender Betriebsrat nach dem vereinfachten Wahlverfahren gewählt. In der Niederlassung waren zu diesem Zeitpunkt ca. 28 Mitarbeiter beschäftigt. Am 8.4.2010 erfolgte die Wahl

und noch am selben Tag die Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand per Aushang in der Niederlassung. Die Geschäftsführung wurde durch den Wahlvorstand zeitgleich vorab per Telefax schriftlich über das Wahlergebnis in Kenntnis gesetzt. Zugleich wurde der Geschäftsführung mitgeteilt, dass der Wahlvorstand die gewählten Betriebsratsmitglieder für den 16.4.2010 zur konstituierenden Sitzung eingeladen hat.

Da die Existenz eines Betriebsrats nicht mit der Unternehmensphilosophie kompatibel war, wunderte es nicht, dass am 9.4.2010, also einen Tag nach der Betriebsratswahl, pünktlich zum Arbeitsbeginn die Geschäftsführung höchstpersönlich aus Augsburg angereist kam, um allen Mitarbeitern die Botschaft zu überbringen, dass die Niederlassung Bonn aus wirtschaftlichen Gründen mit sofortiger Wirkung geschlossen sei und sie infolge dessen das Betriebsgelände zu verlassen hätten. Per Post ging schließlich sämtlichen Mitarbeitern noch am selben Tag die betriebsbedingte ordentliche Kündigung zu, die natürlich nur rein zufällig auf den 8.4.2010 datiert war. Ungeachtet dessen konstituierte sich der Betriebsrat in seiner Sitzung am