

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 168/15

51 Ca 890 a/14 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.11.2015

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.11.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 19.03.2015 - 51 Ca 890 a/14 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte zur Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen an den Kläger verpflichtet ist.

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall und seit 1992 als Industriemechaniker in dem metallverarbeitenden Betrieb der Beklagten tätig. Von 2003 bis 15.06.2009 war er Vorsitzender des für den Betrieb gebildeten Betriebsrats. Die Beklagte schloss mit Wirkung zum 01.11.1995 mit der IG Metall einen Anerkennungstarifvertrag (Anlage B1, Bl. 13. d. A.), nach dessen Inhalt die Tarifverträge für die Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein in ihrem jeweiligen Rechtsstatus auch für die Mitarbeiter der Beklagten gelten. Diesen Anerkennungstarifvertrag kündigte sie fristgemäß zum 31.12.1997.

Unter dem 09.10.2008 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitkonto“ (Anlage B4, Bl. 19 - 21 d. A.), in deren § 4 Regelungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit getroffen sind. Am 23.06.2009 schlossen die Betriebspartner eine Betriebsvereinbarung „zur Regelung der Arbeitszeit für eine 5-Tage-Woche in der Abteilung Gießerei“ (Anlage B3, Bl. 15 - 18 d. A.), dessen § 3 unter der Überschrift „Mehrarbeit“ umfangreiche Regelungen trifft, u. a. über die Anrechnung etwaiger individualvertraglicher oder tariflicher Zuschläge für Mehrarbeit an Samstagen und Nacharbeit auf eine von der Beklagten nach dieser Betriebsvereinbarung geschuldete „Samstagszulage“.

Der Kläger leistete in den Monaten Januar bis März 2014 insgesamt 39 Mehrarbeitsstunden (18,5 im Januar, 10,5 im Februar und 10 im März 2014), für die er die Zahlung der der Höhe nach unstreitigen Mehrarbeitszuschläge gemäß § 7 Abs. 2 Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein (MTV) verlangt. Seine weitergehenden Ansprüche aus der Vergangenheit verfolgt er im Berufungsverfahren nicht mehr. Die hier in Rede stehenden Ansprüche machte der Kläger mit Schreiben vom 16.02.2014, 08.03.2014 und vom 06.04.2014 geltend.

Er hat die Auffassung vertreten, § 7 Abs. 2 MTV finde kraft Nachwirkung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Die Nachwirkung sei nicht durch die Betriebsvereinbarungen von 2008 und 2009 beendet worden. Diese träfen zur Frage der Zuschlagsgewährung bei Mehrarbeit keine Regelung. Anderenfalls sei im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG auch zweifelhaft, ob die Betriebsvereinbarungen wirksam seien.

Die Beklagte hat gemeint, § 7 Abs. 2 MTV sei durch die Regelungen in den beiden Betriebsvereinbarungen abgelöst worden, die die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen nicht mehr vorsähen. Die Betriebspartner hätten die Nachwirkung tariflicher Zuschlagsregelungen nicht gewollt. Entsprechende Regelungen seien nach § 87 Abs. 1 BetrVG zulässig und nicht an § 77 Abs. 3 BetrVG zu messen. Dem Kläger sei es im Übrigen nach § 242 BGB verwehrt, sich auf eine etwaige Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarungen zu berufen, da er an deren Entstehung in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender maßgeblich mitgewirkt habe.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit für die Berufung von Interesse, stattgegeben und die Beklagte zur Nachzahlung von insgesamt € 238,00 brutto zuzüglich Zinsen verurteilt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt: Dem Kläger stünden die Ansprüche auf die Mehrarbeitszuschläge aufgrund der Regelung in § 7 MTV, die gemäß § 4 Abs. 5 TVG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finde, zu. Den beiden Betriebsvereinbarungen lasse sich nicht entnehmen, dass die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen entfallen solle. Im Übrigen wären die Betriebsvereinbarungen mit diesem Inhalt auch nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Wegen der weiteren Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das angefochtene Urteil verwiesen.

Gegen das am 08.05.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 04.06.2015 Berufung eingelegt und diese am 03.07.2015 begründet.

Sie wiederholt ihre Auffassung, wonach die tariflichen Zuschlagsregelungen durch die Betriebsvereinbarungen abgelöst worden seien. Es sei auch der ausdrückliche

Wunsch des Klägers in seiner Eigenschaft als damaliger Betriebsratsvorsitzender gewesen, dass die geplante Mehrarbeit 1:1 auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden sollte. Damit sei die Möglichkeit eröffnet worden, diese Stunden „abzufeiern“. Das Arbeitsgericht habe § 3 Abs. 5 der Betriebsvereinbarung vom 23.06.2009 fehlerhaft ausgelegt. Die Betriebsvereinbarungen seien auch nicht nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarungen sei der arbeitnehmerseitig gewünschte Freizeitausgleich für Mehrarbeit. Dieser Sachverhalt sei nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Den Betriebspartnern sei es nicht um die Regelung von Arbeitsentgelten gegangen. Es sei von einer Individualvereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten anlässlich der Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung auszugehen. Schließlich seien die Ansprüche des Klägers auch wegen Rechtsmissbrauchs ausgeschlossen, da es seinem in den Verhandlungen über die Betriebsvereinbarungen geäußerten Willen entsprochen habe, Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen zu erhalten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 19.03.2015 - 51 Ca 890 a/14 - abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Berufungsklägerin zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts. Das Thema der Mehrarbeitszuschläge sei zu keinem Zeitpunkt Gegenstand der Verhandlungen in der Einigungsstelle gewesen. Dementsprechend träfen die Betriebsvereinbarungen hierüber auch keine Regelung. Er selbst habe auch zu keinem Zeitpunkt zum Ausdruck gebracht, dass er auf die tarifvertraglichen Ansprüche verzichte. Insofern handele er auch nicht rechtsmissbräuchlich. Bei einer anderen Auslegung der Betriebsvereinbarungen seien diese auch nach § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. a ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit im Berufungsverfahren von Interesse, zu Recht stattgegeben. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Mehrarbeitszuschläge für die Monate Januar bis März 2014 einschließlich der beantragten Zinsen zu.

I. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung von Zuschlägen für die von ihm geleisteten Mehrarbeitsstunden beruht auf den §§ 611 Abs. 1 BGB i. V. m. den §§ 7 Abs. 2 MTV, 4 Abs. 1, Abs. 5 TVG.

1. Wie bereits vom Arbeitsgericht festgestellt und in der Berufung auch nicht angegriffen gelten für das Arbeitsverhältnis seit dem 01.11.1995 kraft unmittelbarer Tarifbindung (§ 4 Abs. 1 TVG) und seit dem 01.01.1998 infolge Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) die Tarifverträge für die Metallindustrie für Hamburg und Schleswig-Holstein und damit auch § 7 Abs. 2 MTV.

Ebenfalls unstreitig verpflichtet § 7 Abs. 2 MTV den Arbeitgeber zur Zahlung der hier allein im Streit stehenden Zuschläge für Mehrarbeit, die der Höhe nach unstreitig sind.

2. Die Regelungen in § 7 Abs. 2 MTV über die Gewährung von Zuschlägen sind nicht durch die Regelungen in den Betriebsvereinbarungen vom 09.10.2008 (Arbeitszeit) und/oder vom 23.06.2009 (zur Arbeitszeitregelung in der Gießerei) als andere Abmachungen im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG abgelöst worden. Auch eine individualvertragliche andere Abmachung im Sinne des Gesetzes ist zwischen den Parteien nicht getroffen worden.

a) Es kann dahinstehen, ob sich aus den Regelungen der Betriebsvereinbarungen überhaupt ergibt, dass sie die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen zukünftig ausschließen sollen. Jedenfalls sind beide Betriebsvereinbarungen, wenn man sie mit der Beklagten in diesem Sinne auslegt, unwirksam.

b) Als andere Abmachung im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG kommt grundsätzlich auch eine Betriebsvereinbarung innerhalb ihrer Rechtsgrenzen in Betracht. Hierbei ist insbesondere § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten. Soweit ein Tarifvertrag Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen geregelt hat oder üblicherweise regelt, entfaltet dieser Tarifvertrag auch weiterhin Sperrwirkung und schließt damit eine Betriebsvereinbarung aus; dies gilt auch im Nachwirkungsstadium. Soweit dagegen ein Tarifvertrag im Rahmen von § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG Gegenstände der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten geregelt hat, besteht im Nachwirkungszeitraum keine Sperrwirkung (Einzelheiten bei Erfurter Kommentar/Franzen, 14. Auflage 2014, § 4 TVG, Rn. 61 und 62).

c) Vorliegend ist die Regelungskompetenz der Betriebspartner nicht eröffnet. Es greift vielmehr die Regelungssperre aus § 77 Abs. 3 BetrVG ein. Für Vereinbarungen über den Wegfall tariflicher Mehrarbeitszuschläge besteht entgegen der Auffassung der Beklagten kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

aa) Gemäß § 87 Abs. 1, Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Die Beteiligung des Betriebsrats nach dieser Vorschrift dient dazu, 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 v. 14.11.2006 - 1 ABR 5/06 - juris, Rn. 26).

bb) Danach unterliegen Vereinbarungen über die (Nicht-) Zahlung tariflicher Zuschläge für Mehrarbeit nicht der Dispositionsbefugnis der Betriebspartner (ebenso: LAG Schleswig-Holstein v. 23.01.2008 - 6 Sa 151/07; LAG Köln v. 20.04.2009 - 5 TaBV

66/08 - juris, Rn. 24). Bei den tariflichen Zuschlagsregelungen geht es nicht um Regelungen zur Lage der Arbeitszeit, sondern allein um Regelungen zu deren Vergütung. Die Regelungskompetenz der Betriebspartner zur Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle umfasst nicht das Recht, die Vergütung von Mehrarbeit abweichend von den tariflichen Vorgaben zu regeln. Damit haben die Betriebspartner zwar die Kompetenz, die Einführung eines Arbeitszeitkontos zu regeln, sie können ferner vereinbaren, dass Mehrarbeitsstunden „1:1“ in dieses Arbeitszeitkonto eingestellt werden; sie können aber nicht vereinbaren, dass für diese Mehrarbeitsstunden kein Zuschlag geschuldet ist.

cc) Auf einen abweichenden - ggf. auch übereinstimmenden - Willen der Betriebspartner anlässlich der Abfassung der Betriebsvereinbarung kommt es nicht an. Selbst wenn der Kläger in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender sich der von der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 06.11.2015 zitierten Auffassung eines Gewerkschaftsvertreters angeschlossen hätte, dass eine Stunde ausgezahlt nicht mehr wert sei als eine „abgefeierte“ Stunde, ändert das an der fehlenden Regelungskompetenz der Betriebspartner zu dieser Frage nichts.

d) Für eine andere Abmachung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG in Form einer abweichenden individualvertraglichen Regelung zwischen den Parteien gibt der Vortrag der Beklagten nichts her. Im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens, das Grundlage der hier in Rede stehenden Betriebsvereinbarungen war, gibt der Kläger seine Erklärungen als Vertreter des Betriebsrats und in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender, ggf. noch als Beisitzer der Einigungsstelle ab. Individualrechtliche Vertragsangebote sind mit diesen tatsächlichen Erklärungen regelmäßig nicht verbunden. Umstände, aus denen sich ergeben könnte, dass von diesem Grundsatz eine Ausnahme zu machen sei, hat die Beklagte nicht ausreichend dargelegt. Insbesondere war im Berufungstermin unstreitig, dass in zahlreichen Fällen zwischen der Beklagten und ihren Arbeitnehmern noch Individualvereinbarungen zur Umsetzung der in der Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen geschlossen wurden. So ist bei zahlreichen Arbeitnehmern die wöchentliche Arbeitszeit einvernehmlich durch Individualvereinbarung auf 38 Wochenstunden abgeändert worden. Vor diesem Hintergrund konnten und mussten beide Parteien davon ausgehen, dass etwaige individu-

alvertragliche Erklärungen ebenfalls in entsprechender Form mit dem Kläger vereinbart werden würden, um individualvertragliche Ansprüche zu begründen oder zu beseitigen.

3. Die tariflichen Ausschlussfristen nach § 16 Ziffer 1.1. a MTV hat der Kläger durch die Geltendmachungsschreiben vom 16.02., 08.03. und 06.04 2014 gewahrt.

4. Der Kläger handelt auch nicht rechtsmissbräuchlich, wenn er die hier in Rede stehenden Ansprüche nunmehr geltend macht. Auf die Unwirksamkeit einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung kann sich grundsätzlich jeder berufen, der unter den persönlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt. Ob er die Regelung begrüßt, sie abgelehnt oder wie die Beklagte im Fall des Klägers behauptet sogar gewünscht hat, spielt hierfür grundsätzlich keine Rolle.

Das von der Beklagten hervorgehobene Interesse des Klägers, an einer Möglichkeit aufgelaufene Überstunden „abzufeiern“, ist auch nicht geeignet, bei der Beklagten ein Vertrauen dahingehend zu erzeugen, dass der Kläger auf die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen verzichtet. Wie der Kläger im Berufungsverfahren und im Berufungstermin zu Recht ausgeführt hat, hängt die Frage des „Abfeierns“ einer Überstunde nicht mit der Frage, ob für die Überstunde Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, zusammen. Das „Abfeiern“ ersetzt nur die Auszahlung des Grundlohns für die Überstunde.

Auch ist die Geltendmachung eines Zuschlags nicht allein deswegen treuwidrig, weil der Kläger mehrere Jahre lang nicht die Zahlung von Zuschlägen verlangt hat. Konkrete Umstände, aus denen die Beklagte schließen durfte, der Kläger werde entsprechende Ansprüche auch zukünftig nicht geltend machen, hat sie nicht vorgetragen.

II. Zinsen stehen dem Kläger auf die geltend gemachten Ansprüche gemäß §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1, 291 BGB als Rechtshängigkeitszinsen zu.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Ein gesetzlich begründeter Anlass für die Zulassung der Revision besteht nicht. Der Rechtsstreit hat keine grundsätzli-

che Bedeutung. Auf das von der Beklagten im Termin angesprochene Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Individualabrede kommt es nicht an, da die Kammer nicht vom Bestehen einer solchen Individualvereinbarung ausgeht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...