

Fall 3:

Die Krater-AG mit Sitz in Hannover betreibt ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie und ist Mitglied des Metallarbeitgeberverbandes Niedersachsen. Der Arbeitgeberverband hatte 2005 einen Tarifvertrag mit der IG Metall geschlossen, der ein Dreischichtensystem bei einer 40 Stundenwoche vorsah. Die Schichten wurden jeweils für die Zeiten von 6.30 Uhr bis 14.30 Uhr, 14.30 Uhr – 22.30 Uhr und 22.30 bis 6.30 Uhr festgesetzt. Der Tarifvertrag wurde zum 30. Juni 2010 vom Metallarbeitgeberverband fristgerecht und wirksam gekündigt. Im Juli 2010 schließt der Vorstand der Krater-AG mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung ab, die ebenfalls von einer 40 Stundenwoche ausging, aber ein verändertes Schichtensystem zugrunde legt (Zeiten: 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr, 16.00 Uhr bis 24.00 Uhr und 0.00 Uhr bis 8.00 Uhr).

Der Betriebsratsvorsitzende B hat Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit der Vereinbarung.

Zu Recht?

Lösung:

Hinweis:

Es handelt sich um eine Lösungsskizze, die nur die wesentlichen Aspekte der Lösung in strukturierter Weise enthält, nicht um eine ausformulierte Lösung. Dies wird im BK geschult.

Verletzung der § 77 III 1 BetrVG und / oder § 87 I ES BetrVG möglich

Tarifvorbehalt des § 77 III 1 BetrVG in Abgrenzung zu Tarifvorrang des § 87 I EG BetrVG

Verstoß der BV gegen § 77 III 1 BetrVG?

In zuvor abgeschlossenem Tarifvertrag hatten die Tarifparteien eine Regelung hins. eines Schichtensystems getroffen. Neue Regelung in der BV könnte dem zuwiderlaufen.

I. Voraussetzungen des § 77 III 1 BetrVG

1. Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingen

Damit sind heute sämtliche Arbeitsbedingungen gemeint; hier Lage der Arbeitszeit, daher sonstige Arbeitsbedingungen (+)

2. Tarifliche Regelung

Alle tariflichen Regelungen.

Weder Tarifbindung des Arbeitgebers noch der Arbeitnehmer erforderlich, aber das konkrete Arbeitsverhältnis muss in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen.

Hier: grds. besteht Tarifvertrag mit entsprechender Regelung; Arbeitsverhältnisse in der Krater-AG befinden sich auch im räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags, sodass eigentlich sogar Tarifgebundenheit vorliegen könnte

Aber: Tarifvertrag wirkt aufgrund der Kündigung zum 30. Juni 2010 gem. § 4 V TVG nur noch nach, sodass tarifliche Regelung (-)

3. Tarifübliche Regelung

Gem. § 77 III 1 BetrVG genügt es, dass die Arbeitsbedingung üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird

Liegt vor, wenn Arbeitsverhältnis in räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, der diese Arbeitsbedingung geregelt hatte und wenn die Tarifvertragsparteien erneut eine entsprechende Regelung treffen wollen.

Hier: Geltungsbereich eines Tarifvertrags hier (+), s.o.; nur weil der Arbeitgeberverband den Tarifvertrag gekündigt hat, kann daraus nicht geschlossen werden, dass die Tarifparteien die Frage nach dem Schichtsystem nicht mehr regeln wollen. Tarifübliche Regelung also (+)

4. Zwischenergebnis zu § 77 III 1 BetrVG

Voraussetzungen des § 77 III 1 BetrVG liegen an sich vor, sodass der Abschluss einer BV eigentlich ausgeschlossen ist.

Ausnahme: Auf dem Gebiet der sozialen Angelegenheiten kann unter Umständen § 87 BetrVG zu einem anderen Ergebnis führen.

II. Verdrängung des § 77 III 1 BetrVG durch § 87 I Einleitungssatz BetrVG?

Besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I BetrVG, könnte § 77 III 1 BetrVG dadurch verdrängt werden.

1. Zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 I BetrVG

Hier ja, § 87 I Nr. 2 BetrVG – Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf den einzelnen Arbeitstag. Umfasst auch die Frage wann die tägliche Arbeitszeit beginnt, wann und wie lange sie durch Pausen unterbrochen wird und wann sie endet. BV soll Beginn und Ende der jeweiligen Schichten regeln, daher Lage der Arbeitszeit, § 87 I Nr. 2 BetrVG also (+).

Nach § 87 I ES BetrVG genügt es, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, damit eine BV auf diesem Gebiet wirksam abgeschlossen werden kann.

Dafür muss der jeweilige TV im Betrieb mit unmittelbarer und zwingender Wirkung gem. § 4 I TVG gelten; hier aber (-); dann wäre nach § 87 I ES BetrVG eine BV also grds. möglich.

2. Verhältnis § 77 III 1 BetrVG und § 87 I Einleitungssatz BetrVG

Verhältnis ist umstritten.

a) Zweischrankentheorie

Inhalt: Auch im Rahmen des § 87 I Einleitungssatz BetrVG gilt der Tarifvorbehalt des § 77 III 1 BetrVG.

Arg.

Schutzzweck des § 77 III BetrVG: effektiver Schutz der Tarifautonomie;

beide Vorschriften haben unterschiedliche Voraussetzungen, sodass die Normen nebeneinander anwendbar sein müssen.

Hier: Abschluss einer BV also ausgeschlossen

b) Vorrangtheorie

Inhalt: § 87 I Einleitungssatz BetrVG geht als speziellere Regelung dem § 77 III 1 BetrVG vor.

Arg.:

Schutz der Arbeitnehmer kann nur durch einen Tarifvertrag gewährleistet werden, der für den Arbeitnehmer auch verbindlich ist;

wenn das nicht der Fall ist, besteht kein Grund, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einzuschränken.

Hier: Tarifvertrag gilt nach der Kündigung zum 30. Juni 2010 nicht mehr zwingend, sondern wirkt gem. § 4 V TVG nur noch nach; nachwirkender TV kann aber keine Sperrwirkung nach § 87 I Einleitungssatz BetrVG auslösen; Tarifvorrang steht also Abschluss der BV nicht entgegen.

III. Ergebnis:

Je nachdem, welcher Theorie man folgt:

Zweischrankentheorie: BV unwirksam;

Vorrangtheorie: BV wirksam.