

Kurz kommentiert

Ablösung einer Individualabrede durch Betriebsvereinbarung

Vor dem LAG Rheinland-Pfalz stritten die Parteien um Sonderzahlungsansprüche in Form von Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen für die Jahre 2015 bis 2017.

Der Kläger ist seit 1979 beschäftigt. Am 1.4.1993 vereinbarten die Parteien eine Ergänzung zum Anstellungsvertrag wie folgt: „Die Gewinnbeteiligung laut Anstellungsvertrag wird ersetzt durch folgende Erfolgsbeteiligung: Definition des Erfolgsfaktors [...] Erfolgsfaktor = Kapitalfaktor × Gewinnfaktor“.

In den 90er-Jahren gab es regelmäßig Aushänge zur Bekanntgabe der Gewinnbeteiligungen, die an die Belegschaft gezahlt wurden. Im Jahr 2013 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Gewinnbeteiligung ab, die einen neuen Berechnungsmodus vorsah. Seither zahlte das Unternehmen die Sonderzahlung gem. der Betriebsvereinbarung, nicht aber zusätzlich die Erfolgsbeteiligung, die als Ergänzung zum Anstellungsvertrag vereinbart war. Der Kläger machte geltend, ihm stehe zusätzlich zur Gewinnbeteiligung gem. Betriebsvereinbarung noch die Erfolgsbeteiligung aus seinem Anstellungsvertrag zu.

Die Klage war in beiden Instanzen ohne Erfolg (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.11.2021 – 8 Sa 110/21, rk.). Das Gericht war der Auffassung, dass die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2013 die individualrechtliche Vereinbarung abgelöst habe. Es ging davon aus, dass die als „Ergänzung zum Anstellungsvertrag“ bezeichnete Erklärung nicht eine bloße informatorische Mitteilung ohne Rechtsbindungswillen war, sondern eine Willenserklärung. Der Kläger habe diese zumindest konkludent angenommen, indem er die Zahlungen der Erfolgsbeteiligungen über Jahre akzeptiert hatte. Allerdings handle es sich bei der Vertragsergänzung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Mit der Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Es konnte aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass für die am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientierte Zahlung für alle Mitarbeiter die gleichen Bedingungen gelten sollten. Die Vertragsparteien können ihre Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Dies

ist nach einer – durchaus umstrittenen – Rechtsprechung des BAG dann der Fall, wenn es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt und die Leistung einen kollektiven Bezug hat. Das BAG hat in Auseinandersetzung mit der Kritik in der Literatur seine Rechtsprechung aufrechterhalten. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen liefe dem Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers bei kollektiven Leistungen zuwider. Die Änderung und Umgestaltung betriebseinheitlich gewährter Leistungen wäre andernfalls nur durch den Ausspruch von Änderungskündigungen möglich. Der Abschluss betriebsvereinbarungsfester Abreden würde zudem den Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien für zukünftige Anpassungen von Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug einschränken (vgl. BAG, Urt. v. 30.1.2019 – 5 AZR 450/17, AuA 8/20, S. 491).

Diskriminierung bei der bAV wegen Teilzeit

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestand seit 1984 in Vollzeit. Ab dem Jahr 2005 reduzierte sie die regelmäßige Arbeitszeit auf die Hälfte. Das Arbeitsverhältnis endete zum 30.9.2020, d. h. die letzten 15 Jahre hatte die Klägerin in Teilzeit gearbeitet. Die bei der Arbeitgeberin geltende Versorgungsrichtlinie sieht vor, dass für die Berechnung der Rentenanwartschaft bei Teilzeitarbeitern auf die letzten zehn Dienstjahre vor dem Eintritt des Versorgungsfalls bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden abgestellt wird. Anhand des Teilzeitfaktors innerhalb dieser letzten zehn Jahre wird der sog. Festrentenbetrag errechnet. Dagegen wandte sich die Klägerin und machte geltend, dass ihre gesamte Beschäftigungszeit berücksichtigt werden müsse. Bei einer bloßen Berücksichtigung der letzten zehn Jahre ergebe sich lediglich eine Anwartschaft i. H. v. 99,77 Euro, während bei der Berücksichtigung der Gesamtbeschäftigungszeit die Höhe der Anwartschaft 155,19 Euro betrage. Es liege eine Diskriminierung wegen der Teilzeittätigkeit vor. Durch die Anwendung der Zehn-Jahres-Regel würden die Proportionen so verschoben, als hätte die Klägerin durchgehend in Teilzeit gearbeitet und damit erfolge eine überproportionale Leistungskürzung für Teilzeitbeschäftigte.

Mit ihrer Klage drang die Mitarbeiterin in beiden Instanzen nicht durch (LAG München, Urt. v. 17.3.2022 – 7 Sa 588/21). Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behan-

delt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz erlaubt es jedoch, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitkräfte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitkräften verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Regelung in der Versorgungsordnung entspricht nach Auffassung des Gerichts dem Pro-rata-temporis-Grundsatz. Sie stellt in zulässiger Weise darauf ab, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung der Festrentenbetrag durch den Beschäftigungsgrad reduziert wird. Dass dabei auf die letzten zehn Jahre der Beschäftigungszeit abgestellt wird mit der Folge, dass vorherige Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung unberücksichtigt bleiben, ist grundsätzlich zulässig. Das BAG hat entschieden, dass es nicht sachwidrig ist, wenn bei der Berechnung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads nur die letzten 120 Kalendermonate berücksichtigt werden (BAG, Urt. v. 17.4.2012 – 3 AZR 280/10, AuA 3/13, S. 183). Mit dieser Regelung wird ein repräsentativer Zeitraum festgelegt und dies ist ein Zeitraum, in dem sich der durch den Arbeitsverdienst geprägte Lebensstandard verfestigt. Dieser soll durch die Altersrente gesichert werden. Der Lebensstandard der Klägerin hatte sich durch 15 Jahre Teilzeitbeschäftigung ganz erheblich und nachhaltig gegenüber der früheren Vollzeitbeschäftigung verändert. Das muss die Klägerin sich entgegenhalten lassen.

Die zugelassene Revision ist beim BAG unter dem Az. 3 AZR 221/22 anhängig.

Dienstwagen für den Betriebsrat

Das Thema, welche geldwerten Leistungen einem Betriebsratsmitglied gewährt werden dürfen, beschäftigt die Gerichte immer wieder. Vor dem LAG Nürnberg ging es um den Vorsitzenden des Betriebsrats, der zugleich Mitglied im KBR und im europäischen Betriebsrat ist. Er wechselte als Projektgenieur Produktdatenmanagement zum 1.10.2008 in den AT-Bereich mit einem monatlichen AT-Gehalt von 7.100 Euro brutto. Der Änderungsvertrag sah vor, dass ihm ein Firmen-Pkw nach der jeweils gültigen Firmenrichtlinie – auch zur Privatnutzung – zur Verfügung gestellt wird. Im Juni 2016 wechselte das Betriebsratsmitglied auf eigenen Wunsch zurück in den Tarifbereich mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit und einer Vergütung nach EG 12 B ERA-TV. Die Parteien schlossen einen neuen Anstellungsvertrag, der die bisherigen Regelungen ersetzte. Dieser Vertrag sah vor, dass der Mitarbeiter einen Firmen-Pkw nach der aktuell gültigen Firmenrichtlinie – auch zur Privatnutzung – erhält. Im Betrieb gab es eine Betriebsvereinbarung 2008,

die die Zuteilung eines Dienstwagens auf die Mitarbeitergruppen Außendienst, technischer Dienst im Außendienst und sonstige Mitarbeiter bei Bedarf nach Genehmigung durch die Geschäftsführung beschränkte. Mit BV 2011 wurde dieser Kreis erweitert auf Bereichsleiter und den Betriebsratsvorsitzenden bei Bedarf. Zuletzt stand dem Betriebsratsvorsitzenden ein VW Passat zur Verfügung. Hierüber hatten die Parteien eine Dienstwagen-Überlassungsvereinbarung geschlossen. Im Jahr 2020 kündigte das Unternehmen diese Vereinbarung unter Hinweis darauf, dass sie einen Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG darstellt. Danach darf ein Mitglied des Betriebsrats wegen seiner Tätigkeit nicht benachteiligt und nicht begünstigt werden. Eine untersagte Begünstigung ist jede Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Der Betriebsratsvorsitzende gab den Wagen zwar zurück, klagte dann aber auf Herausgabe bzw. Überlassung eines gleichwertigen Fahrzeugs. Seine Klage war in beiden Instanzen ohne Erfolg (LAG Nürnberg, Urt. v. 5.4.2022 – 7 Sa 238/21).

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, weder aus der BV 2011 noch aus seinem Arbeitsvertrag noch aus der Dienstwagen-Überlassungsvereinbarung. Die Regelung in der BV 2011 über die Zuteilung eines Dienstwagens für den Betriebsratsvorsitzenden bei Bedarf stellt einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot dar und ist damit nichtig (§ 134 BGB). Die Regelung im Arbeitsvertrag hinsichtlich der Überlassung eines Dienstwagens ist ebenfalls nichtig. Denn der Kläger zählt unstreitig nicht zum Kreis der berechtigten Arbeitnehmer. Er gehört weder dem Vertriebsaußendienst noch dem Kundendienstteam an und zählt auch nicht zu den Bereichsleitern. Er zählt auch nicht mehr zum Kreis der AT-Mitarbeiter. Mit dem Wechsel in den AT-Bereich hatte er eine Erhöhung seiner Bezüge durchgesetzt, indem er sich den Dienstwagen herausverhandelt hatte. Mit dem Wechsel zurück in den Tarifbereich auf eigenen Wunsch muss diese Gehaltserhöhung konsequenterweise wieder in Wegfall geraten.

Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat

Gem. § 23 Abs. 1 BetrVG kann u. a. der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss setzt voraus, dass unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint.

Ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie hatte am 22.12.2020 ein Verfahren zum Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds eingeleitet.

Der Vorwurf lag in der groben Verletzung der Verschwiegenheitspflicht, da das Mitglied persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Arbeitnehmern, die ihm im Rahmen der Beteiligung nach § 99 BetrVG mitgeteilt worden waren, ausposaunt hatte. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag im August 2021 statt. Das Betriebsratsmitglied legte dagegen Beschwerde ein. Am 30.11.2021 fand eine Neuwahl des Betriebsrats statt und das ausgeschlossene Mitglied wurde zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. In der Beschwerdeinstanz erweiterte der Arbeitgeber seinen Antrag auf Ausschluss auch aus dem am 30.11.2021 neu gewählten Betriebsrat.

Das Unternehmen unterlag in der Beschwerdeinstanz. Der Antrag, das Betriebsratsmitglied aus dem bis zur Neuwahl im Jahr 2021 amtierenden Betriebsrat auszuschließen, war unzulässig, weil das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Entscheidung entfallen ist. Mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats kann sich ein Antrag auf Ausschluss des Mitglieds aus diesem Betriebsrat nicht mehr auswirken, da der gestaltende Beschluss nach § 23 Abs. 1 BetrVG keine Rückwirkung entfaltet, sondern nur für die Zukunft wirkt. Nachdem die Amtszeit des Betriebsrats mit der Neuwahl am 30.11.2021 geendet hatte, war das Rechtsschutzinteresse entfallen.

Aber auch der Antrag auf Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat war nicht erfolgreich. Denn das BAG hat bereits im Juli 2016 entschieden, dass eine Pflichtverletzung, die während einer vorangegangenen Amtszeit des Betriebsrats begangen wurde, den Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem neu gewählten Betriebsrat nicht rechtfertigen kann (BAG, Urt. v. 27.7.2016 – 7 ABR 14/15). Das LAG Thüringen (Urt. v. 14.4.2022 – 2 TaBV 8/21) folgt dieser Rechtsprechung und verweist auf die Ausführungen des BAG.

Betriebsratsvergütung

Auch vor dem LAG München ging es um die Frage, ob einem Betriebsratsmitglied eine höhere Vergütung zusteht. Der Kläger war zunächst als Karosseriebauer tätig und wurde im Jahr 2007 zum Teamleiter ernannt. Als solcher gehörte er der ersten Leitungsebene der betrieblichen Hierarchie mit Führungsverantwortung an. Ab 2010 war der Kläger Mitglied des Betriebsrats, seit 2014 ist er als solches freigestellt. Im Jahr 2012 vereinbarten die Parteien, dass er ab 1.11.2012 die Teamleitung abgibt und als Techniker zu einer geringeren Vergütung und ohne Personalverantwortung beschäftigt wird. Der Kläger mahnte mehrfach die fehlende Einkommensentwicklung seiner Position an. Er machte geltend, dass er eine Vergütungsentwicklung wie die Vergleichspersonen von 2010 durchlaufen müsse, d. h. ein Gehalt in Höhe der durchschnittlichen Vergütungsentwicklung der Teamleiter be-

ziehen müsse. Er habe die Teamleitung nur deswegen abgegeben, um seinem Betriebsratsmandat nachkommen zu können. Die Klage auf Zahlung einer Vergütungsdifferenz und Feststellung, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihm das durchschnittliche Gehalt eines Teamleiters zu bezahlen, war in beiden Instanzen ohne Erfolg (LAG München, Urt. v. 10.9.2021 – 4 Sa 112/21).

Nach Auffassung des Gerichts ergab sich ein entsprechender Anspruch nicht aus § 37 Abs. 4 BetrVG. Danach darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats nicht geringer bemessen sein als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Vergleichbar sind diejenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleichqualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger und die dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert waren. Allerdings untersagt § 78 Abs. 2 BetrVG die Gewährung einer Vergütung, die das Betriebsratsmitglied nicht erhalten hätte, wenn es keine Betriebsrats-tätigkeit erbracht, sondern gearbeitet hätte. Hier war der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer zu Beginn des Betriebsratsamtes der der Teamleiter. Allerdings würde der Kläger – der seit Ende des Jahres 2012 die Funktion als Teamleiter abgegeben hatte und als Techniker weiterarbeitete – bessergestellt als seine Technikerkollegin, wenn er eine Teamleitervergütung beziehen würde. Darin läge eine unzulässige Begünstigung des Klägers. Es war nicht vorgetragen worden, dass die vereinbarte Herabgruppierung auf die Technikerstelle unter Druck zustande gekommen wäre und eine freie Willensbildung nicht möglich war. Gegen das Urteil ist vor dem BAG die Revision anhängig (Az. 7 AZR 122/22).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliks Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München