

Mandanteninfo Juni 2010

Anspruch des Betriebsrates auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung

- 1. Bei einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitnehmer an die festgelegten Arbeitszeitgrenzen halten.**
- 2. Der Arbeitgeber hat alle hierfür erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen bis hin zu Abmahnungen und Kündigungen.**

(Leitsätze vom Verfasser)

LAG Köln vom 8.2.2010, 5 TaBV 28/09

Im April 2008 vereinbarten die Betriebspartner eine Betriebsvereinbarung über die Lage der Arbeitszeit ab Juni 2008. In dieser Betriebsvereinbarung war festgelegt, dass die Arbeitszeit morgens frühestens ab 7:00 Uhr begann und abends spätestens um 19:30 Uhr endete. Abweichungen waren mit vorheriger Zustimmung des Antragstellers möglich.

Nachdem verschiedentlich Arbeitnehmer das abendliche Arbeitszeitende überschritten hatten, richtete der Arbeitgeber mit Rundschreiben vom 08.09.2008 die Aufforderung an alle Arbeitnehmer, sich an die mit dem Betriebsrat vereinbarten Arbeitszeitgrenzen zu halten. Es kam dennoch zu weiteren Verstößen im Hinblick auf die vereinbarte Arbeitszeit.

Aufgrund des daraufhin von dem BR eingeleiteten Beschlussverfahrens hat das Arbeitsgericht durch Beschluss vom 28.10.2008 beschlossen:

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz
Maika Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

1. *Dem Arbeitgeber wird untersagt, die Arbeit von Arbeitnehmern in seinem Betrieb in B morgens vor 7:00 Uhr oder abends nach 19:30 Uhr entgegenzunehmen, ohne dass der Betriebsrat der abweichenden Arbeitszeit zugestimmt hat oder seine Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.*
2. *Dem Arbeitgeber wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Verbot aus Ziffer 1. ein Ordnungsgeld von bis zu 3.000,00 € angedroht.*

Der Arbeitgeber legte hiergegen Beschwerde ein im Wesentlichen mit der Begründung, es habe sich nur um Einzelfälle gehandelt, die nicht zu verhindern gewesen seien. Es sei ihm nicht zumutbar, weitere Maßnahmen zu ergreifen, da als Sanktionen nur noch Abmahnungen und Kündigungen blieben. Das LAG Köln wies die Beschwerde zurück.

Zu der **Durchführungspflicht des Arbeitgebers dem § 77 Abs. 1 BetrVG** gehört auch, dass er betriebsvereinbarungswidrige Maßnahmen unterlässt und in seinem Betrieb dafür sorgt, dass sich auch **die Arbeitnehmer an die Regelung der Betriebsvereinbarung halten**. Im vorliegenden Fall war unstreitig, dass Arbeitnehmer im Betrieb der Antragstellerin in vielfältiger und häufiger Weise gegen die Arbeitszeitgrenzen der maßgeblichen Betriebsvereinbarung verstoßen haben. Waren zunächst nur einige Verstöße festzustellen, hatte sich die Zahl der Verstöße im Verlauf des Rechtsstreits noch erheblich ausgeweitet.

Nicht zu folgen war dem Argument des Arbeitgebers, es sei ihm nicht zumutbar, weitere Maßnahmen zu ergreifen, da als Sanktion lediglich noch Abmahnung und Kündigung blieben. Hierzu war zum einen festzuhalten, dass das Rundschreiben des Arbeitgebers vom 08.09.2008 wenig Nachdrücklichkeit und Konsequenz erkennen ließen. Zudem standen dem Arbeitgeber auch weitere Möglichkeiten zur Verfügung, die Entgegennahme von Arbeitsleistungen zu verhindern etwa dadurch, dass die **betrieblichen Kommunikationseinrichtungen** für betroffene Mitarbeiter bei Erreichen des maximalen Arbeitszeitendes **abgestellt** oder die **Arbeitsräume verschlossen** werden. Festzuhalten ist jedenfalls, dass ausreichende Maßnahmen, die die Vielzahl der Verstöße verhindert hätten, nicht ergriffen worden sind.

Fazit:

Ein Arbeitgeber hat **alle geeigneten** Maßnahmen zu ergreifen, damit sich die Arbeitnehmer an die Regelungen einer Betriebsvereinbarung halten. Reichen die zunächst ergriffenen nicht aus, muss er zu schärferen Sanktionen greifen. Er kann auch **Computer sperren** oder **Räume verschließen**, als letztes Mittel sind aber auch **Abmahnungen oder Kündigungen** zumutbar.