

MARKOWSKI ARBEITSRECHT TURMGASSE 3 77652 OFFENBURG

## Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg


Börsenstraße 6  
70174 Stuttgart

per beA

Aktenzeichen: 183-23

(bitte stets angeben)

Offenburg, den 05.03.2024

 ●  
In der Berufungssache

**ebm-papst Muldingen GmbH & Co. KG**

- Berufungsklägerin und Beklagte -

- KONRAD & DOLLMANN RAe -

gegen

  
- Berufungsbeklagter und Kläger -

- Markowski Arbeitsrecht -

beantragen wir namens und in Vollmacht des Berufungsbeklagten,

1. Die Berufung der Berufungsklägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn -Kammern Crailsheim- vom 21.09.2023, Az. 2 Ca 390/22 wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten beider Rechtszüge trägt die Berufungsklägerin und Beklagte.

**JÜRGEN MARKOWSKI**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

**JULIA ENGLERT**

Fachwältin für Arbeitsrecht

**CHRISTIAN ALBERT**

Rechtsanwalt

P. TURMGASSE 3, 77652 OFFENBURG

T. + 49 781 96 05 24 40

E. KANZLEI@MARKOWSKI-ARBEITSRECHT.DE

W. WWW.MARKOWSKI-ARBEITSRECHT.DE

GLS BANK

IBAN: DE20 4306 0967 1230 9970 00

BIC: GENODEM1GLS

STEUER-NUMMER: 14325/29019

---

### IM ARBEITSRECHT IN KOOPERATION MIT:

**Berlin**

DKA RECHTSANWÄLTE

**Bremen**

DETTE, NACKEN, ÖGÜT & KOLLEGEN

**Dortmund**

INGELORE STEIN

**Frankfurt am Main**

BÜDEL RECHTSANWÄLTE

FRANZMANN, GEILEN, BRÜCKMANN.

**Freiburg**

ANWALTSBÜRO IM HEGARHAUS

**Hamburg und Kiel**

KANZLEI MÜLLER-KNAPP · HJORT · WULFF

**Hannover**

ARBEITNEHMERANWÄLTE HANNOVER

**Mannheim**

DR. GROWE & KOLLEGEN

**München**

KANZLEI HUBER.MÜCKE.HELM

**Münster**

MEISTERERNST DÜSING MANSTETTEN

**Nürnberg und Ansbach**

MANSKE & PARTNER

**Stuttgart**

BARTL & WEISE

**Wiesbaden**

SCHÜTTE, LANGE & KOLLEGEN

## **Berufungsbeantwortung:**

### **I. Sachverhalt**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit des zwischen dem Betriebsrat der Berufungsklägerin und der Berufungsklägerin selbst vereinbarten Betriebsvereinbarung 8. Bündnis für Arbeit vom 19.9.2016 und sich daraus ergebenden Zahlungsansprüchen (ursprüngliche Klage) sowie Rückzahlungsansprüche (ursprüngliche Widerklage).

Zum besseren Verständnis soll zunächst der relevante Sachverhalt wie folgt zusammengefasst werden:

Der Berufungsbeklagte ist seit dem [REDACTED] bei der Berufungsklägerin als Mitarbeiter in der Produktion angestellt.

Bei der Berufungsklägerin existieren seit dem Jahr 2005 beinahe durchgehend Betriebsvereinbarungen zum Themenkomplex „verlängerte Arbeitszeit“, beginnend mit dem 3. Bündnis für Arbeit, erstinstanzlich als Anlage K7 vorgelegt

Das 3. Bündnis für Arbeit lautet auszugsweise:

#### A.) § 1 Regelarbeitszeit

Die durchschnittliche, regelmäßige Arbeitszeit wird im Jahresmittel auf 38,5 Stunden/Woche festgelegt. Davon werden i.d.R. 37,0 Stunden/Woche bezahlt. (...)

#### B.) A.) § 11 Solidarbeitrag

a) Es wird vereinbart, dass zur Sicherung der Arbeitsplätze für den Zeitraum 1.1.2003 bis 31.12.2003 sämtlichen Mitarbeiter/innen in Vollzeit 24 Stunden Zeitguthaben und bei Mitarbeiter/innen in Teilzeit 12 Stunden Zeitguthaben abgezogen werden. (...)

Die Berufungsklägerin und deren Betriebsrat schlossen am 19.09.2016 die Betriebsvereinbarung „8. Bündnis für Arbeit“ (nachfolgend BV 8. Bündnis für Arbeit), die bis zum 30.9.2023 verlängert wurde.

Diese regelt unter anderem:

#### *7. Beitrag der Mitarbeiter zum Bündnis für Arbeit*

*Alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter leisten einen Beitrag zum Bündnis für Arbeit in Höhe von 0,3 Stunden = 18 Minuten pro Tag. Dies entspricht bei einer bezahlten Arbeitszeit von 37,00 Stunden pro Woche einer wöchentlich zu leistenden Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Teilzeitmitarbeiter, die weniger als 7,4 Stunden bezahlte Arbeitszeit pro Tag haben, leisten einen Beitrag zum Bündnis für Arbeit in Höhe von 0,15 Stunden = 9 Minuten pro Tag.*

**Beweis:** BV 8. Bündnis für Arbeit, erstinstanzlich als **Anlage K1**

Aufgrund der obigen BV „8. Bündnis für Arbeit“ erbrachte der Berufungsbeklagte im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.08.2022 jeweils 0,3 Stunden je Arbeitstag bzw. 1,5 Stunden/ Woche unentgeltlich.

Die Parteien streiten folglich um die Differenzansprüche in der Zeit von 01.01.2019 bis 31.08.2022.

1. Stundenlohn des Berufungsbeklagten

Der Berufungsbeklagte hat in der Zeit vom [REDACTED] zu einem Bruttostundenlohn von [REDACTED] € brutto gearbeitet. Dies entspricht [REDACTED] Arbeitstagen.

Der Berufungsbeklagte hat in der Zeit vom [REDACTED] zu einem Bruttostundenlohn von [REDACTED] € brutto gearbeitet. Dies entspricht [REDACTED] Arbeitstagen.

Der Berufungsbeklagte hat in der Zeit vom [REDACTED] zu einem Bruttostundenlohn von [REDACTED] € brutto gearbeitet.

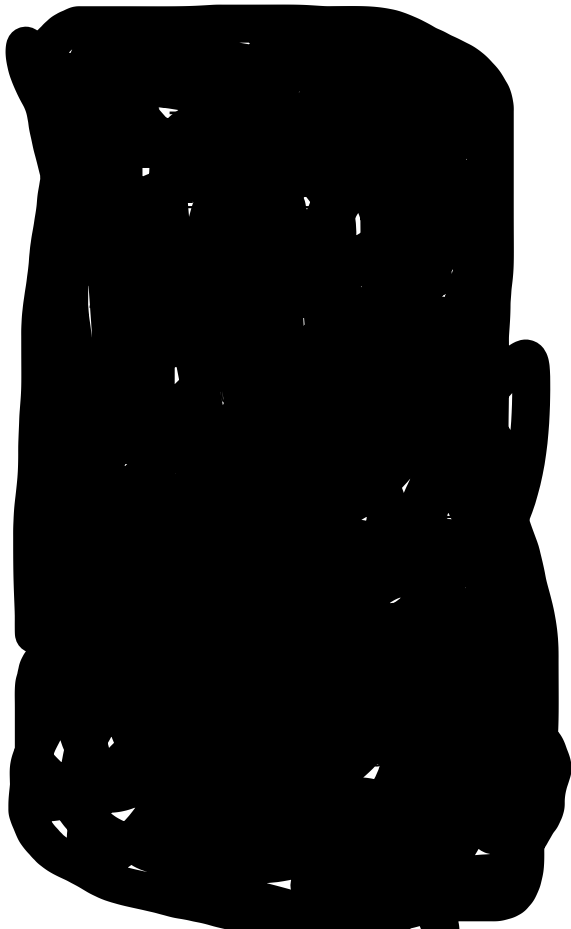
Im Zeitraum vom [REDACTED] betrug der Stundenlohn des Berufungsbeklagten [REDACTED] € brutto.

Im Zeitraum vom [REDACTED] betrug der Stundenlohn des Berufungsbeklagten [REDACTED] € brutto.

2. Fehlzeiten

Der Berufungsbeklagte erhielt in folgenden Zeiträumen **unstreitig** Entgeltfortzahlung:

[REDACTED]



Der Berufungsbeklagte hat unregelmäßig seinen Jahresurlaub 2019-2022 jeweils in Höhe von 20 Tagen genommen

### 3. Fehlende Tarifbindung der Berufungsklägerin

Die Berufungsklägerin ist nicht tarifgebunden. Wäre sie es, so unterfiele der Betrieb der Berufungsklägerin in Muldingen bis 31.12.2021 in sachlicher und fachlicher Hinsicht dem Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (im Folgenden MTV M+E NWNB) und seit dem 1.1.2022 dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie räumlich für das gesamte Tarifgebiet Baden-Württemberg. (Im folgenden MTV M+E BW)

Sowohl § 7 als auch § 8 des MTV M+E NWNB enthalten allgemeine Bestimmungen zu Arbeitszeit und konkrete Regelungen zur Wochenarbeitszeit.

Des Weiteren regelt dieser Tarifvertrag das Folgende:

#### § 1.2.1

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können auch in Einzelteilen nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

## § 7 Regelmäßige Arbeitszeit

### 7.1.1

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten.

### 7.1.2

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Beschäftigte eine diese Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

### 7.1.4

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, dass deren Anzahl 18 % aller Beschäftigten des Betriebes nicht übersteigen darf.

### 7.1.5

In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der gesamten Beschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen ab EG 14 können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren.

#### 7.1.5.1

Im Rahmen dieser Quote können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarungen bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden einteilen. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden. Im Übrigen gilt § 7.1.2 entsprechend.

Der MTV M+E BW, der seit 2022 einschlägig ist, regelt das folgende:

*§ 1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können auch in Einzelteilen nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.*

§ 7 trifft Regelungen zur individuellen Arbeitszeit:

*Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) kann im Rahmen der tariflichen Regelungen wie folgt vereinbart werden:*

- *Normale Vollzeit (§ 6)*
- *Verlängerte Vollzeit (§ 8)*
- *Verkürzte Vollzeit (§ 9)*
- *Teilzeit (§10)*

§ 8 trifft Regelungen zur verlängerten Vollzeit.

### 8.1 Grundsätze der verlängerten Vollzeit

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten („verlängerte Vollzeit“).

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

**Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.**

### 8.3 Begrenzung der verlängerten Vollzeit

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderjahrs den Durchschnitt der vertraglichen Arbeitszeit aller Beschäftigten des Betriebs mit. Dieser soll zwischen 34,0 und 36,0 Stunden liegen.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb bleiben Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Minijobber, Ferienbeschäftigte sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unberücksichtigt.

Beschäftigte mit einer IRWAZ unter 25 Stunden werden dabei pauschal mit 25 Stunden berücksichtigt.

Protokollnotiz:

Ein Unterschreiten der unteren Grenze von 34,0 Stunden durch einen besonders hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten löst keinen gesonderten Handlungsbedarf aus und hat keine Auswirkungen auf § 8.2 MTV.


Wird ein Volumen von 36,0 Stunden überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieses Volumen wieder erreicht werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist das Volumen zu diesem Zeitpunkt um 0,5 Stunden oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

Eine Ausweitung des Volumens darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

Protokollnotiz:

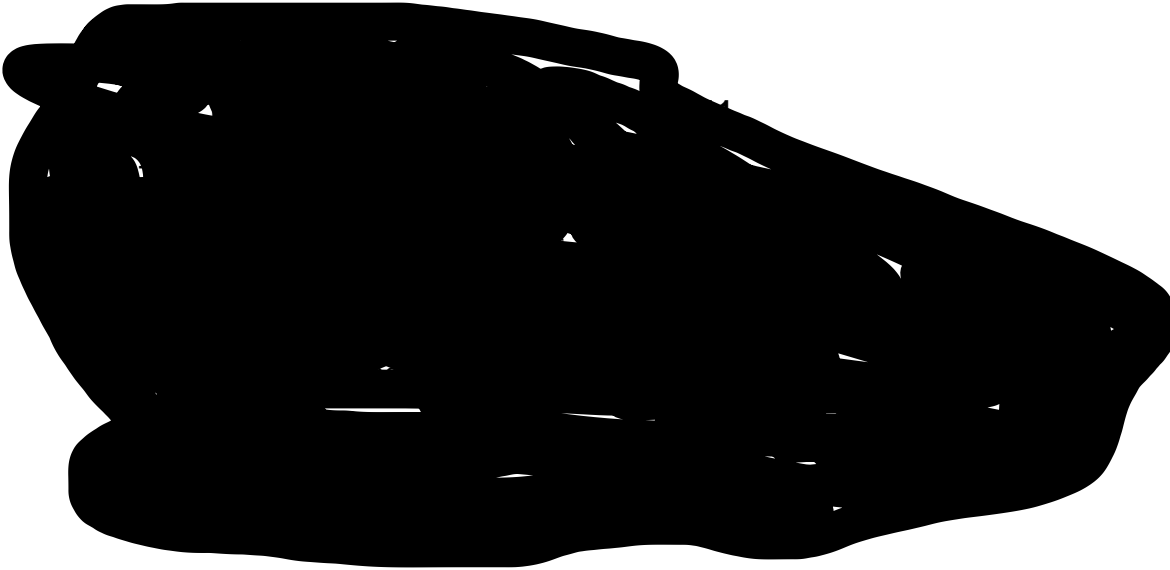
Betriebe können die bisherigen Regelungen **der §§ 7.1.4 bis 7.1.7.6 in der Fassung mit Wirksamkeit ab 1.1.2019 weiterhin anwenden**. In diesem Fall hat der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat mitzuteilen.

## 4. Widerklage

Die hilfsweise erhobene Widerklage in Höhe von  € bezog sich auf die gewährten Zahlungen aus der BV 8. Bündnis für Arbeit.

Hierbei handelt es sich um die Zusicherung des Weihnachtsgelds (Ziffer 2 des 8. Bündnis für Arbeit) sowie die Zusicherung weiterer freiwilliger Sozialleistungen nach Ziffer 3 des 8. Bündnis für Arbeit (monatliche Fahrgeldzuschüsse, Sonderzahlung Urlaubsgeld, Gewährung zusätzlicher Urlaubstage, monatliche Betriebszugehörigkeitszulage, Leistung der betrieblichen Altersvorsorge, vergünstigtes Mittagessen, VWL, Geldzuwendung bei Geburt und Eheschließung, bezahlter Sonderurlaub wie finanzielle Unterstützung im Todesfall).

Der Berufungsbeklagte ist wie bereits vorgetragen entreichert. Sollte es hierauf noch ankommen, wird darauf hingewiesen, dass der Berufungsbeklagte folgende Leistungen, geleistet hat:



Sofern das Landesarbeitsgericht weiteren Sachvortrag für erforderlich hält, erbitten wir einen richterlichen Hinweis nach § 129, 278 Abs. 2 ZPO.

## **II. Rechtliche Würdigung**

Die Berufung hat in der Sache selbst keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 21. September 2023 zutreffend entschieden. Die Berufungsbegründung vermag Urteilsabwägungen und Urteilsergebnis des arbeitsgerichtlichen Urteils nicht zu erschüttern.

Die Berufung rügt zu Unrecht, dass das Arbeitsgericht Heilbronn -Kammern Crailsheim-rechtsfehlerhaft davon ausgegangen ist, dass die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung 8. Bündnis für Arbeit nicht dazu geeignet ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit um 1,5 Stunden auf 38,5 Wochenstunden zu erhöhen.

### **1. Zweck des Bündnisses für Arbeit**

Auch wenn die Berufungsklägerin meint, das Arbeitsgericht habe unberücksichtigt gelassen, dass das primäre Ziel der Betriebsvereinbarungen Bündnis für Arbeit in erster Linie eine Standort- und Beschäftigungssicherung gewesen sei, führt das letztendlich zu keinem anderen Ergebnis.

Wie der Berufungsbeklagte bereits erstinstanzlich ausgeführt hat, ist die unentgeltliche Leistung von Stunden Grund dafür, weswegen das Bündnis für Arbeit gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt.

Das Ziel der Standort- und Beschäftigungssicherung ist für die Auslegung und die Teilunwirksamkeit der Vereinbarung maßgeblich.

Das Bündnis für Arbeit verlängert die Arbeitszeit nicht nur vorübergehend, sondern jeweils für die gesamte Zeit des Bündnisses. Daher handelt es sich auch nicht um einen Fall des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und der Betriebsrat konnte nicht wirksam eine solche Betriebsvereinbarung schließen. Das Bündnis für Arbeit verlängert die Arbeitszeit ohne entsprechenden Lohnausgleich und hat daher die im Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden bzw. den Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (MTV M+E BW) seit 1.1.2022 festgeschriebenen Punkte Arbeitszeit und Entgelt zum Gegenstand.

Wie das Bundesarbeitsgericht bereits 1999 entschieden hat (Beschluss vom 20.4.1999 -1 ABR 72/98) ist eine vertragliche Einheitsregelung, die das Ziel verfolgt, normativ geltende Tarifbestimmungen zu verdrängen, geeignet, die Tarifvertragsparteien in ihrer kollektiven Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG zu verletzen. Eine Beschäftigungsgarantie kann daher nicht Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt oder bei der Arbeitszeit rechtfertigen.

Es ist gerade Sinn und Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG, dass Betriebsvereinbarungen über sonstige Arbeitsbedingungen nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können, selbst wenn der entsprechende Betrieb nicht tarifgebunden ist, sondern lediglich eine Tarifüblichkeit besteht.

## 2. § 77 Abs. 3 BetrVG weder verfassungs- noch europarechtswidrig

§ 77 Abs. 3 BetrVG verstößt weder gegen Art. 16 Grundrechtecharta noch gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

### a) Kein Verstoß gegen Europarecht

Wie das Arbeitsgericht Heilbronn -Kammern Crailsheim- richtigerweise erkannt hat, ist für die Mitgliedstaaten und damit für das nationale Recht die Grundrechtecharta ausschließlich bei der Durchführung von Unionsrecht gemäß Art. 51 Absatz 1 S. 1 Grundrechtecharta verbindlich. Im Arbeitsrecht ist damit zuvorderst die Umsetzung von Richtlinien in das nationale Recht betroffen. Allein der Umstand, dass Maßnahmen eines Mitgliedstaats in einem Bereich getroffen werden, in dem auch die Union Zuständigkeit besitzt, führt nicht dazu, dass diese in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen. Allein Art. 153 Abs. 1 lit f AEUV kann die Verbindlichkeit der Grundrechtecharta somit nicht begründen.

b) Kein Verstoß gegen die Verfassung

Ebenso wenig verstößt § 77 Abs. 3 BetrVG gegen Art. 9 Abs. 3 GG. § 77 Abs. 3 BetrVG soll vielmehr die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, die aus Art. 9 Abs. 3 GG folgt, gewährleisten. Zu deren Schutz ist jede Normsetzung durch die Betriebsparteien ausgeschlossen, die inhaltlich zu den derjenigen der Tarifvertrag Vertragsparteien in Konkurrenz treten würden. Wäre man anderer Ansicht, würde man die Tarifautonomie gänzlich in Abrede stellen.

Das Arbeitsgericht führt richtigerweise aus, dass § 77 Abs. 3 BetrVG den Tarifvertragsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen einräumt und jede Normsetzung durch die Betriebsparteien ausschließt, die inhaltlich zu den derjenigen der Tarifvertragsparteien in Konkurrenz treten würde. Dies geschehe zum Schutz der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie (Seite 10 des Urteils vom 21.09.2023). Tarifpolitische Forderungen und ihre Umsetzung in konkrete Normen könnten nur dann praktische Wirkung entfalten, wenn ihnen unmittelbare und zwingende Wirkung zukomme und sie sich gegenüber einzelvertraglichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen durchsetzen würden (Seite 11, Urteil vom 21. September 2023). Dem ist zuzustimmen. Ein Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip ist nicht ersichtlich.

3. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht betroffen

Das Arbeitsgericht Heilbronn -Kammern Crailsheim- ist in zutreffender Weise davon ausgegangen, dass § 77 Abs. 3 BetrVG auch nicht durch das Vorliegen eines erzwingbaren Mitbestimmungstatbestandes gemäß § 87 BetrVG ausgeschlossen ist. Die Regelung in Z. 8 der Vereinbarung Bündnis für Arbeit kann nicht als vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gesehen werden.

Das widerspricht auch nicht der Vorrangtheorie des Bundesarbeitsgerichts, sondern damit folgt das Arbeitsgericht Heilbronn -Kammern Crailsheim- der herrschenden Meinung. Hierbei wird darauf abgestellt, dass das Bündnis für Arbeit keine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit enthalte und daher nicht unter den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG fällt. Hier muss insbesondere berücksichtigt werden, dass es sich im vorliegenden Fall um das 8. Bündnis für Arbeit handelt. Die Bündnisse für Arbeit sind durchgängig seit 2003, seit 2005 mit dem Themenkomplex „verlängerte Arbeitszeit“ bei der Berufungsklägerin praktiziert worden. Würde man nur auf die 3,5 Jahre des 8. Bündnisses für Arbeit abstellen, würde man daher eine Umgehung der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG billigen.

Das Arbeitsgericht hat sich zutreffend damit beschäftigt, ob es sich bei der verlängerten Arbeitszeit um eine Ausnahme oder die Regel handelt. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gilt lediglich für Ausnahmen, nämlich eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit. Würde man eine Erhöhung der Arbeitszeit als vorübergehend bezeichnen, wenn man diese Vereinbarung immer wieder verlängert, würde das Regel-Ausnahme-Verhältnis ins Gegenteil verkehrt werden. Das Arbeitsgericht Heilbronn – Kammern Crailsheim - erkennt zu recht, dass ein Arbeitnehmer, welche an diese verlängerte Arbeitszeit gebunden ist, bei objektiver Betrachtung keine

vorübergehende Maßnahme erkennen können wird und sein tägliches Leben nach der verlängerten Arbeitszeit ausrichten wird (Urteil vom 21.09.2023, Seite 13).

#### 4. Keine Öffnungsklauseln im Manteltarifvertrag

Die Berufungsklägerin verkennt, dass die Ziffer 1.2.1 des MTV M+E NWNB lediglich Mindestarbeitsbedingungen regelt, jedoch im Bereich Arbeitszeit keine Öffnungsklausel enthalten ist.

Die von der Berufungsklägerin zitierte Stelle in Ziffer 7.1.5.1 des MTV M+E NWNB, eine Erhöhung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden könne durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, ist in sich aber abschließend. Ziffer 7.1.2 verbietet insbesondere, eine Erhöhung der Arbeitszeit ohne entsprechende Erhöhung der Vergütung zuzulassen.

*(„bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung“).*

Die Formulierung in 7.1.5.1 „im Übrigen gilt § 7.1.2 entsprechend“ ist dahingehend auszulegen, dass § 7.1.2 anzuwenden ist, ohne diesen nochmals vollständig zu wiederholen.

Der Vergleich der Berufungsklägerin mit Ziffer 8.1.2.5 des Manteltarifvertrags („durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen.“) hinkt insofern, dass hier Arbeit durch freie Zeit statt durch Lohn ausgeglichen wird. Dies ist durchaus üblich bei der Anordnung von Mehrarbeit, da die angeordnete vorübergehende Mehrarbeit der Freizeit der Beschäftigten entgegensteht. Im hiesigen Fall sollten die Beschäftigten Mehrarbeit leisten ohne einen direkten Gegenwert zu erhalten. Vielmehr war, wie die Berufungsklägerin oben bereits festgestellt hat, die Beschäftigungssicherung (betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen) der vorrangige Grund für die Verlängerung der Arbeitszeit ohne entsprechende Gegenleistung. Die einzige Gegenleistung sollte nach Sinn und Zweck der Vereinbarung die Beschäftigungssicherung sein. Die übrigen Komponenten des Bündnisses für Arbeit hätte die Berufungsklägerin ohnehin gewährt.

#### 5. Ausführungen zur Widerklage

Das Arbeitsgericht Heilbronn – Kammern Crailsheim - hat zutreffenderweise erkannt, dass die gewährten finanziellen und geldwerten Leistungen nicht untrennbar mit der Arbeitszeitregelung in Verbindung und daher auch nicht im Synallagma stehen.

Das Arbeitsgericht hat richtigerweise erkannt, dass das Bündnis für Arbeit seinem Namen nach bereits ein Bündnis für die Arbeit, also für die Standortsicherung der Belegschaft darstellen sollte. Die übrigen Regelungen sind daher der Einfachheit halber mit in die Betriebsvereinbarung aufgenommen worden, stehen jedoch nicht im Synallagma und wären gleichwohl gewährt worden.

Darüber hinaus hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, dass das verfolgte Anspruchsvolumen der Widerklage klar gegen eine Annahme eines Synallagma mit der Arbeitszeitverlängerung spreche. Die Berufungsklägerin selbst habe ihre Forderungen

ungefähr mit dem dreifachen Betrag dessen, was der Berufungsbeklagte an Vergütung für die streitgegenständlichen Arbeitszeiten einfordert, berechnet. Bereits im Hinblick auf dieses offensichtliche Ungleichgewicht liege die Annahme fern, die Berufungsklägerin habe das gesamte Paket an Leistungen, welche Sie nunmehr zum Gegenstand der Widerklage mache, allein und ausschließlich wegen der Gegenleistung der Arbeitnehmer in Gestalt unbezahlte Arbeitszeiten von 1,5 Stunden wöchentlich geschnürt.

a) Weihnachtsgeld

Die Auslegung der Berufungsbeklagten, das Weihnachtsgeld sei weniger als Anerkennung für die reine Betriebstreue zu betrachten, sondern belohne die Mitarbeiter, die unbezahlte Arbeitszeiten von 1,5 Stunden über Jahre zur Standortsicherung leisten, stärker, überzeugt nicht. Da zum Weihnachtsgeld kein Zweck vereinbart worden ist, ist davon auszugehen, dass das Weihnachtsgeld grundsätzlich für Betriebstreue und die geleistete Arbeit gewährt wird, jedoch nicht in ansteigendem Maße für die geleistete unbezahlte Arbeit, sondern für die geleistete Arbeit an sich.

Das hat auch das Arbeitsgericht Heilbronn – Kammern Crailsheim - richtigerweise erkannt. Es hat erkannt, dass der Anspruch bei einer Betriebszugehörigkeit von über sechs Monaten gestaffelt ansteige und von 30 % bis insgesamt 85 % bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren ansteige.

Es ist nicht ersichtlich, dass das Weihnachtsgeld, wie die Berufungsklägerin meint, für die Honorierung der über Jahre geleisteten unentgeltlichen Arbeit gezahlt wurde und daher mit den Jahren anstieg. Hierfür liegen keine ausreichenden Anhaltspunkte in der Betriebsvereinbarung vor.

Außerdem erhalten Langzeitkranke mindestens 400€ Weihnachtsgeld (Sockelbetrag). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass selbst Beschäftigte, die im laufenden Jahr nicht gearbeitet haben, einen solchen Betrag erhalten, obwohl diese keinen Beitrag zum Bündnis geleistet haben. Auch dieser Aspekt spricht gegen ein Synallagma.

b) Urlaubstage, Betriebszugehörigkeitszulage

Das Arbeitsgericht hat ebenfalls richtig erkannt, dass auch die zusätzlich gewährten Urlaubstage und die Betriebszugehörigkeitszulage nicht im Synallagma stehen. Sie knüpfen an die Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten und damit an deren Betriebstreue an. Eine zusätzliche Auslegung dahingehend, dass sie als Gegenleistung für die Beschäftigungssicherung dienen sollten, ergibt sich nicht.

c) Fahrgeldzuschüsse


Das Arbeitsgericht Heilbronn – Kammern Crailsheim - hat auch die Fahrgeldzuschüsse richtigerweise nicht in Synallagma, mit den unbezahlten Arbeitszeiten gesetzt. Es verweist richtigerweise auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass derartige Regelungen nicht unwirksam werden, weil andere Teile einer Betriebsvereinbarung unwirksam sind

(Bundesarbeitsgericht 30. Januar 2019-5 AZR 450/17 Rn. 84). Von der wirtschaftlichen Betrachtung sei deshalb die rechtliche Betrachtung im Lichte des § 139 BGB zu unterscheiden. Dies gelte hierbei jedenfalls dann, wenn die übrigen Leistungen wie im vorliegenden Fall in keinem rechtssystematischen Zusammenhang mit dem unwirksamen Teil des Normkomplexes stünden. Das Arbeitsgericht Heilbronn – Kammern Crailsheim - nimmt richtigerweise an, dass die von der Berufungsklägerin angesprochenen Leistungen weder tatbestandlich in einem spezifischen untrennbaren Regelungskomplex eingebunden sind, noch der Regelung identische Leistungszwecke verfolgt werden. Es müsse daher im vorliegenden Fall davon ausgegangen werden, dass die übrigen Regelungen der Betriebsvereinbarung 8. Bündnis für Arbeit auch ohne die unwirksamen Bestimmungen zur Arbeitszeit eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellen würden.

d) Fazit

Die Unwirksamkeit der Z. 7 des Bündnisses für Arbeit hat nicht die Gesamtunwirksamkeit des Bündnisses für Arbeit zur Folge. Die zusätzlichen Entgeltvorteile stehen offensichtlich nicht im Synallagma, da das Volumen bereits das dreifache der zu viel geleisteten Arbeit von 1,5 Wochenstunden entspricht.

Auch aus Sicht des Berufungsbeklagten stehen einer Entscheidung der Sache durch den Einzelrichter keine Gründe entgegen.



Julia Englert

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht