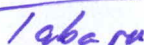


Urschrift
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
Aktenzeichen:
15 Sa 52/23
2 Ca 390/22 ArbG Heilbronn - Kn. Crailsheim
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.10.2024


Tabaras
Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG
vertreten durch die Komplementärin **Elektrobau Mulfingen GmbH**, diese wiederum
vertreten durch die Geschäftsführer **Dr. Klaus Geißdörfer (Vorsitzender)**,
Raymond Engelbrecht, Dr. Sonja Fleischer, Hans Peter Fuchs, Frank Mayer und
Thomas Nürnberger
Bachmühle 2, 74673 Mulfingen
- Beklagter/Widerkläger/Berufungskläger -

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Konrad u. Koll.
Johann-Hammer-Str. 22, 97980 Bad Mergentheim

gegen

Andreas Schmetzer
Brunnengasse 18, 74679 Weißbach
- Kläger/Widerbeklagter/Berufungsbeklagter -

Proz.-Bev.: Kanzlei Markowski
Turmstraße 3, 77652 Offenburg

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 15. Kammer - durch die Vorsitzende
Richterin am Landesarbeitsgericht Steer, den ehrenamtlichen Richter Dr. Pflaum und die
ehrenamtliche Richterin Regele auf die mündliche Verhandlung vom 08.10.2024

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn - Kammern
Crailsheim - vom 29.09.2023 - 2 Ca 390/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche wegen unentgeltlicher Arbeit im Zusammenhang mit einer zwischen der beklagten Arbeitgeberin und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Der Kläger beansprucht die Zahlung der Vergütung für von ihm zunächst unentgeltlich geleistete Arbeitsstunden im Zeitraum von Januar 2019 bis einschließlich August 2022. Die Beklagte erstrebt mit ihrer Hilfswiderklage die Rückzahlung von Gegenleistungen, die sie ihrerseits als in untrennbarem Zusammenhang mit den Arbeitszeitregelungen der Betriebsvereinbarung erbracht ansieht.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Mitarbeiter in der Produktion beschäftigt. Zu den schriftlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien wird auf die Anlagen zu den Schriftsätzen des Klägers und der Beklagten, jeweils vom 07.10.2024, Bezug genommen. Zu der Höhe seines Stundenlohns, der im streitgegenständlichen Zeitraum wiederholt stieg, wird auf die Seite 2 des Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Wäre sie tarifgebunden, so würde ihr Betrieb in Muldingen unstreitig in räumlicher, sachlicher und fachlicher Hinsicht dem Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden unterfallen. § 7 und § 8 des Manteltarifvertrags für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14.06.2005 in der Fassung vom 06.02.2018, gültig ab dem 01.01.2019 (künftig: MTV) enthalten allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit und konkrete Regelungen zur Wochenarbeitszeit. Soweit für den vorliegenden Streitfall von Bedeutung enthält der MTV unter anderem die nachfolgenden Bestimmungen:

„...“

„§ 1 Geltungsbereich

...“

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 dieser 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, deren Anzahl 18 % aller Beschäftigten des Betriebes nicht übersteigen darf.

7.1.5

In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen ab EG 14, einschließlich, 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 Vereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden. Im Übrigen gilt § 7.1.2 entsprechend.

...“

Auch die vor dem 01.01.2019 gültige Fassung des MTV enthielt allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit. Des Weiteren greift auch der neuere, ab dem 01.01.2022 geltende MTV in § 8.1 (Grundsätze zur verlängerten Vollzeit) die in § 7.1.1 und § 7.1.2 der Vorgängerregelung getroffenen Bestimmungen erneut auf.

Die Beklagte und ihr Betriebsrat schlossen in den vergangenen Jahren wiederholt sogenannte „Bündnisse für Arbeit“ in der Form verschiedener Betriebsvereinbarungen ab. Das 3. Bündnis für Arbeit vom 18.12.2002 (Anlage K7, dort Seiten 1 und 2) enthielt in Nr. 4 die Vereinbarung, dass die Betriebsvereinbarung zur Regelung über die betriebliche Arbeitszeit ab 01.01.2003 Bestandteil des Bündnisses für Arbeit sei, insbesondere der Solidarbeitrag. Die hiermit in Bezug genommene Betriebsvereinbarung zur Regelung über die betriebliche Arbeitszeit ab dem 01.01.2003 (Anlage K7, dort Seiten 3 bis 6) enthält – soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung – unter anderem die folgenden Bestimmungen zur Arbeitszeit ohne Ausgleich einer Vergütung:

„...“

A.) § 1: Regelarbeitszeit

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

...

A.) §11: Solidarbeitrag

Es wird vereinbart, dass zur Sicherung der Arbeitsplätze für den Zeitraum 01.01.2003 bis 31.12.2003 sämtlichen Mitarbeiter/innen in Vollzeit 24 Stunden Zeitguthaben und bei Mitarbeiter/innen in Teilzeit 12 Stunden Zeitguthaben abgezogen werden.

...“

Unter dem 19.09.2016 schlossen die Beklagte und ihr Betriebsrat die Betriebsvereinbarung „8. Bündnis für Arbeit“ (Anlage K1). Im 8. Bündnis für Arbeit wurde in Nr. 7 eine entsprechende Arbeitszeitregelung für den Zeitraum vom 01.10.2016 bis zum 30.09.2019 vereinbart.

Das 8. Bündnis für Arbeit wurde am 01.08.2019 zum 30.09.2021 verlängert (Anlage K8, dort Seite 1). Danach wurde es nochmals bis zum 30.09.2023 verlängert (Anlage K8, dort Seite 2).

Soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung enthält das „8. Bündnis für Arbeit“ unter anderem die nachfolgenden Regelungen:

„8. Bündnis für Arbeit

...

Erhalt der Arbeitsplätze

Betriebsbedingte Kündigungen sind für die Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Hiervon ausgenommen sind Änderungskündigungen.

1. Übernahme der Auszubildenden

...

2. Zusicherung des Weihnachtsgeldes

Es wird vereinbart, dass das Weihnachtsgeld für die Laufzeit der Vereinbarung auf der prozentualen Basis des Jahres 2015 bezahlt wird (siehe Anlage 1).

3. Zusicherung der freiwilligen Sozialleistungen auf der Basis des Jahres 2015

Es wird vereinbart, dass die bestehenden freiwilligen Sozialleistungen auf dem Niveau des Jahres 2015 bis 30.09.2019 zugesichert werden (siehe Anlage 1)

...

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. ...

...“

Der Kläger erbrachte seine Arbeitsleistung aufgrund der Betriebsvereinbarung 8. Bündnis für Arbeit im streitgegenständlichen Zeitraum, soweit nicht Fehlzeiträume in Folge Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub vorlagen – im Umfang von jeweils 38,5 Stunden pro Woche, wobei nur 37 Stunden pro Woche vergütet wurden.

Im vorliegenden Rechtsstreit beansprucht er die Zahlung der Vergütung für die von ihm im streitgegenständlichen Zeitraum auf der Grundlage des Bündnisses für Arbeit geleisteten unbezahlten Arbeitsstunden und ebenso eine entsprechend höhere Vergütung der Zeiten, für die ihm Entgelt ohne Arbeitsleistung zustand (z. B. Urlaub).

Erstinstanzlich hat der Kläger im Wesentlichen geltend gemacht, die Beklagte müsse ihm die Vergütung für zusätzliche 1,5 Stunden pro Woche zahlen. Die Betriebsvereinbarung 8. Bündnis für Arbeit sei wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Das Thema Arbeitszeit sei im Tarifvertrag abschließend geregelt. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG stehe dieser Regelungssperre nicht entgegen. Denn die Regelungen in den Betriebsvereinbarungen bewirkten nicht nur eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit, vielmehr seien die Bündnisse für Arbeit seit 2005 vielfach verlängert und bis in die Gegenwart fortgesetzt worden. Dabei müsse die Beklagte auch die entgeltfortzahlungspflichtigen Zeiten sowie die Zeiten des Erholungsurlaubs entsprechend erhöht vergüten. Bei den zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden im Umfang von 1,5 Wochenstunden handele es sich gerade nicht um Überstunden, da diese Zeiten ständig geleistet worden seien.

Zu den Ausführungen des Klägers hinsichtlich vorhandener Fehlzeiten wird auf seinen schriftsätzlichen Vortrag vom 14.04.2023, hinsichtlich der Berechnung seiner Forderung wird auf die Klageschrift Bezug genommen.

Der mit der Hilfswiderklage geltend gemachte bereicherungsrechtliche Anspruch bestehe nicht. Denn der Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG führe nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung. Nur deren Regelungen zur Leistung unbezahlter Arbeitszeit seien unwirksam. Die übrigen Bestandteile der Betriebsvereinbarung bildeten auch ohne die unwirksamen Bestimmungen zur Arbeitszeit eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung. Das Leisten unentgeltlicher Arbeit habe bloß der Sicherung des Standorts und des eigenen Arbeitsplatzes gedient. Mit den Ansprüchen auf Weihnachtsgeld und andere freiwillige Leistungen habe kein Zusammenhang bestanden. Dies zeige sich bereits daran, dass die Widerklageforderung knapp das Dreifache der Klageforderung betrage. Zudem seien bereicherungsrechtliche Ansprüche gem. § 814 1. Fall BGB ausgeschlossen, da der Beklagten die Unwirksamkeit der Arbeitszeitregelung in der Betriebsvereinbarung bewusst gewesen sein müsse. Außerdem sei der Kläger entreichert und schon deshalb nicht zur Rückzahlung verpflichtet.

Erstinstanzlich hat der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.654,15 EUR brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.08.2022 zu bezahlen.

Erstinstanzlich hat die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Außerdem hat die Beklagte erstinstanzlich im Wege der Widerklage hilfsweise für den Fall des Erfolgs des Klageantrags beantragt,

den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte 15.121,01 EUR brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Hierzu hat der Kläger erstinstanzlich beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich im Wesentlichen geltend gemacht, § 77 Abs. 3 BetrVG sei in Bezug auf nicht tarifgebundene Unternehmen wie die Beklagte europarechts- und verfassungswidrig. Die gesetzliche Regelung verhindere die Anwendung des verfassungsrechtlich geschützten Subsidiaritätsprinzips. Den tarifungebundenen Betriebspartnern müsse eine sachnahe Problemlösung auf Betriebsebene eröffnet werden. Anderenfalls werde – auch vor dem Hintergrund der in Deutschland stetig rückläufigen Tarifbindung – gegen die unternehmerische Handlungsfreiheit verstoßen. Das sei zudem ein erheblicher Nachteil im globalen Wettbewerb.

Auf die Verfassungswidrigkeit von § 77 Abs. 3 BetrVG komme es aber letztlich nicht an, weil dem Betriebsrat jedenfalls gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der nur vorübergehend verlängerten Arbeitszeit zugestanden habe. Die Laufzeit des Bündnisses für Arbeit sei von den Betriebsparteien jeweils konkret begrenzt worden und eine Rückkehr zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zu jeder Zeit in Betracht gezogen worden.

Jedenfalls aber seien die Regelungen des MTV nicht abschließend, und die Regelungen der Betriebsparteien seien daher unter Anwendung des gebotenen sachgruppenbezogenen Günstigkeitsvergleichs rechtlich zulässig gewesen.

Falls die Arbeitszeitregelungen der Betriebsvereinbarung entsprechend der Ansicht des Klägers unwirksam seien, müsse die Betriebsvereinbarung insgesamt als rechtsunwirksam angesehen werden. Denn sie enthalte umfangreiche finanzielle Leistungen, die als Kompensation und Gegenleistung für die vorübergehende unbezahlte Arbeitszeitverlängerung zugesagt worden seien. Die Beklagte könne deshalb für den Fall des Erfolgs der Klage im Wege der Widerklage die Rückzahlung der an den Kläger gewährten Leistungen verlangen. Es handele sich um im Synallagma stehende finanzielle sowie geldwerte Leistungen (etwa Sonderzahlung Weihnachtsgeld, monatliche Fahrgeldzuschüsse, Sonderzahlung Urlaubsgeld, zusätzliche Urlaubstage, monatliche Betriebszugehörigkeitszulage, Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge, vergünstigtes Mittagessen, VWL, Geldzuwendungen bei Geburt und Eheschließung, bezahlter Sonderurlaub und finanzielle Unterstützung im Todesfall). Zu den Einzelheiten der Berechnung der Widerklage wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 20.06.2023 Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat mit dem hier angegriffenen Urteil vom 21.09.2023 der Klage stattgegeben und hat die Widerklage abgewiesen.

Die Klageforderung stehe dem Kläger gem. § 611 Abs. 1 BGB zu. Die Regelungen der Betriebsvereinbarung 8. Bündnis für Arbeit (künftig: 8. Bündnis) seien wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG jedenfalls in Bezug auf die Bestimmungen zur unbezahlten Arbeitszeit rechtsunwirksam. Diesen Regelungen stünden die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Arbeitszeit im MTV entgegen. § 7 MTV in seiner Fassung vom 06.02.2018, gültig ab dem 01.01.2019, enthalte ebenso wie der ab dem 01.01.2022 geltende MTV in seiner Regelung des § 8.1 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit und konkrete Regelungen zur Wochenarbeitszeit. Die tarifliche Wochenarbeitszeit ohne Pausen betrage nach diesem Tarifvertrag 35 Stunden. Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden habe der Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Die von diesen tariflichen Regelungen abweichenden Bestimmungen des 8. Bündnisses mit ihrer in Nr. 7 geregelten wöchentlichen bezahlten Arbeitszeit von 37 Stunden und einer zusätzlichen unvergüteten Wochenarbeitszeit von 1,5 Stunden wichen hiervon in unzulässiger Weise ab und verstießen gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG.

§ 77 Abs. 3 BetrVG sei weder verfassungswidrig, noch unionsrechtswidrig. Das geltende Arbeitsrecht erfülle die Vorgaben der Verfassung, indem es in § 1 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG Tarifverträge mit normativer Wirkung ausstatte und ihnen in § 77 Abs. 3 BetrVG generell Vorrang vor Betriebsvereinbarungen einräume. § 77 Abs. 3 BetrVG solle die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisten. Dazu räume die Norm den Tarifvertragsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten weder abweichende, noch auch nur ergänzende Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung abschließen können. Die damit hergestellte Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie werde auch dann gestört, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber kollektivrechtliche Konkurrenzregelungen in Form von Betriebsvereinbarungen treffen könnten.

Das Arbeitsgericht berücksichtige dabei, dass bei der Anwendung des § 77 Abs. 3 BetrVG auf Arbeitgeber, die selbst nicht tarifgebunden seien, eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht auszuschließen sei, denn durch eine solche Anwendung des § 77 Abs. 3 BetrVG sei es einem Arbeitgeberverband möglich, ohne Rücksicht auf die Mitgliedschaft eines Arbeitgebers, bei diesem durch den Abschluss eines Tarifvertrags betriebliche Vereinbarungen zu verhindern. Gleichwohl überwiege hier der Schutz der Tarifvertragsparteien gem. Art. 9 Abs. 3 GG, da tarifpolitische Forderungen und ihre Umsetzung in konkrete Normen nur dann praktische Wirkung entfalten könnten, wenn sie sich gegenüber einzelvertraglichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen durchsetzen.

Auch für einen Verstoß gegen Unionsrecht seien konkrete Anhaltspunkte weder vorgetragen, noch erkennbar, auch im Hinblick auf Art. 16 GRC. Für die Mitgliedsstaaten und damit für das nationale Recht sei die Grundrechtecharta ausschließlich bei der Durchführung von Unionsrecht gem. Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GRC. Im Arbeitsrecht sei damit in erster Linie die Umsetzung von Richtlinien in das nationale Recht betroffen. Allein der Umstand, dass Maßnahmen eines Mitgliedsstaats in einem Bereich getroffen würden, in dem auch die Union Zuständigkeit besitze, führe nicht dazu, dass diese Maßnahmen in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fielen. Allein Art. 153 Abs. 1 Buchst. f AEUV könne die Verbindlichkeit der Grundrechtecharta somit nicht begründen.

Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG hänge auch bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber allein davon ab, ob der fragliche Betrieb dem räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrags unterfalle. § 77 Abs. 3 BetrVG werde selbst durch eine ausdrückliche mitgliedschaftlich bezogene Festlegung des

Geltungsbereichs eines Tarifvertrags nicht ausgeschlossen. Darüber hinaus genüge es für die Sperrwirkung, dass ein den gleichen Gegenstand regelnder Tarifvertrag zwar bei Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht (mehr) bestehe, die betreffende Angelegenheit aber üblicherweise tariflich geregelt werde. Ob letzteres der Fall sei, beurteile sich anhand der einschlägigen Tarifpraxis. Die Regelungssperre wirke auch dann, wenn entsprechende Tarifbestimmungen erst später in Kraft träten. Nr. 7 des 8. Bündnisses sei keine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit in diesem Sinne liege vor, wenn für einen überschaubaren Zeitraum von dem allgemein geltenden Zeitvolumen abgewichen werde, um anschließend zur betriebsüblichen Dauer der Arbeitszeit zurückzukehren. Maßgeblich sei, ob die bisherige betriebliche Arbeitszeit die „übliche“ bleibe und die Arbeitszeitverteilung bezüglich der einzelnen Arbeitnehmer weiterhin präge. Als nicht mehr vorübergehend angesehen werde mangels Ausnahmecharakters eine Verkürzung oder Verlängerung, die von vornherein für mehrere Jahre festgeschrieben werde. Der Mitbestimmungstatbestand spiegele wider, dass die Betriebsparteien keine Befugnis hätten, den zeitlichen Umfang der regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit festzulegen. Auch wenn jede befristete Verkürzung der Arbeitszeit nur vorübergehend habe sein sollen, reiche allein dies nicht aus. Die gewählte Dauer einer befristeten Verkürzung der Arbeitszeit müsse dem Ausnahmecharakter des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gerecht werden. Dabei sei zu beachten, dass sozialversicherungsrechtliche Regelungen, die an eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit anknüpften und diese abfederten, Zeiträume von maximal einem Jahr vorsähen. Auch wenn § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht zwingend an diese Zeiträume anknüpfe, zeigten diese, was als Überbrückungszeit und damit als überschaubare Ausnahme angesehen werde. Ausgehend hiervon sei eine durchgehende Erhöhung der Arbeitszeit von 1,5 Stunden wöchentlich durch das 8. Bündnis für einen ursprünglichen Zeitraum von 36 Monaten nicht mehr vorübergehend. Durch eine solche Regelung werde die verlängerte Arbeitszeit vielmehr zur prägenden Arbeitszeit. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis werde ins Gegenteil verkehrt. Ein davon betroffener Arbeitnehmer werde bei objektiver Betrachtung keine vorübergehende Maßnahme erkennen können und werde sein tägliches Leben nach der verlängerten Arbeitszeit ausrichten. Dieser Eindruck werde hier außerdem dadurch verstärkt, dass die den Themenkomplex „verlängerte Arbeitszeit“ regelnden Betriebsvereinbarungen unstreitig schon seit dem Jahr 2005 existierten. Dabei könne es bezüglich des Eingreifens von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht entscheidend sein, ob in intensiven Verhandlungen der Betriebspartner vor dem Abschluss der jeweiligen Betriebsvereinbarung eine Rückkehr zur geringeren Arbeitszeit zumindest als möglich angesehen worden sei.

Keine Öffnungsklauseln, welche die Arbeitszeitregelungen des 8. Bündnisses ermöglichen würden, seien in § 1.2.1 und § 7.1.5.1 MTV enthalten. Die ausdrückliche Öffnung, die § 7.1.5.1

MTV nur für bestimmte Beschäftigtengruppen unter Bezugnahme auf § 7.1.5 MTV aufzeige, sei nicht einschlägig. Unabhängig davon ließen § 7.1.5.1 iVm. § 7.1.2 MTV ohnehin derartige Ausnahmen nur gegen eine entsprechende Vergütung zu. Im Umkehrschluss werde deutlich, dass für generelle unbezahlte Arbeitszeitregelungen wie diejenigen des 8. Bündnisses nach dem Willen der Tarifvertragsparteien kein Regelungsspielraum verbleiben solle.

Zu der aus Sicht des Arbeitsgerichts zutreffenden Berechnung der Ansprüche durch den Kläger hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen folgendes ausgeführt.

Soweit er die Arbeit im streitgegenständlichen Zeitraum in einem Umfang von 1,5 Wochenstunden über die 37 Wochenstunden hinausgehend tatsächlich geleistet habe, folge sein Entgeltanspruch aus § 611 Abs. 1 BGB. Auch für etwaige Tage des Abbaus von Gleitzeit stehe dem Kläger die Vergütung zu, da ein etwaiger Gleitzeitabbau aufgrund von Stunden erfolgt sei, die zuvor tatsächlich abgeleistet worden seien, so dass auch nur abgeleistete Stunden betroffen sein könnten. Für entgeltfortzahlungspflichtige Zeiten habe die Beklagte nach § 4 Abs. 1 EFZG die Vergütung im Umfang der für den Kläger maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit fortzuzahlen. Nach dem hier geltenden Entgeltausfallprinzip sei grundsätzlich von der Arbeitszeit auszugehen, die durch die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausgefallen sei. Gem. § 4 Abs. 1a EFZG gehöre zum fortzuzahlenden Entgelt zwar nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt. Überstunden lägen aber nur vor, wenn die individuelle regelmäßige Arbeitszeit überschritten werde. Der Kläger jedoch habe regelmäßig, wiederkehrend und somit ständig Arbeitszeiten geleistet, die über die vermeintliche individuelle Arbeitszeit hinausgegangen seien. Bei dieser Sachlage könnten die zusätzlich erbrachten Arbeitszeiten nicht als Überstunden iSv. § 4 Abs. 1a EFZG qualifiziert werden. Denn der regelmäßige Abruf einer bestimmten erhöhten Arbeitszeit sei Ausdruck der vertraglich geschuldeten Leistung und dann auch rechtlich maßgeblich im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (Bezugnahme auf Reinhard in ErfK EFZG § 4 Rn. 7 f.).

Nichts Anderes gelte für Zeiten des Erholungsurlaubs und die in diesem Zusammenhang bestehenden Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer aus § 1, § 11 Abs. 1 BUrlG. Gem. § 11 Abs. 1 BUrlG bemesse sich das zu zahlende Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, welchen der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten habe, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Sei der Arbeitnehmer – wie hier – aber zur Leistung der Überstunden faktisch ständig verpflichtet und habe er diese damit gewöhnlich geleistet, so hätten Überstunden keinen Ausnahmecharakter mehr. Vielmehr gehörten sie dann zur regelmäßigen Vergütung, welche in

Anwendung des § 11 BUrlG anzusetzen sei (Bezugnahme auf Lampe in BeckOK-ArbR BUrlG § 11 Rn. 4).

Zu seinen vorhandenen Fehlzeiten habe der Kläger im Schriftsatz vom 14.04.2023 im Einzelnen ausführlich und zeitlich konkret die Zeiträume angegeben und dargestellt, in welchen Zeitabschnitten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub vorgelegen habe. Dementsprechend habe er seine Ansprüche in einer Tabelle in der Klageschrift berechnet. Mangels hinreichender Einwendungen hiergegen sei der schlüssige Klägervortrag gem. § 138 Abs. 3 ZPO zugrunde zu legen.

Der Zinsanspruch folge aus §§ 286, 288 BGB.

Den mit der Widerklage verfolgten Anspruch aus Bereicherungsrecht (§ 812 Abs. 1 Satz 1 BGB) hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen mit folgenden Erwägungen als unbegründet bewertet. Der Kläger habe die entsprechenden Leistungen nicht ohne Rechtsgrund erlangt. Denn die Unwirksamkeit der die Arbeitszeit betreffenden Regelungen gem. Nr. 7 des 8. Bündnisses habe nicht die Gesamtunwirksamkeit der übrigen Regelungen zur Folge, insbesondere nicht der Regelungen Nr. 2 (Zusicherung des Weihnachtsgelds) sowie Nr. 3 (Zusicherung weiterer freiwilliger Sozialleistungen nach der Anlage 1).

Die Tarifwidrigkeit einzelner Regelungen einer Betriebsvereinbarung führe nicht notwendig zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung. Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB sei eine Betriebsvereinbarung nur teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthalte. Das folge aus dem Normcharakter der Betriebsvereinbarung, der es gebiete, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Verordnung ausrecht zu erhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten könne (Bezugnahme ua. Auf BAG 18.03.2020 (?) – 5 AZR 36/19 – Rn. 20).

Hier argumentiere die Beklagte nicht überzeugend, dass die in Rede stehenden finanziellen und geldwerten Leistungen Normenkomplexe seien, die mit der Arbeitszeitregelung im Synallagma stünden und daher untrennbar mit ihr verknüpft seien. Gegen eine solche Annahme spreche bereits das mit der Widerklage verfolgte Anspruchsvolumen. Bereits im Hinblick auf dieses offensichtliche Ungleichgewicht liege die Annahme fern, die Beklagte habe das gesamte Paket an Leistungen allein und ausschließlich wegen der unbezahlten Arbeitszeiten geschnürt. Des Weiteren sei insbesondere in Nr. 1 Anlage 1 zum 8. Bündnis (Anlage K1) die Höhe der Zahlung

des Weihnachtsgelds an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft. Die Regelung bringe damit eindeutig zum Ausdruck, dass das Weihnachtsgeld als Anerkennung für die Betriebstreue der Arbeitnehmer gezahlt werde. Zu den zusätzlichen unbezahlten Arbeitszeiten bestehe kein erkennbarer Zusammenhang, der im Normengefüge seinen Niederschlag gefunden hätte. Entsprechendes gelte für die Ansprüche auf zusätzliche Urlaubstage nach Nr. 4 der Anlage 1 sowie im Hinblick auf die Betriebszugehörigkeitszulage nach Nr. 5 der Anlage 1. Auch diese Ansprüche knüpften an die Betriebszugehörigkeit und damit an die Betriebstreue an. Nichts anderes gelte für Nr. 2 der Anlage 1 (Fahrgeldzuschüsse). Insoweit entspreche es der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass derartige Regelungen nicht unwirksam würden, weil andere Teile einer Betriebsvereinbarung unwirksam seien. Für eine Gesamtwirksamkeit von Regelungskomplexen einer Betriebsvereinbarung genüge es nicht, dass der Arbeitgeber in Folge der Unwirksamkeit eines Teils der Betriebsvereinbarung wirtschaftlich gesehen finanzielle Mittel in weiterreichendem Umfang in das Gesamtpaket habe investieren müssen, als er es bei Wirksamkeit sämtlicher Regelungen hätte tun müssen. Dies heiße nicht immer und automatisch, dass mit der Unwirksamkeit derartiger Regelungen das wirtschaftliche Gesamtpaket stehen und fallen solle. Auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.08.2011 (1 AZR 314/10 – Rn. 18) im Zusammenhang mit einem wegen § 77 Abs. 3 BetrVG rechtsunwirksamen Ausschluss gekündigter Arbeitnehmer von den Leistungen aus einem tariflichen Anpassungsfonds werde Bezug genommen. Dort sei nach Streichung des unwirksamen Teils die Regelung im Übrigen trotz der damit offenkundig erhöhten wirtschaftlichen Belastung der Arbeitgeberseite gleichwohl nicht als insgesamt unwirksam beurteilt worden. Wirtschaftliche und rechtliche Betrachtungen seien im Lichte des § 139 BGB zu unterscheiden. Dies gelte jedenfalls dann, wenn die übrigen Leistungen – wie hier – in keinem rechtssystematischen Zusammenhang mit dem unwirksamen Teil des Normenkomplexes stünden. Hier seien die von der Beklagten reklamierten Leistungen weder tatbestandlich in einen spezifischen untrennbaren Regelungskomplex eingebunden, noch würden regelungsidentische Leistungszwecke verfolgt. Anders lägen Fälle, in denen Regelungskomplexe unmittelbar aufeinander aufbauten und untrennbar miteinander verzahnt seien. Auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.08.2021 (1 AZR 175/20 – Rn. 31) zur Gesamtwirksamkeit eines Regelungskomplexes im Falle der Regelung von Arbeitszeitkonten einerseits und unwirksamer Einführung eines wöchentlichen Arbeitszeitvolumens andererseits werde Bezug genommen, ebenso auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zum einheitlichen Regelungszusammenhang der Bestimmungen einer Urlaubsbetriebsvereinbarung (vgl. BAG 15.05.2018 – 1 ABR 75/16 – Rn. 31). Hier hingegen bildeten die übrigen Regelungen des 8. Bündnisses auch ohne die unwirksamen Bestimmungen zur Arbeitszeit noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung.

Dieses Urteil wurde der Beklagten am 04.10.2023 zugestellt. Rechtzeitig am 27.10.2023 ging ihre hiergegen gerichtete Berufung ein. Auf ihren rechtzeitig am 16.11.2023 eingegangenen Antrag wurde ihre Frist zur Berufungsbegründung bis zum 02.01.2024 verlängert. Rechtzeitig am 02.01.2024 ging ihre Berufungsbegründung ein.

Zweitinstanzlich macht die Beklagte unter Wiederholung und Ergänzung ihres erstinstanzlichen Vorbringens in Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des Arbeitsgerichts im Wesentlichen folgendes geltend.

Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht die Regelungen des 8. Bündnisses für unwirksam erachtet. Dabei habe es das primäre Ziel der Betriebsvereinbarung – Standort- und Beschäftigungssicherung – unberücksichtigt gelassen. Um ihre drei deutschen Standorte überhaupt noch erhalten zu können, seien die nur flankierenden Arbeitszeitregelungen Grundlage für eine umfassende Standort- und Beschäftigungssicherung gewesen. Das Arbeitsgericht habe die entscheidende Frage unbeantwortet gelassen, inwieweit eine Standort- und Beschäftigungssicherung überhaupt als tarifüblich angesehen werden könne. Diese Frage sei zu verneinen. Der MTV setze sich mit Standort- und Beschäftigungssicherung nicht auseinander, sondern enthalte nur eine Alterssicherung.

Darüber hinaus sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts § 77 Abs. 3 BetrVG mit höherrangigen verfassungsrechtlichen Normen des Unionsrechts und des Grundgesetzes unvereinbar, denn die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG verhindere die Anwendung des verfassungsrechtlich geschützten Subsidiaritätsprinzips, das bezwecke, den tarifungebundenen Betriebspartnern eine sachnahe Problemlösung auf Betriebsebene zu eröffnen. Darin liege ein Verstoß gegen die unternehmerische Handlungsfreiheit, was sich als erheblicher Nachteil im globalen Wettbewerb darstelle. Die unternehmerische Freiheit werde nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anerkannt (Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, künftig GRC). Sie werde auch auf die Rechtsprechung des EuGH und auf Art. 119 Abs. 1 und Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (EUV) gestützt. Geschützt werde sie auch durch Art. 12 GG. Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Abwägung mit Art. 9 GG sei rechtsfehlerhaft, da sie nicht die nötige Konkordanz herstelle. Darüber hinaus trage sie der sowohl grundgesetzlich als auch im Europäischen Verfassungsrecht verankerten Ausprägung des Subsidiaritätsprinzips (Art. 23 Abs. 1 GG, Art. 5 EGV) nicht Rechnung. § 77 Abs. 3 BetrVG und die Vorrangregelung des § 87 Abs. 1 BetrVG berücksichtigten nicht, dass die Wirklichkeit, auf die das deutsche

Arbeitsrecht zugeschnitten sei (klassischer Industriearbeiter, strukturelle Unterlegenheit des Arbeitnehmers, lebenslange Erwerbsbiografien in einem (Groß-)Betrieb) überholt sei. Gewerkschaftliche Vertretung und Tarifbindung seien seit Jahren auf dem Rückzug. Bereinige man die Tarifbindungsquote auf Unternehmen (also ohne öffentliche Verwaltung und Sozialversicherungen), so ergebe sich eine Tarifierung auf weniger als ein Drittel der Arbeitsverhältnisse. 66 % der Arbeitsverhältnisse in Unternehmen ohne Tarifbindung müssten sich durch die Sperrklausel des § 77 Abs. 3 BetrVG in ihrer Gestaltungsfreiheit einschränken. Dies bilde ein Diktat einer tarifgebundenen Minderheit. Bereinige man die Tarifbindung um Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst und staatsnahen Körperschaften, so sei die tarifliche Bindung in der freien Wirtschaft noch geringer.

Im vorliegenden Fall sei dem Kläger bis Oktober 2022 durch die Verlängerung der Arbeitszeit nur ein geringer finanzieller Nachteil entstanden, der durch Beschäftigungssicherung und Sozialleistungen überkompensiert worden sei.

Im Rahmen des § 87 BetrVG finde die Regelung des § 77 Abs. 3 BetrVG hinsichtlich der bloßen Tarifüblichkeit keine Anwendung. Hier bestehe hinsichtlich der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Eine vorübergehende Veränderung der Arbeitszeit liege vor, wenn diese nur einen überschaubaren Zeitraum betreffe und nicht auf Dauer erfolgen solle. Nach dem LAG Baden-Württemberg sei ein Zeitraum von vier Jahren noch als vorübergehend zu betrachten. Der Endzeitpunkt müsse nicht feststehen, es genüge die Absicht, nach Fortfall des Anlasses der Verkürzung oder Verlängerung zur betrieblichen Arbeitszeit zurückzukehren. Hier hätten die Betriebspartner die Laufzeit des 8. Bündnisses konkret begrenzt, ebenso seien die Vorgängerregelungen begrenzt gewesen. Das streitgegenständliche Bündnis habe eine Laufzeit von ursprünglich drei Jahren gehabt. Bei jeder Verlängerung habe von Seiten des Betriebsrats eine erneute Evaluation der betrieblichen Erfordernisse erfolgen sollen. Dass dabei nicht von einer inhaltsgleichen Übernahme der vorangegangenen Betriebsvereinbarungen ausgegangen werden könne, zeige sich auch an den unterschiedlichen und angepassten Regelungsgegenständen der betreffenden Betriebsvereinbarungen, die jeweils an die temporären Verhältnisse und Nöte des Unternehmens angepasst worden seien. Eine Rückkehr zu der im Arbeitsvertrag bestimmten Arbeitszeit sei von den Betriebsparteien zu jeder Zeit in Betracht gezogen worden, nur angesichts der betrieblichen Gegebenheiten und unter Kompensation durch entsprechende Vorteile aufgeschoben worden. Außerdem hätten die Betriebsvereinbarungen nicht ununterbrochen bestanden, vielmehr habe es zwischen den

einzelnen Betriebsvereinbarungen Unterbrechungen gegeben. Auch das stehe der Einordnung als dauerhaft entgegen.

Soweit das Arbeitsgericht meine, der MTV enthalte keine Öffnungsklausel und sei abschließend, verkenne es, dass der MTV wie in Nr. 1.2.1 beschrieben nur die Mindestarbeitsbedingungen regle. Nr. 7.1.5.1 MTV sehe eine Öffnungsklausel vor, und Nr. 8.1.2.5 MTV wolle eine etwaige Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen haben. Somit schein zumindest ein dahingehender ergänzender Wille der Tarifvertragsparteien nicht ausgeschlossen.

Zumindest sei die Hilfswiderklage im Falle der Begründetheit der Klage ebenfalls begründet. Dann müsse die Gesamtunwirksamkeit des 8. Bündnisses die Folge sein. Die übrigen Regelungen, insbesondere Nr. 2 (Weihnachtsgeld) sowie Nr. 3 (weitere freiwillige Sozialleistungen nach der Anlage 1) bauten maßgeblich auf der unbezahlten Arbeitszeit auf, ohne letztere verbleibe für sie kein sinnvoller Anwendungsbereich.

Aus dem über die Jahre – vom 1. Bündnis bis zum 8. Bündnis – zu Gunsten der Belegschaft gewachsenen Anspruchsvolumen entgeltwerter Vorteile und Entgelte lasse sich keine Teilunwirksamkeit ableiten. Dass die widerklagend zurückverlangten Vorteile das Dreifache der Klageforderung betragen, sei Ergebnis eines 20 Jahre währenden Verhandlungsprozesses des Betriebsrats. Das Synallagma komme schon im Namen „Bündnis für Arbeit“ zum Ausdruck.

Die Argumentation des Arbeitsgerichts zu der Staffelung des Weihnachtsgelds gemäß Betriebszugehörigkeit übersehe, dass die Betriebspartner solche Mitarbeiter, die über die Jahre zur Standortsicherung Arbeitszeit ohne Entgelt einbrächten, mit höheren Sonderzahlungen bedenken wollten, die Erhöhung also nicht nur als Anerkennung für die reine Betriebstreue gemeint sei. Darin liege die vom Arbeitsgericht negierte enge Verzahnung.

Dies gelte gerade auch im Hinblick auf die Ansprüche auf zusätzliche Urlaubstage nach Nr. 1 der Anlage 1 sowie auf Zahlung einer Betriebszugehörigkeitszulage nach Nr. 5 der Anlage 1. All diese Ansprüche knüpften zwar an die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer und damit an deren Betriebstreue an, sollten aber den im Rahmen des Bündnisses jahrelangen bzw. jahrzehntelangen Standortsicherungsbeitrag des Beschäftigten honorieren.

Sofern die unbezahlten Arbeitszeiten von 1,5 Stunden wöchentlich für unwirksam gehalten würden, stelle der verbleibende Teil des Bündnisses keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr dar, was zur gesamten Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung führen müsse.

Die Beklagte wolle ihren zweitinstanzlichen Antrag dahin verstanden wissen, dass damit auch die Hilfswiderklage erfasst sei, wie sich auch aus den Ausführungen in der Berufungsbegründung hierzu ergebe.

Zweitinstanzlich beantragt die Beklagte,

das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn – Kammern Crailsheim – vom 21.09.2023 – 2 Ca 390/22 – abzuändern und nach den Schlussanträgen der beklagten Partei erster Instanz zu erkennen.

Zweitinstanzlich beantragt der Kläger:

die Berufung der Berufungsklägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn – Kammern Crailsheim – vom 21.09.2023 – 2 Ca 390/22 wird zurückgewiesen.

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Ergänzung seines erstinstanzlichen Vorbringens.

Die Berufung der Beklagten auf das primäre Ziel der Bündnisse führe zu keinem anderen Ergebnis. Vielmehr sei dieses Ziel für die Auslegung und die Teilunwirksamkeit des Bündnisses maßgeblich. Ein Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip sei auf der Grundlage der zutreffenden Argumentation des Arbeitsgerichts ebenso wenig erkennbar wie ein Verstoß gegen Europarecht oder ein Verstoß gegen das Grundgesetz.

Die Auslegung und Anwendung von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG durch das Arbeitsgericht widerspreche nicht der Vorrangtheorie und sei auch ansonsten korrekt. Die Bündnisse für Arbeit seien seit dem Jahr 2005 beinahe durchgehend zum Themenkomplex verlängerte Arbeitszeit geschlossen worden. Daher dürfe man nicht nur auf die 3,5 Jahre des 8. Bündnisses abstellen.

Der MTV enthalte keine für die Beklagte günstige Öffnungsklausel. Die von ihr zitierte Stelle in Nr. 7.1.5.1 MTV, wonach eine Erhöhung der Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden könne, sei in sich abschließend. Nr. 7.1.2 MTV verbiete insbesondere, eine Erhöhung der Arbeitszeit ohne entsprechende Erhöhung der Vergütung zuzulassen. Die Formulierung in Nr. 7.1.5.1 „im Übrigen gilt § 7.1.2 entsprechend“ sei dahin auszulegen, dass § 7.1.2 MTV anzuwenden sei, ohne diesen vollständig zu wiederholen. Der Vergleich der Beklagten mit Nr. 8.1.2.5 MTV („durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann

vereinbart werden, Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen“) hinke, weil hier Arbeit durch freie Zeit statt durch Lohn ausgeglichen werde. Dies sei durchaus üblich bei der Anordnung von Mehrarbeit. Hier jedoch sollten die Arbeitnehmer Mehrarbeit leisten, ohne einen direkten Gegenwert zu erhalten. Die einzige Gegenleistung sollte nach Sinn und Zweck der Vereinbarung die Beschäftigungssicherung sein. Die übrigen Komponenten des Bündnisses für Arbeit hätte die Beklagte ohnehin gewährt.

Die Hilfswiderklage sei vom Arbeitsgericht zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen worden. Soweit die Beklagte nun argumentiere, das Weihnachtsgeld sei weniger als Anerkennung für die reine Betriebstreue zu betrachten, vielmehr belohne es diejenigen Mitarbeiter, die die unbezahlten Arbeitszeiten über Jahre hinweg zur Standortssicherung geleistet hätten, stärker, überzeuge nicht. Für einen solchen Zweck lägen keine ausreichenden Anhaltspunkte in der Betriebsvereinbarung vor. Außerdem erhielten Langzeitkranke mindestens 400,00 EUR Weihnachtsgeld (Sockelbetrag). Das bedeute im Umkehrschluss, dass selbst Beschäftigte, die im Laufe der Jahre nicht gearbeitet hätten, einen solchen Betrag erhielten, obwohl sie keinen Beitrag zum Bündnis geleistet hätten. Auch das spreche gegen ein Synallagma.

Zu den weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze, die von den Parteien eingereichten Anlagen und die Terminsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gem. § 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG statthaft und ist gem. § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO in der gesetzlichen Form sowie gem. § 66 ArbGG in der gesetzlichen Frist eingelegt und begründet worden.

Die Berufung der Beklagten umfasst zweifellos das gesamte Urteil des Arbeitsgerichts, also sowohl die stattgebende Entscheidung hinsichtlich der Klage, als auch die abweisende Entscheidung hinsichtlich der Hilfswiderklage. Bereits mit ihrem in der Berufungseinlegungsschrift enthaltenen Antrag hat die Beklagte klargestellt, dass sie sämtliche Schlussanträge aus der ersten Instanz weiter verfolgen wollte. Die mit der Berufungsbegründung angekündigten Anträge, die die Widerklage nicht ausdrücklich enthalten, geben keinen Anlass zu der Annahme, die Beklagte habe damit ihre Berufung beschränken wollen. Denn die Beklagte hat in Nr. 1 dieser angekündigten Anträge die von ihr erstrebte „Aufhebung“ des erstinstanzlichen Urteils nicht beschränkt, sie hat in Nr. 3 dieser Anträge auch hinsichtlich der erstinstanzlichen Kosten die volle Belastung des Klägers verlangt, und schließlich hat sie sich im Rahmen ihrer Berufungsbegründung dezidiert und im Einzelnen damit befasst, dass und warum ihre Widerklage im Falle des Erfolgs der Klage begründet sei. Dieses Verständnis ihres Berufungsangriffs hat sie im Termin zur Berufungsverhandlung außerdem ausdrücklich bestätigt.

B.

Die Berufung der Beklagten ist jedoch unbegründet.

Zur Begründung macht sich die Berufungskammer die sorgfältigen und überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts vollständig zu eigen. Lediglich die Anspruchsgrundlage dafür, dass die Beklagte zur Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts verpflichtet ist, lautet für die streitgegenständlichen Ansprüche an diejenigen Stellen, an denen das Arbeitsgericht auf § 611 Abs. 1 BGB zurückgegriffen hat, stattdessen § 611a Abs. 2 BGB. Denn die hier zu beurteilenden Zeiträume aus den Jahren 2019 bis 2022 unterfallen der ab dem 01.04.2017 geltenden Rechtslage, somit ist § 611a Abs. 2 BGB als Spezialnorm für Arbeitsverhältnisse einschlägig (vgl. BAG 17.08.2021 – 1 AZR 175/20 – NZA 2021, 1794).

Die Ausführungen der Parteien in der Berufungsinstanz rechtfertigen kein von der Beurteilung des Arbeitsgerichts abweichendes Ergebnis. Sie veranlassen nur die folgenden ergänzenden Erwägungen der Berufungskammer.

I.

Ohne Erfolg wendet die Beklagte ein, dass § 77 Abs. 3 BetrVG unionsrechtswidrig und verfassungswidrig und deshalb nicht anwendbar sei.

1. Eine unmittelbar geltende Norm des Unionsrechts, die eine Regelung wie § 77 Abs. 3 BetrVG ausdrücklich verböte, existiert nicht.

Auch Grundrechte aus der Grundrechtecharta können nicht zur Begründung einer Unwirksamkeit von § 77 Abs. 3 BetrVG herangezogen werden. Das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Grundrechtecharta gemäß Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GRC ausschließlich bei der Durchführung von Unionsrecht verbindlich ist und dass es hier nicht um Durchführung von Unionsrecht geht.

Die Berufung der Beklagten auf die aktuell in Art. 5 EUV enthaltenen Bestimmungen zur Subsidiarität überzeugt ebensowenig, weil die hier in Frage stehende Begrenzung der Regelungsmacht der Betriebsparteien eine andere ist als die Begrenzung der Zuständigkeiten der Union.

2. Die in § 77 Abs. 3 BetrVG enthaltene Regelungssperre ist nicht wegen Grundrechtswidrigkeit unwirksam. Dies gilt auch, auch soweit es für die Geltung von § 77 Abs. 3 BetrVG nicht auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ankommt. Die Norm trägt der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten negativen Koalitionsfreiheit der nicht tarifgebundenen Arbeitgeber ausreichend Rechnung, und sie schränkt auch nicht etwa deren durch Art. 12, Art. 14 und Art. 2 Abs. 1 GG geschützte unternehmerische Freiheit unangemessen ein.

- a) Diese Ansicht entspricht der höchstrichterlichen Rechtsprechung und ebenso der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg.

Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist geeignet und erforderlich, die Tarifnormen der vorrangig zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen aufgerufenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkoalitionen gegen eine konkurrierende betriebliche Rechtssetzung abzusichern. Diese würde den Bestand des Tarifvertragssystems gefährden und zugleich die den Koalitionen durch Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesene Aufgabe, die Arbeitsbedingungen und Wirtschaftsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme zu gestalten, in Frage stellen (vgl. BAG 13.03.2012 - 1 AZR 659/10 - NZA 2012, 990 oder juris Rn. 29 unter Bezugnahme auf BVerfG 15.07.1980 - 1 BvR 24/74, 1 BvR 439/79 - zu B 2 b der Gründe, BVerfGE 55, 7).

Zum Schutz der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie ist jede Normsetzung der Betriebspartner ausgeschlossen, die zu der Normsetzungsprärogative der Tarifpartner in Wettstreit träte. Da es sich bei § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG um eine Zuständigkeitsabgrenzung und nicht um eine Kollisionsnorm handelt, sollen Arbeitgeber und Betriebsrat keine abweichenden oder nur ergänzenden Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung schließen können. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie wird auch dann gestört, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber kollektivrechtlich konkurrierende Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen treffen können (vgl. LAG Baden-Württemberg 06.07.2006 – 13 Sa 68/05 – juris Rn. 56 unter Bezugnahme unter anderem auf BAG 22.03.2005 -1 ABR 64/03 – juris Rn. 42).

Die individuelle Koalitionsfreiheit schließt zwar auch das Recht ein, einer Koalition fernzubleiben oder aus ihr auszutreten. Allerdings ist nicht jeder tatsächliche Druck, einer Koalition beizutreten oder in dieser zu verbleiben, ein unzulässiger Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit. Ein bloßer Anreiz zum Beitritt zu einer Koalition bewirkt noch keinen unzulässigen Zwang oder Druck (vgl. – dort zur negativen Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers - BAG 13.03.2012 – 1 AZR 659/10 – juris Rn. 26 unter Bezugnahme auf BVerfG 11.07.2006 - 1 BvL 4/00 - BVerfGE 116, 202 oder juris Rn. 66). In der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird für eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit vielmehr verlangt, dass der Druck, Mitglied einer Koalition zu werden, nicht nur ein „gewisser“, sondern ein „erheblicher“ (vgl. BVerfG 15.07.1980 – 1 BvR 24/74 – BVerfGE 55, 7 oder juris Rn. 42) bzw. ein „gewichtiger“ ist (BVerfG 10.09.1991 - 1 BvR 561/89 – juris Rn. 8).

Ein Druck solchen Ausmaßes geht von § 77 Abs. 3 BetrVG nicht aus. Das gilt erst recht angesichts dessen, dass für das Bedürfnis nach betriebsnaher Regelung grundsätzlich auch Firmentarifverträge als kollektivrechtliche Gestaltungsmittel zur Verfügung stehen (vgl. BAG 20.11. 2001 – 1 AZR 12/01 – EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 70 oder juris Rn. 34).

- b) Die Beklagte meint, wegen der Änderung der Verhältnisse in der Arbeitswelt, insbesondere angesichts der nachlassenden Bindung an (Flächen-)Tarifverträge könne Art. 77 Abs. 3 BetrVG keinen Bestand mehr haben, soweit er die Betriebsparteien in nicht tarifgebundenen Unternehmen einschränke. Der Schutz der Tarifautonomie rechtfertige dies nicht mehr in Zeiten, in denen die Anzahl nicht tarifgebundener Arbeitsverhältnisse deutlich höher als die Anzahl tarifgebundener Arbeitsverhältnisse liege.

Dem stimmt die Berufungskammer nicht zu. Die Bedeutung von Art. 9 Abs. 3 GG folgt nicht in dieser Weise den tatsächlichen Verhältnissen. Seine Wirkungsmacht steigt und sinkt nicht proportional zur Tarifbindungsquote. Tarifverträge sind von der Verfassung erwünscht, ihrem Inhalt kommt sogar die so genannte Richtigkeitsvermutung zu. Sie sollen und können zum sozialen Ausgleich und sozialen Frieden beitragen. Daran hat sich nichts geändert. Dies steht im Einklang mit den folgenden Ausführungen des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 2017.

Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG garantiert den sozialen Schutz der abhängig Beschäftigten im Wege der kollektivierten Privatautonomie (vgl. BVerfG 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15 – BVerfGE 146, 71 oder juris Rn. 147). Mit der grundrechtlichen Garantie der Tarifautonomie wird ein Freiraum gewährleistet, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Interessengegensätze in eigener Verantwortung austragen können. Diese Freiheit findet ihren Grund in der historischen Erfahrung, dass auf diese Weise eher Ergebnisse erzielt werden, die den Interessen der widerstrebenden Gruppen und dem Gemeinwohl gerecht werden, als bei einer staatlichen Schlichtung. Dem Tarifvertrag kommt daher eine Richtigkeitsvermutung zu. Es darf grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass das von den Tarifvertragsparteien erzielte Verhandlungsergebnis richtig ist und die Interessen beider Seiten sachgerecht zum Ausgleich bringt. Im Zentrum der Richtigkeitsvermutung steht, dass mit dem kollektiven Vertragssystem die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überwunden werden kann. Das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, deren strukturelle Unterlegenheit beim Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichwertiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (vgl. BVerfG 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15 – BVerfGE 146, 71 oder juris Rn. 146).

3. Ohne Erfolg beruft sich die Beklagte zusätzlich auf ein allgemeines Subsidiaritätsprinzip. Ein solches ist aus Sicht der Berufungskammer nicht als allgemein höherrangiges Rechtsprinzip begründbar, an dem sich andere Rechtsnormen messen lassen müssten und bei „Nichtgenügen“ unwirksam würden. Der Gedanke, dass Regelungspartner umso bessere Regelungen treffen können, je näher sie dem zu regelnden Sachverhalt sind, überzeugt unabhängig davon ohnehin nicht in dieser Allgemeinheit. Gut ist eine Regelung nicht nur kraft Sachnähe, sondern auch dann, wenn sie den Interessen aller Beteiligten möglichst ausgewogen Rechnung trägt. Dazu sind typischerweise auf beiden Seiten starke Verhandlungspartner nötig. Insoweit kann die typischerweise größere Stärke einer

Gewerkschaft im Vergleich zu einem Betriebsrat nicht negiert werden. Im Übrigen wird auch zu diesem Aspekt auf die grundsätzlich bestehende Möglichkeit, Firmentarifverträge abzuschließen, Bezug genommen.

II.

Die Anwendung von § 77 Abs. 3 BetrVG führt, wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat, zur Unwirksamkeit der Nr. 7 des 8. Bündnisses.

1. Die Regelung weicht ab von den vom Arbeitsgericht aufgezeigten Regelungen des MTV. Eine diese Abweichung erlaubende Öffnungsklausel enthält der MTV nicht, wie das Arbeitsgericht zutreffend erläutert hat. Es genügt nicht eine Öffnungsklausel, die andere Regelungen als die hier in Rede stehende ermöglicht.

Das kann die Beklagte nicht mit dem Hinweis auf den Mindestbedingungscharakter der tariflichen Regelungen zu Fall bringen. Zwar enthält der MTV (in der Fassung vom 14.06.2005 in § 1.2.1, in der Fassung, die ab dem 01.01.2022 gilt, in Teil A § 1) den von der Beklagten zitierten Satz, wonach der Tarifvertrag die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse regelt. Im nächsten Satz heißt es, dass ergänzende Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Der übernächste Satz aber stellt klar, dass derartige Bestimmungen – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen können.

2. Die Berufungskammer versteht, dass es der Beklagten wichtig ist, den Blick nicht vor den Hintergründen für die Arbeitszeitverlängerung zu verschließen: die Standort- und Beschäftigungssicherung. Dieses Motiv der Beklagten ist ein wertvolles und dient – über das Unternehmen hinaus - durchaus auch dem sozialen Frieden. Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass die Beklagte meint, die Frage, ob „Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen“ „durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden“, müsse auf die Standort- und Beschäftigungssicherung bezogen werden und nicht nur eng betrachtet auf das Thema Arbeitszeit/Arbeitsentgelt.

Jedoch würde ihr auch diese Sichtweise, wenn man sie einnähme, nicht zum Erfolg verhelfen. Denn Südwestmetall und die IG Metall haben unter dem 30.03.2021, gültig ab 01.04.2021 den „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung“ abgeschlossen. Dessen Ziel ist es gemäß § 2.1 Satz 1, am Standort Deutschland bestehende Beschäftigung zu sichern und neue

Arbeitsplätze zu schaffen. Gemäß § 2.1 Satz 3 bekennen sich die Tarifvertragsparteien zu den zuvor genannten Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten. Ausweislich § 9 ersetzt dieser Tarifvertrag unter anderem den zuvor bestehenden „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau“ vom 19.05.2012, der einen gleichlautenden § 2.1 enthalten hatte.

§ 2.2 sowohl des „Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung“ als auch des vorangegangenen „Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau“ sieht unter anderem die Möglichkeit einer „Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohn- bzw. Entgeltausgleich“ vor, nicht aber in der Weise, dass die Betriebsparteien dies autonom, ohne Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien vereinbaren dürften, sondern entweder durch ergänzende Tarifregelungen oder durch einvernehmliche befristete Abweichung von tariflichen Mindeststandards. Somit enthalten diese Tarifverträge auch nicht etwa eine für die hier zu prüfenden Bündnisse einschlägige Öffnungsklausel.

3. Die Sperrwirkung von § 77 Abs. 3 BetrVG ist vorliegend nicht unter dem Gesichtspunkt einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG aufgehoben. Die Verlängerung erfolgte nicht nur „vorübergehend“. Die zweitinstanzlichen Argumente der Beklagten überzeugen weder einzeln, noch in der Zusammenschau mehr als die eingehende Analyse und Einordnung des Arbeitsgerichts. Die erkennende 15. Kammer teilt insbesondere nicht die von der Beklagten nicht näher belegte, dem LAG Baden-Württemberg zugeschriebene Auffassung, dass ein Zeitraum von vier Jahren noch nicht als vorübergehend zu betrachten sei. Dass die Betriebsparteien, auch der Betriebsrat, vor den jeweiligen Abschlüssen sorgfältig geprüft haben, ob sie in der jeweils aktuellen Lage mit der entsprechenden Gestaltung einverstanden sind, ist nicht geeignet, den Charakter als vorübergehend zu begründen, denn dies hat nichts mit den relevanten Fragen zu tun: ob die Geltungszeit der implantierten Arbeitszeit überschaubar ist und ob die implantierte Arbeitszeit die bis dahin übliche in einer prägenden Weise ablöst. Dem vom Arbeitsgericht zu Recht hervorgehobenen nötigen Ausnahmecharakter einer „vorübergehenden“ Verlängerung der Arbeitszeit werden weder das ursprüngliche 8. Bündnis, noch die beiden Verlängerungen gerecht. Richtet man zusätzlich, zur Abrundung, den Blick auf die Zeit vor dem 8. Bündnis, führt dies zu keiner anderen Bewertung. Vielmehr ist eher das Gegenteil der Fall. Auch wenn es in der langen Zeit seit 2005 immer wieder kurzfristige Perioden ohne Arbeitszeitverlängerung gegeben haben mag, so ist doch diese lange Dauer eher prägend als die kurzen Rückkehrzeiten zur vormaligen Arbeitszeit.

III.

Die Frage der richtigen Berechnung der Höhe der Forderungen haben die Parteien in der Berufungsinanz nicht mehr vertieft.

Die Berufungskammer hält die Berechnung des Arbeitsgerichts für zutreffend. Dies betrifft auch die Höhe der Vergütung für die im streitgegenständlichen Zeitraum liegenden Urlaubstage.

Das tägliche Urlaubsentgelt berechnet sich nach dem Geldwert und der Anzahl der am konkreten Urlaubstag ausgefallenen Stunden. § 11 BUrlG behandelt nur die Berechnung des Geldfaktors nach dem teilweise abgewandelten Referenzprinzip, während der Zeitfaktor unerwähnt bleibt. Dieser wird nicht nach Daten aus der Vergangenheit festgestellt, sondern nach der durch die Befreiung von der Arbeitspflicht ausgefallenen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat die ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen, die der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wäre er an diesen Tagen nicht von seiner Arbeitspflicht befreit worden. Fällt während des Urlaubs Über- oder Mehrarbeit an, sind die Über- oder Mehrarbeitsstunden in den Zeitfaktor einzustellen, wenn der Arbeitnehmer, wäre er nicht in Urlaub, wie seine Kollegen Über- oder Mehrarbeit hätte leisten müssen (vgl. Gallner in ErfK 24. Aufl. 2024 § 11 BUrlG Rn. 3 und 19 mwN).

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 4 Abs. 1, Abs. 1a EFZG teilt die Berufungskammer ebenfalls die Ansicht des Arbeitsgerichts, insbesondere was den Zeitfaktor angeht. Maßgebend ist letztlich das gelebte Arbeitsverhältnis, nicht der Vertragstext, wobei es auf die Wirksamkeit der für die individuelle Arbeitszeit maßgeblichen Rechtsgrundlage nicht ankommt (vgl. Reinhard in ErfK 24. Aufl. 2024 § 4 EFZG Rn. 6).

IV.

Auch hinsichtlich der Widerklage ist die Gedankenführung des Arbeitsgerichts überzeugend und sein Ergebnis richtig hergeleitet.

Nach den in der höchstrichterlichen Rechtsprechung anerkannten, vom Arbeitsgericht zugrundegelegten Maßstäben kommt es für die Frage der Gesamtnirksamkeit oder nur Teilunwirksamkeit der Betriebsvereinbarung darauf an, ob der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Entscheidend sind also die Regelungen an sich. Der Name der Betriebsvereinbarung „Bündnis für Arbeit“ ist ohne Einfluss auf deren Sinnhaftigkeit und Geschlossenheit. Insoweit sind einerseits

die – in diesem Zusammenhang irrelevanten - Motive für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung und andererseits die Funktionsfähigkeit der durch die Norm gesetzten Ordnung auseinanderzuhalten. Die Argumentation der Beklagten zielt auf die Motive ab und verfängt deshalb nicht.

Ihre Überlegung, dass die Staffelung beim Weihnachtsgeld und bei den zusätzlichen Urlaubstagen in Wahrheit nicht an die pure Betriebszugehörigkeit, sondern an die Dauer des Verzichts des Arbeitnehmers anknüpfe, überzeugt nicht. Eine solche Anknüpfung hätte im Wortlaut zum Ausdruck kommen müssen. Beim Weihnachtsgeld spricht zudem der vom Kläger analysierte Sockelbetrag für die Langzeitkranken gegen eine Verknüpfung mit einem Gehaltsverzicht. Entsprechendes gilt für die Klausel Nr. 1 letzter Satz der Anlage 1 zum 8. Bündnis, die solche Mitarbeiter von der Weihnachtsgeldzahlung ausnimmt, die ihr Arbeitsverhältnis zum Auszahltag gekündigt haben.

C.

Die Berufungskammer hat der mit ihrer Berufung unterlegenen Beklagten die Kosten des Berufungsverfahrens gemäß § 97 Abs. 1 ZPO auferlegt.

Die Zulassung der Revision beruht auf grundsätzlicher Bedeutung, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann die Beklagte schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat bei dem

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

eingehen.

Die Frist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revision muss von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

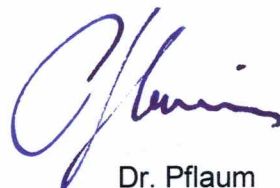
- a. Rechtsanwälte,
- b. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- c. juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der lit. b und c müssen die handelnden Personen die Befähigung zum Richteramt haben.

Schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46g Satz 2 ArbGG zur Verfügung steht.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.
3. Es wird darauf hingewiesen, dass die Geschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts die Vorlage der Schriftsätze in siebenfacher Fertigung wünscht, für jeden weiteren Beteiligten eine weitere Mehrfertigung. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.


Steer


Dr. Pflaum


Regele

Informationen zum Schutz personenbezogener Daten bei deren Verarbeitung durch die Justiz nach Artikel 13 und Artikel 14 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung finden sich auf der Internetseite des Gerichts unter dem Menüpunkt "Service" / "Informationen zum Datenschutz in der Justiz". Auf Wunsch übersenden wir diese Informationen auch an Verfahrensbeteiligte in Papierform.