

ARBEITSGERICHT HANNOVER



Verkündet am:
08.10.2015

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

7 BV 12/15

*In dem Beschlussverfahren
mit den Beteiligten:*

Betriebsrat der [REDACTED], vertreten durch
den Vorsitzenden [REDACTED] Hannover

Antragsteller

Verf.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Henning Kluge und Karsten Fischer-Lange, Büro Hannover,
Schiffgraben 17, 30159 Hannover

u n d

[REDACTED], vertreten durch den Geschäftsfüh-
rer [REDACTED]

Beteiligte (Antragsgegnerin)

Verf.-Bev.: Rechtsanwälte [REDACTED] Berlin

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts auf die mündliche Anhörung vom 8. Oktober 2015
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. v.d. Straten als Vorsitzenden sowie die ehrenamtli-
chen Richter [REDACTED] als Beisitzer

beschlossen:

1. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, es zu unterlassen, die im Betrieb tätigen Betreu-
ungskräfte und Alltagsbegleiter so zu vergüten, dass deren Vergütung nicht auch die
Zahlung der im [REDACTED]
[REDACTED]
unter der Ziffer III. unter der Überschrift "Sondervergütungen" geregelten Zuschläge für
Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit umfasst, ohne dass der Beteiligte zu 1) seine
Zustimmung hierzu erteilt hat oder diese Zustimmung durch den Spruch der Einigungs-
stelle ersetzt worden ist.
2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung in Ziffer 1. wird der Antrags-
gegnerin ein Ordnungsgeld angedroht in Höhe von 5.000,-- €.

3. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, es zu unterlassen, die im Betrieb in der stationären Pflege, der Tagespflege und im ambulanten Pflegedienst tätigen Arbeitnehmer so zu vergüten, dass deren Vergütung nicht auch die Zahlung der im [REDACTED]
[REDACTED] unter der Ziffer III. unter der Überschrift "Sondervergütungen" geregelten Zuschläge für Samstagsarbeit umfasst, ohne dass der Beteiligte zu 1) seine Zustimmung hierzu erteilt hat oder diese Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.
4. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung in Ziffer 3. wird der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld angedroht in Höhe von 5.000,- €.

Gründe

I.

Gegenstand des Beschlussverfahrens ist die Frage der Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates durch den Arbeitgeber in Zusammenhang mit dem Wegfallenlassen von Zeitzuschlägen beim Arbeitsentgelt.

Die Beteiligte ist Arbeitgeberin eines Pflegeheimes in Hannover, für den der Antragsteller als Betriebsrat gewählt ist.

Die Arbeitgeberin wendet auf die Arbeitsverhältnisse im Betrieb einen von ihr einseitig aufgestellten „Haustarif“ an, für den auf Bl. 6–20 d.A. Bezug genommen wird. Es handelt sich dabei nicht um einen Tarifvertrag, sondern vielmehr um von der Arbeitgeberin einseitig aufgestellte Arbeitsbedingungen. Zu der Zeit, als die Arbeitgeberin diese Arbeitsbedingungen einführte, gab es in den Betrieb auch noch keinen Betriebsrat.

Nr. III der Anlage I dieses „Haustarifs“ lautet wie folgt:

„III. Sondervergütungen:

Je volle Arbeitsstunde werden Sondervergütungen gezahlt:

- Samstags (13:00 – 24:00 Uhr)	0,64 € je Stunde
- Sonntags:	25 % Zuschlag je Stunde
- Feiertags:	35 % Zuschlag je Stunde
- Nachts nur für Nachtwachen (22:00 – 06:00 Uhr)	1,28 € je Stunde
- am 24. Dezember und am 31. Dezember für geleistete Mehrarbeit (ab 13:00 – 24:00 Uhr)	35 % Zuschlag je Stunde

Beim Zusammentreffen mehrerer Sondervergütungsberechtigungszeiträumen wird nur die jeweils höchste Sondervergütung gezahlt.“

Die Arbeitgeberin teilte im Frühjahr 2015 Arbeitnehmern ohne Zustimmung des Betriebsrates mit, dass sie die unter Nr. III der Anlage I des „Haustarifs“ genannten Zeitzuschläge künftig nicht mehr so zahlen werde, wie dort genannt. Sie zahlte sie dann auch tatsächlich nicht mehr.

Der Betriebsrat berief sich vorprozessual gegenüber der Arbeitgeberin auf ein Mitbestimmungsrecht und forderte die Arbeitgeberin zur Unterlassung auf.

Der Betriebsrat meint, dass sich für ihn ein Mitbestimmungsrecht bei der Änderung dieser Regelungen aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ergebe. Denn die Arbeitgeberin verändere durch den Wegfall von Zeitzuschlägen die Gesamtzusammensetzung des Arbeitsentgeltes.

Der antragstellende Betriebsrat b e a n t r a g t :

- 1) der Antragsgegnerin wird aufzugeben es zu unterlassen, die im Betrieb tätigen Betreuungskräfte und Alltagsbegleiter so zu vergüten, dass deren Vergütung nicht auch die Zahlung der im [REDACTED]
[REDACTED] unter der Ziffer III. unter der Überschrift "Sondervergütungen" geregelten Zuschläge für Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit umfasst, ohne dass der Beteiligte zu 1) seine Zustimmung hierzu erteilt hat oder diese Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist,
- 2) für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung in Ziffer 1. wird der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld angedroht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird,

- 3) der Antragsgegnerin aufzugeben, es zu unterlassen, die im Betrieb in der stationären Pflege, der Tagespflege und im ambulanten Pflegedienst tätigen Arbeitnehmer so zu vergüten, dass deren Vergütung nicht auch die Zahlung der im [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] unter der Ziffer III. unter der Überschrift "Sondervergütungen" geregelten Zuschläge für Samstagsarbeit umfasst, ohne dass der Beteiligte zu 1) seine Zustimmung hierzu erteilt hat oder diese Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist,
- 4) für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung in Ziffer 3. der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die beteiligte Arbeitgeberin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass es vorliegend kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gebe. Es seien lediglich individuelle Ansprüche von Arbeitnehmern ohne kollektiven Bezug betroffen. Zudem handele es sich bei den Zeitzuschlägen insgesamt um freiwillige Leistungen.

II.

Die Anträge sind zulässig und auch begründet.

1.

Die Anträge sind im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach §§ 2 a Nr. 1, 80 ff. ArbGG iVm. §§ 23 Abs. 3, 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zulässig.

2.

Die Anträge sind begründet.

Die Arbeitgeberin verletzt durch das einseitige Wegfallenlassen der in dem von ihr aufgestellten „Haustarif“ genannten Zeitzuschläge das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

a)

Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin besteht für den Betriebsrat vorliegend ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

aa)

Es kommt nämlich nicht darauf an, ob die Arbeitgeberin die Zeitzuschläge, die in dem von ihr aufgestellten „Haustarif“ genannt sind, auf Grund der einzelvertraglichen Regelung im sog. „Haustarif“ freiwillig gezahlt hat und ob sie sie in individualrechtlicher Hinsicht ohne Zustimmung der Arbeitnehmer wegfallen lassen kann oder nicht. Denn auch das Ändern einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig. Allein dadurch, dass der Arbeitgeber eine bislang freiwillig gezahlte Leistung wegfallen lässt, entfällt nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (LAG Berlin-Brandenburg vom 11.08.2010, Az. 23 TaBV 660/10, juris, dort Rn. 32). Die Arbeitgeberin geht grundsätzlich zutreffend davon aus, dass für eine womögliche Zustimmung des Betriebsrats dann kein Raum mehr ist, wenn eine bislang freiwillig erbrachte Leistung vollständig wegfällt. Die freiwillige Leistung der Beklagten entfällt gerade nicht vollständig.

Denn die von der Arbeitgeberin in dem „Haustarif“ zugesagten Vergütungsbestandteile betreffen nicht nur die hier gegenständlichen Zeitzuschläge, sondern auch Sonderzahlungen und insbesondere auch das Grundentgelt. Die Arbeitgeberin wäre seinerzeit in der Tat nicht verpflichtet gewesen, Zeitzuschläge zuzusagen. Sie hat es indes getan und sich damit dafür entschieden, dass es für einzelne Arbeitnehmergruppen neben dem Grundentgelt zusätzliche Entgeltbestandteile geben soll. Diese sind jetzt auch in individualrechtlicher Hinsicht ohnehin nicht mehr einseitig widerrufbar, was für das hiesige Verfahren jedoch unerheblich ist.

Das von der Arbeitgeberin in den Regelungen des „Haustarifs“ zugesagte Arbeitsentgelt entfällt nicht vollständig, sondern nur hinsichtlich eines einzigen Entgeltbestandteils, nämlich der Zeitzuschläge. Das jeweilige Grundentgelt nach Nr. I der Anlage I des „Haustarifs“ bleibt ja unangetastet.

bb)

Entgegen der Ansicht hat das Verhalten der Arbeitgeberin auch kollektiven Bezug, selbst wenn es um individualrechtliche Ansprüche von Arbeitnehmern geht. Denn durch das Wegfallen der Zeitzuschläge würde sich die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes innerhalb der verschiedenen Arbeitnehmergruppen und auch zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen ändern. Es sind nicht sämtliche Arbeitnehmergruppen gleichermaßen betroffen. Während diejenigen Arbeitnehmergruppen, die fast ausschließlich tagsüber von Montag bis Freitag arbeiten (z.B. Verwaltungskräfte), von der Entscheidung der Arbeitgeberin nicht betref-

fen sind, wirkt sich die Entscheidung auf im Schichtdienst, an Wochenenden und auch nachts beschäftigte Pflegekräfte erheblich aus.

Eben deshalb besteht für die von der Arbeitgeberin getroffene Entscheidung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, damit dieser mit darüber bestimmen kann, ob einzelne Arbeitnehmergruppen durch eine Entscheidung des Arbeitgebers stärker belastet werden sollen als andere.

b)

Dies braucht der Betriebsrat nicht hinzunehmen, unabhängig davon, ob es sich insoweit bereits um einen groben Verstoß i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG handelt oder nicht. Denn die von der Arbeitgeberin vorgenommene Änderung ist dauerhaft, so dass es nicht zu punktuellen Verletzung kommt und nur ein Wiederholungsfall zu befürchten ist. Vielmehr ist das Durchführen der von der Arbeitgeberin bereits umgesetzten Entscheidung zum Wegfall der Zeitzuschläge eine kontinuierliche Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats.

Der Betriebsrat hat deshalb gegen die Arbeitgeberin Anspruch darauf, dass diese die in dem „Haustarif“ unter Nr. III des Anhangs I genannten Sondervergütungen so belässt und auch tatsächlich so in der Vergütung durchführt, bis sie sich entweder mit dem Betriebsrat über eine Veränderung geeinigt hat oder aber insoweit eine Einigung durch Spruch der Einigungsstelle herbeigeführt worden ist.

Als Ordnungsmittel, um die Arbeitgeberin zur Einhaltung ihrer Verpflichtung anzuhalten, erschien dem Gericht das Androhen eines Ordnungsgeldes in Höhe von 5.000,00 EUR für angemessen und hinreichend.

3.

Die Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist nach § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann durch Einreichung einer Beschwerdeschrift bei dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerdeschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Beschwerde muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Niedersächsischen Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der Justiz (Nds. ERVVO-Justiz) vom 15. Oktober 2014 (Nds. GVBl. vom 28. Oktober 2014, Seite 284) in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die Beschwerde muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Beschlusses bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses in gleicher Form schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Beschwerdebegründung und die Beschwerdeerwiderung in fünffacher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Dr. v.d. Straten