



## Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### **BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte:

B.

B-Straße, B-Stadt

2. Firma EADS Deutschland GmbH A-Stadt

D-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigter:

E.

E-Straße, B-Stadt

- 2 -

hat die 25. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 8. November 2011 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Kremerskothen und die ehrenamtlichen Richter Büttner und Hautsch

für Recht erkannt:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

## **Gründe.**

### **I.**

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit von Teilen einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1) ist der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs in A-Stadt, der u.a. von der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) geführt wird.

Die Betriebsparteien schlossen unter dem Datum 13.05.2009 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit Nr. 2 31 S 29 (Bl. 10 – 12 d.A.), die auszugsweise wie folgt lautet:

#### „2. Gleitzeit

2.1 Alle Mitarbeiter können Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Gleitzeit (Gleitzeit und Gleittage) innerhalb der in dieser Vereinbarung genannten Grenzen (vgl. 2.2.) selbst bestimmen.

...

2.3 Dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) entsprechend darf im Rahmen dieser Gleitzeitregelung eine werktägliche Arbeitszeit von 10 Stunden grundsätzlich nicht überschritten werden.

## 2.4 Persönliches Gleitzeitkonto

2.4.1 Bei Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat wird die Differenz auf die Folgemonate übertragen. Der Gleitzeitrahmen beträgt bis zu +/- 150 Stunden. Trifft der Vorgesetzte keine Anordnung nach 2.4.3 Satz 2, so werden für AT-Mitarbeiter auch Zeitguthaben über + 150 Stunden dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben, für tarifliche Mitarbeiter werden die über 150 Stunden hinausgehenden Stunden entspr. Ziff. 4 dem Freizeitkonto zugeführt. Verbleibt bei AT-Mitarbeitern am 31.12. ein positiver Saldo von mehr als 300 Stunden, so verfällt dieser. Wiedereinsetzen verfallener Gleitzeit ist ausgeschlossen. Der Betriebsrat wird über die verfallene Gleitzeit informiert.

2.4.2 Für den Ausgleich des persönlichen Zeitkontos handelt jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich; dies unterliegt aber auch der Kontrollpflicht der zuständigen Führungskraft. Mitarbeitern und Führungskräften stehen mindestens monatlich „Gleitzeitliste/Mitarbeiter“ bzw. „Gleitzeitliste/Abteilung“ zur Verfügung.

2.4.3 Bei einem Stand des Gleitzeitkontos zum Monatsende ab +/- 80 Stunden sollen Führungskraft und Mitarbeiter Maßnahmen vereinbaren, die die Einhaltung der Grenzen von +/- Stunden sicherstellen, wobei Zeit nur durch Zeit ausgeglichen werden kann. Zur Sicherstellung der Gleitzeitgrenzen von -/+150 Stunden kann die Führungskraft bei einem Gleitzeitstand von -/+ 100 Stunden Arbeitszeit bei negativem Guthaben oder die Entnahme von Gleitzeit bei positivem Guthaben anordnen.

...“

Die Protokollnotiz vom 13.10.2009 zur o.g. Betriebsvereinbarung zu Ziffer 2.3. besagt Folgendes (Bl. 13 d.A.):

„Die tägliche Arbeitszeit darf gemäß dem Arbeitszeitgesetz 10 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus geleistete Zeiten, sowie Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit sind im Zeiterfassungssystem zu protokollieren, werden aber dort sys-

temseitig gekappt. In Fällen, die als Ausnahme/Notfälle im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind, kann der Mitarbeiter mit schriftlicher Zustimmung seiner Führungskraft sowie Personalbereich und Betriebsrat diese Zeiten seinem Gleitzeitkonto gutschreiben lassen.

Dieses Verfahren gewährleistet einerseits die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und stellt andererseits klar, dass dem Mitarbeiter in den o.g. Ausnahmen/Notfällen keine Nachteile entstehen. Die Beteiligung des Betriebsrates ist bei diesem Verfahren sichergestellt.“

Gemäß der vom Beteiligten zu 1) vorgelegten Übersicht (Bl. 14 – 24 d.A.) wurden aufgrund der Kappingsregelungen für den Zeitraum vom 01.01. bis 07.12.2010 insgesamt 2.747,51 Stunden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Kappung entzogen.

Der Beteiligte zu 1) kündigte die Protokollnotiz vom 13.10.2009 am 01.02.2011 (Bl. 25 d.A.). Ferner sprach er am 01.02.2011 die Teilkündigung der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit 2 31 S 29 vom 13.05.2009 in Ziffer 2.4.1. Satz 4 ff aus (Bl. 26 d.A.).

Mit Schreiben vom 14.02.2011 teilte die Beteiligte zu 2) mit, dass sie die Kündigungen nicht akzeptiere.

Der Beteiligte zu 1) ist der Ansicht, dass die Protokollnotiz, nach welcher Arbeitszeit als solche nicht zähle, unwirksam sei. Auch Satz 4 der Ziffer 2.4.1. der Betriebsvereinbarung vom 13.05.2009 sei unwirksam. Die Regelung differenziere zu Unrecht zwischen Tarifangestellten und AT-Mitarbeitern.

Die Betriebsparteien hätten keine Verfügungsmacht über die Arbeitszeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Enteignung sei kein taugliches und angemessenes Mittel, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb zur Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu bewegen. Es lägen Verstöße gegen Art. 14 GG und 17 EU-GG Charta vor. Prinzipiell bestünden erhebliche Bedenken dagegen, dass im Wege der erzwingbaren Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Verfall- bzw. Kappingsregelungen vereinbart werden können.

Auch die höchst vorsorglich ausgesprochenen Teilkündigungen seien wirksam, da sie eigene Regelungskomplexe betreffen.

Der Beteiligte zu 1) beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Regelung Satz 2 in der Protokollnotiz vom 13.10.2009 zu Ziffer 2.3 der zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009 mit folgendem Inhalt

„Darüber hinaus geleistete Zeiten, sowie Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit sind im Zeiterfassungssystem zu protokollieren, werden aber dort systemseitig gekappt“

unwirksam ist.

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Regelung Satz 2 in der Protokollnotiz vom 13.10.2009 zu Ziffer 2.3 der zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009 mit folgendem Inhalt

„Darüber hinaus geleistete Zeiten, sowie Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit sind im Zeiterfassungssystem zu protokollieren, werden aber dort systemseitig gekappt“

durch die Kündigung des Antragstellers vom 01.02.2011 ohne Nachwirkung beendet worden ist.

2. Es wird festgestellt, dass die Regelung der Ziffer 2.4.1 Sätze 4, 5 und 6 der zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009 mit folgendem Inhalt

„Verbleibt bei AT-Mitarbeitern am 31.12. ein positiver Saldo von mehr als 300 Stunden, so verfällt dieser. Wiedereinsetzen verfallener Gleitzeit ist ausgeschlossen. Der Betriebsrat wird über die vereinbarte Gleitzeit informiert.“

unwirksam ist.

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Regelung der Ziffer 2.4.1 Sätze 4, 5 und 6 der zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009 mit folgendem Inhalt

„Verbleibt bei AT-Mitarbeitern am 31.12. ein positiver Saldo von mehr als 300 Stunden, so verfällt dieser. Wiedereinsetzen verfallener Gleitzeit ist ausgeschlossen. Der Betriebsrat wird über die vereinbarte Gleitzeit informiert.“

durch die Kündigung des Antragstellers vom 01.02.2011 ohne Nachwirkung beendet worden ist.

Die Beteiligte zu 2) beantragt

die Zurückweisung der Anträge.

Der Beteiligte zu 2) ist der Auffassung, dass sowohl die Protokollnotiz als auch die beanstandete Regelung der Ziffer 2.4.1 Sätze 4 – 6 der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009 wirksam seien.

Es solle nicht über die Arbeitszeit der Mitarbeiter disponiert werden, sondern verhindert werden, dass Arbeitszeiten über 10 Stunden täglich überhaupt entstünden. Mit der Kappung komme die Beteiligte zu 2) ihrer Verpflichtung nach, die Mitarbeiter zur Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden nach dem Arbeitszeitgesetz anzuhalten. Die Kappungsgrenze sei ein angemessenes Mittel hierzu. Den Mitarbeitern entstünde kein Nachteil, da in Einzelfällen gemäß der Protokollnotiz zu Ziffer 2.3 Satz 2 geregelt sei, dass diese Stunden gutgeschrieben werden könnten.

Auch mit der Kappung des Zeitsaldos von mehr als 300 Stunden am Jahresende verfolgten die Betriebsparteien ein berechtigtes und legitimes Anliegen. Die Kappung sei ultima ratio. Zuvor habe jeder Mitarbeiter in eigener Verantwortung für den Ausgleich zu sorgen.

Die Teilkündigungen seien unwirksam, da durch eine solche das Ordnungsgefüge gestört würde.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche Vorbringen der Beteiligten nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften vom 29.06.2011 (Bl. 34 – 35 d.A.) und 27.10.2011 (Bl. 55 – 56 d.A.) Bezug genommen.

## **II.**

Die Anträge haben keinen Erfolg; sie sind zulässig, jedoch unbegründet.

1. Die Regelung Satz 2 in der Protokollnotiz vom 13.10.2009 zur Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit zu Ziffer 2.3 Satz 2, die Kappung der geleisteten Arbeitszeit bei Überschreitung von 10 Stunden und Nichtvorliegen einer Ausnahme/Notfallsituation gemäß Satz 3 der Protokollnotiz ist wirksam.

a) Die Regelung verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

aa) Es liegt kein Verstoß gegen § 612 BGB i.v.m. den jeweiligen Arbeitsverträgen der Mitarbeiter vor. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auch zusammen mit dem Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, festzulegen, in welchem Umfang er bereit ist, Arbeitszeit gegen Vergütung entgegenzunehmen, soweit sie die regelmäßige arbeitstägliche Arbeitszeit überschreitet.

bb) Gemäß der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein Arbeitnehmer, welcher Vergütung von Überstunden verlangt neben der konkreten Lage der Überstunden vortragen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren (vgl. BAG Urteil vom 29.05.2005 – 5 AZR 319/04).

cc) Mit der Regelung der Kappung der Überschreitung von 10 Stunden bringt der Arbeitgeber klar und deutlich zum Ausdruck, dass er diese Zeit nicht mehr billigt oder duldet und damit grundsätzlich nicht als Überstunden anerkennt. Da seine Haltung mit den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in Einklang steht, ist diese auch nicht zu beanstanden.

dd) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in diesen Fällen auch nicht „enteignet“, da sie vor Ableistung der Arbeit über die Haltung des Arbeitgebers informiert sind und kein schutzwürdiges Interesse mehr verfolgen.

2. Die hilfsweise ausgesprochene Teilkündigung der Regelung Satz 2 in der Protokollnotiz vom 13.10.2009 zu Ziffer 2.3. der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009 ist nicht wirksam.

a) Gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, welcher sich die erkennende Kammer anschließt, bestimmt sich die Zulässigkeit einer Teilkündigung da-

nach, ob sie das der Betriebsvereinbarung zugrunde liegende Ordnungsgefüge oder ein von den Betriebsparteien ausdrücklich vereinbartes Äquivalenzgefüge stört. Das folgt aus dem Charakter einer Betriebsvereinbarung. Diese bildet zum einen, wie vor allem an § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG deutlich wird, eine normative Ordnung, die wie ein Gesetz auf die Arbeitsverhältnisse der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einwirkt und deren Arbeitsverhältnisse gestaltet. Zum andern ist sie Ergebnis einer zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossenen Vereinbarung, deren Gegenstände aber nicht zwangsläufig in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis stehen und jeweils für sich einen sinnvollen und in sich geschlossenen Regelungskomplex bilden können. Führt eine Teilkündigung als einseitige Ausübung eines Gestaltungsrechts einer Betriebspartei zu einer Störung des Ordnungs- und Äquivalenzgefüges, so ist sie unzulässig, andernfalls ist sie rechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BAG 06.11.2007 – 1 AZR 826/06, AP Nr. 35 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung).

Die Störung des Ordnungsgefüges einer Betriebsvereinbarung ist mit einer Teilkündigung verbunden, wenn in der Betriebsvereinbarung nur ein Gegenstand geregelt ist, der aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen notwendig in ein und derselben Betriebsvereinbarung geregelt werden muss. Dagegen wird das Ordnungsgefüge nicht beeinträchtigt, wenn es sich um mehrere Regelungskomplexe handelt, die ebenso in mehreren gesonderten Betriebsvereinbarungen geregelt werden können und die lediglich – mehr oder weniger zufällig – in einer Betriebsvereinbarung zusammengefasst werden. Anzuknüpfen ist insoweit an die jeweils geregelte betriebsverfassungsrechtliche „Angelegenheit“. (vgl. BAG 06.11.2007 – 1 AZR 826/06).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze handelt es sich bei der zu kündigenden Regelung um den Teil der Angelegenheit „Arbeitszeit“ und „Höchstgrenzen der Arbeitszeit“, welcher nicht nur zufällig in ein und derselben Betriebsvereinbarung geregelt ist, sondern zentraler Bestandteil des Regelungskomplexes ist. Eine Teilkündigung würde das Äquivalenzgefüge stören. Die Betriebsparteien haben versucht, eine umfassende Regelung zu treffen, welche bestimmte Höchstgrenzen vorsieht. Genau bei diesen Grenzen soll es durch die Teilkündigung zu einer Verschiebung/Veränderung kommen, so dass eine solche als unzulässig angesehen werden muss.

3. Die Regelung in Ziffer 2.4.1 Sätze 4, 5 und 6 der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13.05.2009, mit welcher bei AT-Mitarbeitern, welche am 31.12. ein Saldo von mehr als 300 Stunden haben, dieses gekappt wird, ist wirksam.

a) Zunächst kann auf die Begründung zu Ziffer 1) a) verwiesen werden. Auch hier erklärt der Arbeitgeber, in welcher Höhe er Überstunden annimmt. Hierzu besteht auch grundsätzlich die Befugnis des Arbeitgebers, auch zusammen mit dem Betriebsrat.

b) Im Unterschied zur Regelung der Protokollnotiz vom 13.10.2009 zu Ziffer 2.3 der Betriebsvereinbarung vom 13.05.2009 verhindert der Arbeitgeber jedoch hier nicht zunächst den Aufbau von mehr als 300 Stunden. Insoweit ist dem Beteiligten zu 1) einzugestehen, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch – auf Freizeit – bei Überschreiten der 300 Stunden zunächst erwirbt.

Die Arbeitnehmer werden durch die Kappingsregelung jedoch nicht „enteignet“. Es liegt weder ein Eingriff in Art. 14 GG noch Art. 17 EU-GG Charta, wie vom Beteiligten zu 1) behauptet, vor. Die Arbeitnehmer haben vielmehr die Möglichkeit, selbst für einen Ausgleich zu sorgen. Der Arbeitgeber gewährt ihnen mit der Gleitzeitregelung einen Rahmen, innerhalb dessen sie eigenverantwortlich über ihre Arbeitszeit bestimmen können. Die Möglichkeit, Stundenkontingente aufzubauen, ist ebenso gegeben, wie die Möglichkeit, diese wieder abzubauen. Insoweit entsteht kein unbedingter Anspruch. Der Arbeitnehmer hat die ihm eingeräumte Eigenverantwortung zu tragen und auszuüben, indem er rechtzeitig für einen Ausgleich des Stundenkontos sorgt.

Es ist ihnen auch möglich, da der Ausgleichszeitraum von einem Jahr verhältnismäßig ist. Der Verfall ist ultima ratio.

Im Übrigen ist die Einschränkung von Rechten im Arbeitsrecht gängige Rechtsanwendung, wie auch die Rechtsprechung zur Anwendung von Ausschlussfristen beispielsweise zeigt.

Schließlich weist die Kammer darauf hin, dass bei durchschnittlichen 200 Arbeitstagen pro Jahr eine Übertragung von 300 Stunden und den darüber hinausgehenden Verfall am 31.12. eines jeden Jahres der Arbeitnehmer in seiner Rechtsausübung nicht unangemessen eingeschränkt wird.

c) Es liegt auch kein Verstoß gegen Art. 3 GG vor, indem die Betriebsparteien unterschiedliche Regelungen für tarifliche und AT-Mitarbeiter geschaffen haben.

Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG setzt voraus, dass die Betriebsparteien tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten außer Acht lassen, die so wesentlich sind, dass sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtung hätten berücksichtigt werden müssen. Der Gleichheitssatz gebietet, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (vgl. BAG 22.12.2209 – 3 AZR 895/07 – zitiert nach Juris).

Insoweit kommt es auf das Vorliegen eines sachlichen Differenzierungsgrundes nicht an. Es liegt bereits keine Ungleichbehandlung vor, da tarifliche Mitarbeiter und AT-Mitarbeiter nicht „gleich“ sind. Sie sind beide Arbeitnehmer, jedoch mit unterschiedlichen arbeitsvertraglichen Grundlagen. Von AT-Mitarbeitern, welche regelmäßig eine höhere Vergütung erlangen können, als tarifliche Mitarbeiter, wird regelmäßig ein besonderes Maß an Eigenverantwortung verlangt. Genau dieses schlägt sich auch in der Betriebsvereinbarung vom 13.05.2009 zur Arbeitszeit nieder.

4. Die hilfsweise ausgesprochene Teilkündigung ist rechtsunwirksam. Auf die Begründung unter Ziffer 2 des Beschlusses wird vollumfänglich Bezug genommen.

III.

Gegen diesen Beschluss ist für den Beteiligten zu 1) das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben. Im Einzelnen gilt:

### **Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen diesen Beschluss kann der Beteiligte zu 1) Beschwerde einlegen.**

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht München  
Winzererstraße 104  
80797 München**

eingelegt werden.

Die Beschwerde muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich begründet werden.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Kremerskothen  
Richterin am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.