



Mandanteninfo 04/2012: Bündnis für Arbeit oder Tarifbruch?

Arbeitsgericht Freiburg – Kammern Offenburg -
Beschluss vom 01.02.2012 – 6 BV 10/2011

Das Arbeitsgericht Freiburg hat einem Arbeitgeber auf Antrag der IG Metall verboten, das mit dem Betriebsrat tarifwidrig abgeschlossene „Bündnis für Arbeit“ anzuwenden und die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu verlängern.

Eine tarifgebundene, metallverarbeitende Firma, die Heizungssysteme herstellt, hatte ohne Vereinbarung mit der im Betrieb vertretenen IG Metall die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit von 35 Stunden auf 39 Stunden ohne Lohnausgleich erhöht, nachdem zuvor Gespräche über einen Sanierungstarifvertrag gescheitert waren. In der Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarung, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite abgeschlossen wurde, wurde vereinbart, dass das „Bündnis für Arbeit“ für alle Beschäftigten der Firma gilt, wenn 95 % der Beschäftigten mit der Änderung der Arbeitszeit einverstanden sind. Damit sollten wöchentlich 4 Stunden unentgeltlich von jedem Mitarbeiter gearbeitet werden. Während der Laufzeit der Vereinbarung wollte die Firma auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten und im laufenden Geschäftsjahr Investitionen entsprechend ihrer zugesagten Budgetierung vornehmen. Im weiteren wurden alle Arbeitnehmer von der Geschäftsleitung angeschrieben und aufgefordert, dem „Bündnis für Arbeit“ zuzustimmen, in dem sie sich damit einverstanden erklärten ab 01.04.2011 4 Stunden wöchentliche Mehrarbeit erbringen. Nachdem mehr als die geforderten 95 % der Mitarbeiter (nicht ganz ohne Druck) ihr Einverständnis mit diesem Vorgehen erklärt haben, wurde im Betrieb entsprechend verfahren.

Die IG Metall verlangte von der Firma die Unterlassung der tarifwidrigen Betriebsvereinbarung, Regelungsabrede und der einzelvertraglichen Vereinbarungen und bekam vor dem angerufenen Arbeitsgericht Freiburg in allen Punkten Recht.

Das Arbeitsgericht stellte entsprechend der Rechtsprechung des BAG nochmals klar, dass eine Gewerkschaft einen eigenständigen Unterlassungsanspruch aus [§§ 1004, 823 BGB](#) in Verbindung mit [Artikel 9 Abs. 3 GG](#) herleiten kann, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam durch eine Betriebsvereinbarung oder eine Regelungsabrede und deren einzelvertragliche Umsetzung der geltende Tarifvertrag angegriffen wird. Entscheidend sei hierbei, dass die Rechtsverletzung von einem gemeinsamen Handeln der Betriebsparteien ausgeht. Insofern hat es der heizkörperherstellenden Firma nichts genützt, dass sie im Text der Vereinbarung bewusst vermieden hat, klarzustellen, ob es sich nun um eine „Betriebsvereinbarung“ oder eine „Regelungsabrede“ bei dem „Bündnis für Arbeit“ bzw. bei der sog. „Standort- und Beschäftigungssicherung“ handelt. Das Arbeitsgericht hat klargestellt, dass sich die tarifschließende Gewerkschaft einen Eingriff in die Tarifautonomie nicht gefallen lassen muss, wenn eine Tarifnorm als kollektive Ordnung verdrängt werden soll und damit ihrer zentralen Funktion beraubt wird. Dies ist nach Auffassung des Arbeitsgerichts Freiburg immer dann der

Fall, wenn eine betriebliche Regelung einheitlich wirken soll und an die Stelle der Tarifnorm treten soll. Hierbei geht das Arbeitsgericht Freiburg mit dem Bundesarbeitsgericht davon aus, dass eine tarifnormwidrige Betriebsvereinbarung ebenso wie eine Regelungsabrede oder eine vertragliche Einheitsregelung ein „bewährtes Instrument“ zur Gestaltung der betrieblichen Ordnung sei, mit dem in der Praxis in Tarifverträge eingegriffen wird. Von einer Beeinträchtigung der kollektiven Ordnung sei jeweils dann auszugehen, wenn die vertragliche Einheitsregelung auf einer Regelungsabrede beruht, die ausdrücklich vom Betriebsrat unterstützt wird. In erfreulich klarer Weise hat das Arbeitsgericht Freiburg auch zum Ausdruck gebracht, dass der Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft auch einer vertraglichen Regelung mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern entgegensteht. Dies sei immer dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber gerade nicht auf die tariflichen Außenseiter abhebt, sondern unabhängig von der Tarifbindung auf die gesamte Belegschaft oder bestimmte Teile der Belegschaft eine Regelung erstrecken will. Da die „Standort- und Beschäftigungssicherung“ hinsichtlich der Verlängerung der Arbeitszeit Regelungen enthält, die den Bestimmungen des Manteltarifvertrages der IG Metall Südbaden entgegenstehen, hat das zuständige Arbeitsgericht dem Arbeitgeber die Anwendung der Regelung untersagt.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Da sie jedoch die Leitlinien der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgreift, ist zu erwarten, dass sie vom Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht bestätigt werden wird.