

LAG Berlin-Brandenburg: Formlose Absprachen mit dem Personalrat begründen keine betriebliche Übung

BGB § 611; PersVG Berlin § 74 I 2

1. Die Gewährung von Zeitgutschriften auf der Grundlage einer formlosen Absprache mit dem Personalrat begründet keine betriebliche Übung. (amtl. Leitsatz)
2. Um eine normative Wirkung für einzelne Arbeitsverhältnisse zu entfalten, bedarf eine Regelung zwischen Dienststelle und Personalrat nach § 74 I 2 PersVG Berlin der Schriftform. (red. Leitsatz)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.1.2015 – 7 Sa 1443/14 (ArbG Berlin 5.6.2014 – 33 Ca 15284/13), BeckRS 2015, 68001

Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Gutschrift von Waschzeiten von 10 Minuten täglich als Arbeitszeit.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Handwerkerhelfer beschäftigt. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Nahverkehrsunternehmen in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-N Berlin Anwendung.

In den Werkstätten der Beklagten wurde zunächst mit festen Arbeitszeiten im Akkord gearbeitet. Die Beschäftigten durften dabei ihren Arbeitsplatz vorzeitig zum Duschen und Umkleiden verlassen, ohne dass ihnen diese Zeit von der zu leistenden Arbeitszeit in Abzug gebracht wurde.

Zur Einführung einer flexiblen Arbeitszeitregelung schlossen Dienststelle und Personalrat eine Dienstvereinbarung, wonach die Zeiterfassung in Arbeitskleidung zu erfolgen hat. Als Ausgleich für die bisherige Möglichkeit des Waschens und Umziehens während der Arbeitszeit vereinbarten Dienststelle und Personalrat mündlich, dass den Kurzzeitkonten der Beschäftigten jeden Arbeitstag 10 Minuten Arbeitszeit gutgeschrieben werden.

Zum 1.4.2013 wechselten die Beschäftigten der Beklagten in den Zeitlohn. Mit Wirkung zum 1.3.2013 stellte die Beklagte die Zeitgutschrift von 10 Minuten ein.

Der Kläger begehrt eine Fortsetzung der bisherigen Praxis der arbeitstäglichen Zeitgutschrift von 10 Minuten und beruft sich zur Begründung auf betriebliche Übung.

Entscheidung

Die Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Beibehaltung der täglichen Gutschrift von 10 Minuten Arbeitszeit.

Das LAG stellt zunächst fest, dass die Waschzeiten unstreitig weder Teil der vom Kläger geschuldeten noch nach dem Tarifvertrag zu vergütenden Arbeitszeit sind.

Darüber hinaus könne der Kläger einen Anspruch auf die begehrte Gutschrift auch nicht aus der zwischen Dienststelle und Personalrat getroffenen Absprache über die arbeitstägliche Zeitgutschrift ableiten. Die Absprache entfalte mangels der nach § 74 I 2 PersVG Berlin erforderlichen Schriftform keine normative Wirkung. Sie ist unstreitig nicht Bestandteil der geschlossenen Dienstvereinbarung. Eine formlose Dienstabsprache sei gerade nicht unmittelbar anspruchsbegründend (vgl. BAG, NZA 2014, 787).

Ebenfalls bestehe kein Anspruch aus betrieblicher Übung. Erbringt ein Arbeitgeber eine Leistung in ständiger Wiederholung aufgrund einer – wenn auch nur vermeintlichen – tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht, begründet dieses Verhalten keine betriebliche Übung (vgl. BAG, NZA 2014, 787). Für die Beschäftigten sei erkennbar gewesen, dass die Gutschrift nur auf Grundlage der zwischen Dienststelle und Personalrat getroffenen Regelung im Rahmen der Einführung der flexiblen Arbeitszeit erfolgt sei. Dies habe der Personalrat auch entsprechend kommuniziert. Daher könne die Gutschrift nicht als stillschweigendes Angebot zur Begründung einer betrieblichen Übung mit dem Inhalt der Gewährung einer bisher nicht vorgesehenen Leistung wahrgenommen werden. Vielmehr werde lediglich die mit der Personalvertretung getroffene Absprache vollzogen. Die Beschäftigten hätten daher auch nicht von einem weitergehenden Verpflichtungswillen der Beklagten ausgehen können. Auch sei es der Beklagten nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die fehlende Wirksamkeit der Absprache zu berufen.

Praxishinweis

Das LAG stellt klar, dass selbst bei unstreitigem Bestehen einer formunwirksamen Absprache der Arbeitgeber sich auf die fehlende Schriftform berufen darf und durch die bisherige Leistung auch keine betriebliche Übung entstanden ist. Entscheidend ist dabei, ob der Erklärungsempfänger (die Beschäftigten) das Verhalten des Erklärenden (der Arbeitgeberin) nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung sämtlicher Begleitumstände so verstehen durfte, dass sich diese über eine gesetzliche, tarifliche oder arbeitsvertragliche Pflicht hinaus zur dauerhaften Gewährung einer Leistung verpflichten wollte. Dies ist gerade im öffentlichen Dienst äußerst selten der Fall. In der Regel will der Arbeitgeber nur einen vermeintlich bestehenden Anspruch erfüllen. Eine betriebliche Übung lässt dies nicht entstehen. Daher ist in der Praxis selbst bei mehrfacher Leistungsgewährung zu fragen, ob nicht vielleicht die Leistung des Arbeitgebers nur in Erfüllung einer vermeintlich bestehenden Pflicht erfolgt.

*RA, FAArbR Michael Geißler,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*