



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Newsletter
Betriebs- /Personalräte
Mitarbeitervertretungen

Die Entscheidung im Monat Mai 2020 für die Praxis

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 20.06.2019 - 10 TaBVGa - 1001/19 -
Regelungsabreden durch Arbeitgeber nicht einseitig abänderbar

Leitsätze

Der Arbeitgeber darf Regelungsabreden mit dem Betriebsrat nicht unterlaufen. Dies gilt auch, wenn es noch keine Betriebsvereinbarung zu der Frage gibt.

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig einen neuen Ort für Taschenkontrollen entgegen der Regelung in der Regelungsabrede festlegen.



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Ausgangssituation

Der Arbeitgeber als weltweit tätiger Sportartikelhersteller hat in einer Filiale in Berlin, die über zwei Etagen verteilt ist, seit mehreren Jahren Taschenkontrollen durchgeführt. Im August 2018 wurde ein Betriebsrat gewählt. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat in Form einer mündlichen Regelungsabrede vereinbart, dass die Taschenkontrollen ab sofort nur noch an der sogenannten „Notausgangstür“ durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hielt sich nicht daran und hat weiterhin Taschenkontrollen im Verkaufsraum im Erdgeschoss durchgeführt. Hiergegen hat der Betriebsrat ein Unterlassungsverfahren eingeleitet. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat dem Antrag des Betriebsrates insoweit recht gegeben, als die Modalitäten für Taschenkontrollen dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen, eine jahrelang mitbestimmungsfrei geübte Praxis ohne Bestand eines Betriebsrates nach der Wahl eines Betriebsrates nicht weiterhin mitbestimmungsfrei weitergeführt werden kann und der Arbeitgeber verpflichtet ist, die mit dem gewählten Betriebsrat vereinbarte Regelungsabrede einzuhalten.



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Ergebnis

Regelungsabreden können vom Betriebsrat gerichtlich durchgesetzt werden. Ein Verhalten des Arbeitgebers, das er über Jahre mitbestimmungsfrei ohne Betriebsrat anordnen konnte, muss spätestens nach Wahl des Betriebsrates das bestehende Mitbestimmungsrecht beachten und kann vom Betriebsrat dann auch durchgesetzt werden.

Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter www.LSK-Arbeitsrecht.de und informieren Sie sich in unserer Rubrik „Erste Hilfe“ oder stöbern Sie in unserem „Glossar“. Für individuelle Rückfragen kontaktieren Sie gerne einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht.

Mit freundlichen Grüßen

**STEIGELMANN FISCHER WEIDNER
KANZLEI für Arbeitsrecht**

Hans Löffler
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wir leben Arbeitsrecht.