



# Mitbestimmungsrechte im Spiegel der aktuellen Rechtsprechung

VorsRiBAG Prof. Dr. Ulrich Koch

# Rechtsquellenklarheit

# Rechtsquellenklarheit (1)

BAG 15.4.2008 – 1 AZR 86/07

Am 3. September 2003 unterzeichneten

- zwei Vertreter der D GmbH,
  - der BRVors der D GmbH,
  - der KBRVors des G Konzerns,
  - das Vorstandsmitglied der IG Metall Frankfurt S sowie
  - der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der G AG
- einen “Standortsicherungsvertrag”. Dieser lautet wie folgt:

“Zwischen der D GmbH , dem Betriebsrat der D GmbH , dem Konzernbetriebsrat des G Konzerns und der IG Metall wird zur Sicherung des Standortes der D GmbH in G und zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung einer größtmöglichen Anzahl von AN der nachfolgende Standortsicherungsvertrag vereinbart:

# Rechtsquellenklarheit (2)

BAG 15.4.2008 – 1 AZR 86/07; 26.9.2017 – 1 AZR 717/15

Rechtsnormen, die formelle und materielle Arbeitsbedingungen unabhängig vom konkreten Willen der einzelnen AN heteronom gestalten, sind neben den Gesetzen insbesondere TV und BV. Diese gleichen sich zwar in ihrer normativen Wirkung. Unterschiede:

- tarifliche Inhaltsnormen gelten unmittelbar nur für die tarifgebundenen AN, BV dagegen für alle AN des Betriebs
- für das Verhältnis zwischen TV und BV gilt § 77 III BetrVG
- die Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht ist unterschiedlich
- Teilkündigungen von TV sind grds. Unzulässig, anders bei BV
- nachwirkende BV können ggfs. durch EStspruch abgelöst werden, bei TV ist eine Ablösung nur durch einen neuen TV möglich
- unterschiedliche Rechtsfolgen können sich auch bei einem Betriebsübergang ergeben, für BV ist maßgeblich die Wahrung der Betriebsidentität, für TV gilt § 613a I 2, 3 BGB.

# Rechtsquellenklarheit (3)

BAG 15.4.2008 – 1 AZR 86/07

Werden Vereinbarungen nur von den TVparteien oder nur von den Betriebsparteien unterzeichnet, entstehen regelmäßig keine Unklarheiten, wer die Vereinbarung getroffen hat und um welche Rechtsquelle es sich folglich handelt.

Zuordnungsprobleme entstehen jedoch, wenn Vereinbarungen auch von Personen unterzeichnet werden, deren Regelungskompetenz sich nicht auf sämtliche Regelungsgegenstände erstreckt.

- die Mitunterzeichnung durch eine hierfür unzuständige Person oder Stelle führt zwar allein nicht zur Gesamt- oder Teilnichtigkeit
- bei gemischten Vereinbarungen gilt dies nur, wenn sich für die Normadressaten aus der Vereinbarung selbst ohne Weiteres und zweifelsfrei ergibt, um welche Rechtsquelle es sich bei den jeweiligen Regelungskomplexen handelt. Ist dies nicht der Fall, ist die Vereinbarung entweder insgesamt oder jedenfalls hinsichtlich der Regelungskomplexe unwirksam, deren Rechtsqualität unklar ist.

# Rechtsquellenklarheit (4)

BAG 30.1.2019 – 5 AZR 450/17

## **Sachverhalt**

Die RV der Beklagten hat sich dem Kläger gegenüber zunächst im Wege einer Gesamtzusage verpflichtet, ihm kostenfreie Fahrausweise gemäß den jeweils bei ihr geltenden Bestimmungen zur Verfügung zu stellen.

Eine zwischen dem AG, den BR Essen und Mülheim sowie dem GBR abgeschlossenen BV 2017 regelt vergünstigte Fahrausweise für Lebenspartner oder Ehepartner von aktiven AN und von Betriebsrentnern.

In ihr ist bestimmt, dass durch diese BV die BV 2015 und alle sonstigen kollektiven und individualrechtlichen Regelungen (Gesamtzusagen und Ansprüche aus betrieblicher Übung) bezüglich des Erhalts von Fahrausweisen für alle AN, Rentner und Pensionäre sowie deren Lebens-/Ehepartner abgelöst werden.

# Rechtsquellenklarheit (5)

BAG 30.1.2019 – 5 AZR 450/17; 26.9.2017 – 1 AZR 717/15

BV unterliegen dem für normative Regelungen geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit (...).

Das folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit, die im Schriftformgebot des § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG zum Ausdruck kommen. Dieses Gebot gilt auch für BV, die ein AG gemeinsam mit dem GBR und den EinzelBR abschließt.

Für die Normunterworfenen muss die Urheberschaft eindeutig sein

- wer ist für die Normsetzung wem gegenüber verantwortlich?
- ist sie von der Normsetzungskompetenz gedeckt?
- wer ist zu ihrer Ablösung berechtigt?
- wem stehen die Durchführungs- und Einwirkungspflichten zu?

# Rechtsquellenklarheit (6)

BAG 30.1.2019 – 5 AZR 450/17; 26.9.2017 – 1 AZR 717/15

Zwar steht die Eigenschaft als betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquelle fest.

Aber:

Ob die jeweiligen Gremien im Rahmen ihrer Zuständigkeiten im Verhältnis zueinander und gegenüber ihren vom BetrVG zwingend vorgegebenen Vertragspartnern gehandelt haben, folgt daraus nicht ohne weiteres.

Hat ein Normenvertrag unterschiedliche betriebsverfassungsrechtliche Rechtsquellen zum Inhalt, muss die Frage,

- ob eine bestimmte Regelung eine BV, eine GBV oder eine KBV ist,
- in welchem Verhältnis diese Vereinbarungen zueinander stehen und wer von den Betriebsverfassungsorganen für welche Teile im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit handelt

für die AN als auch die Gremien zuverlässig erkennbar sein.

# Verhältnis TV zu BV

## (§ 77 Abs. 3 BetrVG)

*(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.*

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (1)

BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19

## Sachverhalt

Der Kläger ist bei der tarifgebundenen Beklagten als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. In einer BV heißt es:

Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden zählen nicht zur Arbeitszeit, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Sobald die An- oder Abreise länger als 20 Minuten dauert, zählt die 20 Minuten übersteigende Reisezeit zur Arbeitszeit. Insoweit sind für den Kundendiensttechniker jeweils 20 Minuten Fahrzeit für An- und Abreise zumutbar.

Der Kläger verlangt in der Zeit von März bis August 2017 für An- und Abfahrten zum ersten bzw. vom letzten Kunden geleistete Fahrtzeiten von jeweils bis zu 20 Minuten, die nicht in sein Arbeitszeitkonto eingestellt wurden, seinem Zeitkonto gutzuschreiben.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (2)

BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19

Die zulässige Revision ist begründet.

Mit der Begründung des LAG, ein Anspruch auf Gutschrift der für die umstrittenen Fahrten aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto werde durch die BV verdrängt, kann die Klage nicht abgewiesen werden.

- § 8 BV ist entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam, weil hierdurch vergütungspflichtige Arbeitszeit von der Entgeltzahlungspflicht ausgenommen wird.

Vielmehr handelt es sich bei den umstrittenen Zeiten entgegen der Annahme des Berufungsgerichts um vergütungspflichtige Arbeitszeit, die aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahmeregelung mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten ist.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (3)

BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19

Die Vergütungspflicht der vom Kläger für An- und Abfahrten zum ersten bzw. vom letzten Kunden aufgewendeten Zeit wird durch § 8 BV nicht bis zu einer Grenze von je 20 Minuten ausgeschlossen.

Der in dieser Bestimmung geregelten Verkürzung der vergütungspflichtigen Fahrtzeiten der Servicetechniker steht die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen.

- Ein MBR aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kommt bereits deshalb nicht in Betracht, weil die Vergütung von Arbeitszeit durch einen Tarifvertrag abschließend geregelt ist, an den die Beklagte gebunden ist.
- Die BV ist damit in Bezug auf § 8 teilnichtig (§ 139 BGB).

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (4)

BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19

Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn diese in einem nach seinem räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifvertrag enthalten ist und der Betrieb in den Geltungsbereich dieses TV fällt.

- Auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers kommt es nicht an.
- Ein Verstoß gegen § 77 III BetrVG liegt nicht erst dann vor, wenn ein Tarifvertrag insgesamt zum Inhalt einer Betriebsvereinbarung gemacht wird. Die Sperrwirkung des § 77 III 1 BetrVG soll vielmehr verhindern, dass auch einzelne Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend - und sei es inhaltsgleich - in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- Die Vorschrift soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nach Art. 9 III GG gewährleisten. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen ein.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (5)

BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19

Ein Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 III BetrVG führt zur Unwirksamkeit der entsprechenden Regelung in der BV.

Die Tarifwidrigkeit einzelner Regelungen einer BV führt nicht notwendig zur Unwirksamkeit der gesamten BV. Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB ist eine Betriebsvereinbarung nur teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält.

Das folgt aus dem Normcharakter der BV, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (6)

BAG 18.3.2020 – 5 AZR 36/19

Die Tarifsperre des § 77 III 1 BetrVG ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Regelungsgegenstand des § 8 BV einer Angelegenheit der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 10 BetrVG unterliegt.

- Ein solches MBR setzt nach § 87 I Eingangshalbs. BetrVG voraus, dass keine zwingende tarifliche Regelung besteht, an die der AG gebunden ist. Einer normativen Bindung der betriebszugehörigen AN bedarf es hierfür nicht.
- Das gilt auch dann, wenn die das MBR verdrängende tarifliche Regelung eine Inhaltsnorm ist.
- § 77 III 1 BetrVG führt daher auch im Anwendungsbereich des § 87 I BetrVG zur Unwirksamkeit einer betrieblichen Regelung, soweit dieser eine zwingende tarifliche Regelung entgegensteht.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (7)

BAG

## § 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

Ausnahmen vom Tarifvorbehalt:

- eine Sperrwirkung iSd Einleitungssatzes von § 87 I BetrVG besteht nur, soweit die gesetzliche oder tarifliche Norm eine abschließende Regelung enthalten, die dem AG keine einseitige Regelungsmöglichkeit mehr belässt;
- § 87 I Eingangshs. BetrVG greift nicht, wenn und soweit die TVparteien den Betriebsparteien im Tarifvertrag die Möglichkeit eröffnet haben, von der tariflichen Regelung durch eine betriebliche Regelung abzuweichen;
- Ist der AG an mehrere Tarifverträge gebunden, wird das MBR durch jeden von ihnen ausgeschlossen. Etwas Anderes gilt nur dann, wenn ein Tarifvertrag nach § 4a I 2 TVG verdrängt ist; dann sperrt nur der anwendbare Tarifvertrag die Mitbestimmung.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (8)

BAG 17.8.2021 – 1 AZR 50/20 – Sachverhalt

Die nicht tarifgebundene AGin gewährte ihren Beschäftigten von April 1991 bis Ende 2002 ein Urlaubsgeld.

Im Oktober 1999 vereinbarten die Betriebsparteien eine BV über die Zahlung von Weihnachtsgeld.

Im Jahr 2003 schlossen sie die BV Prämie. Diese regelt für alle gewerblichen AN eine Prämie, deren Zahlung zu 80 % monatlich und im Übrigen zweimal jährlich erfolgen soll (Nr. 6 BV Prämie).

Die Prämienhöhe hängt sowohl von dem unternehmerischen Ergebnis als auch von der durch Beurteilung der Mitarbeiter zu bestimmenden Einstufung in eine der vorgegebenen Prämiengruppen ab.

Nach der mit „Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ überschriebenen Nr. 5 BV Prämie ist „das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld ... in der Prämienberechnung und -zahlung enthalten“; die „bisherigen Regelungen zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld entfallen“.

Ab 2003 erhielten die AN kein Weihnachts- und Urlaubsgeld mehr.

# Verhältnis TV zu BV (§ 77 III BetrVG) (9)

BAG 17.8.2021 – 1 AZR 50/20

Das durch betriebliche Übung begründete Recht des Klägers auf Erhalt eines zusätzlichen Urlaubsgelds wurde durch die BV Prämie beseitigt.

Deren Nr. 5 ordnet ausdrücklich an, dass die bisherigen Regelungen zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld entfallen, da diese Leistungen in der Prämienberechnung enthalten sind. Die Bestimmung ist wirksam.

- Die BV Prämie verstößt nicht gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Die von ihr geregelte Angelegenheit unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- Die BV Prämie enthält lediglich abstrakte prozentuale Vorgaben und damit Entgeltgrundsätze, nach denen sich die zu zahlende Prämie bemisst.

# Arbeitszeiterfassung

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (1)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21 - Sachverhalt

Die Beteiligten stritten über das Bestehen eines Initiativrechts des BR bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung.

Die AG betreiben gemeinsam eine vollstationäre Wohneinrichtung. Dort ist der antragstellende BR gebildet.

AG und BR verhandelten erfolglos über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Ende Mai 2018 entschieden die AG, kein elektronisches Zeiterfassungssystem im Betrieb einzuführen.

Auf Antrag des BR setzte das ArbG eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein. Die AG rügten deren Zuständigkeit.

In dem daraufhin vom BR eingeleiteten Beschlussverfahren vertrat dieser die Auffassung, ihm stehe ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung zu. Die Verwendung eines solchen Systems liege im Interesse der AN, insbesondere diene es dem Gesundheitsschutz.

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (2)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

## I. Antragsinhalt:

- BR wollte gerichtlich geklärt haben, dass er ein - notfalls über einen Spruch der Einigungsstelle durchsetzbares und damit gegen den Willen der Arbeitgeberinnen erzwingbares - Initiativrecht zur Einführung und Verwendung eines solchen Systems im Betrieb hat.
- Das Initiativrecht sollte sich nicht lediglich auf die Ausgestaltung - das „Wie“ - einer Arbeitszeiterfassung („elektronisch“), sondern auch darauf beziehen, dass sämtliche Arbeitszeiten der Arbeitnehmer des Betriebs - also Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden - systematisch erfasst werden.

**Egal:** Antrag bezog sich nach seiner sprachlichen Fassung auf „ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG“.

*Ein Antragsteller kann nicht vorgeben, auf der Grundlage welcher Rechtsnormen sein Begehren zu prüfen ist. Die verschiedenen Mitbestimmungstatbestände, die für die erstrebte Maßnahme in Betracht kommen, führen nicht zu unterschiedlichen Verfahrensgegenständen => keine objektive Antragshäufung !*

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (3)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

- II. **Dem geltend gemachten Initiativrecht steht § 87 I Eingangshalbs. BetrVG entgegen.**
- Der Gesetzesvorbehalt gilt auch, soweit die in § 87 I BetrVG aufgeführten Mitbestimmungstatbestände dem BR ein **Initiativrecht** zur Einführung oder Regelung einer betrieblichen Angelegenheit gewähren.
  - Wenn - und soweit - für den AG eine bindende gesetzliche Verpflichtung zur Vornahme einer bestimmten betrieblichen Maßnahme besteht, ist **kein Raum** mehr für ein darauf gerichtetes Initiativrecht des BR.
  - **HIER:**  
Die AG sind schon **kraft Gesetzes** verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden in ihrem Betrieb erfasst werden.  
Deshalb kann sich ein Initiativrecht des BR - wie hier von ihm erstrebt - nicht auf die Einführung („Ob“) einer darauf bezogenen Zeiterfassung richten.

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (4)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

## **Keine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung unmittelbar aus Art. 31 II GRC**

Die Pflicht, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, leitet der EUGH (14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO]) aber aus den Vorgaben der ArbeitszeitRL (Art. 3, 5 und 6) sowie aus Art. 6 der ArbeitsschutzrahmenRL ab.

## **§ 16 II 1 ArbZG begründet keine Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten**

Eindeutiger Gesetzeswortlaut (die „über“ die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 S. 1 ArbZG „hinausgehende“ Arbeitszeit).

Vergleich mit anderen Normen zur Arbeitszeitaufzeichnung (§ 6 I GSA Fleisch, § 17 I MiLoG, § 19 I AEntG und § 17c I AÜG: Aufzeichnung von Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Arbeitszeit).

## **Auch § 17 IV ArbZG begründet keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung**

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (5)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

**Die Pflicht der AG, ein umfassendes System zur betrieblichen Arbeitszeiterfassung einzuführen, folgt aus § 3 II Nr. 1 ArbSchG**

⇒ *Pflicht der Gerichte zur unionsrechtskonformen Auslegung*

- **EuGH:** „*Mitgliedstaaten verfügen über Spielraum bei der Festlegung der konkreten Modalitäten eines Erfassungssystems.*“
- Aber: EuGH hat ausdrücklich auf die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Erreichung des Richtlinienziels zu erreichen, und ihre Pflicht nach Art. 4 III EUV für ***alle Träger öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten (Gerichte).***
- Soweit die sich aus den AZ- und ArbeitsschutzrahmenRL ergebenden **Vorgaben Spielräume bei der Ausgestaltung** eines Systems zur Arbeitszeiterfassung für das nationale Recht eröffnen, sind diese nur bei der richtlinienkonformer **Auslegung** durch die nationalen Gerichte **zu beachten!**

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (6)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

## **Daraus folgt mE**

- Das Arbeitszeiterfassungssystem darf sich - trotz des vom EuGH verwendeten Begriffs „**Messung**“ - nicht darauf beschränken, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Überstunden) lediglich zu „erheben“. Daten müssen vielmehr **auch erfasst und damit aufgezeichnet werden.**
- Pflicht zur Einführung beschränkt sich nicht darauf, dass der AG den AN ein solches System nur zur freigestellten Nutzung zur Verfügung stellt. Nach der Rspr des EuGH muss er hiervon auch **tatsächlich Gebrauch machen und es damit verwenden.**
- Die Pflicht bezieht sich auf diejenigen AN, für die der nationale Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von **Art. 17 I der ArbeitszeitRL** von den Vorgaben der Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abgewichen ist. Arbeitszeiterfassung muss sich nicht auf AN erstrecken, für die ein Mitgliedstaat Ausnahmen vorgesehen hat, weil die Dauer ihrer Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den AN selbst bestimmt werden kann.

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (7)

BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21

## Handlungsspielräume?

- Initiativrecht besteht für die **Ausgestaltung** des betrieblichen Erfassungssystems nach § 87 I Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 II Nr. 1 ArbSchG.
- Bei der Auswahl des Systems sind die Besonderheiten der jeweils betroffenen **Tätigkeitsbereiche** der AN und die Eigenheiten des Unternehmens - insbesondere seine **Größe** - zu berücksichtigen.
- Arbeitszeiterfassung muss nicht ausnahmslos und zwingend **elektronisch** erfolgen (auch Papierform möglich).
- **Delegation** der Aufzeichnungspflicht auf die AN.
- Keine unnötige **Beschränkung des Regelungsgegenstands** einer Einigungsstelle bei der Ausgestaltung der Handlungspflicht

# Klageverzichtsprämie

# Sozialplan - Klageverzichtsprämie (1)

BAG 7.12.2021 – 1 AZR 562/20 - Sachverhalt

Der AG vereinbarte mit dem BR einen Sozialplan und eine BV „Klageverzichtsprämie“. Im Sozialplan heißt es:

„Der sich insgesamt ergebende Abfindungsbetrag (Gesamtabfindung) wird auf einen max. Höchstbetrag von 75.000 € pro Arbeitnehmer beschränkt. Für Mitarbeiter, die 62 Jahre und älter am Stichtag 30.06.2019 sind, beträgt der Höchstbetrag 45.000 €“.

Die BV regelt, dass sich der für die Berechnung der Abfindung zugrunde zu legende Faktor um 0,25 Punkte erhöht, wenn der AN keine Kündigungsschutzklage erhebt.

Der Kl. erhob gegen seine Kündigung keine Klage. Die Bekl. zahlte ihm eine Abfindung iHv. 75.000,- Euro.

Mit seiner Klage begehrte er ua. die Zahlung einer um den Faktor 0,25 erhöhten Abfindung (Klageverzichtsprämie - 27.916,00 Euro).

# Sozialplan - Klageverzichtsprämie (2)

BAG 7.12.2021 – 1 AZR 562/20

- Die Betriebsparteien dürfen Leistungen, die dem Ausgleich oder der Abmilderung der mit einer Betriebsänderung für die AN verbundenen wirtschaftlichen Nachteile dienen, **nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig machen.**
- Es ist ihnen aber unbenommen, **neben einem Sozialplan** eine (freiwillige) Betriebsvereinbarung zu schließen, die im Interesse des AG an **alsbaldiger Planungssicherheit** die Gewährung finanzieller Leistungen dafür vorsieht, dass ein infolge der Betriebsänderung entlassener AN nicht gerichtlich gegen seine Kündigung vorgeht.
- Es verstößt gegen den **betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**, wenn die Betriebsparteien vereinbaren, dass eine solche für den Klageverzicht gezahlte Prämie nur dann ausgezahlt wird, wenn und soweit die Summe von Sozialplanabfindung **und Prämie einen im Sozialplan festgelegten Abfindungshöchstbetrag nicht übersteigt.**

# Sozialplan - Klageverzichtsprämie (3)

BAG 7.12.2021 – 1 AZR 562/20

- Die Betriebsparteien dürfen durch die Vereinbarung einer Verzichtsprämie **nicht das Verbot umgehen, Sozialplanabfindungen von einem entsprechenden Verzicht abhängig zu machen.**
- Eine solche Umgehung kann vorliegen, wenn der von ihnen geschlossene Sozialplan seinen Zweck, die infolge der Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern, **nicht ansatzweise erfüllt.**
- Soweit der Senat in der Vergangenheit darüber hinaus angenommen hat, eine Umgehung könne auch gegeben sein,

*wenn dem „an sich“ für den Sozialplan zur Verfügung stehenden Finanzvolumen zum Nachteil der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer Mittel entzogen und funktionswidrig im Bereinigungsinteresse des Arbeitgebers eingesetzt werden,*

hält er daran nicht mehr fest.

# Anscheinsvollmacht

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (1)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21 – Sachverhalt

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten findet der LRTV der Eisen- und Stahlindustrie Anwendung. Dieser sieht vor, dass die Einstufung der „Arbeiter ... nach dem Lohngruppensystem oder nach der analytischen Arbeitsbewertung (Anhang)“ zu erfolgen hat. Nach dem Anhang zum LRTV muss die „Einführung der tariflichen analytischen Arbeitsbewertung ... durch Betriebsvereinbarung“ erfolgen.

Der BR schloss mit der Beklagten im Jahr 1967 eine BV, nach der die Einstufung der AN nach der analytischen Arbeitsbewertung vorzunehmen ist.

Im Jahr 2017 unterzeichnete der Vorsitzende des BR eine neue BV. Diese sieht vor, dass die Arbeitsplätze nun „nach der summarischen Bewertung“ in die Lohngruppen des LRTV 1978 eingeordnet werden. Ein auf den Abschluss dieser BV gerichteter Beschluss des BR wurde nicht gefasst.

Die Beklagte vergütet den Kläger seit Anfang 2018 unter Zugrundelegung einer summarischen Bewertung.

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (2)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

- Eine vom Vorsitzenden des BR unterzeichnete Betriebsvereinbarung kommt nicht wirksam zustande, wenn es an einem - **zumindest (nachträglich) genehmigenden - Beschluss des Gremiums** für deren Abschluss fehlt.
- Die vom Vorsitzenden abgegebene Erklärung kann dem Betriebsrat nicht nach den **Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht** zugerechnet werden.
- Das BetrVG hat die Rechtsstellung des BRvorsitzenden in besonderer Weise ausgestaltet, daher scheidet eine unmittelbare Anwendung dieser Grundsätze aus (**„Vertreter in der Erklärung, nicht im Willen“**)

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (3)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

Keine **entsprechende Anwendung** der Grundsätze über die Anscheinsvollmacht, weil es sich um einen **Normenvertrag** handelt:

- Die demokratisch legitimierte Grundlage für die Normsetzung durch den BR bildet das BetrVG in seiner konkreten Ausgestaltung und unter Berücksichtigung der für die Rechtsetzung bestehenden Binnenschranken.
- Die Befugnis des BR für die Schaffung von objektivem Recht erfordert **eine demokratischen Grundprinzipien gerecht werdende Willensbildung dieses Gremiums**.
- Diese erfolgt nach den gesetzlichen Vorgaben **durch einen mehrheitlich getroffenen Beschluss**.
- Eine betriebliche Rechtsetzung aufgrund bloßer Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden ist hiermit nicht vereinbar. Die bloße Veranlassung eines Rechtsscheins durch den BR oder seine Mitglieder kann **keine Geltung von Rechtsnormen im Betrieb** begründen.

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (4)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

Die Zuerkennung einer normativen Wirkung von Betriebsvereinbarungen nach Rechtsscheins- oder Sphären Gesichtspunkten ist **nicht unerlässlich, um Rechtssicherheit zu schaffen**, denn:

- Der BR kann eine von seinem Vorsitzenden ohne einen wirksamen Beschluss unterschriebene BV entspr. § 184 Abs. 1 BGB durch eine **ordnungsgemäße Beschlussfassung genehmigen**.
- Die Genehmigung **wirkt** – mit Ausnahmen – auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung **zurück**. Dies hat zur Folge, dass die BV so zu behandeln ist, als sei sie bereits bei ihrem Abschluss wirksam geworden.
- Dem steht **§ 75 Abs. 1 BetrVG** und das **Vertrauensschutzprinzip** nicht entgegen. Wegen der **Vorgaben in § 184 Abs. 1 BGB** müssen allerdings regelmäßig nicht nur der AG, sondern auch die AN des Betriebs mit einer solchen Wirkungsweise der vom Betriebsrat erteilten Genehmigung rechnen.

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (5)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

- Nach **§ 29 Abs. 3 BetrVG** hat der Vorsitzende eine Sitzung des BR einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn der **AG dies beantragt**.
- AG kann auch **lediglich die Ergänzung der Tagesordnung** für eine bereits anberaumte Sitzung des BR beantragen.
- Dann erstreckt sich das in § 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vorgesehene Teilnahmerecht des AG (oder seines Vertreters) auf die Beratung über den betreffenden Tagesordnungspunkt, **nicht aber auf eine darauf bezogene Beschlussfassung des BR**.
- Hat der AG an einer Sitzung teilgenommen, ist ihm nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG der **entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen**.

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (6)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

## Was bedeutet dies?

- Die Abschrift erstreckt sich auch auf den **Inhalt eines vom BR gefassten Beschlusses** und das **Stimmverhältnis**.
- Dem AG ist - neben einer Abschrift der **Anwesenheitsliste** - derjenige Teil der Sitzungsniederschrift abschriftlich zu überlassen, aus dem ersichtlich wird, dass sie nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BetrVG **vom Vorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterschrieben wurde**.
- Die **Abschrift** ist vom BRvorsitzenden **zu unterschreiben**. Seine Unterschrift bestätigt, dass der Inhalt der Abschrift im erteilten Umfang mit der Urschrift der Sitzungsniederschrift übereinstimmt.

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (7)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

Der AG hat ein **berechtigtes und schutzwürdiges Interesse** zu wissen, ob eine vom BRvorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung auf einem vom Gremium getroffenen Beschluss beruht.

Der BR hat bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung die sich aus **§ 77 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 1 BetrVG ergebende Nebenpflicht**, ihm

- auf dessen **zeitnah geltend zu machendes Verlangen** eine **Abschrift** desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die für die Wirksamkeit der von seinem Vorsitzenden abgegebenen Erklärung notwendige Beschlussfassung des Gremiums ergibt.

Die Abschrift muss den inhaltlichen und formellen Maßgaben einer Abschrift nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsprechen.

# Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht (8)

BAG 8.2.2022 - 1 AZR 233/21

## Keine entgegenstehenden Gründe

- Der AG ist der vereinbarungsschließende Beteiligte, der von den AN - vor allem bei sie belastenden Betriebsvereinbarungen - **gerichtlich in Anspruch genommen werden kann.**
- Dem AG wird dadurch **kein** mit der - als Strukturprinzip der Betriebsverfassung - gesetzlich geforderten Eigenständigkeit des BR und damit seiner **Unabhängigkeit unvereinbares Kontrollrecht** eingeräumt.
- Er erhält **lediglich zur Sicherung seiner berechtigten Interessen** die situativ gebundene Möglichkeit, sich einen aussagekräftigen Beleg über das Vorhandensein eines vom BR ohnehin schon von Gesetzes wegen (§ 33 BetrVG) vorzunehmenden Beschlusses zu verschaffen.

# Betriebsänderung – Bestehen eines Betriebsrats

# Betriebsänderung – Bestehen eines BR (1)

BAG 8.2.2022 - 1 ABR 2/21

## **Sachverhalt**

Die Arbeitgeberin unterhielt einen aus zwei Betriebsstätten bestehenden Betrieb mit zuletzt 25 Arbeitnehmern.

Nachdem sie den Arbeitnehmern am 22. Juni 2018 ihre Absicht mitgeteilt hatte, den Betrieb zum 31. August 2018 stillzulegen, kündigte sie drei Tage später den überwiegenden Teil der Arbeitsverhältnisse.

Am 5. Juli 2018 wurde im Betrieb die Einladung zur Bestellung eines Wahlvorstands ausgehängt, eine Woche später fand eine Wahlversammlung statt.

Der am 20. Juli 2018 gewählte - antragstellende - Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin in der Folgezeit erfolglos auf, Sozialplanverhandlungen aufzunehmen.

# Betriebsänderung – Bestehen eines BR (2)

BAG 8.2.2022 - 1 ABR 2/21

Nach der ständigen Rspr. ... kann der BR eines bislang betriebsratslosen Betriebs, der erst nach Beginn der Durchführung der Betriebsänderung gewählt wird, nicht die Aufstellung eines Sozialplans verlangen.

- Die Beteiligungsrechte entstehen in dem Moment, in dem sich derjenige Tatbestand verwirklicht, an den das jeweilige Recht anknüpft.
- Bei den Beteiligungsrechten nach §§ 111 ff. BetrVG ist dies die beabsichtigte und damit noch in der Zukunft liegende Betriebsänderung. Sie bildet sowohl bei einem Interessenausgleich als auch - bezogen auf ihre Folgen - bei einem Sozialplan den Gegenstand der Mitbestimmung.
- Die Beteiligung des BR soll grundsätzlich stattfinden, bevor die Betriebsänderung durchgeführt ist. Daher kann ein erzwingbares MBR des BR auf Abschluss eines Sozialplans nicht mehr entstehen, wenn dieser zu dem Zeitpunkt, in dem der AG mit der Umsetzung der Betriebsänderung begonnen hat, noch nicht gebildet war.

# Betriebsänderung – Bestehen eines BR (3)

BAG 8.2.2022 - 1 ABR 2/21

Wortlaut:

- „geplante“ Betriebsänderung (§ 111 S. 1, § 112 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 Satz 1, § 112a Abs. 1 Satz 1 BetrVG), Gegenstand der Beteiligungsrechte bildet nicht die Planung des AG als solche, sondern die „geplante Betriebsänderung“. Solange er noch nicht damit angefangen hat, die Betriebsänderung auch tatsächlich durchzuführen, besteht noch die Möglichkeit des BR, auf die Willensbildung des AG Einfluss zu nehmen.

Systematik:

- In systematischer Hinsicht unterscheiden die §§ 111 ff. BetrVG dabei nicht zwischen den Verhandlungen der Betriebsparteien über einen Interessenausgleich und dem Abschluss eines Sozialplans. Beide stellen zwar keine untrennbare Einheit dar, aber:
- Die Konzeption des BetrVG geht jedoch erkennbar auch für das MBR des BR beim Sozialplans davon aus, dass dieser regelmäßig bereits vor Durchführung der Betriebsänderung verhandelt und vereinbart werden soll, weil er nur dann seiner Befriedungs- und Ausgleichsfunktion in vollem Umfang gerecht werden kann.

# Betriebsänderung – Bestehen eines BR (4)

BAG 8.2.2022 - 1 ABR 2/21

Eine generelle Verpflichtung des AG, mit einer an sich beteiligungspflichtigen Maßnahme so lange zu warten, bis im Betrieb ein funktionsfähiger BR vorhanden ist, enthält das BetrVG nicht.

- Das gilt selbst dann, wenn mit der Wahl eines BR zu rechnen und die Zeit bis zu dessen Konstituierung absehbar ist.
- Eine solche Verpflichtung folgt auch nicht aus § 2 Abs. 1 BetrVG. Diese Bestimmung regelt nur die Art der Ausübung der nach dem BetrVG bestehenden Rechte und Pflichten.
- Der Senat muss hier nicht darüber entscheiden, ob im Einzelfall etwas anderes gelten kann, wenn der AG die rechtzeitige Wahl des BR vereitelt hat.



Vielen Dank für Ihre  
- zumindest zeitweise -  
Aufmerksamkeit