

Aktenzeichen: 1 ABR 20/09
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 5. Oktober 2010
- 1 ABR 20/09 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluss vom 7. August 2008
- 26 BV 6095/08 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 9. Januar 2009
- 13 TaBV 1961/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - Nachwirkung

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 6, § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsatz:

Eine Betriebsvereinbarung, deren alleiniger Gegenstand eine finanzielle Leistung des Arbeitgebers ist, über deren Einführung und Leistungszweck dieser ohne Beteiligung des Betriebsrats entscheiden kann, wirkt solange gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach, bis der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern erklärt, dass er für den bisherigen Leistungszweck keine Mittel mehr zur Verfügung stellt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 20/09
13 TaBV 1961/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Oktober 2010

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 5. Oktober 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Dr. Zumpe für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2009 - 13 TaBV 1961/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Nachwirkung einer Gesamtbetriebsvereinbarung. 1

Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber ist eine für Normungsarbeit zuständige Einrichtung. Antragsteller ist der bei ihm gebildete Gesamtbetriebsrat. Bei dem Arbeitgeber galt seit 1975 eine zwischen den Beteiligten abgeschlossene „Betriebsvereinbarung Nr. 7 über die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen“ (BV Nr. 7). Diese sah ua. die Eingruppierung der Mitarbeiter in acht Gehaltsgruppen vor. Daneben schloss der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat am 15. Juni 2000 eine „Betriebsvereinbarung Nr. 9 über die betriebliche Sonderzahlung“ (BV Nr. 9). Nach dieser erhalten die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und nicht den Bestimmungen des BAT unterliegt, mit den Bezügen für den Monat November eine Sonderzahlung in Höhe von 100 % eines Bruttomonatsgehalts. 2

Mit Schreiben vom 30. Juni 2006 kündigte der Arbeitgeber die BV Nr. 7 und die BV Nr. 9 zum 31. Dezember 2006. Das Kündigungsschreiben enthielt einen Hinweis auf die beabsichtige Einführung eines moderneren und flexibleren Vergütungssystems, mit dem transparente Beurteilungskriterien geschaffen und eine leistungsorientierte Vergütung eingeführt werden sollten. In einer an alle Arbeitnehmer per E-Mail versandten Mitarbeiterinformation vom 6. November 2006 verdeutlichte der Arbeitgeber die Unterschiede zwischen der bisherigen Sonderzahlung und der von ihm in Aussicht genommenen Zu- 3



wendung. Diese sollte von der Erreichung unternehmensbezogener und individueller Ziele abhängig sein.

Nachdem zwischen den Beteiligten keine Einigung über die Einführung eines leistungsorientierten Vergütungssystems erzielt werden konnte, kam es durch Spruch der Einigungsstelle vom 21. Mai 2007 zu einer Neuregelung der Entlohnungsgrundsätze. Die nachfolgend von den Beteiligten über eine Neuregelung der jährlichen Zuwendung geführten Gespräche blieben ergebnislos.

Der Gesamtbetriebsrat hat geltend gemacht, der Arbeitgeber sei über das Jahr 2006 hinaus verpflichtet, eine betriebliche Sonderzahlung zu erbringen, da die BV Nr. 9 kraft Nachwirkung weiter gelte. Der Arbeitgeber habe diese freiwillige Leistung nicht vollständig einstellen, sondern nur nach einem anderen Leistungsplan verteilen wollen.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern für das Kalenderjahr 2007 eine betriebliche Sonderzahlung nach Maßgabe der zwischen den Beteiligten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung Nr. 9 über die betriebliche Sonderzahlung in der Fassung vom 15. Juni 2000 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die zwischen den Beteiligten abgeschlossene Betriebsvereinbarung Nr. 9 über die betriebliche Sonderzahlung in der Fassung vom 15. Juni 2000 über das Jahr 2007 hinaus Nachwirkung entfaltet.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Er hat gemeint, die BV Nr. 9 wirke nicht nach. Das von ihm angestrebte leistungsorientierte Vergütungssystem sei wegen seines unterschiedlichen Zwecks und seines Leistungsbezugs keine Nachfolgeregelung für die Sonderzahlung.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Dagegen richtet sich die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats, mit der dieser zunächst seine ursprünglichen Anträge weiterverfolgt hat. In einem nach dem Anhörungstermin eingegangenen Schriftsatz hat der Gesamtbetriebsrat den Antrag zu 1 nach einem gerichtlichen Hinweis auf diejenigen Arbeitnehmer beschränkt, „deren



Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31. Dezember 2006 bereits bestand und über diesen Stichtag hinaus fortgeführt wurde“. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde ohne erneute Anhörung zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat den Antrag zu 1 in der zuletzt angekündigten Fassung und als Antrag zu 2 den ursprünglichen Feststellungsantrag weiter.

- B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Gesamtbetriebsrats zu Recht abgewiesen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die BV Nr. 9 über den 31. Dezember 2006 hinaus durchzuführen. Diese entfaltet ab dem 1. Januar 2007 keine Nachwirkung. Daher erweist sich auch der zu 2 gestellte Feststellungsantrag als unbegründet. 9
- I. Die Anträge sind zulässig. 10
1. Der Antrag zu 1 fällt dem Senat nur in der vom Landesarbeitsgericht im tatbestandlichen Teil seines Beschlusses wiedergegebenen eingeschränkten Fassung zur Entscheidung an. Der Gesamtbetriebsrat hat seinen ursprünglich weiter gefassten Antrag zu 1 erst nach der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht eingeschränkt. Über diesen Antrag hat das Beschwerdegericht ohne erneute Anhörung entschieden. Mit dieser Verfahrensweise hat das Landesarbeitsgericht zwar gegen § 83 Abs. 4 Satz 3 ArbGG iVm. § 90 Abs. 2 ArbGG verstoßen, weil eine Entscheidung über die geänderte Antragsfassung ohne Anhörung nur mit Einverständnis der Beteiligten zulässig gewesen wäre. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung bedurfte es aber nicht, da die Beteiligten insoweit keine Verfahrensrüge erhoben haben. 11
2. Der Gesamtbetriebsrat besitzt die erforderliche Antragsbefugnis. 12
- a) Die Antragsbefugnis ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren Sachentscheidungsvoraussetzung. Ihr Vorliegen ist noch im Rechtsbeschwerdeverfahren von Amts wegen zu prüfen. Das Erfordernis dient dazu, Populäransprüche auszuschließen. Die Arbeitsgerichte sollen nicht zur Verfolgung fremder Rechte angerufen werden. Voraussetzung der Antragsbefugnis im 13



arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist grundsätzlich, dass der Antragsteller eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte behauptet. Dem Gesamtbetriebsrat fehlt daher die Antragsbefugnis in der Regel, wenn er ausschließlich Rechte der Arbeitnehmer reklamiert (*BAG 20. April 2010 - 1 ABR 85/08 - Rn. 10 mwN, EzA BetrVG 2001 § 82 Nr. 2*).

b) Der Antrag zu 1 ist ein Leistungsantrag. Er ist dahingehend auszulegen, dass der Gesamtbetriebsrat von dem Arbeitgeber die Durchführung der gekündigten BV Nr. 9 im Jahr 2007 verlangt. Der Gesamtbetriebsrat hat dazu in den Vorinstanzen geltend gemacht, der Arbeitgeber sei nach dem 31. Dezember 2006 aufgrund des betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses zur Durchführung der nachwirkenden BV Nr. 9 verpflichtet. Auf dessen Inhalt bezieht sich auch der zu 2 erhobene Feststellungsantrag. Mit diesem begehrt der Gesamtbetriebsrat die Feststellung, dass die Regelungen der BV Nr. 9 auch nach dem 31. Dezember 2007 bei dem Arbeitgeber weiter gelten und die betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsbeziehungen der Betriebsparteien gestalten. Damit verfolgt der Gesamtbetriebsrat mit beiden Anträgen nicht die Individualinteressen einzelner Arbeitnehmer. Ob der von ihm reklamierte Durchführungsanspruch besteht, ist eine Frage der Begründetheit.

14

3. Für den Antrag zu 2 besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Vom Antrag zu 2 ist die Feststellung umfasst, dass der Inhalt der BV Nr. 9 über den 31. Dezember 2007 hinaus weiter gilt und vom Arbeitgeber durchzuführen ist (*BAG 21. August 2001 - 3 ABR 44/00 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 98, 354*). Der Antrag bezieht sich daher auf das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis, über dessen Inhalt nach der Kündigung der BV Nr. 9 zwischen den Beteiligten Streit besteht und der durch die begehrte Feststellung beigelegt werden kann.

15

II. Die Anträge sind unbegründet. Die BV Nr. 9 hat aufgrund der Kündigung des Arbeitgebers am 31. Dezember 2006 geendet. Sie wirkt nicht gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

16



1. Die Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen des Arbeitgebers richtet sich nach § 77 Abs. 6 BetrVG. 17
- a) Gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG gelten nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung deren Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Dies betrifft die Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung, zu denen auch das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) gehört (BAG 10. November 2009 - 1 AZR 511/08 - Rn. 12). Betriebsvereinbarungen über Gegenstände, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, entfalten kraft Gesetzes keine Nachwirkung. Betriebsvereinbarungen mit teils erzwingbaren, teils freiwilligen Regelungen wirken grundsätzlich nur hinsichtlich der Gegenstände nach, die der zwingenden Mitbestimmung unterfallen (BAG 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 14, BAGE 127, 297). Dies setzt allerdings voraus, dass sich die Betriebsvereinbarung sinnvoll in einen nachwirkenden und einen nachwirkungslosen Teil aufspalten lässt. Andernfalls entfaltet zur Sicherung der Mitbestimmung die gesamte Betriebsvereinbarung Nachwirkung. 18
- b) Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen des Arbeitgebers, die dieser ohne eine vertragliche oder sonstige rechtliche Verpflichtung erbringt, sind regelmäßig teilmithbestimmt. Während der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei vorgeben kann, bedarf er für die Ausgestaltung, also für den Verteilungs- und Leistungsplan, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Die Nachwirkung derart teilmithbestimmter Betriebsvereinbarungen hängt im Falle ihrer Kündigung durch den Arbeitgeber davon ab, ob die finanziellen Leistungen ersatzlos beseitigt oder lediglich reduziert werden sollen. 19
- aa) Will ein Arbeitgeber mit der Kündigung einer teilmithbestimmten Betriebsvereinbarung seine finanziellen Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen, tritt keine Nachwirkung ein (BAG 17. Januar 1995 - 1 ABR 29/94 - zu II A 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Nachwirkung Nr. 7 = EzA 20



BetrVG 1972 § 77 Nr. 54). Bei einer vollständigen Einstellung der Leistungen verbleiben keine Mittel, bei deren Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hätte. Sinn der Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG ist - zumindest auch - die Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte. Sind solche nicht betroffen, bedarf es der Nachwirkung nicht.

bb) Will der Arbeitgeber seine finanziellen Leistungen nicht völlig zum Erlöschen bringen, sondern mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nur eine Verringerung des Volumens der insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel und zugleich eine Veränderung des Verteilungsplans erreichen, wirkt die Betriebsvereinbarung nach (*BAG 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 17 mwN, BAGE 127, 297*). In diesem Fall verbleibt ein Finanzvolumen, bei dessen Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat. Das vom Arbeitgeber einmal zur Verfügung gestellte Finanzvolumen wird dadurch nicht unabänderlich perpetuiert. Vielmehr müssen die Betriebsparteien oder im Konfliktfall die Einigungsstelle das vom Arbeitgeber noch zur Verfügung gestellte Finanzvolumen als mitbestimmungsfreie Vorgabe zugrunde legen (*BAG 18. November 2003 - 1 AZR 604/02 - zu I 3 c cc der Gründe mwN, BAGE 108, 299*).

c) Ist ein Arbeitgeber nicht tarifgebunden, kann er - kollektivrechtlich - das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen und für die Zukunft ändern. Mangels Tarifbindung leistet er in diesem Fall sämtliche Vergütungsbestandteile ohne hierzu normativ verpflichtet zu sein. Da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei fehlender Tarifbindung des Arbeitgebers nicht durch den Tarifvorbehalt in § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen ist, hat der Arbeitgeber aber bei einer Änderung der bisher geltenden Entlohnungsgrundsätze die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen (*BAG 26. August 2008 - 1 AZR 354/07 - Rn. 21 f., BAGE 127, 297*). Will der nicht tarifgebundene Arbeitgeber in Vergütungsbestandteile eingreifen, die Teil einer betrieblichen Vergütungsordnung sind, bei deren Aufstellung und

21

22

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Veränderung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat, kann eine solche Maßnahme nur mit seiner Zustimmung oder einer sie ersetzenden Entscheidung einer Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG) getroffen werden. Eine Änderung der Vergütungsstruktur liegt regelmäßig vor, wenn nur einer der mehreren Bestandteile, aus denen sich die Gesamtvergütung zusammensetzt, gestrichen, erhöht oder vermindert wird (vgl. BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 4/05 - Rn. 17 f., BAGE 117, 130).

d) Allerdings muss ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber, der über die Einführung einer zusätzlichen Vergütung und ihres Leistungszwecks ohne Beteiligung des Betriebsrats entscheiden kann, auch die Möglichkeit haben, sie vollständig zu beseitigen. Andernfalls könnte der Arbeitgeber mit den Mitteln des Kollektivrechts zur Beibehaltung einer finanziellen Leistung gezwungen werden, über deren Einführung er mitbestimmungsfrei entscheidet. Daher kann der nicht tarifgebundene Arbeitgeber eine in einer Betriebsvereinbarung geregelte finanzielle Leistung, die er ohne hierzu verpflichtet zu sein gewährt, durch die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung beseitigen, wenn er in Zukunft für den von ihm festgelegten Leistungszweck keine Mittel mehr bereitstellen will. Die Einstellung unterliegt auch dann nicht dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn der Wegfall der zuvor gewährten Leistung einen kollektiven Tatbestand betrifft, weil hinsichtlich der Vergütung die Verteilungsgerechtigkeit unter den zuvor anspruchsberechtigten Arbeitnehmern betroffen ist. Aufgrund der fehlenden Bereitschaft des Arbeitgebers zur Fortführung der bisherigen Leistung fehlt es an einem Vergütungsvolumen, das Gegenstand einer verteilenden Entscheidung sein könnte. Dies setzt allerdings voraus, dass über diese Leistung eine gesonderte Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist und der Arbeitgeber die Einstellung des darin geregelten Vergütungsbestandteils in eindeutiger Form zum Ausdruck bringt.

23

aa) Der Arbeitgeber kann bei Vergütungsbestandteilen, die weder auf einer vertraglichen oder einer sonstigen Rechtsgrundlage beruhen, mitbestimmungsfrei über die Höhe der von ihm zur Verfügung gestellten Finanzmittel und über den Leistungszweck entscheiden. An diese Festlegungen ist nicht nur der

24



Betriebsrat, sondern im Konfliktfall auch die Einigungsstelle gebunden. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine solche zusätzliche Leistung keine Mittel mehr bereitzustellen, fehlt es an einer ausgestaltungsfähigen Verteilungsmasse. Darin liegt der Unterschied zu den Teilen der Gesamtvergütung, die ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber aufgrund einer vertraglichen oder gesetzlichen Grundlage erbringen muss. Bei diesen kann er nicht über das „ob“ der Leistung frei entscheiden, sodass für ihre Ausgestaltung regelmäßig ein Gestaltungsraum besteht, der dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eröffnet.

bb) Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber kann einen Vergütungsbestandteil, der nicht auf einer vertraglichen oder gesetzlichen Grundlage erbracht wird, nur mitbestimmungsfrei beseitigen, wenn er alleiniger Gegenstand der gekündigten Betriebsvereinbarung ist. Dies folgt aus dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Das Beteiligungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung schützen. Zugleich soll die Einbeziehung des Betriebsrats zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen (*BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 853/08 - Rn. 21, NZA 2010, 1243*). Werden in einer Betriebsvereinbarung auch andere Vergütungsbestandteile geregelt, für die eine vertragliche oder gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers besteht, sind sämtliche Vergütungskomponenten Teil der Gesamtvergütung, bei deren Ausgestaltung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat. Bei einer umfassenden Regelung des Entgeltsystems, in die neben zusätzlichen Leistungen auch Vergütungsbestandteile einbezogen sind, zu deren Erbringung der Arbeitgeber verpflichtet ist, kann eine rechtssichere Beurteilung, ob und ggf. in welchem Umfang es wegen der vom Arbeitgeber ohne verpflichtenden Tatbestand zur Verfügung gestellten Leistungen zu einer Kompensation bei der Ausgestaltung des jeweiligen Entlohnungssystems gekommen ist, nicht erfolgen. Es ist naheliegend, dass der Betriebsrat im Hinblick auf die in Aussicht gestellten finanziellen Mittel seine Forderungen an anderer Stelle zurücknimmt. Würde die Betriebsvereinbarung nicht insgesamt

25

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



nach § 77 Abs. 6 BetrVG weiter gelten, ginge dieses Verhandlungsergebnis zulasten der von der Nachwirkung betroffenen Arbeitnehmer. Die Entscheidung über den Wegfall einer zusätzlichen Leistung kann daher nur nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungsfrei sein, wenn diese in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt worden ist.

cc) Da die Nachwirkung einer solchen teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung ausschließlich von dem Willen des Arbeitgebers abhängt, die dort geregelte Leistung auch zukünftig zu erbringen, ist es aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geboten, dass sich der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat oder den begünstigten Arbeitnehmern über seine Vorstellungen hinsichtlich der zusätzlichen Leistung festlegt. Der Arbeitgeber muss eindeutig erklären, ob und ggf. in welcher Höhe nach dem Ablauf der Kündigungsfrist für den bisherigen Leistungszweck Mittel zur Verfügung stehen. Will der Arbeitgeber die Leistung nicht gänzlich einstellen, sondern lediglich das Finanzvolumen unter Beibehaltung des bisherigen Verteilungsplans reduzieren, hat er dies gleichermaßen mitzuteilen. Nur auf diese Weise können der Betriebsrat und die betroffenen Arbeitnehmer die Weitergeltung der bisher durch Betriebsvereinbarung gestalteten finanziellen Leistungen rechtssicher beurteilen, während andererseits der Arbeitgeber angehalten wird, sich mit den Auswirkungen seiner Entscheidung auf das betriebliche Zusammenleben auseinanderzusetzen. Eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG tritt nicht ein oder entfällt, wenn nach den Angaben des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht in Betracht kommt. Der Arbeitgeber ist daher gehalten, sich entweder gegenüber dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern über seine Vorstellungen über das weitere Schicksal der bisher in der Betriebsvereinbarung ausgestalteten Leistung zu erklären, wenn er den Eintritt der Rechtsfolgen aus § 77 Abs. 6 BetrVG vermeiden will. Diese Angaben können bereits mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung verbunden werden. Es ist jedoch ausreichend, wenn die Mitteilung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Bis zu deren Zugang wirkt der Inhalt einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung allerdings weiter.

26

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



2. Danach ist der Arbeitgeber nicht zur Durchführung der BV Nr. 9 verpflichtet, weil diese nicht über den 31. Dezember 2006 weiter gilt. 27
- a) Die BV Nr. 9 ist durch das Schreiben des Arbeitgebers vom 30. Juni 2006 wirksam gekündigt worden. Dies steht zwischen den Beteiligten außer Streit. 28
- b) Die Voraussetzungen für eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG liegen nicht vor. 29
- Alleiniger Gegenstand der BV Nr. 9 war die Zahlung einer an die Betriebszugehörigkeit gebundenen betrieblichen Sonderzahlung. Eine solche Zahlung konnten die begünstigten Arbeitnehmer nach ihren einzelvertraglichen Vereinbarungen nicht beanspruchen. Der Arbeitgeber hat sich auch entschieden, ab dem Kalenderjahr 2007 eine ausschließlich an die Betriebszugehörigkeit geknüpfte betriebliche Sonderzahlung nicht mehr zu erbringen. Diese Absicht hat er mit der gebotenen Eindeutigkeit in der an alle Arbeitnehmer am 6. November 2006 versandten Mitarbeiterinformation bekanntgegeben. In dieser hat er die Unterschiede zwischen der bisherigen Sonderzahlung und der von ihm in Aussicht genommenen Zuwendung dargestellt. Aus diesen Angaben war eindeutig erkennbar, dass die beabsichtigte Leistung nicht von der Betriebszugehörigkeit, sondern von einer Kombination von unternehmensbezogenen und individuellen Zielen abhängig sein sollte. Der beabsichtigte Übergang auf eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung stellt sich entgegen der Auffassung des Betriebsrats auch nicht lediglich als eine Änderung des bisherigen Leistungsplans dar. Vielmehr hatte sich der Arbeitgeber unabhängig von der Einführung des in Aussicht gestellten Vergütungssystems zur Einstellung der bisherigen, an die Betriebszugehörigkeit anknüpfenden Sonderzahlung entschlossen. 30
3. Der zu 2 gestellte Feststellungsantrag ist schon deshalb unbegründet, weil der Inhalt der BV Nr. 9 nicht nach § 77 Abs. 6 BetrVG weiter gilt. Der Senat musste daher nicht entscheiden, ob der Betriebsrat überhaupt die Durchführung 31



lediglich nachwirkender Bestimmungen verlangen kann (*gleichfalls unentschieden in BAG 27. Oktober 1998 - 1 ABR 3/98 - zu B I 3 b der Gründe, BAGE 90, 76*).

Schmidt

Linck

Koch

Berg

Zumpe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)