



Löffler · Steigelmann · Krieger & Partner

Fachanwälte für Arbeitsrecht

Newsletter

Betriebs- /Personalräte

Mitarbeitervertretungen

Die Entscheidung im Monat Dezember 2019 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht vom 13.08.2019 - 1 ABR 10/18 -
Regelungsabrede – Nachwirkung – Eingruppierung - Zustimmungsersetzung

Leitsatz

Eine Regelungsabrede der Betriebsparteien wirkt nach einer Kündigung nicht entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Dies gilt auch, soweit die Regelungsabrede eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit betrifft.

Die Betriebsparteien haben im Zusammenhang mit personellen Maßnahmen eine Regelungsabrede abgeschlossen, die vom Arbeitgeber gekündigt wurde.

Im Zusammenhang mit einem Zustimmungsersetzungsverfahren wurde die Frage relevant, ob eine gekündigte Regelungsabrede eine Nachwirkung besitzt, selbst wenn sie über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten abgeschlossen wurde. Dies wurde vom BAG verneint.



Aus den Entscheidungsgründen

„... Die in § 77 Abs. 6 BetrVG angeordnete Rechtsfolge der Weitergeltung normativer Regelungen lässt sich auf Regelungsabreden der Betriebsparteien - selbst wenn diese in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit getroffen wurden - nicht übertragen. Im Gegensatz zu einer Betriebsvereinbarung wirken diese nicht nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer im Betrieb ein. Um eine rechtliche Wirkung auch gegenüber den Arbeitnehmern zu erzielen, muss der Arbeitgeber die mit dem Betriebsrat vereinbarte Absprache entweder vertragsrechtlich oder durch Ausübung seines Weisungsrechts umsetzen. Eine „Weitergeltung“ der Regelungsabrede nach ihrem Ablauf könnte damit nur schuldrechtlich - also im Verhältnis der Betriebsparteien zueinander - wirken. Dies ordnet § 77 Abs. 6 BetrVG jedoch nicht an. Die gesetzlich vorgesehene Nachwirkung zielt auf die unmittelbare Geltung von Regelungen im Verhältnis zum Arbeitnehmer, nicht jedoch auf die Ausgestaltung des schuldrechtlichen Verhältnisses der Betriebsparteien.“



Löffler · Steigelmann · Krieger & Partner

Fachanwälte für Arbeitsrecht

Ergebnis

Sollen der Mitbestimmung unterlegene Regelungssachverhalte mit Nachwirkung geregelt werden, bedarf es zwingend des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung.

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

Löffler, Steigelmann, Krieger & Partner
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer
Karlsruhe - Landau – Pforzheim

Wir leben Arbeitsrecht.

Hans Löffler
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht