

AUSGABE 2/2025

Newsletter für Betriebsräte

1

Einsetzung einer Einigungsstelle

Bei einer Regelung derselben Angelegenheit können zwei Einigungsstellen eingesetzt werden, wenn weder der Konzern- noch der Gesamtbetriebsrat offensichtlich unzuständig sind.

LAG Köln, Beschluss vom 28.01.2025,
AZ 9 TaBV 88/24

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Köln hatte über die Frage zu entscheiden, ob die Einsetzung von zwei Einigungsstellen, auf Ebene des Konzernbetriebsrates und auf Ebene des Gesamtbetriebsrates, möglich ist, die sich jeweils mit der Regelung derselben Angelegenheit beschäftigen.

Der Arbeitgeber plante die Einführung und Nutzung eines IT-Systems zur Arbeitszeiterfassung mit einer sog. „Ein-Mandanten-Lösung“, die es ermöglicht,

mehrere Standorte in einem System zu verwalten. Betroffen waren drei seiner Konzerngesellschaften eines Teilkonzerns. Der Konzernbetriebsrat lehnte die Aufnahme der Verhandlungen ab, da er sich für unzuständig hielt. Daraufhin setzte das Arbeitsgericht Bonn auf Antrag des Arbeitgebers eine Einigungsstelle ein. Zeitgleich beanspruchte der Gesamtbetriebsrat die Zuständigkeit in der Angelegenheit für sich und beantragte ebenfalls die Einsetzung einer Einigungsstelle, nachdem der Arbeitgeber die Verhandlungen über eine entsprechende Betriebsvereinbarung ablehnte. Das Arbeitsgericht Bonn setzte daraufhin auf Antrag des Gesamtbetriebsrates ebenfalls eine Einigungsstelle ein. Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Köln ein.

Das Landesarbeitsgericht Köln bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Bonn und entschied, dass die Einset-

zung von zwei Einigungsstellen zur Regelung derselben Angelegenheit möglich ist, wenn – wie hier- weder der Konzern- noch der Gesamtbetriebsrat offensichtlich unzuständig sind. Das Landesarbeitsgericht stellte fest, dass die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig sei, da komplexe technische und rechtliche Fragen vorlägen, die in die Vorfragenkompetenz der Einigungsstelle fielen. Zudem unterliege die Einführung und Anwendung des IT-Systems der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass weder der Konzernbetriebsrat noch der Gesamtbetriebsrat offensichtlich unzuständig seien und daher zwei Einigungsstellen eingesetzt werden könnten, die die inhaltlichen Themen der vom Arbeitgeber geplanten Einführung und Nutzung des IT-Systems zu regeln hätten. Die Frage, ob die Einführung des IT-Systems als

„Ein-Mandanten-Lösung“ auf bloßen Zweckmäßigkeitserwägungen eines lokalen Managements beruhe oder ob sich im Anschluss an eine bindende Organisationsentscheidung der Konzernspitze ein objektiver Zwang zu einer unternehmenseinheitlichen Regelung ergebe, könne in dem Verfahren zur Einsetzung der Einigungsstelle nach § 100 BetrVG nicht geklärt werden. Gleiches gelte für die Rechtsfrage, ob die Entscheidung für ein „Ein-Mandanten-Lösung“ mitbestimmungsfrei getroffen werden durfte.

Zur Vermeidung voneinander abweichender Regelungen bzw. Beschlüsse hielt es das Landesarbeitsgericht für sinnvoll, in beiden Einigungsstellen denselben Einigungsstellenvorsitzenden zu bestellen. Die Anzahl der Beisitzer wurde aufgrund der Komplexität der Angelegenheit auf jeweils drei festgesetzt.

2

Freistellung während der Kündigungsfrist - böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24 –

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich und stellt den Arbeitnehmer trotz dessen Beschäftigungsanspruchs von der Arbeit frei,

unterlässt der Arbeitnehmer in der Regel nicht böswillig iSd. § 615 Satz 2 BGB anderweitigen Verdienst, wenn er nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingeht.

Die Entscheidung

Der Kläger war seit November 2019 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Senior Consultant gegen eine monatliche Vergütung von 6.440,00 Euro brutto. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29. März 2023 ordentlich zum 30. Juni 2023 und stellte den Kläger unter Einbringung von Resturlaub unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage gab das Arbeitsgericht am 29. Juni 2023 statt, die von der Beklagten dagegen eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht am 11. Juni 2024 zurückgewiesen.

Nach Zugang der Kündigung meldete sich der Kläger Anfang April 2023 arbeitssuchend und erhielt von der Agentur für Arbeit erstmals Anfang Juli Vermittlungsvorschläge. Die Beklagte übersandte ihm hingegen schon im Mai und Juni 2023 insgesamt 43 von Jobportalen oder Unternehmen online gestellte Stellenangebote, die nach ihrer Einschät-

zung für den Kläger in Betracht gekommen wären. Auf sieben davon bewarb sich der Kläger, allerdings erst ab Ende Juni 2023. Nachdem die Beklagte dem Kläger für Juni 2023 keine Vergütung mehr zahlte, hat er diese mit der vorliegenden Klage geltend gemacht. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und eingewendet, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich während der Freistellung zeitnah auf die ihm überlassenen Stellenangebote zu bewerben. Weil er dies unterlassen habe, müsse er sich für Juni 2023 nach § 615 Satz 2 BGB fiktiven anderweitigen Verdienst in Höhe des bei der Beklagten bezogenen Gehalts anrechnen lassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Die dagegen erhobene Revision der Beklagten blieb vor dem Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Beklagte befand sich aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung des Klägers während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug und schuldet dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB iVm. § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Nicht erzielten anderweitigen Verdienst muss sich der Kläger nicht nach § 615 Satz 2 BGB anrechnen lassen. Der durch eine fiktive Anrechnung nicht erworbenen

Verdienstes beim Arbeitnehmer eintretende Nachteil ist nur gerechtfertigt, wenn dieser wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben ist. Weil § 615 Satz 2 BGB eine Billigkeitsregelung enthält, kann der Umfang der Obliegenheit des Arbeitnehmers zu anderweitigem Erwerb nicht losgelöst von den Pflichten des Arbeitgebers beurteilt werden. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass ihr die Erfüllung des aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden, auch während der Kündigungsfrist bestehenden Beschäftigungsanspruchs des Klägers unzumutbar gewesen wäre. Ausgehend hiervon bestand für ihn keine Verpflichtung, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist zur finanziellen Entlastung der Beklagten ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen und daraus Verdienst zu erzielen.

Quelle: Pressemitteilung 6/25 des Bundesarbeitsgerichts

Praxistipp

Die zutreffende Entscheidung des BAG schützt die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und belässt das Risiko der Vergütung während der Kündigungsfrist bei dem Arbeitgeber. Doch Achtung!

Erhebt man Kündigungsschutzklage und stellt das Gericht die Unwirksamkeit der

Kündigung fest, schuldet der Arbeitgeber ab dem sich aus der Kündigung ergebenden Beendigungszeitpunkt auch sog. Annahmeverzugslohn gemäß § 615 S. 1 BGB. Dabei muss sich der Arbeitnehmer jedoch gemäß § 11 KSchG anrechnen lassen

1. was er durch anderweitige Arbeit verdient hat
2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen sowie
3. was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen gezahlt worden ist (z.B. Arbeitslosengeld).

Der klagende Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin sollte sich innerhalb der in § 38 Abs. 1 SGB III gesetzten Fristen zunächst arbeitsuchend melden. Im Laufe des Kündigungsschutzverfahrens besteht zwar keine Verpflichtung, eine unzumutbare Arbeit anzunehmen, jedoch ist es ratsam, hinreichende Eigenbemühungen zur Erzielung eines anderweitigen, angemessenen Verdienstes erkennen zu lassen. Denn ein böswilliges Unterlassen, wie z.B. die Weigerung sich überhaupt zu bewerben, kann den Annahmeverzugslohn schmälern oder gänzlich ausschließen.

3

Vergütung (freigestellter) Betriebsratsmitglieder

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2025 – 7 AZR 46/24

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf Erhöhung ihres Arbeitsentgelts in dem Umfang, in dem das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung steigt (§ 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Für das Vorliegen der Voraussetzungen dieses Anspruchs ist grundsätzlich das Betriebsratsmitglied darlegungs- und beweisbelastet. Korrigiert der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied als Anpassung seines Entgelts entsprechend § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darstellen durfte, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war.

Die Entscheidung

Der Kläger ist seit 1984 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, beschäftigt. Er war als Anlagenführer tätig und wurde nach den einschlägigen (firmen-)tarifvertraglichen Regelungen entsprechend der sog. Entgeltstufe (ES) 13 ver-

gütet. Seit 2002 ist er Mitglied des Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Anfang 2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Arbeitsentgelt werde entsprechend der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG der ES 14 angepasst. In der Folgezeit erhielt der Kläger ähnlich lautende Anpassungsmittelungen hinsichtlich der jeweils nächsthöheren Entgeltstufe und bezog ab 1. Januar 2015 eine Vergütung nach ES 20. Im Oktober 2015 wurde ihm eine freie Stelle als Fertigungs Koordinator angetragen, für die er intern als „Idealbesetzung“ galt. Aufgrund seiner Betriebsrats Tätigkeit bewarb sich der Kläger nicht. Im Nachgang zur Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 – überprüfte die Beklagte die Vergütungen freigestellter Betriebsratsmitglieder. Beim Kläger erachtete sie eine Vergütung nach ES 18 als zutreffend und forderte für Oktober 2022 bis Januar 2023 die über die ES 18 hinaus gezahlte Vergütung zurück. Im Februar 2023 erhielt der Kläger Entgelt nach ES 17, seit März 2023 auf Grundlage von ES 18.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütungsdifferenzen, den zurückgezahlten Betrag sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2015 nach

den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für Beschäftigte in der ES 20 durchzuführen. Er hat sich neben den Anpassungsmittelungen der Beklagten auch darauf berufen, eine Vergütung nach ES 20 entspreche seiner hypothetischen Karriere zu einer Tätigkeit als Fertigungsleiter. Das Landesarbeitsgericht hat den Zahlungsanträgen im Wesentlichen stattgegeben und nach der begehrten Feststellung – allerdings erst ab 1. Januar 2016 – erkannt. Es ist davon ausgegangen, der Kläger habe zwar keinen Anspruch auf Vergütung nach ES 20 gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG (Vergütungsanpassung), wohl aber nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB (fiktiver Beförderungsanspruch). Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, während der Kläger mit seiner Revision die teilweise Abweisung seines Feststellungsantrags angreift.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zu einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Dagegen hatte die Revision des Klägers schon deshalb keinen Erfolg, weil sein Feststellungsbegehren unzulässig ist. Ob seine Zahlungsanträge begründet sind, konnte das Bundesarbeitsgericht nicht abschließend beurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat

bei dem hauptsächlich zur Entscheidung gestellten Anpassungsanspruch nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die Darlegungs- und Beweislast bei dem Kläger gesehen. Ermittelt jedoch – wie vorliegend – der Arbeitgeber eine für das Betriebsratsmitglied ersichtlich auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützte Vergütungsanpassung, teilt diese dem (freigestellten) Betriebsratsmitglied mit und zahlt eine dementsprechende Vergütung, trifft ihn die Darlegungs- und Beweislast für deren objektive Fehlerhaftigkeit, wenn er im Nachhinein die Bemessung des Arbeitsentgelts korrigiert. Erst wenn die Beklagte die Fehlerhaftigkeit der Vergütungsanpassung darzulegen und ggf. zu beweisen vermag, wird das Landesarbeitsgericht über die Zahlungsanträge aufgrund des hilfsweise erhobenen Anspruchs des Klägers infolge des Verbots einer Benachteiligung bei seiner beruflichen Entwicklung zu befinden haben. Aus § 78 Satz 2 BetrVG kann sich iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsratsmitgliedschaft darstellt. Dieser bildet einen eigenständigen prozessualen Anspruch (Streitgegenstand); § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG enthält insoweit keine abschlie-

ßende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers. Diese Maßgabe ist mit dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 – nicht in Frage gestellt.

Quelle: Pressemitteilung 13/25 des Bundesarbeitsgerichts

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus Gunnar Hergert Javier Davila Cano Nadine Burgsmüller

Alexandra Kötting Gerda Reichel Robert Krüll Lena Rohe

Alfredstr. 220 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29

kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.