

BETRIEBSVEREINBARUNG - VERZICHT AUF SOZIALPLANABFINDUNG - ZUSTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

Ein Sozialplan hat gemäß § 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Sozialplananspruch ist daher nach § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nur teilweise auf einen Sozialplananspruch verzichtet.

Für die nach § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG erforderliche Zustimmung gelten die §§ 182 ff. BGB. Sie kann vorher als Einwilligung (§ 183 BGB) oder nachträglich als Genehmigung (§ 184 BGB) erteilt werden. Formvorschriften bestehen insoweit nicht. Der Betriebsrat muss aber unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er mit dem Verzicht einverstanden ist. Für die Zustimmung ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG erforderlich. Sie kann grundsätzlich nur für den einzelnen konkreten Verzicht des Arbeitnehmers erteilt werden (*BAG 27. Januar 2004 - 1 AZR 148/03 - Rn. 27, BAGE 109, 244*). Eine wirksame Beschlussfassung über die Zustimmung zu einem Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung setzt die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats über die für seine Entscheidung bedeutsamen Umstände voraus. Ein solches Verständnis gebietet der Normzweck. Die in § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG für die Wirksamkeit eines Anspruchsverzichts verlangte Zustimmung des Betriebsrats schützt den zwingenden Geltungsanspruch der betreffenden betrieblichen Normen und soll diese vor einer Aushöhlung durch Individualabsprachen bewahren (*BAG 23. September 2003 - 1 AZR 576/02 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 107, 347*). Nur wenn der Betriebsrat über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, kann er sachgerecht beurteilen, ob er in dem zu beurteilenden Einzelfall eine Abweichung von der zwingenden Wirkung des sich aus der Betriebsvereinbarung ergebenden Individualanspruchs zulassen soll. Zu diesen Umständen, die dem Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung bekannt sein müssen, gehört insbesondere der Umfang des individuellen Verzichts auf den Anspruch aus der Betriebsvereinbarung.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.10.2013, 1 AZR 405/12)

