



## Schweigen ist Silber

**D**as Leben ist dort am spannendsten, wo es unregelt ist. Viel zu viele Vorschriften engen uns ein. Das gilt auch in der Betriebsverfassung. Der Gesetzgeber hat insbesondere in § 87 Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht eingeräumt – etwa in Fragen der Arbeitszeit und bei der betrieblichen Lohngestaltung. Viele Betriebsräte nutzen diese Rechte aber nicht bis zum letzten I-Tüpfelchen. Denn kritisch wird es aus ihrer Sicht erst, wenn Arbeitnehmer benachteiligt werden. Eine solche Zurückhaltung freut die Arbeitgeber natürlich: Sie können im unregelmäßigten Bereich ihre Vorstellungen meist durchsetzen. Aber: Das kann zu kostspieligen Überraschungen führen.

Ein instruktives Beispiel: Ein Lebensmittelkonzern vereinbarte in den 70er Jahren mit allen Außendienstmitarbeitern, dass ihr Arbeitsverhältnis schon mit dem 60. Geburtstag endet. Für die Zeit bis zum 65. Lebensjahr wurde ihnen ein Überbrückungsgeld von rund 80 Prozent des letzten Nettogehalts zugesagt. Die Änderung der gesetzlichen Rentenbestimmungen durch Einführung der flexiblen Altersgrenze hätte

aber zu einer Überversorgung von bis zu 130 Prozent der letzten Nettovergütung geführt. Daher wurde das Überbrückungsgeld 1984 mit Zustimmung der Außendienstler angepasst. Der Arbeitgeber informierte den Betriebsrat. Dieser äußerte sich nicht.

Im Dezember 2004 schied der jetzige Kläger mit 60 Jahren aus dem Unternehmen aus. Die Überbrückungsregelung von 1984 führte zu einer Unterversorgung: Da sich die Gesetzeslage wieder geändert hatte, konnte er seine Rente nur mit Abschlägen vorzeitig in Anspruch nehmen. Er verlangte daher ein Überbrückungsgeld entsprechend der Altregelung. Die von ihm unterzeichnete Vertragsänderung von 1984 hielt er für unwirksam, da der Betriebsrat nicht zugestimmt hatte.

Zu Recht – urteilte jetzt das Bundesarbeitsgericht. Nach der von ihm entwickelten Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung führt ein Fehler im Mitbestimmungsverfahren dazu, dass jede individualrechtliche Umsetzung der Maßnahme unwirksam ist. Das ist notwendig, weil anders keine wirkliche, effektive Beteiligung des Betriebsrats sichergestellt werden kann. Ein Schweigen des Betriebsrats ist – so das BAG – keine Zustimmung. Selbst dann nicht, wenn der Betriebsrat wie hier denkt, er habe gar kein Mitbestimmungsrecht. Es ist Sache des Arbeitgebers, die Zustimmung einzuholen (AZ: 3 AZR 42/06). Bleibt zu hoffen, dass nunmehr nicht die Arbeitgeber einer Regelungswut verfallen.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.