

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 23. September 2025
- 1 ABR 20/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:230925.B.1ABR20.24.0

I. Arbeitsgericht Lüneburg

Beschluss vom 17. August 2023
- 2 BV 7/22 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 28. Mai 2024
- 11 TaBV 76/23 -

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs über tariflichen Zusatzurlaub
für langjährig Beschäftigte

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 20/24

11 TaBV 76/23

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 2025

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. September 2025 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Klebe und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 28. Mai 2024 - 11 TaBV 76/23 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle. 1

Die Arbeitgeberin und Antragstellerin produziert in ihrem Betrieb U 2
Speiseeis. Dort ist der zu 2. beteiligte Betriebsrat gebildet.

Der Betriebsrat leitete im Jahr 2021 ein Verfahren zur Einsetzung einer 3
Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Gewährung eines zusätzlichen
Urlaubs für Arbeitnehmer, die dem Betrieb länger als 25 Jahre angehören, ...“
ein. Die Beteiligten einigten sich im Weg eines Vergleichs darauf, diese Einigungsstelle einzurichten. Die Einigungsstelle fasste am 3. Dezember 2021 einen
Spruch, der einen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten An-
spruch auf einen zusätzlichen Urlaub von bis zu vier Arbeitstagen im Urlaubsjahr
vorsah. Dieser Spruch wurde von der Arbeitgeberin angefochten. Im arbeitsge-
richtlichen Verfahren gab der Betriebsrat ein Anerkenntnis ab. Daraufhin stellte
das Arbeitsgericht - rechtskräftig - die Unwirksamkeit des Einigungsstellen-
spruchs fest.

Auf Antrag des Betriebsrats trat die Einigungsstelle - trotz der von der 4
Arbeitgeberin vorgebrachten Einwände gegen die Zulässigkeit der Fortsetzung
des ursprünglichen Einigungsstellenverfahrens und trotz deren Ablehnungsge-
suchs gegen den Einigungsstellenvorsitzenden - am 4. November 2022 in der
ursprünglichen Besetzung erneut zusammen und fasste einen neuen, inhaltsge-
lichen Spruch.

Mit ihrem am 9. Dezember 2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat die Arbeitgeberin geltend gemacht, der Spruch der Einigungsstelle sei unwirksam. Insbesondere sei die Einigungsstelle nicht zuständig gewesen. Aus § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 Bundesmanteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Süßwarenindustrie vom 14. Mai 2007 (BMTV) ergebe sich kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

5

Die Arbeitgeberin hat beantragt

6

festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle wegen Zusatzurlaubs gemäß § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV vom 4. November 2022 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, den Antrag abzuweisen.

7

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und festgestellt, dass der Einigungsstellenspruch unwirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter.

8

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben.

9

I. Der Antrag ist zulässig. Da eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle keine rechtsgestaltende Wirkung hat, ist er zutreffend auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichtet (*BAG 14. Februar 2023 - 1 ABR 28/21 - Rn. 15 mwN, BAGE 180, 170*).

10

II. Der Antrag ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle vom 4. November 2022 ist unwirksam. Die Einigungsstelle war nicht zuständig, Regelungen über einen Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte nach § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV zu treffen. Der Regelungsgegenstand unterliegt nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats.

11

1. Nach § 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG wird die Einigungsstelle in den Fällen auf Antrag einer Seite tätig, in denen ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt. Über die insoweit im Gesetz ausdrücklich und abschließend geregelten Einzelfälle hinaus kann ein Tarifvertrag vorsehen, dass über bestimmte, nach dem Gesetz nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegende Fragen eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden kann und der Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt (vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 4 ABR 116/09 - Rn. 18). 12
2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dem Betriebsrat stehe weder nach dem Gesetz noch nach § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu. 13
- a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs einzelner Arbeitnehmer mitzubestimmen. Die Dauer des Urlaubs unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. BAG 14. Januar 1992 - 9 AZR 148/91 - zu 3 c der Gründe). Das Mitbestimmungsrecht setzt vielmehr voraus, dass ein Urlaubsanspruch besteht (vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - zu B III 1 b der Gründe, BAGE 104, 187). Das ist hier nicht der Fall, weil § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV nur die Möglichkeit eröffnet, einen Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub für langjährig Beschäftigte zu regeln. 14
- b) § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV vermittelt dem Betriebsrat ebenfalls kein erzwingbares Recht zur Mitbestimmung. Bei der Tarifnorm handelt sich allein um eine Öffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG. 15
- aa) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Vorschrift soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisten. Dazu räumt sie den Tarifvertragsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen ein. Ein Verstoß gegen die Regelungssperre 16

des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt zur Unwirksamkeit der entsprechenden Regelung in der Betriebsvereinbarung (*BAG 23. April 2024 - 5 AZR 212/23 - Rn. 36 mwN*). Die Tarifvertragsparteien können allerdings nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulassen. Vor dem Hintergrund dieser gesetzlichen Vorgaben ist eine Tarifvorschift, durch die den Betriebsparteien das Recht eingeräumt wird, in Angelegenheiten der freiwilligen Mitbestimmung ergänzende Regelungen zu treffen, typischerweise als Öffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zu verstehen. Wollen die Tarifvertragsparteien hingegen nicht nur eine solche Öffnungsklausel vorsehen, sondern dem Betriebsrat - abweichend vom Gesetz - ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht einräumen, muss sich dies aus dem Tarifvertrag ausdrücklich oder jedenfalls im Weg der Auslegung hinreichend deutlich ergeben (vgl. *BAG 23. Februar 2010 - 1 ABR 65/08 - Rn. 25*).

bb) Eine solche - über eine Öffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG hinausgehende - Regelung haben die Tarifvertragsparteien im Streitfall nicht getroffen. Das ergibt die Auslegung des BMTV (vgl. *zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr.*, zB *BAG 20. Februar 2025 - 6 AZR 108/24 - Rn. 20 mwN; 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21 mwN*). Mangels eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts kann dahinstehen, ob die Arbeitgeberin - wie nach § 3 Abs. 2 TVG für die Geltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen erforderlich (vgl. *BAG 20. Januar 2021 - 4 AZR 283/20 - Rn. 40, BAGE 173, 299*) - tarifgebunden war. Offenbleiben kann ferner, ob der Spruch - wie die Arbeitgeberin meint - auch aus formellen Gründen unwirksam ist.

(1) In § 12 BMTV heißt es ua.:

17

„§ 12 Urlaub

Den Arbeitnehmern steht in jedem Urlaubsjahr ein Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu. Sie gelten, soweit nicht in gesetzlichen Vorschriften zwingend andere Regelungen enthalten sind.

- I. Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer
- A. Urlaub für ständig beschäftigte Arbeitnehmer

18

...

9. Die Dauer des Urlaubs beträgt für alle Arbeitnehmer 30 Tage.

...

10. Die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die dem Betrieb länger als 25 Jahre angehören, ist betrieblich zu regeln.

11. Für Schwerbehinderte gelten die Bestimmungen des SGB IX.

..."

(2) Aus dem Wortlaut von § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV 19 ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht regeln wollen.

(a) Die Tarifnorm sieht nach ihrer sprachlichen Fassung vor, dass die Gewährung „eines“ Zusatzurlaubs betrieblich zu regeln ist. Der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien den unbestimmten Artikel verwendet und den Umfang des Zusatzurlaubs offengelassen haben, spricht dafür, dass sie den Betriebsparteien lediglich die Möglichkeit eröffnen wollten, einen Anspruch und die weiteren Modalitäten eines zusätzlichen Urlaubs für langjährig Beschäftigte zu regeln. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats lässt allein der Verzicht auf die Festlegung der Anspruchsbedingungen und damit die Erforderlichkeit eines Einvernehmens zwischen den Betriebsparteien nicht den Schluss zu, die betriebliche Regelung müsse nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auch erzwingbar sein.

(b) Aus der sprachlichen Fassung „ist ... zu regeln“ ergibt sich nichts Gegen- 21 teiliges. Zwar kann mit dieser Wortwahl eine Handlungspflicht zum Ausdruck gebracht werden. Dies ist jedoch nicht zwingend. Im Zusammenhang mit dem Gebrauch des unbestimmten Artikels kann die Formulierung ebenso dahingehend verstanden werden, dass die Tarifvertragsparteien die Kompetenz, den Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte auf betrieblicher Ebene zu regeln, im Sinn eines rechtlichen Dürfens erweitern und eine Handlungsoption eröffnen wollten.

(3) Systematik und Gesamtzusammenhang des BMTV stützen dieses Auslegungsergebnis. 22

(a) Die Beteiligung des Betriebsrats ist im BMTV unterschiedlich ausgestaltet. In der Mehrzahl der Fälle schreibt der Tarifvertrag vor, dass sich die Betriebsparteien einigen müssen. In zwei Fällen ist ergänzend geregelt, dass eine Einigungsstelle entscheidet, wenn eine Einigung nicht zu erzielen ist. So sieht § 3 Nr. 11 Satz 3 BMTV eine Entscheidung der Einigungsstelle entsprechend § 87 Abs. 2 BetrVG in Fragen der Arbeitszeitgestaltung vor. Nach Satz 4 der Norm ist dagegen „für die 46. - 48. Stunde in der Woche ... § 87 Abs. 2 BetrVG nicht anwendbar, sondern eine freiwillige Betriebsvereinbarung erforderlich“. Nach § 8 Nr. 1 Satz 3 BMTV „entscheidet die Einigungsstelle gem. § 87 Abs. 2 BetrVG“, wenn eine Einigung über den Zeitpunkt der Entgeltzahlung nicht erzielt werden kann. 23

(b) Aus § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV ergibt sich demgegenüber nicht, dass eine solche Regelung über einen Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte vom Betriebsrat erzwungen werden kann. In dieser Tarifnorm ist - anders als an den genannten Stellen im BMTV - nicht vorgesehen, dass der Spruch der Einigungsstelle die unterbliebene Einigung der Betriebsparteien ersetzt. Das spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien lediglich eine einvernehmliche Mitbestimmung ermöglichen wollten. Zwar waren mit § 3 Nr. 11 Satz 3, § 8 Nr. 1 Satz 3 BMTV vergleichbare Regelungen im Manteltarifvertrag für die Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Westberlins vom 13. Dezember 1952 (MTV 1952), der eine im Wortlaut mit § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV übereinstimmende Regelung erstmals vorsah, noch an keiner Stelle enthalten. Hätten die Tarifvertragsparteien gewollt, dass die fehlende Einigung der Betriebsparteien auch in diesem Fall durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird, hätte es nahegelegen, dass sie - jedenfalls in der Folgezeit, als sie § 3 Nr. 11 Satz 3, § 8 Nr. 1 Satz 3 in den Tarifvertrag aufnahmen - eine entsprechende Bestimmung auch für den Zusatzurlaub iSv. § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV einfügen. Davon haben sie aber abgesehen. 24

(c) Der Umstand, dass in § 3 Nr. 11 Satz 4 BMTV der Begriff der „freiwilligen Betriebsvereinbarung“ verwendet wird, führt zu keiner anderen Bewertung. Daraus kann nicht abgeleitet werden, dass eine nicht erzwingbare Mitbestimmung nur beabsichtigt ist, wenn das Wort „freiwillig“ benutzt wird. Vielmehr ist die Formulierung darauf zurückzuführen, dass in § 3 Nr. 11 BMTV zwischen erzwingbarer und freiwilliger Mitbestimmung unterschieden wird. 25

(4) Sinn und Zweck von § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV gebieten kein abweichendes Normverständnis. 26

(a) § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 9 BMTV legt die Dauer des Urlaubs auf 30 Tage fest. Dies gilt nach dem Wortlaut ausdrücklich für alle Arbeitnehmer. In den beiden folgenden Nummern sind zwei Ausnahmen geregelt. Ein Anspruch auf Zusatzurlaub wird betrieblichen Regelungen überlassen (Nr. 10), und für schwerbehinderte Menschen richtet sich der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX (Nr. 11). Das macht deutlich, dass die Tarifvertragsparteien eine abschließende Regelung treffen und Abweichungen nur in den genannten Fällen zulassen wollten. Die Bestimmung in Nr. 9 ist daher nicht als Regelung aufzufassen, die „nur“ einen Mindesturlaub festlegt, sondern als Vorschrift, die den Umfang des Urlaubs grundsätzlich für alle Beschäftigten bestimmt. Damit unterscheidet sich der BMTV von dem Tarifvertrag, der der Entscheidung des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts zugrunde lag. Mit dem dort geregelten Treueurlaub wurde nicht der tarifliche Erholungsurlaub erhöht, sondern eine außertarifliche Leistung gewährt (*BAG 19. April 1994 - 9 AZR 478/92 - zu I 2 b bb der Gründe*). 27

(b) Aufgrund der abschließenden tariflichen Regelung war eine Öffnungs- klausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG erforderlich, um eine betriebliche Regelung für Zusatzurlaub in bestimmten Fällen zu ermöglichen. § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV erfüllt damit einen eigenen Zweck und hat - anders als der Betriebsrat meint - nicht nur appellierenden Charakter und deklaratorische Bedeutung. Anhaltspunkte für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten darüber hinaus auch ein erzwingbares Recht zur Mitbestimmung einführen wollen, lassen sich aus dem Normzweck nicht herleiten. 28

(5) Diesem Auslegungsergebnis steht schließlich auch die Entstehungsge- 29
schichte der Tarifnorm nicht entgegen.

(a) Die in § 12 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 10 BMTV enthaltene Regelung 30
findet sich erstmals in § 11 Abschn. I Unterabschn. A Nr. 9 MTV 1952 und wurde
seitdem wörtlich in die nachfolgenden Tarifverträge übernommen. Der dem
MTV 1952 vorausgegangene „Manteltarif-Vertrag zwischen dem Verband der
Deutschen Süßwarenindustrie ... und der Industriegewerkschaft Nahrungs-
Genuss-Gaststätten“ vom 2. Januar 1950 (MTV 1950) enthielt in § 11 Nr. 4
Unterabs. 3 die Regelung:

„Die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die länger als 25 Jahre dem Betrieb angehören, wird betrieblicher Regelung empfohlen.“

(b) Anders als der Betriebsrat meint, kann dem geänderten Wortlaut nicht 31
entnommen werden, dass damit eine Stärkung der Rechtsposition des Betriebs-
rats durch Begründung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts verbunden
gewesen wäre. Bei der Regelung im MTV 1950 handelte es sich nicht um eine
bloße Empfehlung. Die Formulierung „wird ... empfohlen“ in Verbindung mit
dem Dativ bedeutet etwas „anvertrauen, (vertrauensvoll) übergeben“ (vgl. *Wahrig
Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort „empfehlen“*). Die Wortwahl bringt da-
her nicht ein Anraten, sondern die Übertragung der Regelungskompetenz auf die
betriebliche Ebene zum Ausdruck. Wäre ein bloßes Anraten gewollt gewesen,
hätte der Satz etwa lauten müssen: „Für die Gewährung ... wird eine betriebliche
Regelung empfohlen.“ Schon die tarifliche Vorschrift im MTV 1950 eröffnete den
Betriebsparteien die Möglichkeit, den Zusatzurlaub auf betrieblicher Ebene zu
regeln. Eine inhaltliche Änderung war mit der Neuformulierung im MTV 1952
deshalb nicht verbunden.

(c) Aus dem zeitlichen Zusammenhang der Änderung im MTV 1952 32
mit der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952
(*BetrVG 1952, BGBI. I S. 681*) ergibt sich nichts anderes.

(aa) Mit § 56 BetrVG 1952 wurden die Gegenstände zusammengefasst, die 33
einer erzwingbaren Mitbestimmung unterlagen. Dabei war die Regelung der in

dieser Norm genannten Fragen zum Teil bereits nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (*RGBI. S. 147*) der verbindlichen Schlichtung unterworfen, zum Teil waren die aufgeführten Gegenstände nach dem bei Einführung des BetrVG 1952 geltenden Landesrecht Gegenstand der absoluten Mitbestimmung (vgl. *BT-Drs. 1/3585 S. 11*). In § 59 BetrVG 1952 wurde eine § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG entsprechende Regelungssperre gesetzlich verankert. Sie diente dazu, die Zuständigkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten klar zugunsten der Tarifvertragsparteien abzugrenzen (vgl. *BT-Drs. 1/1546 S. 55 und BT-Drs. 1/3585 S. 11*). Die Regelung der materiellen Arbeitsbedingungen sollte vorrangig den Tarifvertragsparteien überlassen werden (vgl. *BAG 16. September 1960 - 1 ABR 5/59 - zu II 4 der Gründe*). Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen in dem Maß, wie sie üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, durften nur dann in Betriebsvereinbarungen behandelt werden, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss solcher ergänzenden Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuließ (*BT-Drs. 1/3585 S. 11*).

(bb) Erzwingbare Mitbestimmungsrechte wurden danach entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht erstmals mit dem BetrVG 1952 eingeführt. Der zeitliche Zusammenhang der Neufassung der tariflichen Bestimmung zum Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte im MTV 1952 mit der Einführung des BetrVG 1952 lässt deshalb nicht den Schluss zu, dass tarifvertraglich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hätte begründet werden sollen. Die Änderung des Wortlauts kann ihren Grund auch darin haben, dass die Tarifvertragsparteien in Ansehung der gesetzlichen Regelung in § 59 BetrVG 1952 eine den Anforderungen des Gesetzgebers genügende Öffnungsklausel schaffen wollten. 34

Gallner

Rinck

Pessinger

Klebe

Rose