



Mandanteninfo 01/2024: Betriebsvereinbarung: Das Gesetz im Betrieb

Die Betriebsvereinbarung (BV) ist das wichtigste Instrument des Betriebsrats, um mit dem Arbeitgeber Regelungen über die Arbeitsbedingungen der beschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb herzustellen.

Der Begriff der Betriebsvereinbarung wird im Betriebsverfassungsgesetz nicht definiert, sondern in [§ 77 BetrVG](#) vorausgesetzt.

Hierbei hat der Betriebsrat eine umfassende Zuständigkeit zur Regelung der Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung. Inhalt einer Betriebsvereinbarung können Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sein. Die Grenzen der Regelungsbefugnis des Betriebsrats ergeben sich lediglich aus den [§§ 75, 77 Abs. 3](#) und [87 Abs. 1](#) Eingangssatz BetrVG.

Im Einzelnen:

- [§ 75 BetrVG](#): Die Regelungen dürfen nicht gegen [§ 75 BetrVG](#), also insbesondere den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, verstoßen. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat dürfen keine Regelungen schließen, die zu einer Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität beinhaltet. Vielmehr soll der Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer schützen und fördern.
- [§ 77 Abs. 3 BetrVG](#): Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Insoweit entfaltet eine tarifliche oder tarifübliche Regelung eine Sperrwirkung für den Inhalt von Betriebsvereinbarungen. Arbeitsbedingungen sind dann tariflich geregelt, wenn die Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag enthalten sind und der Betrieb in den räumlichen und sachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt. Die Sperrwirkung des [§ 77 Abs. 3 BetrVG](#) greift auch schon dann, wenn bestimmte Arbeitsbedingungen üblicherweise tariflich geregelt werden. Eine echte Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich, sondern nur, dass der Betrieb im Geltungsbereich des Tarifvertrages liegt.

- [§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG](#) sperrt ebenfalls bestimmte Regelungsinhalte von Betriebsvereinbarungen. Hiernach kann der Betriebsrat von seinen Mitbestimmungsrechten Gebrauch machen und eine Betriebsvereinbarung abschließen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung hierzu nicht besteht. Die Sperrwirkung des [§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG](#) wird nur ausgelöst, soweit eine tarifliche Regelung „besteht“. Voraussetzung hierfür ist die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers.

Betriebsvereinbarungen erfassen die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Betriebs wie ein „kleines betriebliches Gesetz“. Die Vorschriften einer Betriebsvereinbarung gelten unmittelbar und zwingend. Das heißt, sie gestalten die von ihnen erfassten Arbeitsverhältnisse unabhängig vom Willen und der Kenntnis der Arbeitsvertragsparteien und bedürfen zu ihrer Geltung nicht der Anerkennung oder der Übernahme durch die betroffenen Arbeitnehmer. Die in einer Betriebsvereinbarung aufgestellten Regelungen können grundsätzlich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgeändert werden. Ein Verzicht auf die Rechte aus einer Betriebsvereinbarung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich ([§ 77 Abs. 4 BetrVG](#)). Jedoch kann eine zeitlich später abgeschlossene Betriebsvereinbarung eine frühere Betriebsvereinbarung ablösen, auch wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen beinhaltet.

Taktische Erwägungen:

Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung sollte immer unter taktischen Gesichtspunkten erfolgen. So ist das Anrufen der Einigungsstelle gemäß [§ 87 Abs. 2 BetrVG](#) erst dann möglich, wenn die Betriebsvereinbarung gekündigt ist. Gleichzeitig sollte der Betriebsrat auch bedenken, dass bei der Kündigung einer Betriebsvereinbarung immer auch die Gefahr der Verschlechterung in einer neuen Betriebsvereinbarung besteht.

Der Betriebsrat sollte sich in einem ersten Schritt zunächst einen Überblick darüber verschaffen, welche bestehenden Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen im Betrieb bestehen und ob diese im Einzelnen günstig oder ungünstig für die Arbeitnehmer sind. In einem weiteren Schritt sollte der Betriebsrat seine Ziele und Wünsche – unter Beachtung der oben genannten Regelungsbefugnis – auf einer Betriebsratssitzung festlegen. Im Vorfeld der Gespräche mit dem Arbeitgeber empfiehlt es sich, die Arbeitskollegen des Betriebs miteinzubinden. Hierzu kann der Betriebsrat die Themen und Interessen der Belegschaft z. B. auf einer Betriebsversammlung besprechen, die Belegschaft interessenorientiert informieren sowie gemäß [§ 80 Abs. 2 BetrVG](#) anonyme Betriebsratsumfragen im Betrieb durchführen. In einem nächsten Schritt kann der Betriebsrat z. B. im Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber die Themen und Ziele, die der Betriebsrat erreichen will, diskutieren, um die Meinung und die Haltung der Gegenseite zu kennen. Ist es in solchen Gesprächen mit dem Arbeitgeber für den Betriebsrat erkennbar, dass der Arbeitgeber einer Anpassung der Betriebsvereinbarung offen begegnet, so können die Betriebsparteien eine bestehende Betriebsvereinbarung jederzeit einvernehmlich ändern und anpassen.

Hierbei ist stets das sog. Günstigkeitsprinzip zu beachten. Das heißt, dass trotz der unmittelbaren und zwingenden Wirkung von Betriebsvereinbarungen nach [§ 77 Abs. 4 BetrVG](#) grundsätzlich nur

Betriebsvereinbarungen soweit Wirkung entfalten können, wie sie für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen schaffen, als ihre Arbeitsverträge. Eine Betriebsvereinbarung, die ungünstigere Regelungen beinhaltet als die Regelungen der Arbeitsverträge der Arbeitnehmer, kann nur dann Wirkung entfalten, wenn die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer „betriebsvereinbarungsoffen“ sind. Da die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ von Arbeitsverträgen und damit zur Durchbrechung des Günstigkeitsprinzips bedauerlicherweise relativ großzügig ist, sollten Betriebsräte versuchen, folgende Klausel in jede ihrer Betriebsvereinbarungen aufzunehmen:

„Einzelvertragliche Rechte können durch diese Betriebsvereinbarung nicht abgeändert werden, soweit diese günstiger sind.“

Die Gründe für den Anpassungsbedarf bzw. die Kündigung einer Betriebsvereinbarung können ganz unterschiedlicher Art sein:

- Organisatorischer Wandel, z. B. die Fusion oder die Übernahme mit / durch ein anderes Unternehmen
- Rechtliche Aktualität, z. B. durch das Inkrafttreten neuer Gesetze wie der DSGVO am 18.05.2018 oder durch Änderung der Rechtsprechung, wie z. B. dem BAG-Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 zur Zeiterfassung.
- Technologische Neuerungen, z. B. durch die Einführung neuer Produktionsmethoden oder Einführung eines neuen / aktualisierten Softwarepakets
- Mitarbeiterfeedback
- einer besseren Verhandlungsposition (Kopplungsgeschäfte)

Rechtliche Erwägungen:

Erkennt der Betriebsrat in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber, dass eine einvernehmliche Anpassung einer bereits bestehenden Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber nicht gewünscht ist, ist zu prüfen, ob eine Kündigungsmöglichkeit der bestehenden Betriebsvereinbarung gegeben ist oder wegen vereinbarter Vertragslaufzeit gesperrt ist. Soweit nichts anderes vereinbart ist, können Betriebsvereinbarungen gemäß [§ 77 Abs. 5 BetrVG](#) mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Dies gilt sowohl für freiwillige Betriebsvereinbarungen, als auch im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung (typischerweise im Bereich des [§ 87 Abs. 1 BetrVG](#)). Ein sachlicher Grund ist für die Ausübung des Kündigungsrechts nicht erforderlich. Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung kann nicht gerichtlich kontrolliert werden. Eine Ausnahme hiervon stellt die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung dar. Je mehr in Besitzstände und Anwartschaften der Arbeitnehmer eingegriffen wird, desto wichtiger müssen in diesem Fall die Eingriffsgründe sein.

Den Betriebsparteien steht es frei, eine kürzere oder längere Kündigungsfrist in einer Betriebsvereinbarung festzulegen oder die ordentliche Kündigung für einen bestimmten Zeitraum ganz

auszuschließen. Neben der Kündigung der gesamten Betriebsvereinbarung ist es für den Betriebsrat auch möglich, eine Teilkündigung auszusprechen, wenn der zu kündigende Teil einen selbstständigen Regelungskomplex darstellt, der ebenso in einer eigenständigen Betriebsvereinbarung geregelt werden könnte. Wollen die Betriebsparteien im Vorfeld eine solche Teilkündigung ausschließen, so müssen sie diese in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck gebracht haben.

In besonderen Ausnahmefällen kommt auch eine außerordentliche, fristlose Kündigung der Betriebsvereinbarung in Betracht. Hierzu bedarf es eines „wichtigen Grundes“ wegen dem es dem Betriebsrat nicht zugemutet werden kann, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist an der Betriebsvereinbarung festzuhalten. Dieses Recht zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung kann nicht in der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden.

Im Fall der Kündigung einer Betriebsvereinbarung über erzwingbare Mitbestimmungsrechte, das heißt überall dort, wo der Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, tritt nach [§ 77 Abs. 6 BetrVG](#) Nachwirkung ein, wenn die Betriebsvereinbarung gekündigt wurde. Nachwirkung bedeutet, dass die Betriebsvereinbarung trotz der Kündigung in vollem Umfang, das heißt mit allen Rechten und Pflichten weiter gilt, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird. Im Fall einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach [§ 88 BetrVG](#) entfalten die gekündigten Regelungen keine Nachwirkung. Daher sollte der Betriebsrat immer versuchen, am Ende jeder Betriebsvereinbarung folgende Klausel aufzunehmen:

„Diese Betriebsvereinbarung wirkt im Falle einer Kündigung in Gänze nach.“

Fazit:

Bei der Kündigung einer Betriebsvereinbarung sind sowohl rechtliche, als auch taktische Gesichtspunkte zu beachten. Der Betriebsrat sollte eine bestehende Betriebsvereinbarung nie vorschnell kündigen, sondern sich zunächst einen genauen Plan machen, was er erreichen will und wie dies am besten umgesetzt werden kann, ggf. unter Hinzuziehung eines Sachverständigen.

Sie haben Fragen hierzu oder interessieren sich für eine andere Ausgabe der Mandanteninfo:

<http://www.arbeitsrecht24.com> | info@arbeitsrecht24.com

