

I Gestaltungformen zur Zusammenfassung und Umsetzung von erarbeiteten Ergebnissen in die Praxis der Betriebspartner

Man unterscheidet 2 grundsätzlich unterschiedliche Möglichkeiten, derer sich die Betriebspartner bedienen können.

- I) die Betriebsvereinbarung
- II) die Regelungsabrede

I) Die Betriebsvereinbarung - § 77 Abs.2 BetrVG

§ 77 BetrVG Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

- (1) ¹Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. ²Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.
- (2) ¹Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. ²Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. ³Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- (3) ¹Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. ²Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
- (4) ¹Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. ²Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. ³Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. ⁴Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.
- (5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- (6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

1.) Begriff, Rechtscharakter und Wirkungen

Bei der Betriebsvereinbarung handelt es sich um einen Vertrag, der schriftlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur Festsetzung von Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen abgeschlossen wird. Diese Definition geht auf *Nipperdey* zurück.

§ 77 Abs.4 S.1 BetrVG legt fest, dass Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend gelten. Gemeint ist damit die normative Wirkung ähnlich § 4 Abs.1 S.1 TVG.

Die Betriebsvereinbarung stellt ein Mittel dar, für alle Betriebsangehörigen mit normativer Wirkung einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Gemeint ist damit, dass normative Teile in Betriebsvereinbarungen ohne Umweg direkt in die einzelnen Arbeitsverträge wirken, diese ergänzen oder abändern sogar ohne Wissen und Wollen der betroffenen Arbeitnehmer.

Bsp.: Werden in einer Betriebsvereinbarung die Pausenzeiten von bislang 12:30 Uhr – 13:00 Uhr nunmehr auf 12:00 Uhr – 12:30 Uhr vorverlegt (§ 87 Abs.1 Nr.2 BetrVG), so gilt dies für alle Arbeitnehmer im Betrieb verbindlich ohne jegliche Ergänzung ihrer Arbeitsverträge.

Gleiches gilt auch etwa für die Einführung von Betriebsurlaub immer für 2 Wochen in Sommer-Schulferien (§ 87 Abs.1 Nr.5 BetrVG).

Unabdingbarkeit wie auch Verwirkungsfreiheit der durch eine Betriebsvereinbarung individuell eingeräumten Rechte ist in § 77 Abs.4 S.2 u. 3 BetrVG festgeschrieben. Dies sichert den einzelnen Arbeitnehmer vor Verlust seiner erworbenen Rechte. Lediglich das Betriebsratsgremium kann ähnlich wie bei Tarifverträgen (Zustimmung der tarifschließenden Partei) eine Abweichung zulassen.

Günstigere Einzelvereinbarungen sind aber aus dem Prinzip, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in erster Linie dem Arbeitnehmerschutzgedanken entspringen, durchaus zulässig.

2.) Zustandekommen

Es gibt 2 Möglichkeiten des Zustandekommens einer Betriebsvereinbarung :

- (1) Vertragsabschluss zwischen den Betriebspartnern
- (2) Spruch einer Einigungsstelle

§ 77 Abs.2 S.1 u.2 BetrVG verlangt zur Wirksamkeit die Einhaltung der **Schriftform**. Die Betriebsvereinbarung muss auf derselben Urkunde von den Parteien unterzeichnet werden (vgl. § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB). Ein Austausch nur wechselseitig unterschriebener Urkunden (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB) genügt nicht.

Ist die Betriebsvereinbarung jedoch Ausfluss eines Einigungsstellenverfahrens, so ist im Falle des Beschlusses der Einigungsstelle dieser schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben (vgl. § 76 Abs. 3 Satz 3 BetrVG).

§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verlangt zwar, dass die Betriebsvereinbarung **an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen** ist. Hierbei handelt es sich jedoch lediglich um eine Ordnungsvorschrift, deren Nichtbeachtung die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht beeinträchtigt.

3.) **Geltungsbereich**

Räumlich erstreckt sich der Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung zunächst nur für den Betrieb, für den sie abgeschlossen wurde. Haben etwa Gesamtbetriebsräte oder der Konzernbetriebsrat im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, entfalten diese auch Wirkung für die hierin bestimmten Betriebe oder aber für alle Betriebe des Unternehmens oder Konzerns.

Persönlich werden alle Arbeitnehmer, die nicht zu den in § 5 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG genannten Personengruppen zählen (namentlich: leitende Angestellte), erfasst. Dies gilt auch für später hinzutretende Arbeitnehmer.

4.) **Inhalt im Allgemeinen**

Es ist keine exakte Vorgabe im Gesetz enthalten über Inhalte von Betriebsvereinbarungen. Lediglich in § 77 Abs.3 BetrVG wird ein Tarifvorrang für Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen ebenso kodifiziert wie in § 87 Abs.1 BetrVG. In letzterem Fall kommt noch der Hinweis auf den Gesetzesvorrang hinzu.

Betriebsvereinbarungen sind nicht zulässig :

- (1) über Arbeitsentgelte im Geltungsbereich eines Tarifvertrages
- (2) über Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages
- (3) über die in den Nrn. 1 – 13 bei § 87 Abs.1 BetrVG aufgeführten Themata, sofern eine gesetzliche Regelung oder tarifliche Regelung hierüber bereits abschließend besteht

Öffnungsklauseln in Tarifverträgen oder privatdispositive gesetzliche Normen können in diesen Fällen doch zur Zulässigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung führen.

Ferner ist zu unterscheiden zwischen :

- (1) Betriebsvereinbarungen, die sich auf gesetzliche Vorgaben nach dem BetrVG beziehen (z.B. § 95 Abs.1 BetrVG – Auswahlrichtlinien; § 87 Abs.1 Nr. 3 – vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit)

und

- (2) freiwilligen Betriebsvereinbarungen, deren Regelungsfeld deutlich weitergehen kann - § 88 BetrVG

Generell können in Betriebsvereinbarungen enthalten sein :

(1) **Inhaltsnormen**

Gemeint sind damit Normen über Inhalt und auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeitbestimmungen - § 3 Abs.1 Nr. 1 ATG)

(2) **Betriebsnormen**

Hierunter versteht man Regelungen der betrieblichen Ordnung (z.B. Rauchverbot in der Kantine; Zulassung einer ausgewiesenen Parkfläche für die Fahrzeuge der Belegschaft)

(3) **Abschlussnormen**

Paradebeispiel ist hier die Vereinbarung von Auswahlrichtlinien gem. § 95 Abs.1 BetrVG.

(4) **rein schuldrechtliche Regelungen**

Betriebsvereinbarungen beinhalten auch Regelungen, die ohne direkte Drittwirkung auf die Belegschaft nur im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Unternehmen Wirkung entfalten. So hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Durchführung der Betriebsvereinbarung - § 77 Abs.1 S.1 BetrVG. Auch kann eine solche schuldrechtliche Verpflichtung darin bestehen, nur Arbeitsverträge mit einer bestimmten Wochenarbeitszeit abzuschließen.

Rückwirkende Betriebsvereinbarungen sind in dem Umfang begrenzt zulässig, als hierdurch nicht im Nachhinein belastend in Arbeitsverhältnisses eingegriffen werden darf.

Aufgrund der Bestimmung des § 613a BGB führt ein **Inhaberwechsel** nicht zur vorzeitigen Beendigung der Wirkung einer Betriebsvereinbarung.

5.) **Mängel der Betriebsvereinbarung**

Beim Abschluss können bereits **Mängel** vorliegen, die zur **Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung** führen :

- (1) fehlende Schriftform (Verstoß gegen § 77 Abs.2 S.1 BetrVG)
- (2) Willensmängel der Betriebspartner
- (3) fehlerhafte Beschlussfassung des Betriebsrates
- (4) festgestellte Nichtigkeit einer Betriebsratswahl entzieht dem Betriebsrat das Mandat
- (5) Abschluss mit Überschreitung des räumlichen und persönlichen Bereichs des Betriebes

Konsequenzen der Nichtigkeit

- (1) keine Wirksamkeit auf **kollektivrechtlicher Ebene** (etwa keine verbindliche Umsetzung der neuen Pausenregelung)
- (2) bei **Teilnichtigkeit** über § 139 BGB Geltung der übrigen Regelungen in der Betriebsvereinbarung
- (3) **keine Ansprüche** der Belegschaft auf Leistungen aus einer nichtigen Betriebsvereinbarung, wenn der Arbeitgeber in Unkenntnis der Nichtigkeit Leistungen erbringt
- (4) **Anspruch der Belegschaft** auf Leistungen aus einer nichtigen Betriebsvereinbarung (Gleichbehandlung, betriebl. Übung), **wenn** der

Arbeitgeber trotz Kenntnis von der Nichtigkeit bislang die Betriebsvereinbarung durchgeführt hat

6.) Geltungsdauer und Nachwirkung

Die Geltung von Betriebsvereinbarungen endet in 4 Fällen :

- (1) mit Ablauf der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeit
- (2) durch (formlos) möglichen Aufhebungsvertrag
- (3) durch ablösende Neuregelung in einer jüngeren Betriebsvereinbarung
- (4) durch Kündigung - **§ 77 Abs.5 BetrVG** (Regelfrist: 3 Monate, falls nichts anderes vereinbart wurde)

Hinsichtlich der Nachwirkung unterscheiden sich Betriebsvereinbarungen, die nach den im Gesetz vorgesehenen Fällen abgeschlossen wurden von den freiwilligen Betriebsvereinbarungen.

(1) **§ 77 Abs.6 BetrVG:**

In Fällen, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebspartner ersetzt, gelten Betriebsvereinbarungen solange weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden (Anm.: Dies neue Betriebsvereinbarung kann aber auch nur darin bestehen, dass ein „0“-Leistung festgeschrieben wird).

Bsp.:

Wird eine Betriebsvereinbarung über den regelmäßigen Beginn der Arbeitszeit um 07:00 Uhr (§ 87 Abs.1 Nr.2 BetrVG) aufgekündigt, gilt dieser Arbeitsbeginn für die Belegschaft solange, bis in einer neuen Betriebsvereinbarung eine andere Uhrzeit festgelegt worden ist. Eine

Abmahnung wegen Nichteinhaltung der alten Beginnzeit wäre also unwirksam.

(2) **freiwillige Betriebsvereinbarungen**

Betriebsvereinbarungen aus dem Bereich der freiwilligen Mitbestimmung kommt **keine Nachwirkung** zu im Unterschied zu denjenigen aus dem Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung.

Bsp. :

Mit Ablauf der Kündigungsfrist endet die Wirkung einer ordentlich gekündigten Betriebsvereinbarung über die Gewährung eines übertariflichen Urlaubsgeldes.

Eine solche Nachwirkung **kann aber vereinbart werden** (vgl. FITTING / ENGELS / SCHMIDT / TREBINGER / LINSENMAIER, Komm. Zum BetrVG, 23. Aufl. München 2006, Rn 187 zu § 77 BetrVG; BAG 28. 4. 1998 AP BetrVG 1972 § 77 Nachwirkung Nr. 11 ; KANIA in ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT, 7. Aufl. München 2007, Rn 109 zu § 77 BetrVG).

II Die Regelungsabrede

1.) **Begriff**

Unter Regelungsabrede versteht man eine Verständigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die nicht den Regularien einer Betriebsvereinbarung unterworfen ist.

Sie wird auch als Betriebsabsprache oder betriebliche Einigung bezeichnet.

2.) **Zustandekommen**

Es handelt sich auch bei der Regelungsabrede um einen Vertrag, der nach allgemeinen schuldrechtlichen Regeln zustande kommt.

Die Regelungsabrede **unterliegt** allerdings **keiner Form**. Sie kann damit also auch durch konkludentes Verhalten zum Leben erweckt werden.

Voraussetzung ist aber wie bei der Betriebsvereinbarung auch, dass ein zustimmender Beschluss des Betriebsrates vorliegt.

3.) **Anwendungsbereich**

Es gibt einen weiten Anwendungsbereich, wobei nur vorausgesetzt wird, dass der Gegenstand in den funktionalen Zuständigkeitsbereich des Betriebsratsgremiums fällt.

Zu denken ist u.a. an :

- (1) nähere Absprachen über Kosten – und Sachaufwand des Betriebsrates
- (2) Festlegung von Ort und Zeit abzuhaltender Sprechstunden
- (3) Vereinbarung von Betriebsversammlungsfrequenzen
- (4) Ablauf der Behandlung von Beschwerden
- (5) menschengerechte Gestaltung der Arbeit nach § 90 BetrVG / Ausgleichsmaßnahmen nach § 91 BetrVG
- (6) Maßnahmen zugunsten besonderer Gruppen von Arbeitnehmern (z.B. Schwerbehinderte, ältere Arbeitnehmer, ausländische Belegschaftsmitglieder)

- (7) Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Betriebspartnern (z.B. Festlegung von Regularien zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder)
- (8) bei Unzulässigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung (z.B. nähere Abreden über Arbeitsentgelte oder Arbeitsbedingungen)
- (9) auch dort möglich, wo eine Betriebsvereinbarung an sich zulässig wäre (z.B. Urlaubsregelung für einen Einzelfall - § 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG)

4.) **Geltungsbereich / rechtliche Wirkung**

Der Geltungsbereich deckt sich mit dem räumlichen, persönlichen und funktionalen Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates.

Im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung kommt jedoch der Regelungsabrede **keine Normwirkung** zu. Zur Einbeziehung in die Einzelarbeitsverhältnisse bedarf es ergänzender Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen bzw. entsprechender Änderungskündigungen. Lediglich zwischen den Betriebspartnern besteht eine schuldrechtliche Verpflichtung, die Regelungsabrede einzuhalten.

5.) **Geltungsdauer und Nachwirkung**

Es gibt **mehrere Möglichkeiten der Beendigung** der Geltung einer Regelungsabrede :

- (1) Zweckerreichung (z.B. bei Zustimmung zu einer personellen Maßnahme oder Verlegung der Arbeitszeit)
- (2) Zeitablauf, wenn eine bestimmte Laufzeit vereinbart wurde
- (3) Eintritt einer auflösenden Bedingung

- (4) Aufhebungsvertrag
- (5) Ersetzung durch eine neue Regelung
- (6) Wegfall der Geschäftsgrundlage
- (7) Kündigung
- (8) Ablösung durch eine Betriebsvereinbarung

Eine **Nachwirkung** kommt einer Regelungsabrede grundsätzlich **nicht** zu. Wird jedoch eine Regelungsabrede in einer Angelegenheit der zwingenden Mitbestimmung gekündigt, so wird ihr in entsprechender Anwendung des § 77 Abs.6 BetrVG Nachwirkung zugebilligt ((vgl. FITTING / ENGELS / SCHMIDT / TREBINGER / LINSENMAIER, Komm. Zum BetrVG, 23. Aufl. München 2006, Rn 226 zu § 77 BetrVG; BAG vom 23.06.1992 in AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).