

Das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertrag

Ralf Heidemann

Inhalt

1	Kenntnis der Arbeitsverträge.	3
2	Vorrang der Betriebsvereinbarung vor dem Arbeitsvertrag und der Günstigkeitsvergleich	4
3	Gesamtzusage, betriebliche Übung, Abweichung nach unten	5
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	7

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertrag

Ralf Heidemann

Ralf Heidemann arbeitet als Fachanwalt für Arbeitsrecht und ist ausgebildeter Dipl.-Betriebswirt (VWA).

Copyright 2013 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: September 2013

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Bei der Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung kann es nützlich sein zu wissen, in welchem rechtlichen Verhältnis Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag stehen. Im Folgenden werden einzelne Details erläutert.

1 Kenntnis der Arbeitsverträge

Der Betriebsrat sollte zunächst die im Betrieb verwendeten Arbeitsverträge im Überblick kennen. Wenn der Betriebsrat beispielsweise die Arbeitszeitregelungen der verschiedenen Arbeitsverträge kennt, kann er einschätzen, ob eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema sinnvoll ist und welchen Inhalt sie haben soll. Der Arbeitgeber ist gemäß § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen alle formularmäßig für den Betrieb vorgesehenen Muster-Arbeitsverträge vorzulegen. In der Praxis können das über hundert verschiedene in der EDV gespeicherte Muster sein. Der Betriebsrat hat die Aufgabe zu überwachen, ob der Arbeitgeber die in den §§ 305–310 BGB sowie im Nachweisgesetz geregelten arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen zugunsten der – auch zukünftigen – Arbeitnehmer beachtet.

Vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV) sollte klar sein, welche Beschäftigten von ihr erfasst werden sollen. Unklare Geltungsbereiche in persönlicher, räumlicher oder sachlicher (thematischer) Hinsicht führen in der Praxis häufig zu Auslegungsproblemen. Diese sind bei handwerklich guter Vorbereitung und Umsetzung leicht zu vermeiden. In räumlicher Hinsicht ist Anknüpfungspunkt der Betrieb, nicht das gesamte Unternehmen (AG, GmbH, KG oder eine andere Unternehmensform). Innerhalb des Betriebs kann eine Betriebsvereinbarung für einzelne Beschäftigtengruppen abgeschlossen werden. Es kann z. B. nur das Pflegepersonal in einem Krankenhaus oder Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb in den Geltungsbereich einer BV einbezogen werden. Dabei muss allerdings der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Dieser ist in § 75 BetrVG niedergeschrieben als „Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen“. Er gilt für Arbeitgeber und Betriebsrat und besagt, dass zwischen Beschäftigten nicht willkürlich differenziert werden darf, sondern nur in vernünftiger, sachgerechter Weise unter Beachtung der vom Arbeitsrecht anerkannten Wertungen.

Beispiele:

Will der Arbeitgeber einzelne Beschäftigte aus einer von ihm durch freiwillige soziale Leistungen begünstigten Gruppe ausnehmen, so muss er in einer allgemeinen Ordnung nach objektiven und sachgerechten Kriterien die Voraussetzungen dafür festlegen.

Gleiches gilt, wenn ein oder mehrere Beschäftigte eine freiwillige Zulage nicht erhalten, obwohl sie allen anderen Arbeitnehmern im Betrieb gewährt wird.

Hat sich der Betriebsrat einen Überblick darüber verschafft, wie die Arbeitsverträge im Betrieb gestaltet sind und welche Arbeitsverträge von einer bestimmten geplanten Betriebsvereinbarung erfasst werden sollen, kann nun die inhaltlich gewünschte Regelung im Vordergrund stehen. Dazu sind jedoch weitere Kenntnisse über das rechtliche Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Arbeitsverträgen unerlässlich.

2 Vorrang der Betriebsvereinbarung vor dem Arbeitsvertrag und der Günstigkeitsvergleich

Die kollektivrechtlich geltenden Betriebsvereinbarungen wirken als höherrangige Rechtsnorm auf den Arbeitsvertrag ein. Das regelt § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG mit den Worten: „Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend“. Daraus folgt, dass vorrangig die Betriebsvereinbarung gilt, wenn sich Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung in einzelnen Punkten (Themen, Sachgebieten) widersprechen. Der Arbeitsvertrag behält im Übrigen seine Wirksamkeit. Da Tarifverträge den Betriebsvereinbarungen vorgehen, sind Letztere in der arbeitsrechtlichen Normenpyramide zwischen Tarifverträgen und Arbeitsverträgen verortet. Es gilt jedoch eine wichtige Ausnahme vom Vorrang von Betriebsvereinbarungen vor Arbeitsverträgen: Der Arbeitsvertrag geht vor, soweit eine Regelung für den Beschäftigten günstiger ist. Hierfür kommt es nicht auf das Empfinden der Beschäftigten an, sondern es gilt ein allgemeiner, objektiver Maßstab. Beim Günstigkeitsprinzip handelt es sich um einen von der Rechtsprechung entwickelten Maßstab zur Auflösung von Konkurrenzen bei den unterschiedlich geregelten Arbeitsbedingungen. Dieser stammt aus dem in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) enthaltenen Rechtsgedanken.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag einer Beschäftigten sieht eine feste Arbeitszeit von 8:30 - 17:00 Uhr vor, bei einer Mittagspause von 30 Minuten. Für den Betrieb wird erstmals eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (BV Flexible Arbeitszeiten) abgeschlossen, die eine Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht von 10:00 - 15:00 Uhr und einen Arbeitszeitkorridor von 7:00 - 18:00 Uhr enthält. Die Regelung im Arbeitsvertrag ist nicht günstiger. Die BV Flexible Arbeitszeiten hingegen eröffnet den Beschäftigten mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Familie (Arbeitszeitautonomie). Die Betriebsvereinbarung hat Vorrang.

Die Beschäftigten können sich jedoch beim Vergleich zwischen Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung nicht diejenige Bestimmung „herauspicken“, die ihnen am besten passt. Vielmehr ist objektiv zu beurteilen, ob eine ganze Sachgruppe wesensverwandter Angelegenheiten im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung günstiger ist. Wenn in dieser Sachgruppe für die Beschäftigten beispielsweise der Arbeitsvertrag günstiger ist, ist die Betriebsvereinbarung gesperrt. Für alle anderen Sachgruppen ist die Betriebsvereinbarung hingegen anzuwenden.

Beispiele für solche Sachgruppen sind die Bestimmungen zu flexiblen, erfolgsabhängigen Entgeltbestandteilen und zu Fahrtkostenerstattungen bzw. Firmenwagen für Beschäftigte. Höchste Vorsicht ist bei Betriebsvereinbarungen zu einer Standortsicherung geboten. Da eine Arbeitsplatzgarantie durch ein befristetes Verbot, betriebsbedingt zu kündigen, keine Sachgruppe mit finanziellen Arbeitsbedingungen bildet, können arbeitsvertragliche Entgeltbestandteile nicht wirksam im Gegenzug zur befristeten Arbeitsplatzgarantie abgesenkt werden. Die Beschäftigten können sich mit Blick auf das Entgelt auf ihren günstigeren Arbeitsvertrag berufen und genießen dennoch den erweiterten Kündigungsschutz, der durch eine solche Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung vermittelt wird.

3 Gesamtzusage, betriebliche Übung, Abweichung nach unten

Eine Besonderheit gilt, wenn eine „ungeschriebene“, aber im Betrieb generell geübte Praxis in Form einer Gesamtzusage oder betrieblichen Übung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden soll. Hier wird ausnahmsweise darauf abgestellt, ob die Betriebsvereinbarung als ganze insgesamt günstiger als Gesamtzusage bzw. betriebliche Übung ist oder nicht. Ein Vergleich nach Sachgruppen findet also nicht statt. Das Günstigkeitsprinzip wirkt hier ausnahmsweise kollektiv und nicht individuell.

Wenn der Arbeitsvertrag zu einer Angelegenheit schweigt, gilt in der Regel die Betriebsvereinbarung. Sehr selten kommt mit dem Schweigen jedoch zum Ausdruck, dass eine bestimmte Regelung bewusst nicht getroffen wurde.

Beispiel:

Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, dass der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit anordnen kann. Der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers enthält hingegen eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Mehr ist dort zu diesem Thema nicht vereinbart. Die beiden Regelungen scheinen sich auszuschließen. Der Arbeitsvertrag scheint günstiger zu sein, denn stabile Arbeitszeiten sind für die Beschäftigten vorteilhafter als wechselnde Vorgaben des Arbeitgebers. Genau genommen schließt die arbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Regelarbeitszeit jedoch nicht ausdrücklich Kurz- oder Mehrarbeit aus, sondern sagt einfach nichts dazu. In diesem Fall ist die Betriebsvereinbarung wirksam, Kurz- oder Mehrarbeit können angeordnet werden. Hierbei sind dann aber die Beschränkungen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts gemäß § 106 Gewerbeordnung zu beachten.

Ausnahmsweise kann eine Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmer schlechter stellen, wenn der Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Regelung enthält, die eine Abweichung „nach unten“ zulässt. Hierfür genügt jedoch nicht der allgemeine Hinweis auf anzuwendende Betriebsvereinbarungen, da dies gemäß § 2 Nr. 10 Nachweisgesetz als allgemeiner Hinweis auf die Gesetzeslage verstanden wird. Andersherum kann auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass der Inhalt der Arbeitsverträge der Beschäftigten – gegebenenfalls nach Sachgruppen zulässig differenziert – Vorrang haben soll. Dies kommt in der Praxis nur selten vor, da Arbeitgeber und Betriebsrat durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zumeist eine Vereinheitlichung und bessere Übersichtlichkeit der Arbeitsbedingungen erreichen wollen.

Praxistipp: Eine Betriebsvereinbarung muss nicht von den Arbeitsverträgen abweichen. Es kann sinnvoll sein, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die inhaltsgleiche Regelungen zu den Muster-Arbeitsverträgen enthält. Viele Beschäftigte machen ihre Rechte aus ihren Arbeitsverträgen nur selten geltend, manchmal sind ihnen ihre Rechte gar nicht geläufig. Der Betriebsrat ist demgegenüber dazu berufen, die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung zu überwachen. Er kann gegenüber dem Arbeitgeber darauf drängen, die Betriebsvereinbarungen im Betrieb gemäß § 77 Abs. 1 BetrVG durchzuführen. Außerdem schaffen kollektive Regelungen für die einzelnen Beschäftigten vielfach ein stärkeres Wir-Gefühl, so dass Gruppen von Beschäftigten für ihre Rechte eintreten.

Dem Betriebsrat steht mit dem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ein effektives Mittel zur Verfügung, den Arbeitgeber zur Einhaltung der Betriebsvereinbarung anzuhalten. Da sich vor allem die Beschäftigten auf die Betriebsvereinbarung berufen können, kann der Betriebsrat Einzelnen sowie der gesamten Belegschaft beratend zur Seite stehen. Er kann dazu ermuntern und Hilfestellung leisten, dass auch einzelne Beschäftigte ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen. Den Beschäftigten steht hierfür ein Spektrum an Mitteln zur Verfügung. Es beginnt mit dem Verlangen nach bzw. der Teilnahme an einem (Mitarbeiter-)

Gespräch mit dem Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter, erstreckt sich über die Abmahnung des Arbeitgebers bis hin zur arbeitsgerichtlichen Klage.

Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang möglichen Leistungsverweigerungsrechten der Beschäftigten zu. Der Betriebsrat kann Beschäftigten bei eindeutigen und schweren Pflichtverstößen des Arbeitgebers raten, die Arbeit zu verweigern. Dabei wird eine Weisung des Arbeitgebers nicht befolgt oder sogar für einen längeren Zeitraum die Arbeitskraft insgesamt zurückbehalten. Beide Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer sind in der Praxis sehr konfliktreich. Das Zurückbehaltungsrecht ist im Unterschied zum Streik nicht an einen Aufruf einer Gewerkschaft gebunden. Es ist oft ein wirkungsvolles Mittel, wenn eine Arbeitgeber grob gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt.

Beispiel 1:

In einem Betrieb existiert eine detaillierte Betriebsvereinbarung zur Arbeitssicherheit. Dennoch werden auch nach wiederholten Beschwerden durch Beschäftigte und trotz mehrfacher Aufforderung des Betriebsrats an einigen Arbeitsplätzen grundlegende Sicherheitsbestimmungen missachtet. Ein Arbeitnehmer wird angewiesen, an einem dieser gefährlichen Arbeitsplätze zu arbeiten. Der Betroffene kann sich an die Arbeitsschutzbehörde wenden oder selbst gerichtlichen Eil-Rechtsschutz erwirken. Er kann auch verweigern, der Anweisung, dort zu arbeiten, nachzukommen. Er muss dies jedoch dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher ankündigen und die Bereitschaft signalisieren, unter anderen Bedingungen der zugewiesenen Arbeit nachzukommen.

Beispiel 2:

Es stellt sich heraus, dass der Arbeitgeber Beschäftigte per Videokamera überwacht und die Aufnahmen speichert, obwohl eine Betriebsvereinbarung dies ausschließt. Die Beschäftigten haben ein Zurückbehaltungsrecht an ihrer Arbeitsleistung im überwachten Bereich, und zwar solange der Arbeitgeber gegen die Betriebsvereinbarung verstößt.

Doch Vorsicht: Der Betriebsrat sollte nur dann zum Zurückbehaltungsrecht raten, wenn er sich seiner rechtlichen Einschätzung ganz sicher ist. Denn: Die unberechtigte Nichtarbeit von Arbeitnehmern stellt ihrerseits einen arbeitsvertraglichen Verstoß dar. Der Arbeitgeber kann dann mit Abmahnung und unter Umständen sogar mit Kündigung der betreffenden Beschäftigten reagieren.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de