



Betriebsvereinbarung

Informationen

Alle notwendigen Informationen über die im Betrieb geltenden konkreten Betriebsvereinbarungen sollte der Arbeitnehmer **von seinem Betriebsrat** erfragen. Die Kenntnis dieser Vereinbarungen ist genauso wichtig wie die Kenntnis der Regelungen im einschlägigen Tarifvertrag.

Rechtlicher Hintergrund

Betriebsvereinbarungen werden zwischen einem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abgeschlossen. Existiert in einem Betrieb kein Betriebsrat, können demzufolge keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Der Abschluss der Betriebsvereinbarung geschieht entweder freiwillig oder durch den Spruch einer Einigungsstelle.

Formerfordernis

Die Betriebsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen werden und ist von Arbeitgeber und Betriebsrat auf derselben Urkunde zu unterschreiben.

Betriebsvereinbarungen hat der Arbeitgeber an geeigneter Stelle im Betrieb **auszulegen**; eine Aushändigung an jeden Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

Inhalt der Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung kann **nur** abgeschlossen werden, wenn der zu regelnde Sachverhalt zum **Aufgabenbereich des Betriebsrats** gehört, der sich aus dem BetrVG ergibt, im Wesentlichen:

- Abschluss, Inhalt und Beendigung der Arbeitsverhältnisse
- überbetriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungsgegenstände.

Nicht zum Aufgabenbereich des Betriebsrates gehört der **Individualbereich** des Arbeitnehmers, also z. B.

- der private Lebensbereich des Arbeitnehmers
- die Gestaltung der Freizeit
- die Verwendung des Gehalts
- Teilnahmepflicht am Betriebsausflug oder an Betriebsveranstaltungen während der Arbeitszeit
- Vertragsstrafen zu Lasten der Arbeitnehmer.



Eine Betriebsvereinbarung kann auch **nicht** in bereits entstandene Ansprüche oder Anwartschaften eingreifen.

Soweit ein **Tarifvertrag** Arbeitsbedingungen geregelt hat, sind diese der Regelung durch eine Betriebsvereinbarung **entzogen**, § 77 Abs. 3 BetrVG; Ausnahme: der Tarifvertrag lässt eine Regelung durch Betriebsvereinbarung zu.

Wirkung einer Betriebsvereinbarung

Wie ein Tarifvertrag gelten die Regelungen in einer Betriebsvereinbarung "unmittelbar und **zwingend**", § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG.

Sind Rechte des Arbeitnehmers in einer Betriebsvereinbarung geregelt, so kann ein einzelner Arbeitnehmer auf diese Rechte **nur mit Zustimmung** des Betriebsrats **verzichten**, § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG. Der Arbeitnehmer spricht einen derartigen - zustimmungsbedürftigen! - Verzicht zum Beispiel aus

- in einem Erlassvertrag
- einem negativen Schuldanerkenntnis oder
- einer Ausgleichsquittung.

Die **Verwirkung** von Rechten aus einer Betriebsvereinbarung ist **ausgeschlossen**, § 77 Abs. 4 Satz 3 BetrVG.

Sind Rechte in einer Betriebsvereinbarung geregelt, so können **Ausschlussfristen** bzw. Verfallfristen, durch die diese Rechte wegen Zeitablaufs ausgeschlossen werden, nur in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen (§ 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG).

Enthält aber ein **Tarifvertrag** eine umfassende Verfallfrist, gilt diese nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für die Rechte aus einer Betriebsvereinbarung.

Arbeitsvertragliche Regelungen in Kollision mit einer Betriebsvereinbarung

Denkbar sind Fälle, in denen der Einzelarbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält als eine Betriebsvereinbarung oder umgekehrt.

Für den Arbeitnehmer gilt die jeweils günstigere Regelung, gleichgültig, ob diese in seinem Einzelarbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung enthalten ist (**Günstigkeitsprinzip**). Dabei ist auch gleichgültig, ob eine günstigere einzelvertragliche Regelung vor oder nach dem



Zustandekommen der Betriebsvereinbarung getroffen worden ist.

Der Inhalt eines einmal abgeschlossenen Arbeitsvertrages kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht abgeändert werden. Im entsprechenden Fall verdrängt die günstigere (alte) arbeitsvertragliche Regelung die nachfolgende Betriebsvereinbarung.

Beendigung der Wirkung einer Betriebsvereinbarung

Die Wirkung einer Betriebsvereinbarung endet

- sofern diese befristet war, mit Ablauf des Zeitraums, für den sie eingegangen war;
- wenn die Vertragsparteien eine Aufhebungsvereinbarung abschließen;
- aufgrund ordentlicher Kündigung einer der Vertragsparteien;
- bei Vorliegen eines wichtigen Grundes: nach außerordentlicher Kündigung einer der Vertragsparteien;
- wenn ein Betriebsrat im Betrieb nicht mehr besteht (anders: wenn nur die Amtszeit des Betriebsrats endet); Ausnahme: in mitbestimmten Angelegenheiten tritt nach § 77 Abs. 6 BetrVG Nachwirkung ein.