

Brennpunkt



Dr. iur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht,
Partner in der
Anwaltssozietät
Schmitt-Rolfes,
Faltermeyer,
München

Unwirksame Betriebsvereinbarung Inhalt des Arbeitsvertrags?

Seit fast einem Jahrhundert ist es sozusagen *opinio communis*, dass die Betriebsvereinbarung eine eigene Rechtsquelle zwischen Gesetz und Tarifvertrag auf der einen und dem Arbeitsvertrag auf der anderen Seite sei. Die gesetzlichen Regeln zur Betriebsvereinbarung sind eher spärlich: § 77 BetrVG spricht ihr normative Kraft zu. Den zulässigen Inhalt muss man sich mühsam aus § 77 Abs. 3 und 4 sowie § 78 BetrVG erschließen. § 77 Abs. 4 BetrVG schließt bei tariflicher Regelung auch günstigere Betriebsvereinbarungen aus. Im Verhältnis Arbeitsvertrag/Betriebsvereinbarung und umgekehrt gilt nach herrschender Meinung das Günstigkeitsprinzip, obwohl das Gesetz nichts dergleichen sagt. Damit können weder Arbeitsvertragsbedingungen durch Betriebsvereinbarung noch eine Betriebsvereinbarung durch den Arbeitsvertrag geändert werden.

Dieses scheinbar so fest gefügte Gebäude hat das BAG zwar (noch) nicht zum Einsturz gebracht, wohl aber relativiert.

■ Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen/Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber kann Arbeitsvertragsbedingungen einseitig nur durch wirksame Änderungskündigung modifizieren, es sei denn, er hat sich die Änderung durch wirksamen Änderungsvorbehalt vorbehalten.

Eine zulässige Variante ist der Vorbehalt, dass die Arbeitsvertragsbedingungen im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrats jederzeit durch Betriebsvereinbarung geändert werden können, sog. „Betriebsvereinbarungsoffenheit“.

Diese kann in den Arbeitsvertragsbedingungen ausdrücklich vorgesehen sein, ein diesbezüglicher Vorbehalt kann sich jedoch auch konkludent aus besonderen Umständen ergeben. Dies entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG. Schwierig war es bisher, diese Umstände für einen konkludenten Vorbehalt festzustellen und zu bewerten. Bereits im Jahr 2013 hat der 1. Senat des BAG (Urt. v. 5.3.2013 – 1 AZR 417/12, AuA 12/13, S. 712) das Problem der „konkludenten Betriebsvereinbarungsoffenheit“ durch einen nicht nur praxisbezogenen, sondern auch rechtlich nachvollziehbaren Ausspruch gelöst und ausgeführt: „Eine (...) konkludente Vereinbarung (von Betriebsvereinbarungsoffenheit) ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat.“ Da Allgemeine Geschäftsbedingungen wie Betriebsvereinbarungen der Vereinheitlichung der Regelungsgegenstände dienen, könne aus der Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass vom Arbeitgeber gestellte Arbeitsbedingungen einer Regelung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind.

■ Betriebsvereinbarung/Arbeitsvertrag

Wenn eine Betriebsvereinbarung eine Gesamtzusage ablösen kann, kann dann auch im umgekehrten Fall eine Gesamtzusage eine Betriebsvereinbarung ablösen? Grundsätzlich natürlich nicht, denn die Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar und zwingend zu Gunsten der betroffenen Arbeitnehmer, ist Rechtsnorm und damit vertragsfest.

Gilt dies aber auch dann, wenn die Betriebsvereinbarung diese unmittelbare und zwingende Wirkung gar nicht entfalten kann, weil sie unwirksam ist? Diese Frage hatte das BAG mit Urteil vom 23.2.2016 (3 AZR 960/13) zu entscheiden. Eine Betriebsvereinbarung über eine Altersversorgungsregelung war unwirksam, weil der Gesamtbetriebsrat, der sie abgeschlossen hatte, unzuständig war. An sich kommt eine Umdeutung in eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung nach § 140 BGB nicht infrage, weil Arbeitnehmer und Betriebsrat unterschiedliche Vertragspartner sind.

Das BAG befindet aber seit Längerem, dass anderes gilt, „wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen“. Wegen der Möglichkeit, sich von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit zu lösen, während eine Änderung des Arbeitsvertrags nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung möglich ist, könne ein solcher hypothetischer Wille aber nur ausnahmsweise angenommen werden. Ein derartiger Ausnahmefall sei eine Regelung zur Altersversorgung. Einerseits sage der Arbeitgeber – wegen des für den Begünstigten erkennbaren möglichen künftigen Änderungsbedarfs – im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Regelungen zu; damit stehe ihm – entgegen der früheren Rechtsprechung – auch ohne Änderungskündigung eine Neuregelung offen. Andererseits sei anzunehmen, dass der Arbeitgeber wegen § 308 Nr. 4 BGB sich nur die Änderungen vorbehalten wolle, die den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entsprächen. Da diese Grundsätze sich für Gesamtzusage und Betriebsvereinbarung „nicht wesentlich unterscheiden“, könne eine unwirksame Betriebsvereinbarung über eine Altersversorgung in eine entsprechende Gesamtzusage umgedeutet werden.

■ Fazit

Die Betriebsvereinbarung ist beides: eigene Rechtsquelle und mitbestimmter Arbeitsvertrag. Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung sind damit unter bestimmten Voraussetzungen austauschbar. Betriebsvereinbarungen können kollektive Allgemeine Arbeitsbedingungen ablösen, und umgekehrt können unwirksame Betriebsvereinbarungen zur Altersversorgung in Gesamtzusagen umgedeutet werden. Die Rechtsprechung geht dazu den Weg über konkludente Willenserklärungen der Arbeitnehmer bzw. den hypothetischen Willen des Arbeitgebers. Die Umdeutung anderer Betriebsvereinbarungen scheitert – obwohl das BAG ihren Inhalt nach denselben Maßstäben kontrolliert wie den von Arbeitsverträgen – daran, dass der Gesetzgeber für die Kündigung einer Betriebsvereinbarung geringere Hürden aufstellt als Gesetz und Rechtsprechung für Arbeitsverträge.