

Mandanteninfo August 2017

Betriebsvereinbarung trotz Regelungssperre – eine unsichere Angelegenheit

1. *Eine Betriebsvereinbarung, die einen Sonderkündigungsschutz für langjährig Beschäftigte vorsieht, ist wegen Verstoßes gegen die betriebsverfassungsrechtliche Regelungssperre nach § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG unwirksam.*
2. *Der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG bezweckt den Schutz der Tarifvertragsparteien vor konkurrierenden Betriebsvereinbarungen. Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung kommt deshalb nur in Ausnahmefällen in Betracht.*

BAG, Urteil v. 26.01.2017, 2 AZR 405/17
(Leitsätze vom Verfasser)

Die Klägerin wurde im Jahr 1981 eingestellt. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig weit mehr als zehn Arbeitnehmer.

Bei der Beklagten existierte seit 1969 eine in mehrfach - letztmals in 2009 - abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen enthaltene Bestimmung (im Folgenden: § 4 BV) folgenden Inhalts:

„Mitarbeiter/-innen, die mehr als 20 Jahre ununterbrochen in der Bank tätig gewesen sind, können nur aus einem in ihrer Person liegenden wichtigen Grund gekündigt werden.“

§ 17 Nr. 3 des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (MTV) vom 12.11.1975 lautet:

„Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.“

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Betriebsänderung ordentlich. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage war in allen 3 Instanzen erfolglos.

Die ordentliche Kündigung - auch aufgrund einer Betriebsänderung - war nicht durch § 4 BV ausgeschlossen. Die vormals zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossene Vereinbarung war wegen Verstoßes gegen die sich aus § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ergebende Regelungssperre unwirksam. Eine inhaltsgleiche Gesamtzusage oder betriebliche Übung über die Beschränkung des ordentlichen Kündigungsrechts hat bei der Beklagten nicht bestanden. Grundsätze des Vertrauensschutzes stehen der Wirksamkeit der Kündigung ebenso wenig entgegen wie etwaige Schadensersatzansprüche der Klägerin.

Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsver-

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maike Koll
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefanie Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE333303333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

einbarungen **ausdrücklich** zulässt. Eine gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist von Anfang an unwirksam. Sonstige Arbeitsbedingungen gemäß § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind nicht nur materielle Arbeitsbedingungen, die den Umfang der Leistung des Arbeitnehmers und der Gegenleistung des Arbeitgebers betreffen, sondern **alle** Regelungen, die als Gegenstand tarifvertraglicher Inhaltsnormen nach § 1 TVG den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen. **Die gesetzliche Bestimmung dient der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie sowie der Erhaltung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Koalitionen.** Sie will verhindern, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend - und sei es inhaltsgleich - in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. **Eine Betriebsvereinbarung soll weder als normative Ersatzregelung für nicht organisierte Arbeitnehmer noch als Grundlage für übertarifliche Leistungen dienen.** Auch günstigere Betriebsvereinbarungen sind unwirksam. Fällt ein Betrieb in den räumlichen, fachlichen und personellen Geltungsbereich eines Tarifvertrags, sind die Betriebsparteien deshalb gehindert, tariflich normierte Gegenstände in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. **Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist.**

Die Betriebsvereinbarung und die tarifliche Regelung knüpfen an die Beschäftigungsdauer an. Zwar gewährt § 4 BV den Sonderkündigungsschutz unabhängig vom Lebensalter der Betroffenen. Sie tritt jedoch auch auf diese Weise in Konkurrenz zu der tariflichen Bestimmung. Nach § 17 Nr. 3 MTV soll ein besonderer Kündigungsschutz nur unter bestimmten, näher geregelten Voraussetzungen und in einem begrenzten Umfang bestehen. **Diese Festlegung würde durch die tatbestandlich anders gefasste Regelung in § 4 BV unterlaufen.** Das zeigt sich besonders deutlich daran, dass die Tarifvertragsparteien ordentliche Kündigungen bei Betriebsänderungen ausdrücklich zulassen. Diese Entscheidung würde durch § 4 BV - wonach betriebsbedingte Kündigungen schlechthin ausgeschlossen sind - konterkariert.

Der Einwand der Klägerin, der Beklagten müsse es nach § 242 BGB verwehrt sein, sich auf die Unwirksamkeit von § 4 BV als normative Regelung zu berufen, liegt neben der Sache. **Der Tarifvorrang nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bezweckt ausschließlich den Schutz der Tarifvertragsparteien vor konkurrierenden Betriebsvereinbarungen. Die Koalitionen bedürfen des Schutzes auch - und gerade - dann, wenn eine Betriebspartei „sehenden Auges“ gegen die Regelungssperre verstoßen sollte.**

Zwar ist es nicht grundsätzlich ausgeschlossen, eine unwirksame Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten. Das kommt jedoch nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber sich von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, lediglich einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. **Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann deshalb nur in Ausnahmefällen angenommen werden.**

Fazit:

Nur Ansprüche aus Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag sind rechtssicher – bei Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung müssen AN (bzw. Betriebsräte) damit rechnen, dass sich der Arbeitgeber später im Streitfall auf die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 1 BetrVG beruft – und zwar auch dann, wenn er die Betriebsvereinbarung von Anfang an in Kenntnis ihrer Unwirksamkeit abschloss. **Für Personalräte gilt wegen § 70 Abs. 1 S. 2 PersVG NW dasselbe.**

**Stefan Bell, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro**