

II. Womit wir arbeiten – das Betriebsverfassungsgesetz, sein Aufbau, seine Möglichkeiten

Das Betriebsverfassungsgesetz (im öffentlich-rechtlichen Bereich das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Landespersonalvertretungsgesetze) ist – wie der Name schon sagt, ein Gesetz. Von der rechtlichen Seite aus gesehen ist es die kleine Bibel des Betriebsrats. Um das Betriebsverfassungsgesetz und die sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten zu verstehen, muss jedes Betriebsratsmitglied, also auch ich, sich klarmachen, in welchem Zusammenhang das Betriebsverfassungsgesetz zu anderen Gesetzen und Regelungen steht und auf welcher Ebene diese Vorschriften gelten.

1. Einordnung des Betriebsratshandelns nach dem Betriebsverfassungsgesetz in das Rechtssystem

Es gibt Gesetze, Tarifverträge Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge. Dies sind die Hauptbestimmungen, mit denen sich ein Betriebsrat beschäftigen muss. Wir beginnen mit dem Gesetz.

a. Gesetze

Gesetze sind Vorschriften, die von den Parlamenten gemacht werden. Dazu gehören unter anderem viele wichtige Gesetze wie das Bundesurlaubsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Tarifvertragsgesetz.

Ein Blick in die Gesetzessammlungen – insbesondere von Kittner – zeigt, dass diese Materie, die nur das Arbeitsrecht betrifft, fast unübersehbar ist. Was benötigt wird, werde ich verstehen, wenn ich mich näher mit der Materie beschäftigt habe.

Einordnung des Betriebsratshandelns

- Gesetze gelten unmittelbar und zwingend, von ihnen kann ohne besondere Erlaubnis, üblicherweise nicht abgewichen werden
- Öffnungsklauseln regeln Ausnahmen
 - Wenn Gesetze so genannte Öffnungsklauseln enthalten, darf von ihnen abgewichen werden
- Zwingende Gesetze erhalten die Formulierungen wie »ist«, »sind«, »hat« oder »muss« (MUSS-Vorschriften) z. B. § 37 Abs. 2 BetrVG. »Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien ...« Dies ist ein gesetzlicher Befehl. Dann gibt es SOLL-Vorschriften die weniger streng auszulegen sind und KANN-Vorschriften, die eine höhere Beliebigkeit enthalten. Dispositive Gesetze erlauben den Parteien, durch Tarifverträge oder Arbeitsverträge von den zwingenden Vorschriften abzuweichen und eigenständig darüber zu disponieren, d. h. über sie vertraglich zu verfügen.

Beispiel für eine zwingende Gesetzesnorm:

In § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz ist zwingend geregelt, dass jedem/jeder ArbeitnehmerIn mindestens 24 Werktage Urlaub zustehen. Werktage sind alle Tage außer den Sonntagen, Samstagen und gesetzlichen Feiertagen. Arbeitstage sind die Tage, in denen im Betrieb tatsächlich gearbeitet wird. Dies ergibt ein Problem, weil viele Arbeitsverträge und auch die Tarifverträge von Arbeitstagen ausgehen, viele Gesetze wie das Bundesurlaubsgesetz und auch das Arbeitszeitgesetz von Werktagen sprechen.

Beispiel für eine dispositive Gesetzesvorschrift:

In § 3 Arbeitszeitgesetz ist die werktägliche Arbeitszeit auf 8 Stunden begrenzt, d. h. auf wöchentlich 48 Stunden. Sie kann auf werktäglich 10 Stunden arbeitsvertraglich verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres (oder von 24 Wochen im Durchschnitt) insgesamt XXX Stunden pro Werktag nicht überschritten werden. Durch Tarifvertrag kann der Halbjahreszeitraum verlängert werden.

Neben den Gesetzen müssen die Tarifverträge beachtet werden.

b. Tarifverträge

Die klassische Definition für den Tarifvertrag lautet: »Ein Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften zur Regelung von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten der Tarifver-

Womit wir arbeiten – das Betriebsverfassungsgesetz

tragsparteien (schuldrechtlicher oder obligatorischer Teil) und zur Festsetzung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen und gemeinsamer Einrichtungen der Vertragsparteien (normativer Teil).

Die Tarifvertragsparteien können also bindend die arbeitsvertraglichen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Mindestbedingungen regeln. (Dies darf der Betriebsrat gerade nicht). Die Tarifvertragsparteien können auch durch Öffnungsklauseln betriebliche Regelungen treffen, die nach dem Gesetz im Normalfall den Betriebsparteien vorbehalten sind.

Für uns ist wichtig zu wissen, dass die Bestimmungen der Tarifverträge in ihrem Geltungsbereich unmittelbar und zwingend – wie Gesetze – zwischen den tarifgebundenen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen gelten. Beim Streit über die Zuständigkeiten der Tarifparteien soll gemäß dem »Tarifreuegesetz« § 4a TVG helfen, damit in einem Betrieb möglichst der Tarifvertrag nur einer Tarifvertragspartei zu Wirkung kommt.

Es gibt in Deutschland ca. 70 000 verschiedene Tarifverträge, davon sind 30 000 Verbandstarifverträge und 40 000 Haus- oder Firmentarifverträge. Man unterscheidet zwischen Flächentarifverträgen, Branchentarifverträgen und Firmentarifverträgen. Die tariflichen Regelungen sind oft getrennt in Rahmen- oder Manteltarifverträgen und Entgelttarifverträgen festgeschrieben.

In den meisten Betrieben werden Tarifverträge angewendet. Dies kann auf einer so genannten direkten Tarifbindung beruhen: Die Arbeitgeber sind im Arbeitgeberverband organisiert und die ArbeitnehmerInnen sind Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft (gleiches gilt, wenn der einzelne Arbeitgeber Partner eines Haustarifvertrages mit der Gewerkschaft ist). Die andere häufig vorkommende Anwendungsart ist die vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, dass bestimmte Tarifverträge in vollem Umfang oder teilweise Inhalt des Arbeitsvertrages werden sollen.

Bei einer direkten Tarifbindung wäre die Abweichung vom Tarifvertrag rechtlich unwirksam, bei einer nur vertraglichen Vereinbarung kann jederzeit im Rahmen der Vertragsfreiheit einvernehmlich von einzelnen Bestimmungen abgewichen werden. Die Wirkung des Tarifvertrages und weitere Einzelheiten ergeben sich aus dem Tarifvertragsgesetz.

Arbeitgeber sind häufig in Arbeitgeberverbänden organisiert und zwar ohne Bindung an gültige Tarifverträge, eine sogenannte OT-Mitgliedschaft. In diesem Fall tritt keine direkte Tarifbindung ein. Das wäre für ein Gewerkschaftsmitglied unmöglich.

Zu beachten ist die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, ihre Rechte an die Betriebsräte in begrenztem Umfang zu übertragen. Diese können dann auch arbeitsvertragliche Regelungen treffen. Beachte: Dies ist nur in einem genau geregelten Einzelfall möglich.

Es folgen die Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

c. Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Diese Betriebsvereinbarungen können durch Gesetze und Tarifverträge im starken Maße bestimmt werden.

So heißt es im Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG, dass der Betriebsrat bei sozialen Belangen im Betrieb Mitbestimmungsrechte hat, soweit nicht andere tarifliche oder gesetzliche Entscheidungen schon bestehen. Bei personellen Entscheidungen über Eingruppierungen bestimmt der Tarifvertrag das Handeln des Betriebsrats, denn der Tarifvertrag und nicht der Arbeitsvertrag oder das Gesetz regelt die Eingruppierung.

- Betriebsvereinbarungen sind Sache des Betriebsrats. Arbeitgeber und Betriebsrat regeln in diesen Vereinbarungen ihr Verhältnis zueinander und Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen und des Arbeitgebers für betriebliche Abläufe.
- Betriebsvereinbarungen müssen schriftlich abgefasst sein und von beiden Seiten unterschrieben werden. Es gibt keine abschließende Regelung auf welche Bereiche Betriebsvereinbarungen sich beziehen können. Sie sind für alle Bereiche des betrieblichen Alltags zulässig, soweit kein gesetzliches Verbot besteht.
- Diese Regelungen sind – wie sich aus § 77 Abs. 4 BetrVG ergibt – grundsätzlich zwingendes Recht, wenn die Einigungsstelle bindend entscheiden kann.
- Hier wird gesagt, dass die Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten und ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen kann. Das heißt die Betriebsvereinbarungen haben in ihrem Geltungsbereich die Wirkung von Gesetzen.

§ 77
BetrVG

Die Betriebsparteien können die zwingende Wirkung auch auf nicht erzwingbaren Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen einvernehmlich vereinbaren. § 88 BetrVG besagt ausdrücklich, dass freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können und diese keineswegs auf bestimmte Punkte beschränkt sind.

Womit wir arbeiten – das Betriebsverfassungsgesetz

Der guten Ordnung halber sei erwähnt, dass es neben den Betriebsvereinbarungen auch Regelungsabreden oder Betriebsabsprachen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geben kann. Diese Regelungen sind in allen Bereichen möglich, aber entfalten keine unmittelbaren Rechte und Pflichten für die ArbeitnehmerInnen und den Arbeitgeber.

Tipp:

Keine Regelungsabsprachen im Mitbestimmungsbereich.

d. Arbeitsverträge

Am Ende steht dann der Arbeitsvertrag. Meine KollegInnen und ich haben einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber, dem Unternehmer. Dieser Arbeitsvertrag ist in den meisten Fällen schriftlich. Er kann aber auch mündlich geschlossen werden oder entsteht durch tatsächliches Verhalten. Wenn beispielweise ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, so entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (siehe § 15 Abs. 5 TzBfG). Auf jeden Fall bestimmt er mein direktes Verhältnis zu meinem Unternehmer/Arbeitgeber.

Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher – personenrechtlicher – gegenseitiger Austauschvertrag: Die ArbeitnehmerInnen verpflichten sich zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers, der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Zahlung einer Vergütung. Etwas komplizierter hört sich das in der Juristensprache an. Hier heißt es, dass im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer sich zur Leistung fremdbestimmter, abhängiger oder unselbständiger Arbeit auf Weisung des Arbeitgebers verpflichtet, während der Arbeitgeber das vereinbarte Arbeitsentgelt zu entrichten und die übrigen Vertragsbestandteile zu erfüllen (z. B. Urlaub) hat. Die Grundlagen sind in §§ 611–630 BGB geregelt. Der Gesetzgeber hat im Jahre 2017 in § 611a eine gesetzliche Regelung gefunden, die der bisherigen Rechtsprechung im Großen und Ganzen entspricht. Der Arbeitsvertrag bestimmt das Verhalten zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen. Im Rahmen des Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber den ArbeitnehmerInnen im Rahmen seines Direktionsrechts Arbeitsanweisungen geben, soweit diese Anweisungen nicht gegen vorrangiges Recht, wie die Mitbestimmung des Betriebsrats, oder gegen den Tarifvertrag verstoßen.

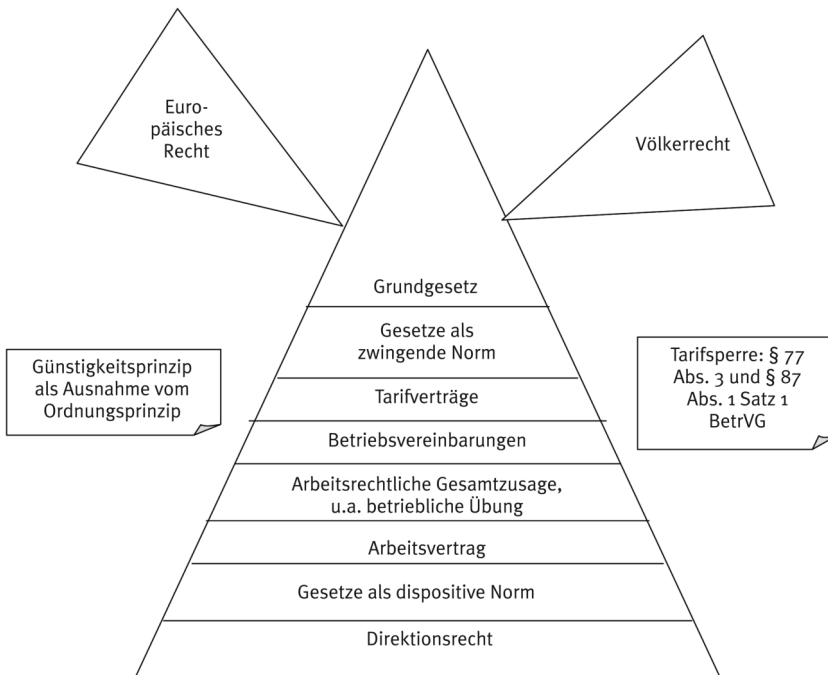
Gesamtzusage/betriebliche Übung

Eine arbeitsvertragliche Regelung kann auch durch Gesamtzusage und die betriebliche Übung entstehen. Hierunter versteht man eine Erklärung des Arbeitgebers, alle ArbeitnehmerInnen des Betriebs nach bestimmten Grundsätzen zu behandeln, beispielsweise alle Beschäftigten erhalten zu Ostern einen Osterhasen und einen kleinen Geldbetrag. Es kann auch ohne eine derartige Gesamtzusage ein Anspruch der ArbeitnehmerInnen gegen den Arbeitgeber entstehen, wenn im Betrieb nach alter Gewohnheit allen eine Leistung gewährt wird. Im Betrieb wird dieses Gewohnheitsrecht als »betriebliche Übung« bezeichnet.

e. Rechtspyramide

Um diesen Aufbau etwas übersichtlicher zu gestalten, stellen wir das Verhältnis der verschiedenen Vorschriften zueinander in der folgenden Rechtspyramide dar.

Abb. 4: Rechtspyramide



Womit wir arbeiten – das Betriebsverfassungsgesetz

Die Abhängigkeit der verschiedenen Vorschriften voneinander soll kurz am Beispiel des Bundesurlaubsgesetzes erläutert werden:

Bitte werft einen Blick ins Gesetz. In § 13 des genannten Gesetzes heißt es, dass von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der § 3 Abs. 1 in Tarifverträgen abgewichen werden kann. Das bedeutet, dass diese Paragraphen zwingendes Gesetz sind.

Demgemäß ist Urlaubsjahr das Kalenderjahr und alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf 24 Werktage Urlaub (Werktage sind alle Tage außer Sonn- und Feiertag).

Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt von allen anderen Bestimmungen abzuweichen, d. h. im Guten wie im Bösen. Sie alleine dürfen auch schlechtere Regelungen treffen. Der Gesetzgeber wollte mit einer einzigen Ausnahme dazu berechtigen, über die Arbeitnehmeransprüche überbetrieblich zu verhandeln.

Dieser Ausnahmefall steht in § 7 Abs. 2 BUrlG.

Der Grundsatz der ungeteilten Urlaubsgewährung kann hier vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugunsten einer anderen Aufteilung der Urlaubstage durchbrochen werden.

- **Günstigkeitsprinzip:**

Günstigere Regelungen, als das Gesetz vorsieht und als der Tarifvertrag erlaubt, ist für Arbeitnehmer im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses immer möglich. Auch Tarifvertragsparteien dürfen günstigere als die gesetzlichen Regelungen vereinbaren (§ 4 Abs. 3 TVG).

- **Ordnungsprinzip:**

D. h. es gibt eine Ordnungsfunktion zwischen den einzelnen Rechtsbereichen, die im Einzelfall günstigere Regelungen zulässt, die aber nicht erlaubt, dass eine Regelungsebene in die andere eingreift.

Was bedeutet nun diese Gliederung des Rechts für die Einordnung des Betriebsverfassungsgesetzes und die Regelungsbefugnis der Betriebsräte?

Der Betriebsrat darf in seinem Regelungsbereich keine Regelungen abschließen, die gegen höherstehendes Recht verstoßen. Dieses verbietet die nach dem Ordnungsprinzip vorgesehene Rangordnung der verschiedenartigen Rechtsvorschriften.

Beispiel:

Wenn das Bundesurlaubsgesetz 24 Werktage vorsieht, können die Tarifvertragsparteien diese beispielsweise auf 30 Arbeitstage oder mehr erhöhen. »Arbeitstage« meint die Tage, die in der Woche regelmäßig gearbeitet werden. Tarifverträge sprechen üblicherweise von Arbeitstagen und nicht von Werktagen.

Eine Regelung mittels Betriebsvereinbarung im Bereich der Verlängerung des Jahresurlaubs wäre nichtig.

Beispiel:

In § 77 Abs. 3 BetrVG ist geregelt, dass der Betriebsrat keine Vereinbarungen über die Inhalte des Arbeitsvertrages schließen darf, wenn diese von den Tarifvertragsparteien geregelt sind bzw. üblicherweise geregelt werden.

77
Abs. 3
BetrVG

Dieser Paragraph ist und bleibt umstritten. Immer wieder wird von interessierter Seite gefordert, § 77 Abs. 3 BetrVG abzuschaffen oder abzuschwächen, um die Schaffung so genannter betrieblicher Bündnisse zu erleichtern und die Tarifvertragsparteien aus derartigen Verhandlungen herauszuhalten. Zurzeit erscheint eine Veränderung nicht geplant zu sein.

Der Grund liegt darin, dass die auf den Betrieb beschränkten Betriebsräte vom Arbeitgeber leichter unter Druck zu setzen sind als die überbetrieblich organisierten Gewerkschaften.

Daher: Der Betriebsrat kann und soll folglich nicht in Einzelarbeitsverträge eingreifen, weil diese Regelungen Sache der Tarifvertragsparteien bzw. des einzelnen Arbeitgebers und der jeweiligen ArbeitnehmerInnen sind. Dem Betriebsrat verbleibt hier die kollektive Schutzfunktion.

Die ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber können bessere Vereinbarungen abschließen, als Gesetz und Tarifvertrag zulassen, aber nicht der Betriebsrat. Hier steht wieder das Ordnungsprinzip neben dem Günstigkeitsprinzip.

Das ist der Rahmen, in dem sich der Betriebsrat bewegt und innerhalb dessen er seinen Regelungsbereich kennen muss.

Tipp:

Der Betriebsrat ist von den ArbeitnehmerInnen des Betriebs gewählt worden, um ihre Interessen wahrzunehmen. Dazu gehört es, die Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz für die ArbeitnehmerInnen zu nutzen, und zwar nicht speziell für den Einzelnen, sondern vom Prinzip her immer nur für eine Gruppe oder für die Gesamtheit der Belegschaft. Der Regelungsbereich des Betriebsrats umfasst nicht die Individualrechte aus dem Arbeitsverhältnis, sondern so genannte kollektive Rechte.