



Rechtsanwalt Arnd Leser

-  Fachanwalt für Arbeitsrecht
-  Internetrecht
-  Urheberrecht
-  Wettbewerbsrecht

Schlechterstellung durch Betriebsvereinbarungen ohne Vorbehalt im Arbeitsvertrag unwirksam?

THEMA

Urteil des BAG vom 11.04.2018, Az.: 4 AZR 119/17

Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer gehen oftmals wie selbstverständlich davon aus, dass Betriebsvereinbarungen automatisch für alle Mitarbeiter gelten. Unternehmen nutzen diese Betriebsvereinbarungen als Instrument, um einheitliche Regelungen und Änderungen auch gegen den Widerstand einzelner Mitarbeiter durchzusetzen.

Bislang wurde diese Auffassung durch einen Hinweis des ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in einem Urteil vom 05.03.2013 (Az. 1 AZR 417/12) gestützt. Dort hatte das BAG ausgeführt, dass arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) mit kollektivem Bezug - und somit im Regelfall alle Standard-Arbeitsverträge - „betriebsoffen“ sind, also durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden können.

Dies galt nach Auffassung des ersten Senats selbst dann, wenn ein Änderungsvorbehalt nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten war, d.h. sich dort kein Hinweis auf eine mögliche Änderung durch vorrangige Betriebsvereinbarungen fand,

RELEVANZ

Der 4. Senat des BAG hat dem nun in seinem Urteil jedenfalls für die Vergütungsvereinbarung teilweise widersprochen.

Die Vergütungsvereinbarung erfolge regelmäßig individuell. Eine Verschlechterung durch eine Betriebsvereinbarung ist regelmäßig unwirksam.

Dies gelte auch für die Bezugnahme auf Tarifverträge. Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen könne durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Die genaue Begründung der Entscheidung bleibt noch abzuwarten.

FAZIT

Künftig wird zu prüfen sein, welche Teile des Arbeitsvertrages individuell ausgehandelt bzw. vereinbart wurden.

Hierbei geht es insbesondere um die wesentlichen Vertragsbestandteile wie die Vertragsparteien, die Tätigkeit und die Zahl der Arbeitsstunden sowie nach genanntem Urteil eben auch die Vergütung oder andere individuell ausgehandelte Bedingungen.

Diese sind nur dann durch eine Betriebsvereinbarung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers zu dessen Lasten zu ändern, wenn ein entsprechender Vorbehalt ausdrücklich im Arbeitsvertrag aufgenommen wurde.

Zur Erinnerung: Auf Regelungen in einer Betriebsvereinbarung zu Gunsten des Arbeitnehmers kann dieser sich ohnehin berufen.

Weitere Fachthemen-Veröffentlichungen:

- | | | |
|---|---|---|
|  GMBH |  MEDIZIN |  VERMIETUNG |
|  ERBEN |  INTERNET |  ARBEITGEBER |
|  UNFALL |  BUSSGELD |  ABMAHNUNG |
|  PATIENT |  SCHEIDUNG |  UNTERNEHMEN |

Maxstraße 8
01067 Dresden
Telefon 0351 / 48181-0 Fax -22
kanzlei@rechtsanwaelte-
poeppinghaus.de