

Kapitel 3

Beendigung einer Betriebsvereinbarung

| | |
|--|----|
| 1 Kündigung | 73 |
| 2 Befristung | 78 |
| 3 Andere Beendigungsformen | 80 |
| 4 Nachwirkung | 81 |
| 5 Fortgeltung bei Betriebsübergang und Umstrukturierung | 84 |



Kapitel 3

Beendigung einer Betriebsvereinbarung

Die Betriebsparteien – also Arbeitgeber und Betriebsrat – schließen gemeinsam die Betriebsvereinbarung ab und sind zu jeder Zeit „Herr“ des Verfahrens. Sie bestimmen dabei auch gemeinsam das Ende bzw. die Laufzeit der Vereinbarung.

Wenn Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung stattfinden, ist es sinnvoll zu überlegen, für welchen Zeitraum die Vereinbarung gelten soll. Soll sie befristet oder unbefristet sein, wann soll die Betriebsvereinbarung in Kraft treten etc. Die Frage, wann und wie eine Betriebsvereinbarung beendet werden kann und unter welchen Voraussetzungen sie nachwirkt, hängt von dem Inhalt der Vereinbarung bzw. vom Willen der Betriebsparteien ab.

1 Kündigung

Ist die Betriebsvereinbarung auf unbestimmte Zeit (also unbefristet) abgeschlossen, so ist sie gültig, bis sie vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat gekündigt wird und die Kündigungsfrist ausläuft.

Merke

Es bedarf für die Kündigung einer Betriebsvereinbarung keiner Begründung.



1.1 Teilkündigung

Eine Teilkündigung, also eine Kündigung von bestimmten Abschnitten einer Betriebsvereinbarung, ist grundsätzlich nicht zulässig. Eine Ausnahme besteht aber dann, wenn die Betriebsparteien die Möglichkeit der Kündigung von bestimmten Teilen der Betriebsvereinbarung **ausdrücklich vereinbart** haben und die separat kündbaren Teile der Betriebsvereinbarung auch klar **abgrenzbare** Themenbereiche enthalten.

Teilkündigung

Beispiel

Die Betriebsparteien haben gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG eine Betriebsvereinbarung über Form, Ausgestaltung und Verwaltung einer betriebseigenen Kantine abgeschlossen. Darin ist auch geregelt worden, dass in der Kantine keine alkoholhaltigen Getränke verkauft werden. Gleichzeitig wird in der Betriebsvereinbarung auf der Grundlage des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein generelles Alkoholverbot im Betrieb vereinbart.

Soll nun die betriebseigene Kantine verändert oder sogar ganz geschlossen werden, ist es zulässig, die Beendigung der Betriebsvereinbarung auf den Teil der Betriebsvereinbarung zu beschränken, der die Form, Ausgestaltung und Verwaltung der Kantine regelt. Die Regelung über das generelle Alkoholverbot im Betrieb muss dann nicht ebenfalls gekündigt werden, weil es eine klar abgrenzbare Regelung ist.



Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung muss gegenüber dem jeweils anderen Vertragspartner erfolgen. Das heißt, eine Kündigung seitens des Betriebsrats muss gegenüber dem Arbeitgeber ausgesprochen werden und die Kündigung seitens des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.

Erklärungsempfänger

1.2 Schriftform und Frist

Die Kündigung muss nicht unbedingt schriftlich erfolgen. Sie kann auch mündlich ausgesprochen werden. Da eine Betriebsvereinbarung aber

Schriftform

durchaus wichtige Fälle regeln und damit eine große Bedeutung für die Mitarbeiter haben kann, ist es aus Gründen der Rechtssicherheit und aus Beweisgründen sehr zu empfehlen, die Kündigung schriftlich zu verfassen.

Kündigungsfrist

Auch die Festlegung der Kündigungsfrist einer Betriebsvereinbarung ist den Vertragsparteien vorbehalten. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich deshalb auch über die Frage verständigen, welche Länge einer Kündigungsfrist im konkreten Fall sinnvoll ist und diesen Punkt in der Betriebsvereinbarung klären.

Wenn in der Betriebsvereinbarung keine Regelung zur Kündigung existiert, dann hat das nicht automatisch zur Folge, dass die Betriebsvereinbarung unkündbar wäre. Für diesen Fall hat vielmehr der Gesetzgeber eine Kündigungsfrist bestimmt, die in § 77 Abs. 5 BetrVG geregelt ist.



§ 77 Abs. 5 BetrVG Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarung

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Wenn Betriebsrat und Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung also nichts zur Kündigung der Betriebsvereinbarung geregelt haben, dann beträgt die Kündigungsfrist drei Monate.



Tipp für die Praxis

Um sicherzugehen, dass eine Betriebsvereinbarung nicht gleich kurz nach dem erfolgreichen Abschluss wieder gekündigt wird, kann es auch sinnvoll sein, auch bei unbefristeten Betriebsvereinbarungen ein Datum festzuschreiben, zu welchem die Betriebsvereinbarung erstmals gekündigt werden kann.



Beispiel für Formulierungen zur Kündigungsfrist

„Die Betriebsvereinbarung ist erstmals zum ... kündbar. Die Kündigungsfrist beträgt vier Monate.“

„Die Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von sechs Wochen kündbar.“

„Die Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats kündbar.“

1.3 Fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Betriebsrat nur in Ausnahmefällen zulässig. Eine solche fristlose Kündigung setzt immer einen wichtigen Grund voraus. Ein solcher wichtiger Grund kann zum Beispiel darin liegen, dass die Grundlage für den Abschluss der Betriebsvereinbarung wegfällt.

Beispiel

In einer Betriebsvereinbarung wird allgemein vereinbart, dass für den Monat Juli ausnahmsweise nicht in einer 5-, sondern in einer 6-Tage-Woche gearbeitet wird. Grund dafür ist ein erwarteter Großauftrag, welcher dann jedoch nicht erteilt wird. In diesem Fall kann die Betriebsvereinbarung fristlos gekündigt werden.

Fristlose Kündigung



Für eine fristlose Kündigung reicht es nicht aus, dass eine Partei sich nicht mehr an eine Betriebsvereinbarung binden will. Es muss ein derart wichtiger Grund vorliegen, dass einer Partei (nämlich der, die fristlos kündigen will) nicht mehr zugemutet werden kann, die Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrechtzuerhalten. Ob ein solcher wichtiger Grund vorliegt, muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden. Es wird allerdings nur in absoluten Ausnahmefällen anzunehmen sein.

Umzumutbarkeit der Regelung

BAG vom 17.1.1995 (1 ABR 29/94)

Das Recht auf eine außerordentliche Kündigung einer Betriebsvereinbarung kann nicht ausgeschlossen werden. Auch nicht in der Betriebsvereinbarung selbst.



1.4 Lauf der Kündigungsfrist

Maßgeblich für das tatsächliche Ende einer Betriebsvereinbarung ist der Lauf der Kündigungsfrist. Wenn die Frist erst später als erwartet zu laufen beginnt, dann endet sie auch erst später als erwartet. Maßgeblich wiederum für den Beginn der Kündigungsfrist ist der Zugang der Kündigungserklärung beim Vertragspartner. Erst wenn die Kündigungserklärung ordnungsgemäß zugeht, beginnt die Frist zu laufen. Es ist daher wichtig zu klären, wem die Erklärung zugehen muss.

Zugang der Erklärung

Wenn ein Betriebsratsgremium eine Vereinbarung kündigen will, muss dies gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Wer auf der Seite des Arbeitgebers die zuständige Stelle für den Empfang der Kündigungserklärung ist, wird in der

betrieblichen Praxis unterschiedlich gehandhabt. In der Regel ist es diejenige Person, die auch zum Abschluss der Betriebsvereinbarung befugt ist.

Zugang und Kündigungsfrist

Was aber, wenn der Arbeitgeber eine Vereinbarung kündigen will? Wann gilt eine Kündigungserklärung des Arbeitgebers beim Betriebsrat als zugegangen? Beziehungsweise wann genau beginnt in diesem Fall die Kündigungsfrist zu laufen? Hierfür gelten die üblichen Regeln über den Zugang von Willenserklärungen gegenüber dem Betriebsrat:

1. Erklärungen sind stets gegenüber dem gesamten Betriebsratsgremium auf einmal oder gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden abzugeben. Sobald dieser Kenntnis von der Erklärung erlangt, gilt die Erklärung dem Betriebsrat als zugegangen und die Fristen beginnen zu laufen.
2. Wenn der Betriebsratsvorsitzende verhindert ist, gehen alle Aufgaben des Vorsitzenden auf den Stellvertreter über. Im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden (und nur dann), ist die Erklärung also gegenüber dem stellvertretenden Vorsitzenden abzugeben.
3. Wenn beide, also Vorsitzender und Stellvertreter, verhindert sind und weder durch eine Geschäftsordnung noch durch einen Beschluss des Gremiums ein drittes Mitglied als Erklärungsempfänger bestimmt wurde, ist ausnahmsweise jedes einzelne Betriebsratsmitglied empfangsberechtigt. Die Frist beginnt dann zu laufen, sobald irgendeinem Betriebsratsmitglied gegenüber die Kündigungserklärung ausgesprochen wird.

Voraussetzung für die unter 2. und 3. dargestellten Fälle ist allerdings, dass tatsächlich eine rechtliche Verhinderung des eigentlich empfangsberechtigten Mitglieds vorliegt (Näheres zur rechtlichen Verhinderung in Kapitel 7, 1).

Zugang während der Arbeitszeit

Grundsätzlich gilt: Die Kündigung (oder auch jede andere Erklärung des Arbeitgebers) muss dem Betriebsrat während der Arbeitszeit zugehen. Anderenfalls hat das zuständige Betriebsratsmitglied das Recht, den Zugang abzulehnen. Eine Erklärung kann dem Betriebsratsvorsitzenden also nicht etwa nach Feierabend auf dem Weg zum Auto abgegeben werden, nur weil man sich zufällig gerade trifft.

1.5 Die Fristberechnung

Die Fristberechnung richtet sich stets nach §§ 186 ff. BGB. Da die allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) für eine Vielzahl von verschiedenen Vertragsarten gelten, sind die Regelungen sehr abstrakt formuliert. Die Lektüre der gesetzlichen Vorschriften zur Fristberechnung ist daher auf den ersten Blick verwirrend.

§ 187 Abs. 1 BGB Fristbeginn

(1) Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.



Bei der Berechnung der Frist wird also der Tag, an dem der Empfänger das Kündigungsschreiben erhält, nicht mitgerechnet. Die Frist beginnt erst am Tag danach zu laufen.

Gemäß § 188 Abs. 2 BGB endet eine nach Monaten bestimmte Frist sodann „mit dem Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.“ Das klingt kompliziert, es ist aber ganz einfach. Das folgende Beispiel wird dies näher erklären.

Monatsfrist

Beispiel zur Fristberechnung

Eine Kündigung geht dem Betriebsrat am **12.7.** zu. Die Frist beginnt deshalb am **13.7.** zu laufen. Die Drei-Monats-Frist endet dann am **12.10.** Denn der 12. ist der Tag, der dem 13. „vorhergeht“. Nur so errechnen sich drei volle Monate gemäß der Kündigungsfrist des § 77 Abs. 5 BetrVG.

Ist hingegen in der Betriebsvereinbarung (abweichend vom Gesetzestext) vereinbart, dass die Kündigungsfrist etwa drei Monate zum Monatsende beträgt, so wäre im obigen Beispiel die Kündigung erst zum 31.10. möglich.



Diese Berechnung gilt für alle Monatsfristen. Ist in einer Betriebsvereinbarung eine von § 77 Abs. 5 BetrVG abweichende Kündigungsfrist vereinbart worden, so ist natürlich diese Frist der Berechnung zugrunde zu legen.

Fällt das Ende der Frist auf einen Sonnabend, Sonn- oder Feiertag, so endet die Frist gemäß § 193 BGB erst am nächsten Werktag.

§ 193 BGB Sonn- und Feiertag; Sonnabend

Ist an einem bestimmten Tag oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungs-ort staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste Werktag.



Problematischer ist es, wenn in dem letzten Monat der für den Ablauf der Frist maßgebende Tag fehlt. Besonders deutlich wird dies zum Beispiel bei

einer Kündigung, die am 30.11. zugeht. Eine dreimonatige Kündigungsfrist würde daher eigentlich am 30.2. des Folgejahres enden. Dieser Tag existiert aber nicht. In diesen Fällen endet die Frist gemäß § 188 Abs. 3 BGB mit dem Ablauf des letzten Tags des letzten Monats. Die Frist endet im vorliegenden Fall also schon am 28.2. (sofern es sich nicht um ein Schaltjahr handelt, dann endet sie natürlich am 29.2.).

Wochenfrist

Die Frist kann aber auch nach Wochen bestimmt sein. Dann ist für das Ende der Betriebsvereinbarung nicht die gleiche Datumzahl, sondern der gleiche Wochentag maßgeblich (Zugang Montag, das heißt der Fristlauf beginnt Dienstag, dann ist Fristende am Montag; Zugang Dienstag; Fristende Dienstag; Zugang Mittwoch; Fristende Mittwoch etc.).



Beispiel

Die Betriebsparteien haben bei Abschluss der Betriebsvereinbarung eine Kündigungsfrist von acht Wochen vereinbart. In diesem Fall berechnet sich die Frist nicht nach Monaten, sondern nach Wochen. Geht die Kündigungserklärung dem Vertragspartner etwa am Montag, den 9.7.2007 zu (die Frist beginnt dann am Dienstag zu laufen), so endet die Betriebsvereinbarung am Montag, den 3.9.2007.

Fällt das Ende der Frist nach dieser Berechnung auf einen gesetzlichen Feiertag (Karfreitag, Pfingstmontag etc.), so verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag (§ 193 BGB).

2 Befristung

Beendigung durch Zeitablauf

Die Betriebsvereinbarung kann auch befristet, das heißt für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen werden. Ist in der Betriebsvereinbarung ein konkretes Datum für das Ende der Laufzeit vereinbart, so endet die Vereinbarung mit Ablauf dieser Frist automatisch. Es bedarf dann keiner gesonderten Kündigung der Betriebsvereinbarung mehr.

Betriebsvereinbarungen werden in der Regel dann **zeitlich befristet** abgeschlossen, wenn eine Regelung zum Beispiel als Pilotprojekt für einen bestimmten Zeitraum ausprobiert werden soll oder wenn sichergestellt werden soll, dass eine Regelung für einen bestimmten Zeitraum nicht geändert wird (dies ist deshalb möglich, weil eine befristete Betriebsvereinbarung im Normalfall nicht ordentlich gekündigt werden kann).