

So vermeiden Sie Fehler in der Betriebsvereinbarung

Echte Regelung oder heiße Luft?

Viele Betriebsvereinbarungen enthalten Fehler oder Mängel, so die Erfahrung unseres Referenten Dr. Kai Stumper. Er muss es wissen, denn er überprüft so manche Regelung.



Dr. Kai Stumper
Rechtsanwalt

Stand: 22.9.2016



Die meisten Betriebsvereinbarungen (BV) strotzen nur so vor Fehlern und Mängeln. Wie kommt das und wer will sich anmaßen, das überhaupt zu beurteilen? Nun ja, Betriebsvereinbarungen sind Verträge und die Formulierung, Gestaltung und die Beratung beim Entstehen solcher Verträge ist Rechtsberatung. Das wundert doch so manchen Betriebsrat, denn ist es nicht laut Betriebsverfassungsgesetz seine Aufgabe, eine BV zu erstellen? Dort steht ja nirgends, dass er dazu einen Anwalt hinzuziehen müsste.

Verantwortung gegenüber Kollegen

Ja, doch: Es ist seine Aufgabe. Und niemand ist verpflichtet, einen Anwalt dafür herbeizuholen. Klar, in [§ 80 BetrVG](#) steht irgendwas von „Sachverständigen“ und dazu gehören auch Anwälte. Aber das ist eben keine Pflicht. Ich bin ja auch nicht verpflichtet, meinen Ehevertrag oder mein Testament durch einen Anwalt erstellen oder zumindest prüfen zu lassen. Jeder ist da seines Glückes Schmied.

Dass keine solche Pflicht besteht, heißt nun aber nicht, dass man es lassen sollte. Wer bei wichtigen Themen und in Fällen, in denen der Arbeitgeber die Kosten übernimmt, seiner Verantwortung gegenüber seinen Wählern, also der Belegschaft, gerecht werden will, sollte das tun, was eigentlich selbstverständlich ist: jemanden ranlassen, der die Sache gelernt hat.

Nun ist es leider so, dass selbst unter den Anwälten die Kunst der Vertragsgestaltung verbreitet unbekannt ist (wird ja auch an der Uni nicht gelehrt). Und leider zu oft verweigert der Arbeitgeber (rechtswidrig) die Kostenübernahme. Es gibt also Fälle, in denen man sich selbst helfen muss. Und auch in allen übrigen Fällen ist es ja nicht schädlich, wenn man sich ein bisschen auskennt.

Wie aber bekomme ich ein Gespür dafür, welche Fehler typisch sind und vor allem, wie ich sie vermeiden kann?

Fangen wir mal ganz bescheiden mit dem häufigsten und schrecklichsten Fehler an:

Die Betriebsvereinbarung enthält gar keine Regelung

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag und ein Vertrag muss etwas regeln. Tut er es nicht, dann ist er sinnlos. Etwas regeln bedeutet dabei, eine Anordnung treffen bzw. eine Folge ableiten, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. Es geht um „wenn-dann“-Konstruktionen, und es entstehen Rechte oder Pflichten, die durchsetzbar sein müssen.

Auf bloße Wünsche, Hoffnungen und Erwartungen treffen Sie im Alltag an jeder Ecke. Im Börsen-Fernsehen hört man zurzeit häufiger: „Die Kurse der VW-Aktie sollten bald wieder steigen, das Schlimmste ist ja jetzt vorüber“. Aber verpflichtet sich irgendjemand dazu? Natürlich nicht. Hoffen und Bangen ist das Motto.

Wenn es dem Unternehmen schlecht geht, sagt der Arbeitgeber: „Die Boni sollten bald wieder gezahlt werden, wenn es wieder besser läuft“. Aber verpflichtet er sich auch dazu? Natürlich nicht. Es sei denn, der Betriebsrat tut es. In einer Betriebsvereinbarung.

Schlecht gemacht hat der seinen Job, wenn dann in der BV steht: „Die Boni sollen wieder gezahlt werden, wenn es dem Unternehmen besser geht“.

Das ist zwar eine „wenn-dann“-Konstruktion, aber eine völlig folgenlose. Was fehlt, ist eine Verpflichtung.

Das ist kein Scherz. Solche Formulierungen, vielleicht etwas komplizierter gesetzt, aber ebenso sinnentleert, finden sich in vielen Betriebsvereinbarungen.

„Steigt der Gewinn über X %, so wird ein Bonus in Höhe von Y gezahlt“. Das ist eine Regelung. Hier aus Gründen der einfacheren Darstellung extrem verkürzt, aber im Moment geht es nur um die Logik einer solchen Regelung.

Wer regeln will, muss seine Sprache auch entsprechend einsetzen. Die bloße Beschreibung von Hoffnungen oder Wünschen oder die bloße Beschreibung eines Zustands („der Arbeitgeber reinigt den Arbeitsraum von schädlichen Stoffen“) kann niemals eine Regelung sein.

Die folgenden Beispiele sollen das noch deutlicher machen:

1. „Der Arbeitgeber schüttet manchmal Boni aus“. Keine Regelung, nur Beobachtung.
2. „Wenn Müller weiter so gute Arbeit leistet, zahle ich ihm vielleicht einen Bonus“. Das ist eine „wenn-dann“-Konstruktion. Aber noch keine Regelung. Es fehlt eine Verpflichtung.
3. „Wenn Müller diesen Kunden gewinnt, zahle ich ihm 1.000 €“. Regelung in Form einer Pflicht.

Eine Regelung muss also irgendwem irgendein Recht mit irgendeinem Inhalt gewähren und sie muss justizierbar sein. Justizierbar bedeutet, der Inhaber des Rechts muss das Recht einfordern können. Entweder, indem er zu Gericht geht oder eine sonstige Instanz anrufen kann, die verbindlich festlegt, ob er das Recht hat und nutzen kann.

Das ist ein erheblicher Unterschied, der Welten trennt. Und im Bereich von Betriebsvereinbarungen kann er sich vernichtend auswirken, wenn er nicht beachtet wird.

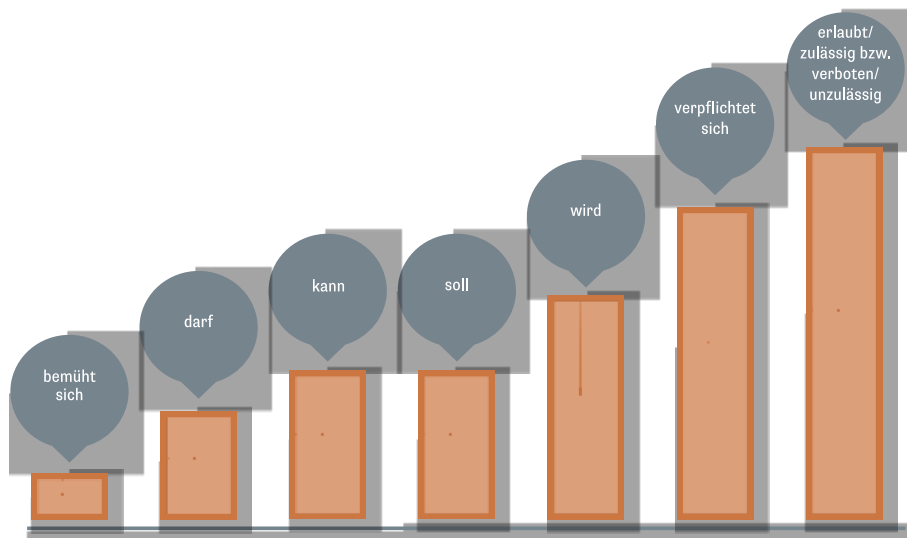
Prüfen Sie ihre BV kritisch: Enthält sie Regelungen?

Wenn die Betriebsvereinbarung nur mit Begriffen wie „kann“, „darf“ oder „soll“ arbeitet, besteht ein dringender Verdacht, dass sie keine Regelungen enthält. Begriffe wie „ist“, „hat“ und „muss“ deuten auf Regelungen hin.

Prüfen Sie außerdem, wenn Sie irgendwo auf etwas stoßen, das wie eine Regelung aussieht: Ist sie justizierbar, also durchsetzbar? Prüffrage: kann der Betriebsrat das gewährte Recht einfordern und auf welche Weise? Gibt es Sanktionen, wenn das Recht nicht gewährt wird?

Sanktionen sind Strafen oder auch Belohnungen. Meistens wird das Wort aber für Strafen benutzt. Eine „Strafe“ ist z.B. bei EDV-BV, dass der Arbeitgeber das betreffende System abschalten muss, wenn er damit unzulässig Daten verarbeitet hat.

Wortwahl bei Regelungen



© ifb | 2022 | Kanzlei Stumper

© ifb

Eine gute Regelung muss gut formuliert sein

Ein Vertrag besteht aus Buchstaben, die Worte bilden, die Sätze bilden, die einen Sinn bilden sollen. Wer mit Sprache umgeht, muss Sprache beherrschen. Das ist zwar auch wieder die Domäne wissenschaftlicher Fachrichtungen wie z.B. der Germanisten, aber eben auch der Juristen. Aber es ist auch etwas, dessen Basis Sie ebenfalls beherrschen. Das ist ein Ausgangspunkt.

Das Kernproblem dabei ist, Missverständnisse auszuschließen, die durch Sprache entstehen können. Ein typisches Beispiel für Missverständnisse sind betriebsinterne Spezialbegriffe und Abkürzungen.

Dazu ein Beispiel:

In einem Sozialplan ist ständig die Rede vom „Beschäftigungssicherungspakt Zukunft“. Alle Beteiligten wissen ungefähr, was damit gemeint ist, weil man monatelang schon darüber informiert wurde und darüber diskutiert hat. Das genügt aber nicht.

Will man rechtliche Bindungen an diesen Begriff knüpfen – und das wird in einem Sozialplan so sein – dann ist es zwingend notwendig, diesen Begriff so zu erklären, dass

1. die Beteiligten selbst wissen, was sie damit meinen, also Rechenschaft darüber ablegen, ob sie gegebenenfalls bisher versteckte Differenzen im „Sender-Empfänger-Horizont“ nicht bemerkt haben.
2. ein Dritter, also spätestens ein Richter in einem späteren Rechtsstreit, diesen Begriff aus dem Text heraus verstehen kann und nicht erst die Beteiligten danach fragen muss – denn was dann passiert, dürfte wohl klar sein: er erhält von zwei Parteien drei verschiedene Auslegungsvarianten ...

Erinnerungslücken und Interpretationsänderungen

Sobald sich später „Erinnerungslücken“ oder sogar bewusste Interpretationsänderungen zwischen den Betriebsparteien ergeben, kann der Dritte nicht mehr helfen. Das ist der Augenblick der Auslegung. Dazu ein weiteres Beispiel aus einem tatsächlichen Fall:

50 Arbeitnehmer klagten auf Zahlung einer Kompensationsleistung, die der Arbeitgeber versprochen hatte, falls die Abzüge aus wirtschaftlich schwierigen Zeiten (Weihnachtsgeldstreichung, Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich) irgendwann wieder zurückgezahlt werden könnten.

Dafür hatte er in einer BV/TV-Regelung zugesagt, bei einem bestimmten „Gewinn vor Steuern“ pro Jahr entsprechende Kompensationen zu zahlen. Die Formel dafür war mathematisch komplex und korrekt.

Unter deren Anwendung lag nun im aktuellen Geschäftsjahr ein Gewinn vor Steuern in den Augen der klagenden Arbeitnehmer vor. Der Arbeitgeber hatte aber inzwischen eine andere Interpretation davon, was ein „Gewinn vor Steuern“ ist. Er wendete dieselbe Formel an, kam aber zu anderen Ergebnissen.

Das Gericht war hier also der Dritte, der nun plötzlich mit einer nicht mehr vorhandenen Übereinstimmung in der Interpretation der Begriffe konfrontiert wurde, die zum Zeitpunkt der Unterschrift unter die Betriebsvereinbarung offenbar noch zwischen den Betriebsparteien vorhanden war.

Was ist nun „Gewinn vor Steuern“? Wissenschaftlich gesehen hätte es mindestens drei Varianten der Interpretation gegeben. Das Gericht hätte so oder so entscheiden können. Am Ende zog es eine Definition heran, die auf der Website „Wikipedia“ präsentiert wurde und folgte damit im Ergebnis der Argumentation der Arbeitnehmer; die Klage hatte Erfolg. Es hätte aber auch anders ausgehen können.

Bedeutung von Worten und Sprache

Wichtig ist also, was jede der Parteien eines Vertrages nicht nur zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses unter einem Begriff oder einer Formulierung versteht, sondern eben auch später. Wichtig ist auch, dass durch den Vertragstext sichergestellt ist, dass eine einseitige Veränderung dieses Verständnisses nicht möglich wird.

Deshalb ist eine saubere und in sich stimmige Sprache von extrem hoher Bedeutung in einer Betriebsvereinbarung.

Und da schließt sich der Kreis. Denn woraus besteht eine Regelung? Aus Worten, die unsere Sprache bilden.

Auf zum BV-Doc

Wer einen ersten Eindruck davon gewinnen möchte, ob seine Betriebsvereinbarung die richtigen Regelungen enthält, kann dazu einen neuen Service nutzen. Auf der Website „firstbrain.eu“ lässt sich der BV-Text unter „Der BV-Doktor kommt“ hochladen. Zurück bekommt man Hinweise auf die größten Schnitzer. Das ist keine Rechtsberatung, kann aber erste Hilfe für die Frage geben, ob und wo Handlungsbedarf besteht.

Dieses Video zum Thema könnte Sie auch interessieren:

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de