

Regelungsabrede

„Regelungsabrede“ - was ist das?
= formlose Vereinbarung
zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Was die Form der Ausübung des Mitbestimmungsrechts angeht, sind Betriebsrat und Arbeitgeber frei. Zweckmäßigerweise wird eine **Betriebsvereinbarung** als Mittel gewählt etwas abzuschließen, wenn durch die Regelung **unmittelbare Rechte und Pflichten für die Belegschaft** ausgelöst werden sollen. Damit macht man sich die normative Wirkung des § 77 Abs. 4 BetrVG zu eigen. Nach dieser Vorschrift gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend für die Arbeitnehmer und gestalten mithin das Arbeitsverhältnis direkt.

Das Gesetz verlangt für die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung die Wahrung der Schriftform. Der Text der Vereinbarung ist also schriftlich niederzulegen. Auf derselben Urkunde müssen Arbeitgeber und Betriebsrat unterzeichnen.

Die Betriebsvereinbarung muss von der sog. **Regelungsabrede** abgegrenzt werden. Hierfür muss nicht die Schriftform eingehalten werden, jedoch empfiehlt sich dies aus Beweisgründen. Es handelt sich um einen nur schuldrechtlichen Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Diese hat keine normative Wirkung wie die Betriebsvereinbarung (BAG, Urteil v. 14.2.1991, 2 AZR 415/90, DB 1991 S. 1990) Wenn die Schriftform nicht eingehalten wird, kann in bestimmten Fällen die „fehlgeschlagene“ Betriebsvereinbarung in eine **Regelungsabrede** umgedeutet werden.

Formlose Regelungsabrede

In Betracht kommt aber auch eine formlose **Regelungsabrede**, mit der die Betriebspartner die Vorgehensweise in einer bestimmten Angelegenheit vereinbaren können. Eine derartige

zweiseitige Abrede reicht aus, um die Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers im Sinne der Mitbestimmung zu binden. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers können so also durchaus begründet werden.

Allerdings legt eine **Regelungsabrede** keine Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer fest. Zielen die Betriebspartner auch auf Letzteres ab, ist eine **Betriebsvereinbarung** zu wählen.



Kein Rechtswirkung auf Einzelne

Die **Wirkung der (formlosen) Regelungsabrede** erschöpft sich dagegen in der Aufhebung der betriebsverfassungsrechtlichen Beschränkung der Rechte des Arbeitgebers, begründet aber keine Rechte im Verhältnis zu den Arbeitnehmern. Kann die beschlossene Regelung vom Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern nicht im Wege des Direktionsrechts durchgesetzt werden, bedarf es zur wirksamen Änderung der Arbeitsverträge einer vertraglichen Vereinbarung oder einer Änderungskündigung.

Hinweis für die Personalräte: Die **Regelungsabrede** findet im Bereich der Personalvertretung kaum statt. Dort wo sie praktiziert wird, gelten die obigen Ausführungen analog.



INFORMATION

Regelungssperre

Eine **Regelungsabrede** unterliegt nicht der **Regelungssperre** und dem Verbot des § 77 III BetrVG. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift führt zur Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung. Die Arbeitnehmer können daher grundsätzlich keine Ansprüche hieraus ableiten. In eng begrenzten Ausnahmefällen kommt jedoch eine Umdeutung in ein Vertragsangebot an alle Arbeitnehmer in Betracht, das diese nicht ausdrücklich annehmen müssen. Und ähnlich verhält es sich bei einer **Regelungsabrede**. Deshalb entsteht häufig eine einseitige Bindung des Arbeitgebers an die gemachte Zusage zum Vorteil der Arbeitnehmer. Während nachteilige Inhalte so nicht zum Zuge kommen.

Betriebliche Übung

Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund der unwirksamen Betriebsvereinbarung in der Vergangenheit erbracht hat, kann er nicht zurückfordern, sondern sie nur für die Zukunft einstellen. Bei der **Regelungsabrede** hat er sich gegenüber dem Betriebsrat festgelegt. Für die Zukunft können jedoch Arbeitnehmer aus einer anderen Rechtsfigur der „betrieblichen Übung“ Ansprüche ableiten, wenn deren notwendigen Voraussetzungen vorliegen.

Beispiel aus der Praxis:

Übertragung von Urlaubstagen, Verlängerung der Anhebungsfrist bei Kündigung, Freiwillige Zulage und Anrechnung von Tarifierhöhung etc.