



Keine voreiligen Teilkündigungen

Teilkündigungen von Tarifverträgen sind grundsätzlich unzulässig. Der Grund: Ein Tarifvertrag gibt stets einen Kompromiss wieder, er ist in seiner Gesamtheit Ausdruck gegenseitigen Nachgebens. Die Kündigung einzelner Teile würde diesen Interessenausgleich zerstören. Daher kann das Tarifwerk nur als Ganzes gekündigt werden – es sei denn, die Parteien vereinbaren ausdrücklich oder konkludent etwas anderes. So hat es das Bundesarbeitsgericht (BAG) mehrfach entschieden.

Das galt bisher auch für Betriebsvereinbarungen. Schon 1959 hat das BAG ihre Teilkündigung nur erlaubt, wenn dies besonders vereinbart war oder sich ein entsprechender Wille von Arbeitgeber und Betriebsrat durch Auslegung der Vereinbarung ergibt. Diese Rechtsprechung hat das BAG jetzt aufgegeben und das Verhältnis von Regel und Ausnahme umgekehrt: Teilkündigungen von Betriebsvereinbarungen sind nun regelmäßig möglich, soweit der gekündigte Teil einen selbständigen Regelungskomplex betrifft. Wollen die Parteien etwas anderes, müssen sie die Teilkündigung in der Betriebsvereinbarung ausschließen (Az. 1 AZR 826/06).

Das ist für die Praxis von enormer Bedeutung. Anders als das BAG meint, sind auch Betriebsvereinbarungen oft ein Kompromiss von Leistung und Gegenleistung. Dagegen die These des BAG: Die Regelung mehrerer eigenständiger Angelegenheiten in einer Betriebsvereinbarung deutet grundsätzlich nicht auf ein einheitliches Regelwerk hin, sondern beruht oft auf „äußeren, praktischen Gründen“ wie der Übersichtlichkeit.

Das deckt sich nicht mit der Erfahrung vieler Betriebspartner. Betriebsvereinbarungen kommen nur durch wechselseitiges Geben und Nehmen zustande. Das schließt auch Regelungen ein, die nicht unmittelbar mit dem eigentlichen Mitbestimmungsthema zusammenhängen. Eine Seite ist nur einverstanden, wenn die andere ihr freiwillig etwas ganz anderes gibt. Dann aber soll die Einigung aus Sicht von Arbeitgeber und Betriebsrat erst recht nur insgesamt oder gar nicht Bestand haben. Dies müssen sie künftig explizit in die Betriebsvereinbarung schreiben. Andernfalls kann jede Partei einzelne Regelungskomplexe, an denen sie nicht festhalten will, separat kündigen. So kommt das Äquivalenzgefüge der Einigung rasch durcheinander.

Wer jetzt frohlockt, sollte bedenken: Die andere Partei kann ihrerseits den Rest der Betriebsvereinbarung kündigen und so doch wieder Verhandlungen über alle Regelungsgegenstände erzwingen.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.