

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen drei interessante Urteile des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG

BAG, Urteil vom 20.05.2025 (1 AZR 120/24), bereitgestellt am 08.10.2025

Das Bundesarbeitsgericht hat sich einmal mehr mit der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG befasst, was hier Anlass sein soll, diesen für die Praxis sehr relevanten Grundsatz wieder ins Gedächtnis zu rufen. In dem Urteil heißt es:

"... Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Die Regelung in § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG verdeutlicht, dass es den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleibt, ob sie ergänzende Betriebsvereinbarungen zulassen wollen oder nicht. Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn

sie in einem nach seinem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifvertrag enthalten ist und der Betrieb in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt. Auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an. Der Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung. Die Sperrwirkung greift dagegen nicht, soweit es um Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (st. Rspr., vgl. etwa BAG 17. August 2021 – 1 AZR 175/20 – Rn. 19 mwN).

... Unerheblich ist, ob ... [die Regelung in der Betriebsvereinbarung] ... inhaltlich den sich aus ... [der Regelung in dem Tarifvertrag] ... ergebenden Vorgaben entspricht. Darauf kommt es bei der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht an. Die Norm dient der

Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie sowie der Erhaltung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Koalitionen. Sie soll verhindern, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend – und sei es inhaltsgleich – in Betriebsvereinbarungen geregelt werden (vgl. etwa BAG 23. Januar 2018 – 1 AZR 65/17 – Rn. 17, BAGE 161, 305). Die auf der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG beruhende Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien soll nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebsparteien ausgehöhlt werden (vgl. BAG 29. April 2015 – 7 ABR 102/12 – Rn. 48 mwN, BAGE 151, 286). Damit sperrt § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auch solche Regelungen in Betriebsvereinbarungen, deren Inhalt nicht gegen die tariflichen Vorgaben „verstößt“. ..."

2 Inhaltskontrolle bei Inbezugnahme von tarifvertraglichen Regelungen

BAG, Urteil vom 02.07.2025 (10 AZR 162/24), bereitgestellt am 01.10.2025

Und auch mit der Frage, wann in einem individualrechtlichen Arbeitsvertrag in Bezug genommene tarifvertragliche Regelungen der Inhaltskontrolle unterliegen, hat sich das Bundesarbeitsgericht erneut auseinandergesetzt, wodurch wir unser Wissen auffrischen können. Der Leitsatz lautet:

"Arbeitsvertraglich in Bezug genommene tarifliche Regelungen unterliegen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB keiner Inhaltskontrolle, wenn sich die Bezugnahme auf die Gesamtheit der Regelungen eines einschlägigen Tarifvertrags erstreckt. Eine beschränkte Verweisung

auf einzelne Tarifnormen oder sachlich und inhaltlich zusammenhängende Regelungsbereiche oder -komplexe des Tarifvertrags führt hingegen nicht zu deren Kontrollfreiheit."

3 Diskriminierungsverbot für befristet Beschäftigte – Befristung auf Regelaltersgrenze

BAG, Urteil vom 31.07.2025 (6 AZR 18/25), bereitgestellt am 16.09.2025

In § 4 Abs. 2 TzBfG ist ein Diskriminierungsverbot zugunsten befristet Beschäftigter enthalten. Dort heißt es:

"Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind

bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist."

Wenn man die zulässige Befristung auf die Regelaltersgrenze betrachtet, stellt man fest, dass eine Vielzahl von Arbeitsverträgen, möglicherweise sogar die ganz überwiegende Anzahl diesen Befristungsstatbestand enthalten, so dass § 4 Abs. 2 TzBfG auf nahezu alle Arbeitsverträge anwendbar wäre. Das Bundesarbeitsgericht

hat nun klargestellt, dass dies nicht so ist. Der Leitsatz der Entscheidung lautet:

"Der Schutz des Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 2 TzBfG erstreckt sich nach Sinn und Zweck nicht auf Arbeitsverhältnisse, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden."

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de