

# Die Betriebsvereinbarung

## – Grundzüge –

Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und der konstituierenden Sitzung des neugewählten Betriebsrats beginnt für viele Betriebsratsmitglieder eine Orientierungsphase vor dem Hintergrund der zu beachtenden Vorschriften. Dabei werden diese feststellen, dass zwischen den tarifvertraglichen Regelungen und den arbeitsvertraglichen Konkretisierungen das Betriebsverfassungsgesetz in § 77 die wohl wichtigste Ausübungsform von Teiligungsrechten, namentlich die Betriebsvereinbarung, regelt. Mit ihr nimmt der Betriebsrat auf der Grundlage der Betriebsverfassung im Rahmen der gelten-

den Gesetze und der für den Betrieb bestehenden Tarifverträge gestaltenden Einfluss auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation und den Arbeitsablauf. Damit kommt der Betriebsvereinbarung, deren Regelungsdichte zugleich eine wichtige Voraussetzung für die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ist, in der betrieblichen Mitbestimmung eine herausragende Bedeutung als Rechtsinstitut und betrieblicher Gestaltungsfaktor zu. Nachfolgend geht es um die Beachtung der Inhalte und Zielsetzung von Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus wird aufgezeigt, wie Betriebsvereinbarungen abzuschließen sind, die in ihrer

rechtlichen Form und der Ausgestaltung den gesetzlichen Anforderungen genügen.

### Begriff und Rechtsnatur

Das Betriebsverfassungsgesetz verwendet den Begriff „Betriebsvereinbarung“, ohne ihn explizit zu erläutern. Es begnügt sich im Wesentlichen mit den Modalitäten ihres Zustandekommens und der Regelung ihrer Rechtswirkung. Nach herrschender Meinung ist die Betriebsvereinbarung ein privatrechtlicher Normenvertrag besonderer Art, der nach den Regeln des BGB zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen wird. In erzwingbaren Mitbestimmungsangelegenheiten kann die Betriebsvereinbarung auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

## Zustandekommen

Das Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung vollzieht sich in mehreren Schritten. Zunächst einmal beendet der Betriebsrat den Willenbildungsprozess über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung durch Beschlussfassung gemäß § 33 BetrVG. Gegenstand der Beschlussfassung ist entweder die Annahme einer vom Arbeitgeber vorgelegten Betriebsvereinbarung oder das Angebot einer selbstentworfenen Betriebsvereinbarung an den Arbeitgeber. Die Beschlussfassung hat in einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratsitzung zu erfolgen. Soweit § 77 Abs. 2 BetrVG das Zustandekommen durch einen gemeinsamen Beschluss von Arbeitgeber und Betriebsrat abhängig macht, darf darunter nicht die in einer Betriebsratssitzung unter Anwesenheit des Arbeitgebers zustandegekommene gemeinsame Beschlussfassung verstanden werden. Gemeint ist vielmehr die Abgabe übereinstimmender Willenserklärungen, wie sie für privatrechtliche Verträge erforderlich sind.

Im Bereich der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen kann das Zustandekommen auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Entbehrlich dabei sind sowohl die übereinstimmende Willenserklärung als auch die Unterzeichnung durch Arbeitgeber und Betriebsrat. Beantragt beispielsweise der Betriebsrat das Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung durch Spruch der Einigungsstelle und folgt die Einigungsstelle mehrheitlich diesem Antrag, so unterzeichnet der Vorsitzende der Einigungsstelle diesen Spruch, der die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat.

## Formvorschriften

Betriebsverfassungsrechtliche Formvorschriften sind gesetzliche Formvorschriften. Verstoßen die Betriebsparteien bei Abschluss einer Betriebsverein-

barung gegen wesentliche Formvorschriften gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG, kann dies Nichtigkeit bzw. Anfechtbarkeit zur Folge haben. Betriebsvereinbarungen sind grundsätzlich an die Schriftformen gebunden, damit ihre Rechtsnormen festgehalten, klargelegt und im Betrieb bekannt gemacht werden können. Die schriftlich niedergelegte Betriebsvereinbarung stellt nach ihrer Unterzeichnung eine einheitliche Urkunde dar. Betriebsvereinbarungen, deren einzelne Blätter inhaltlich aufeinander Bezug nehmen und mittels Heftklammern zusammengeheftet sind, genügen dem Formerfordernis des § 77 Abs. 2 BetrVG und erfüllen damit die Voraussetzungen einer Gesamturkunde.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Betriebsvereinbarung auf derselben Urkunde zu unterzeichnen. Der Austausch einseitig unterschriebener Betriebsvereinbarungen der Betriebsparteien ist ebenso unzureichend wie die Unterschrift auf einer bloßen Fotokopie der von dem anderen Betriebspartner unterzeichneten Vereinbarung.

Für den Betriebsrat unterzeichnet der Vorsitzende, im Verhinderungsfall sein Stellvertreter die Betriebsvereinbarung. Auf Arbeitgeberseite unterzeichnet entweder der Arbeitgeber persönlich oder ein Vertreter mit (ausreichender) Vertretungsmacht.

§ 77 Abs. 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszuliegen. Die Vorschrift zielt in erster Linie auf den Arbeitgeber. Kommt dieser der Auslegungspflicht nicht nach, kann auch der Betriebsrat, z. B. durch Aushang am schwarzen Brett, bekannt machen. Der Arbeitgeber kann die für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen auch bei der Einstellung aushändigen, so dass der Arbeitnehmer stets einen Überblick über die aktuellen und für ihn relevanten Betriebsvereinbarungen hat.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Pflicht zur ordnungsgemäßen Ausle-

gung, berührt dies die Wirksamkeit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung nicht.

## Geltungsbereich

Durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung bestimmen die Betriebsparteien auch ihren Wirkungsbereich. Der Geltungsbereich wird in der Regel in räumlicher, persönlicher, fachlicher (beruflicher) sowie zeitlicher Hinsicht fixiert. Schweigt die Betriebsvereinbarung zum Geltungsbereich, so ist im Zweifelsfall anzunehmen, dass alle Beschäftigungsverhältnisse, für die der Betriebsrat eine Regelungszuständigkeit besitzt, erfasst werden.

## Regelungsgegenstand

Sucht man im Betriebsverfassungsgesetz einen abschließenden Katalog der durch Betriebsvereinbarungen zu regelnden Angelegenheiten, so wird man feststellen, dass es diesen nicht gibt. Lediglich in negativer Hinsicht bestimmt § 77 Abs. 3 BetrVG, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Der Betriebsvereinbarung kommt im Wesentlichen die einem Tarifvertrag innewohnende Bedeutung zu. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien erstreckt sich auf alle Fragen, die auch Inhalt des Arbeitsvertrags sein können, soweit nicht der Vorbehalt einer tariflichen Regelung nach § 77 Abs. 3 BetrVG eingreift. Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen werden stets mit normativer Wirkung abgeschlossen. Die zu regelnden Angele-

genheiten müssen einen kollektiven Bezug aufweisen, auch wenn sie im Anwendungsfall nur das einzelne Arbeitsverhältnis berühren (z. B. Anordnung von Überstunden). Angelegenheiten, die in den originären Zuständigkeitsbereich des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats fallen, können selbst dann nicht durch den örtlichen Betriebsrat geregelt werden, wenn der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat untätig bleibt.

### **Durchführungspflicht des Arbeitgebers**

Der § 77 Abs. 1 BetrVG räumt dem Betriebsrat einen unmittelbaren (erzwingbaren) Anspruch auf Durchführung der getroffenen Betriebsvereinbarung ein. Der Anspruch auf Durchführung der in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelung beinhaltet zugleich einen Anspruch auf Unterlassung solcher Maßnahmen, die mit der Regelung nicht vereinbar sind. Der Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung hängt nicht davon ab, ob und in welchem Umfang ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der in ihr geregelten Materie bestand.

Der Betriebsrat hat gegen den Arbeitgeber nach § 77 Abs. 1 BetrVG einen Anspruch auf Durchführung von Einigungsstellensprüchen. Beruht die Betriebsvereinbarung auf einem Spruch der Einigungsstelle, besteht dieser auch bei Anfechtung des Spruchs durch den Arbeitgeber.

Der Betriebsrat verwirkt seinen Durchführungsanspruch auch nicht dadurch, dass er ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers über einen längeren Zeitraum hinweg unbeanstandet hingenommen hat.

Kommt der Arbeitgeber seiner Durchführungspflicht nicht nach, so kann der Betriebsrat im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren die Durchführung erzwingen. In aller Regel wird auch ein

Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht kommen. Verstößt der Arbeitgeber wiederholt und beharrlich gegen seine Durchführungspflichten, käme zur „Läuterung“ unter Umständen auch ein Strafantrag gemäß § 119 BetrVG in Betracht. Der Strafantrag kann zusätzlich zu einem bereits eingeleiteten Beschlussverfahren gestellt werden.

### **Beendigung der Betriebsvereinbarung**

Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG). Das Kündigungsrecht steht den Betriebsparteien gleichermaßen zu. Die Betriebsparteien können sowohl kürzere wie auch längere Kündigungsfristen als in § 77 Abs. 5 BetrVG enthalten vereinbaren.

Der Kündigung einer Betriebsvereinbarung bedarf es nicht, wenn der zeitliche Geltungsbereich durch die Betriebsparteien bestimmt wird.

Zielt der Inhalt einer Betriebsvereinbarung auf ein bestimmtes Ereignis bzw. auf einen bestimmten Zweck, so endet die Betriebsvereinbarung – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit dem Eintritt des Ereignisses bzw. der Zweckerreichung (z. B. Überstundenregelung für den Monat April, Betriebsferien 2002, Arbeitszeitregelung für die Baustelle X).

Die Betriebsparteien können das Ende einer Betriebsvereinbarung auch dadurch herbeiführen, indem sie über den abzulösenden Regelungsgegenstand eine neue Betriebsvereinbarung abschließen.

### **Nachwirkung**

Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Ei-

nigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Zweck der Nachwirkungsregelung ist es, nach Fristablauf bzw. Kündigung einer Betriebsvereinbarung zumindest vorübergehend einen gewissen Schutz gegen den Abbau von Rechtspositionen und sozialem Besitzstand zu ermöglichen. Die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung setzt voraus, dass die durch Fristablauf bzw. Kündigung beendete Betriebsvereinbarung eine Angelegenheit der erzwingbaren Mitbestimmung regelte.

Der Nachwirkungszeitraum beginnt mit dem Fristablauf bzw. dem Ablauf der Kündigungsfrist und endet, wenn die nachwirkenden Regelungen durch eine andere Abmachung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) über denselben Regelungsgegenstand ersetzt werden.

### **Die Betriebsvereinbarung in der Praxis**

#### **Vertragsparteien einer Betriebsvereinbarung**

Betriebsvereinbarungen werden üblicherweise auf der betrieblichen Ebene zwischen der örtlichen Geschäftsleitung, der Niederlassungs- oder Werksleitung und dem für den Betrieb zuständigen Betriebsrat abgeschlossen.

Darüber hinaus regelt in Unternehmen, in denen es mehrere Betriebsratsgremien gibt, der Gesamtbetriebsrat betriebsübergreifende Angelegenheiten. In diesen Fällen spricht man von „Gesamtbetriebsvereinbarungen“. Diese haben in der Regel für alle Betriebe des Unternehmens Geltung.

Wird der Gesamtbetriebsrat hingegen von einem örtlichen Betriebsrat mit der Regelung einer Angelegenheit beauftragt, die an sich in die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats fällt, gilt die vom Gesamtbetriebsrat getroffene Vereinba-

zung auch nur für den Betrieb des beauftragenden Betriebsrats.

Das zuvor Gesagte findet sinngemäß Anwendung auf die Ebene des Konzernbetriebsrats. Auch der Konzernbetriebsrat kann Vertragspartner einer Betriebsvereinbarung sein, die für alle Unternehmen des Konzerns Geltung hat oder möglicherweise nur auf einzelne Unternehmen Anwendung findet. Hierbei handelt es sich um „Konzernbetriebsvereinbarungen“.

## Aufbau einer Betriebsvereinbarung

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt nicht im Einzelnen vor, aus welchen Bestandteilen sich eine Betriebsvereinbarung zusammensetzt und in welcher Reihenfolge sie gegliedert sein muss. Aus dem Wesen einer Betriebsvereinbarung und dem typischen Inhalt ergeben sich jedoch bestimmte Komponenten, die ihren Aufbau bestimmen:

## Überschrift/Titel

Eine Betriebsvereinbarung muss weder einen Titel noch eine Überschrift haben, die den Regelungsgegenstand der Vereinbarung bezeichnet. Empfehlenswert ist dies dennoch. Es erleichtert das Auffinden einer Betriebsvereinbarung und vermeidet bei einer Diskussion darüber Verwechslungen mit ähnlichen Regelungen. Im Falle der Kündigung wird mit einem vorgegebenen Titel ausgeschlossen, dass die „falsche“ Vereinbarung mit demselben oder einem ähnlichen Abschlussdatum gekündigt wird.

### Beispiele:

„Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit“  
oder „Gesamtbetriebsvereinbarung über die pauschalisierte Erstattung von Kontoführungsgebühren“.

## Vertragsparteien

Wie bei jedem Vertrag üblich werden auch in der Betriebsvereinbarung die Vertragsparteien so genau wie möglich bezeichnet. Dies bedeutet, dass bei einer Gesellschaft (GmbH oder AG) auch die gesetzlichen Organe genannt werden, welche die Gesellschaft nach außen vertreten (Geschäftsführung, Vorstand etc.).

## Einleitung, Präambel

Betriebsvereinbarungen müssen keine „Einleitung“ oder „Präambel“ enthalten, in der beschrieben wird, welche Zielsetzung mit der Vereinbarung verfolgt wird.

Aus den Erfahrungen der Praxis ist dies jedoch durchaus zu empfehlen. Wichtig ist das vor allem bei unterschiedlichen Auffassungen oder Streitigkeiten über die Anwendung einzelner Bestimmungen. Ergibt sich aus dem Wortlaut nicht zweifelsfrei, wie diese auszulegen ist, so kommt es darauf an, was die vertragschließenden Parteien gemeint haben und damit erreichen wollten.

Eine „Präambel“ kann deshalb bei Auslegungsstreitigkeiten eine wesentliche Bedeutung erlangen und ausschlaggebend für gerichtliche Entscheidungen sein.

### Beispiel:

„Mit dieser Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit soll den Arbeitnehmern ermöglicht werden, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit unter Berücksichtigung ihrer persönlichen, familiären Bedürfnisse selbst zu bestimmen.“

## Geltungsbereich

Ein wichtiger Punkt ist die Festlegung bzw. Abgrenzung des Personenkreises, für den die Vereinbarung gelten soll.

Sofern nicht alle Arbeitnehmer des Betriebes, Unternehmens oder Konzerns erfasst werden sollen, muss klar definiert werden, für wen die Betriebsvereinbarung gilt bzw. für wen sie nicht gilt.

Üblicherweise wird im Geltungsbereich unterschieden nach räumlichen, persönlichen, beruflichen/fachlichen oder zeitlichen Abgrenzungsmerkmalen. Bei Sozialplänen finden sich nicht selten im Geltungsbereich Stichtagsregelungen, z. B. hinsichtlich des Eintrittsdatums der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer oder des Bestehens eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses.

### Beispiele:

„Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe und Betriebsstätten in den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen sowie für alle Lagerplätze.“  
Oder: „Diese Betriebsvereinbarung findet Anwendung auf die gewerblichen Arbeitnehmer der Firma ..... mit Ausnahme der Auszubildenden.“ oder „Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle in Ruf- und/oder Arbeitsbereitschaft tätigen Hausmeister, Elektriker und Monteur der Firma ...“

## Regelungsgegenstand

Der Regelungsgegenstand beinhaltet den Kern einer Betriebsvereinbarung. Darin werden z. B. Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe von Leistungen, Berechnungsfaktoren, Auswahlkriterien, Verfahrensweisen und Schutzmechanismen festgelegt.

### Beispiel:

In einer Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze wird geregelt, bis wann spätestens Urlaubsanträge bei welcher Stelle eingereicht werden müssen, wie das Verfahren

der Gewährung bzw. Ablehnung ist, wie sich Arbeitnehmer gegen eine Ablehnung wehren können, ob Betriebsurlaub durchgeführt wird, der Vorrang von Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern während der Schulferienzeit usw.

## Verfahrensfragen

Eine Betriebsvereinbarung sollte auch Verfahrensfragen beinhalten, die regelmäßig mit der Umsetzung der Vereinbarung in die Praxis verbunden sind. Dazu gehören insbesondere:

- ▶ So genannte Salvatorische Klausel (Fortgeltung der übrigen Teile einer Betriebsvereinbarung im Falle der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen);
- ▶ Nachverhandlungspflicht für nicht erkannte Nachteile;
- ▶ Behandlung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung der Vereinbarung;
- ▶ Einbeziehung der zuständigen Vertreter der tarifvertragschließenden Parteien bei Streitigkeiten;
- ▶ Rechte des Betriebsrats.

## Schlussbestimmungen

Wie bei vielen Verträgen enthalten auch die Schlussbestimmungen einer Betriebsvereinbarung so wichtige Punkte wie z. B.:

- In-Kraft-Treten;
- Dauer der Vereinbarung, Laufzeit;
- Kündigung/Kündigungsfristen;
- Nachwirkung im Falle einer Kündigung.

Diese Regelungen bedürfen besonderer Sorgfalt. Wer damit leichtfertig umgeht, beeinträchtigt möglicherweise den ansonsten positiven Inhalt der Betriebsvereinbarung.

## Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung

Bevor der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung „anpackt“, sollte im Gremium Klarheit über wichtige inhaltliche und strategische Fragen geschaffen werden.

In diesen Klärungsprozess müssen **alle** Betriebsratsmitglieder einbezogen werden. Das gilt vor allem für folgende Fragen:

### ▶ **Welchen Regelungsgegenstand soll die Betriebsvereinbarung haben? Was sind dabei die wichtigsten Regelungsziele des Betriebsrats?**

Diese Fragen mögen völlig selbstverständlich erscheinen, sie müssen jedoch vorab besprochen werden, damit allen Betriebsratsmitgliedern klar ist, um was es geht und was geregelt werden soll.

### ▶ **Geht die Initiative zu der Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber aus? Entspricht die Regelung dieser Angelegenheit einem Ziel der Geschäftsleitung?**

Ist dies der Fall, muss der Betriebsrat eingehend prüfen, welche Arbeitnehmerinteressen davon betroffen sind und welche Vorteile/Nachteile damit für die Beschäftigten verbunden sind. Hat der Arbeitgeber schon einen konkreten Textentwurf vorgelegt, sollte der Betriebsrat grundsätzlich nicht versuchen, diesen Text an der einen oder anderen Stelle aufzubessern, sondern einen eigenen Entwurf des Betriebsrats erarbeiten und vorlegen.

Wichtig ist auch die Klärung, welche Positionen hierbei für den Betriebsrat unabdingbar sind oder als Vorbedingung für entsprechende Verhandlungen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden. Dazu gehört die Frage, welche Zugeständnisse oder Regelungen der Betriebsrat dafür in anderen Bereichen fordern könnte

(so genannte Kompensationsmöglichkeiten), in denen der Arbeitgeber bisher ablehnend reagiert hat.

### ▶ **Ist der vorgesehene Regelungsgegenstand auch in einem oder mehreren anderen Betrieben des Unternehmens oder Konzerns von Bedeutung?**

Trifft dies zu, sollte der Betriebsrat feststellen, ob es in diesen Betrieben bereits abgeschlossene Vereinbarungen gibt, bzw. welche Erfahrungen damit gemacht wurden. Über diesen Weg verschafft man sich wichtige Informationen und vermeidet, schlechtere Vereinbarungen abzuschließen bzw. gegen andere Betriebsräte im Unternehmen oder Konzern ausgespielt zu werden.

### ▶ **Ist der Betriebsrat überhaupt für die Regelung der Angelegenheit zuständig?**

**Wenn ja, will der Betriebsrat diese Angelegenheit selber regeln oder soll gegebenenfalls der Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat beauftragt werden?**

Diese Zuständigkeitsfragen sind äußerst wichtig. Wenn für den entsprechenden Regelungsgegenstand der Gesamtbetriebsrat kraft Gesetzes zuständig ist oder es schon eine Gesamtbetriebsvereinbarung dazu gibt, hat grundsätzlich der einzelne Betriebsrat keine Regelungsbefugnis mehr. Diese Fragen sind im Zweifel immer im direkten Kontakt mit den anderen GBR/KBR-Mitgliedern zu klären.

### ▶ **Welche Beteiligungsrechte des Betriebsrats berührt die vorgesehene Betriebsvereinbarung?**

Von der Antwort auf diese Frage hängt das weitere Vorgehen entscheidend ab. Handelt es sich um ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, kann der Betriebsrat mehr Druck entfalten und im Falle der Nichteinigung mit dem Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Besteht kein Mitbestim-

mungsrecht, muss der Betriebsrat überlegen, wie er auf andere Weise seiner Forderung Nachdruck verleihen kann.

- ▶ **Besteht in dieser Angelegenheit eine Regelungssperre nach § 87 Abs. 1 oder § 77 Abs. 3 BetrVG? Enthält der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen?**

Dies muss unbedingt vorab geklärt werden. Angelegenheiten, die abschließend gesetzlich/tariflich geregelt sind oder üblicherweise tariflich geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Sind sie es doch und enthält der Tarifvertrag keine Öffnungsklausel, ist die betriebliche Regelung unwirksam. Hier muss gegebenenfalls rechtskundiger Rat eingeholt werden.

- ▶ **In welcher Weise und wann sollen die von der Betriebsverein-**

**barung betroffenen Beschäftigten in die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung einbezogen werden?**

Die rechtzeitige Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, wird aber nicht selten vergessen oder vernachlässigt. Das ist aber ein schwerer Fehler, denn in diesem Fall hat der Betriebsrat die Belegschaft nicht hinter sich. Ideen aus dem Kreis der Arbeitnehmer können auch ganz entscheidend sein für eine gut gestaltete Betriebsvereinbarung. In welcher Weise diese Einbeziehung erfolgt (Betriebsversammlung, Teilverammlung, Belegschaftsbefragung usw.), muss der Betriebsrat entscheiden.

- ▶ **Welche Informationen, Unterlagen, Literatur o. ä. benötigt der Betriebsrat zur Vorbereitung in**

**dieser Angelegenheit? Ist eine sachkundige Beratung oder spezielle Schulung des Gremiums erforderlich? Sollen einem besonderen Ausschuss oder einer Arbeitsgruppe die Erarbeitung eines Betriebsvereinbarungs-Entwurfs und eventuell auch die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber (ohne Abschlussberechtigung) übertragen werden?**

Auch dies sind wichtige Punkte, mit denen das weitere Vorgehen verbindlich festgelegt wird. Dazu gehört ein konkreter Zeit- und Maßnahmenplan, der vorsieht, bis wann welche Schritte unternommen, Aufträge erledigt oder (Zwischen-)Ergebnisse erreicht worden sein müssen.

**Heinz-Josef Eichhorn/Helmut Hickler,  
Fachreferenten beim Bundesvorstand  
der IG Bauen-Agrar-Umwelt,  
Frankfurt (Main)**

# Die Betriebsversammlung

– Forum für eine effektive Interessenvertretung –

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) widmet der Betriebsversammlung einen eigenen (vierten) Abschnitt mit den §§ 42 bis 46. Damit bringt das Gesetz deutlich die Wertigkeit der Betriebsversammlung zum Ausdruck.

Die Wahrnehmung der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb durch den Betriebsrat erfordert einen ungehinderten und steten Informationsfluss zwischen der Belegschaft und dem Betriebsrat. Der Betriebsrat muss „sein Ohr an der Basis haben“. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es sich um allgemeine Auf-

gaben etwa im Sinne des § 80 BetrVG oder um spezielle Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte etwa im Sinne der Personalplanung nach § 92 BetrVG oder der Beschäftigungssicherung nach § 92 a BetrVG oder den bekannten Rechten nach §§ 87 und 99 BetrVG handelt.

Dieser Informationsfluss lässt sich durch feste Sprechstunden, durch Betriebsbegehungen etc., aber kaum effektiver und effizienter als durch die Betriebsversammlung gewährleisten. Hier bietet sich die Gelegenheit für die gesamte Belegschaft, mit ihren Wünschen, Anregungen (beachte das neue Vor-

schlagsrecht der Arbeitnehmer in § 86 a BetrVG) und ihrer Kritik die Adressaten Betriebsrat und Arbeitgeber direkt zu erreichen. Hier kann der Betriebsrat alle relevanten betrieblichen Themen im Beisein des Arbeitgebers, der Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ansprechen, Informationen und Anregungen geben.

Damit dieses Mittel der Interessenwahrnehmung vom Betriebsrat zielorientiert und gewinnbringend genutzt wird, bedarf es sowohl bei der Vorbereitung der Durchführung und der Nachbereitung von Betriebsversammlungen der Planung. Nachfolgend sollen daher die wichtigsten Planschritte für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung der Versammlungen vorgestellt und mit den dafür erforderlichen Hinweisen versehen werden.