

Zwingende Mitbestimmung

Funktion von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden

Funktion einer Betriebsvereinbarung

- In den meisten Fällen dient eine Betriebsvereinbarung dazu, Sachverhalte im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung zu regeln.
- Daher sollten wir uns, bevor wir uns der Form und inhaltlichen Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zuwenden, einen Überblick über die Tatbestände der zwingenden Mitbestimmung verschaffen.

Zwingende Mitbestimmung

- Wenn im BetrVG eine Formulierung im Sinne von
„Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“
zu finden ist, handelt es sich um einen Tatbestand der zwingenden Mitbestimmung.

Zwingende Mitbestimmung

- Zwingende Mitbestimmung schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein:
 - Er muss auf den Betriebsrat zugehen, um mit ihm eine Regelung über den Sachverhalt zu treffen.
 - Er darf nur so verfahren, wie mit dem Betriebsrat (nötigenfalls vor der Einigungsstelle) vereinbart.

Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht

- Wenn der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus dem BetrVG missachtet, verstößt er gegen seine Pflichten aus dem BetrVG.
- In diesem Fall kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen, dem Betriebsrat also das Mitbestimmungsrecht einzuräumen (§ 23 Abs. 3 BetrVG), bevor er die mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchführt.

Unterlassungsanspruch

- Es besteht ein „**allgemeiner Unterlassungsanspruch**“ des Betriebsrats für den Fall, dass der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte missachtet (z. B. BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93).
- Das ist insofern von Bedeutung, als – im Unterschied zu den sonst üblichen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG – kein **grober** Verstoß des Arbeitgebers vorliegen muss.

„Wirksamkeitsvoraussetzung“

- Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, ist die erfolgte Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Einseitige Handlungen des Arbeitgebers, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachten, sind im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwirksam (ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93).

Wirksamkeitsvoraussetzung: Folgen unerlaubter Überwachung

- Wenn eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht mitbestimmt wurde, bedeutet dies z. B.:
 - Der Arbeitnehmer hat ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht (z. B. bei Überstunden);
 - es besteht ein Beweisverwertungsverbot, wenn der Arbeitgeber Erkenntnisse aus mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen gewinnt, die nicht mitbestimmt wurden (z. B. LAG Baden-Württemberg v. 06.05.1999 – 12 Sa 115/97).

Paragrafen mit Tatbeständen der zwingenden Mitbestimmung

- Die wesentlichen Gegenstände zwingender Mitbestimmung sind in folgenden Paragraphen des BetrVG enthalten:
 - § 87,
 - § 91,
 - § 94,
 - § 95,
 - § 97 Abs. 2 und
 - § 98.

Mitbestimmungspflicht

- In § 87 Abs. 1 BetrVG heißt es „Der Betriebsrat **hat mitzubestimmen**“, nicht „er darf“ oder „kann mitbestimmen“.
- Der Betriebsrat hat also die Pflicht, mitzubestimmen.
- Das ist eine seiner wichtigsten Aufgaben.

Mitbestimmung durch den Betriebsrat

- Der Betriebsrat ist in der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte frei.
- Er kann seine Mitbestimmungsrechte so ausüben, wie er es für richtig hält (solange er nicht gegen höherrangiges Recht verstößt).
- Wenn er also z. B. eine Maßnahme des Arbeitgebers duldet, ohne eine Regelung zu erzwingen, handelt er nicht pflichtwidrig – er hat ja dennoch mitbestimmt, indem er den Arbeitgeber gewähren lässt.

Regelungsmöglichkeiten im Rahmen der Mitbestimmung

- In § 87 BetrVG steht **nicht** „der Betriebsrat hat [...] **durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung** [...] mitzubestimmen“.
- Folgende Arten der Regelung sind denkbar:
 - Duldung durch den Betriebsrat,
 - Regelungsabrede (ggf. Duldung unter Bedingungen, vorübergehende Duldung etc.),
 - Betriebsvereinbarung
 - als Rahmen-Betriebsvereinbarung (nicht erzwingbar) oder
 - als Einzel-Betriebsvereinbarung.

Regelungsmöglichkeiten

- Arbeitgeber und Betriebsrat können gemeinsam bestimmen, ob eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder eine andere Form der Regelung getroffen wird.
- Wenn eine der Betriebsparteien dies wünscht, kann in den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung – nötigenfalls vor der Einigungsstelle – aber eine Betriebsvereinbarung erzwungen werden.

Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede

- Eine Betriebsvereinbarung ist die formell sichere, alle Parteien bindende und in den meisten Fällen unbefristete Art der Regelung.
- Für kurzfristige oder provisorische Regelungen oder wenn nur ein einzelner Sachverhalt geregelt werden soll, kann alternativ auch eine Regelungsabrede vereinbart werden.
- Beide Arten der Regelung müssen vom Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen eingehalten werden.

Empty box for notes.

Zwingende Mitbestimmung

Überblick und Details über die Tatbestände der zwingenden Mitbestimmung

§ 87 Abs. 1 Nr. 1

Fragen der Ordnung des Betriebs
und des Verhaltens der
Arbeitnehmer im Betrieb

§ 87 Abs. 1 Nr. 1

- Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsinhalte und die Art, wie gearbeitet wird, zu bestimmen.
- Demzufolge sind Anweisungen des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsverhaltens nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Mitbestimmungspflichtig sind jedoch alle Maßnahmen, die Fragen der allgemeinen Ordnung im Betrieb betreffen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 1

- Ziel der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.
- Bei Regelungen sind daher die Prinzipien des § 75 BetrVG zu beachten.
- Auch der Betriebsrat darf die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht missachten.

Beispiele für Maßnahmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

- Torkontrollen,
- Kleiderordnung,
- Gestaltung der Arbeitskleidung, soweit sie nicht durch Arbeitsschutzvorschriften geboten ist,
- Rauchverbot,
- Alkoholverbot, Alkoholkontrollen,
- Anwesenheitskontrollen,

Beispiele für Maßnahmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

- Zeiterfassung,
- Betriebsausweise, Passierscheine etc.,
- Namensschilder,
- Regeln für Kranken- und Rückkehrgespräche,
- Benutzungsvorschriften für Wasch-, Umkleide und Aufenthaltsräume,
- Ethik-Richtlinie,
- Regelungen gegen Mobbing etc.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

§ 87 Abs. 1 Nr. 2

- **Mitbestimmungspflichtig:**
 - Zeitpunkte des Beginns und Endes der Arbeitszeit an allen Tagen;
 - Einführung von Gleitzeit;
 - Regelungen über die Gleitzeit (Kernzeit, Gleitrahmen etc.);
 - Lage und Dauer der Pausen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2

- Bei den Regelungen sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (8 Stunden täglich, vorübergehend bis zu 10 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen 8 Stunden gearbeitet wird), einzuhalten.
- Die Schranke des Tarifvorbehalts (§ 77 Abs. 3 BetrVG) ist zu beachten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3

Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

- Beispiele:
 - Überstunden/Mehrarbeit;
 - Minderarbeit;
 - Regelungen über die Handhabung von Mehr- oder Minderarbeit im Rahmen der Gleitzeit;
 - Kurzarbeit.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3

- Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung wären auch Regelungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten.
- Dauernde Verkürzung oder Verlängerung wären Gegenstand der Ziffer 2.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3

- Auch einzelne Überstunden sind mitbestimmungspflichtig. Das Mitbestimmungsrecht ist also hier nicht nur auf kollektive Tatbestände beschränkt.
- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht unabhängig von einzelvertraglichen Verpflichtungen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3

- Also auch, wenn der einzelne Arbeitnehmer bereit ist, Mehrarbeit zu leisten, kann der Betriebsrat dies im Wege der Mitbestimmung verhindern.
- Die Mitbestimmung dient durchaus auch dem Schutz des Arbeitnehmers vor sich selbst.
- Auch hier sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 4

Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte

- In der Praxis heute nicht mehr so relevant.
- Oft durch Tarifverträge geregelt.
- § 614 BGB ist zu beachten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 5

Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird

§ 87 Abs. 1 Nr. 5

- Der Arbeitgeber teilt den Urlaub unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- Die Mitbestimmung dient dazu, sicherzustellen, dass die betrieblichen Interessen und die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer sinnvoll ausgeglichen werden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 5

- Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf jede Art von Urlaub, also (bezahlten) Erholungsurlaub, Sonderurlaub, unbezahlten Urlaub oder auch Bildungsurlaub.
- Die Bestimmungen eines ggf. geltenden Tarifvertrags sind zu beachten.
- Für den Erholungsurlaub sind auch die Bestimmungen des BUrlG zu beachten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 5

- Inhalt der Mitbestimmung können z. B. sein:
 - Lage und Dauer der Betriebsferien;
 - Regelungen darüber, wie Urlaub zu beantragen und innerhalb welcher Frist und wie zu genehmigen ist;
 - Bestimmungen darüber, wie zu verfahren ist, wenn ein Konflikt über die Vergabe von Urlaub zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder zwischen zwei Arbeitnehmern entsteht;
 - die Lösung eines konkreten Konflikts über die Vergabe von Urlaub.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

§ 87 Abs. 1 Nr. 6

- Beispiele:
 - SAP,
 - Windows, Office,
 - Zeiterfassungssystem,
 - Fahrtenschreiber,
 - Überwachungskameras,
 - Proxy-Server, Mail-Server etc.,
 - Telefonanlage,
 - Zugangskontrolle,
 - Kantinenabrechnung.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6

- Das Mitbestimmungsrecht dient in erster Linie der Sicherstellung der Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.
- Wenn eine technische Einrichtung das Tun (oder Unterlassen) eines Arbeitnehmers wahrnehmbar macht, fällt sie unter die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6

- Das Mitbestimmungsrecht gilt für alle technischen Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, das Verhalten zu überwachen.
- Die Formulierung „dazu bestimmt“ ist etwas missverständlich: Gemeint ist nicht „vom Arbeitgeber mit dem Zweck eingesetzt“, sondern „vom Hersteller so gebaut bzw. entwickelt, dass sie das tut bzw. tun kann“.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

- Beispiele:
 - Konkrete Regelungen über Bildschirmarbeitsplätze,
 - Bestimmungen über den Arbeitsschutz,
 - Regelungen über den Umgang mit Gefahrstoffen,
 - Bestimmungen über Schutzkleidung,
 - Regelungen über die Ausstattung von Büroarbeitsplätzen mit Stühlen etc.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

- Dass Gesetze (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Bildschirmarbeitverordnung, Gefahrstoffverordnung etc.) eingehalten werden müssen, ist nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Es liegt in der alleinigen Verantwortung des Arbeitgebers, diese Vorschriften einzuhalten.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

- Die gesetzlichen und anderen Vorschriften lassen aber oft Ermessensspielräume zu.
- Zweck dieses Mitbestimmungsrechtes ist, sicherzustellen, dass der Arbeitgeber diese Gestaltungsspielräume nicht ausschließlich zu seinem Vorteil auslegt.
- Daher bezieht sich das Mitbestimmungsrecht auf konkrete Regelungen, betriebliche Anweisungen etc., die dazu dienen, die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften im Betrieb zu konkretisieren.

§ 87 Abs. 1 Nr. 8

Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist

§ 87 Abs. 1 Nr. 8

- Eine Sozialeinrichtung ist eine für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern verfügbare Einrichtung, die den Arbeitnehmern (oder auch ihren Angehörigen) dient.
- Sie muss auf den Betrieb beschränkt sein, damit ein Mitbestimmungsrecht gem. Nr. 8 entsteht.
- Ist sie für das Unternehmen oder den Konzern eingerichtet, greift ggf. ein Mitbestimmungsrecht des GBR oder KBR.

§ 87 Abs. 1 Nr. 8

- Beispiele für Sozialeinrichtungen lt. Nr. 8:
 - Kantine,
 - Umkleieräume,
 - Betriebskindergarten,
 - Werksverkehr mit Bussen,
 - Betriebliche Altersversorgung.
- Keine Sozialeinrichtung lt. Nr. 8:
 - Betriebsausflug,
 - Unterstützungskasse, die für eine Vielzahl von Unternehmen eingerichtet wird,
 - öffentliche Buslinie, die zum Werk führt.

§ 87 Abs. 1 Nr. 8

- Gegenstand der Mitbestimmung ist nicht, ob eine Sozialeinrichtung eingerichtet wird und wie sie finanziell ausgestattet wird bzw. welche Aufwendungen der Arbeitgeber dafür betreibt.
- Das Mitbestimmungsrecht erstreckt (und beschränkt) sich auf die Form, die Ausgestaltung und die Verwaltung der Sozialeinrichtung.

§ 87 Abs. 1 Nr. 9

Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen

- In der Praxis normalerweise von eher geringer Bedeutung.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

- Das Mitbestimmungsrecht dient der Transparenz des betrieblichen Lohngefüges und der betrieblichen Lohngerechtigkeit.
- Es soll die Arbeitnehmer davor schützen, dass der Arbeitgeber die Lohngestaltung willkürlich oder nur an seinen Interessen ausgerichtet vornimmt.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

- Das Mitbestimmungsrecht gilt nicht nur für die in Ziffer 10 genannten Fälle („insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden“), sondern für alle Fragen der Lohngestaltung – die Aufzählung ist nur beispielhaft.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

- Mit „Lohn“ ist jede Form von Arbeitsentgelt gemeint, auch Sachleistungen, geldwerte Vorteile, Sonderzahlungen etc., die der Arbeitgeber als Gegenleistungen für die Arbeit erbringt, z. B.
 - Provisionen, Prämien, Gratifikationen,
 - übertarifliche oder freiwillige Zulagen,
 - zusätzliches Urlaubsgeld,
 - Altersversorgung,
 - Zuschüsse, z. B. zu Fahrkosten, zum Kantinenessen,
 - verbilligte Leistungen des Arbeitgebers,
 - Zeitgutschriften aus besonderen Anlässen etc.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

- Gegenstand der Mitbestimmung sind nur kollektive Sachverhalte, die Gestaltung in Einzelfällen entzieht sich der Mitbestimmung.
- Mitbestimmungspflichtig ist,
 - welche Arbeitnehmer
 - für welche Leistungen
 - auf welche Art entlohnt werden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

- Der Betriebsrat ist keine tariffähige Partei, kann also keine Tarifverträge abschließen.
- Außerdem ist der Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten).
- Er kann jedoch bei Bestehen eines Tarifvertrags darüber mitbestimmen, nach welchen Kriterien die Arbeitnehmer in Tarifgruppen eingruppiert werden (s. auch § 99 BetrVG).

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

- Wenn kein Tarifvertrag besteht, dient das Mitbestimmungsrecht nach Nr. 10 dazu, zu bestimmen, welche Entlohnungsgruppen geschaffen und nach welchen Kriterien Arbeitnehmer eingeordnet werden.
- Lt. BAG bezieht sich das Mitbestimmungsrecht aber nicht auf die Bestimmung der jeweiligen Lohnhöhe bei den einzelnen Arbeitnehmern.

§ 87 Abs. 1 Nr. 11

**Festsetzung der Akkord- und
Prämiensätze und vergleichbarer
leistungsbezogener Entgelte,
einschließlich der Geldfaktoren**

§ 87 Abs. 1 Nr. 11

- Diese Vorschrift steht in engem Zusammenhang mit der aus Nr. 10 und ergänzt sie.
- Während Nr. 10 ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Frage bestimmt, ob sich das Entgelt an der Zeit oder der Leistung bemisst, begründet Nr. 11 ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Ausgestaltung der Grundsätze und Methoden leistungsbezogener Entgelte oder Entgeltbestandteile.

§ 87 Abs. 1 Nr. 11

- Nr. 11 betrifft alle Arten der Entlohnung, bei denen eine unmittelbare Beziehung zwischen Leistung und Entgelt besteht.
- Ziel des Mitbestimmungsrechts ist, den besonderen Belastungen der Arbeitnehmer entgegenzuwirken, die aus einer leistungsbezogenen Entlohnung resultieren können.

§ 87 Abs. 1 Nr. 11

- Aufgaben des Betriebsrats bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11:
 - darauf hinwirken, dass eine sachgerechte Bewertung der Leistung erfolgt;
 - darauf hinwirken, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen der Leistung und dem erzielbaren (Mehr-)Verdienst besteht;
 - Schutz der Arbeitnehmer vor Überforderung und gesundheitlichen Gefahren;
 - Schutz der Arbeitnehmer vor Übervorteilung durch den Arbeitgeber;
 - Sicherstellung der betrieblichen Lohngerechtigkeit.

§ 87 Abs. 1 Nr. 12

Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

§ 87 Abs. 1 Nr. 12

- Zweck der Mitbestimmung ist eine gerechte Bewertung der Vorschläge, mit denen Arbeitnehmer Verbesserungen anregen.
- Gegenstand sind nicht Erfindungen, die patent- oder Gebrauchsmusterfähig sind.
- Gegenstand ist auch nicht, ob Vorschläge angenommen oder abgelehnt werden oder der Arbeitgeber überhaupt ein institutionalisiertes Vorschlagswesen im Betrieb einrichtet.

§ 87 Abs. 1 Nr. 13

Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt

§ 87 Abs. 1 Nr. 13

- Sinn der Mitbestimmung ist hier, möglichen Gefahren bei der Gruppenarbeit vorzubeugen, z. B.:
 - übermäßiges Engagement bis hin zur Selbstaussbeutung;
 - Ausgrenzung leistungsschwächerer Arbeitnehmer aus der Gruppe;
 - Ausnutzung besonders leistungsfähiger und –bereiter Arbeitnehmer durch die anderen Gruppenmitglieder

§ 91

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

§ 91

- Dies bezieht sich auf die Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe, ist also in erster Linie auf Fragen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes gerichtet.
- Im Unterschied zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 geht es hier darum, sofort einwirken zu können, wenn erhebliche Gefährdungen für die Arbeitnehmer entstanden sind.

§ 91

- Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber Maßnahmen ergriffen hat, die dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen sich ändern, z. B.:
 - Umzug in neue Räumlichkeiten,
 - Umgestaltung der Räumlichkeiten,
 - Anschaffung neuer Maschinen, neuer Ausstattung etc.,
 - Änderung der Arbeitszeiten,
 - Änderung der Arbeitsmethoden und Arbeitsabläufe.

§ 91

- Denkbare Gegenmaßnahmen sind:
 - Rückgängigmachen der Änderung;
 - Anschaffung zusätzlicher Geräte, Möbel etc.;
 - Erholzeiten und häufigere Ablösung;
 - Verlängerung der Pausen, Verkürzung der Arbeitszeit;
 - Mischarbeitsplätze, Gruppenarbeit;
 - Einsatz von Sonnenschutz;
 - zusätzliche Beleuchtung;
 - Bereitstellung von Getränken bei großer Hitze.

§ 94 Abs. 1

Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats

§ 94 Abs. 1

- Ein Personalfragebogen ist jede Form von formularmäßiger Erfassung von Daten über Beschäftigte oder Bewerber
 - unabhängig von der Art der Erfassung und
 - unabhängig davon, wer die Daten erfasst.
- Zweck dieser Mitbestimmung ist die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.

§ 94 Abs. 2

Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

§ 94 Abs. 2

- Allgemeine Beurteilungsgrundsätze liegen z. B. vor, wenn bei Mitarbeitergesprächen Beurteilungsbogen ausgefüllt werden.
- Wenn mit einem Personalentwicklungssystem (z. B. SAP® HR/HCM) Bewertungen für die Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Stellen oder Positionen erzeugt werden, ist ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht gegeben.

§ 94 Abs. 2

- Damit ist nicht ein Mitbestimmungsrecht über die Beurteilungen in Einzelfällen gemeint.
- Sollten sich aus Beurteilungen Entgeltbestandteile ergeben, ist dieses Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 zu sehen.

§ 95 Abs. 1

Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 95 Abs. 1

- Damit sind z. B. Richtlinien über die persönliche oder fachliche Qualifikation, über die Bevorzugung bestimmter Personengruppen etc. gemeint.
- Bei der Sozialauswahl bei Massentlassungen (§§ 111 ff BetrVG) kommen besondere, zusätzliche Mitbestimmungsrechte in Betracht.

§ 97 Abs. 2

Hat der Arbeitgeber technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern wird und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

§ 97 Abs. 2

- Ziel dieses Mitbestimmungsrechts ist, zu vermeiden, dass durch Änderungen, die der Arbeitgeber zu verantworten hat, Arbeitnehmer in die Situation gebracht werden, den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können.
- Es handelt sich um ein Initiativrecht: Der Betriebsrat kann erzwingen, dass Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

§ 98 Abs. 1

Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

§ 98 Abs. 1

- Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sind:
 - Erstausbildung,
 - betriebliche Umschulung,
 - Weiterbildung,
 - sofern der Betrieb sich an den Kosten beteiligt oder sie ganz übernimmt, den Arbeitnehmer freistellt oder die Maßnahme selbst durchführt und
 - Gegenstand der Weiterbildung berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen sind.

§ 98 Abs. 1

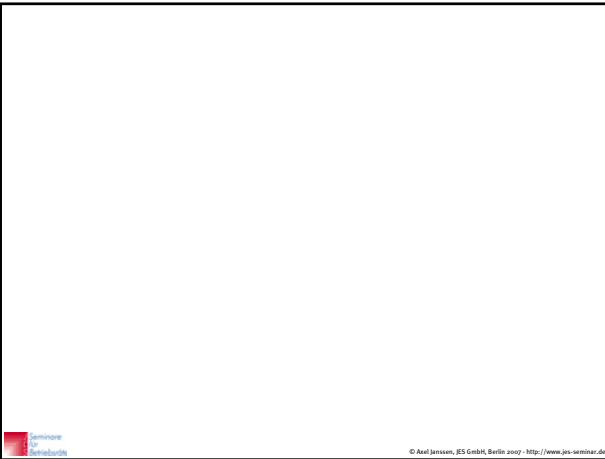
- Damit sind alle Aspekte der betrieblichen Berufsbildung gemeint:
 - welche Maßnahmen überhaupt durchgeführt werden;
 - wo die Maßnahmen durchgeführt werden;
 - ob die Maßnahmen während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden oder als Arbeitszeit behandelt werden;
 - ob die Maßnahmen ganz oder teilweise von den Arbeitnehmern bezahlt werden müssen;
 - wie andere Kosten behandelt werden, die den Arbeitnehmern dadurch entstehen (z. B. Fahrtkosten).

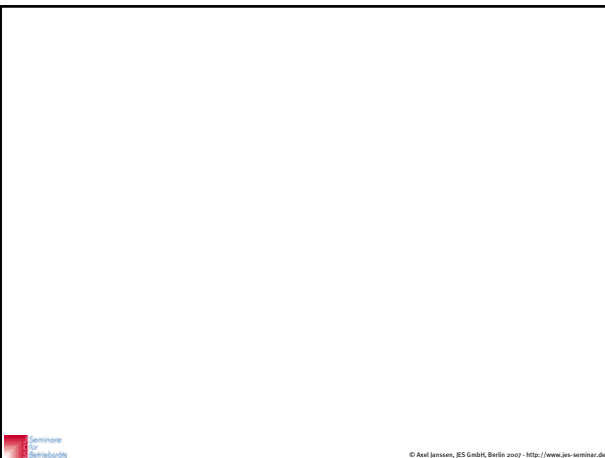
§ 98 Abs. 3

Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

§ 98 Abs. 3

- Damit kann der Betriebsrat sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer gleichmäßig in den Genuss der Weiterbildung kommen.
- Diese Regelung dient vor allem dem Zweck, dafür zu sorgen, dass Ungleichbehandlungen unterbleiben.





Betriebsvereinbarungen

Wirkung, Zustandekommen,
Formvorschriften, Kündigung,
Nachwirkung

Betriebsvereinbarungen

- Betriebsvereinbarungen sind das wichtigste Instrument eines Betriebsrats, um Regelungen und deren Einhaltung durchzusetzen.
- Betriebsvereinbarungen wirken normativ, sie bestimmen also für die darin beschriebenen Tatbestände unbedingte (Rechts-)Folgen.
- Betriebsvereinbarungen schränken das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein.

Wirkung von Betriebsvereinbarungen

- Nach herrschender Meinung ist eine Betriebsvereinbarung ein Vertrag im Sinne bürgerlichen Rechts.
- § 77 Abs. 4 BetrVG:
„Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend.“
- Eine Betriebsvereinbarung verpflichtet
 - den Arbeitgeber,
 - den Betriebsrat und
 - die Arbeitnehmer.

Verpflichtung des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber muss eine Betriebsvereinbarung einhalten.
- Wenn der Arbeitgeber schuldhaft und grob gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt, verstößt er gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG, worauf der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 beim Arbeitsgericht beantragen kann, dem Arbeitgeber aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen bzw. zurückzunehmen.

Verpflichtung des Arbeitgebers

- Wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme ergreift, die gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt, ist diese Maßnahme unwirksam, z. B. eine
 - Abmahnung oder
 - Kündigung
- Dies gilt auch, wenn die Abmahnung oder Kündigung mit Erkenntnissen begründet wird, die im Wege eines Verstoßes gegen eine BV erlangt wurden.

Verpflichtung des Betriebsrats

- Auch ein Betriebsrat muss die Vorschriften einer Betriebsvereinbarung einhalten.
- Wenn der Betriebsrat oder eines seiner Mitglieder dagegen grob und schuldhaft verstößt, kann dies ein Amtsenthebungsverfahren begründen.
- Das dürfte in der Praxis jedoch eher selten vorkommen, da Betriebsvereinbarungen in der Regel eher Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer enthalten als Pflichten des Betriebsrats.

Verpflichtung der Arbeitnehmer

- Eine Betriebsvereinbarung wirkt normativ: wenn sie Regeln enthält, die für Arbeitnehmer gelten, werden diese Normen zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
- Damit wirkt sie ebenso verpflichtend wie der Arbeitsvertrag.
- Ein Arbeitnehmer ist also verpflichtet, die Regelungen einer Betriebsvereinbarung einzuhalten.

Verpflichtung der Arbeitnehmer

- Es ist nicht erforderlich, dass die Arbeitnehmer den Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung zustimmen – sie müssen die Regeln dennoch einhalten.
- Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist aber im Zivilrecht nicht vorgesehen.
- Daher darf eine Betriebsvereinbarung im Prinzip nicht verschlechternd auf das Arbeitsverhältnis wirken.

Verpflichtung der Arbeitnehmer

- Der Betriebsrat kann nicht stellvertretend für die Arbeitnehmer auf deren Rechte verzichten.
- Im übrigen ist es Aufgabe des Betriebsrats, zum Wohle der Arbeitnehmer zu wirken und nicht zu deren Nachteil.

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Wenn in einer Betriebsvereinbarung und einem Arbeitsvertrag widersprüchliche Regelungen enthalten sind, wird es etwas kompliziert.
- Grundsätzlich gilt das „Günstigkeitsprinzip“: Demnach ist die Regelung anzuwenden, die für den betroffenen Arbeitnehmer jeweils vorteilhafter ist.

Günstigkeitsprinzip

- Das Günstigkeitsprinzip ist zwar als Rechtsnorm nur in § 4 Abs. 3 TVG bestimmt und gilt deshalb zunächst nur für das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag, nicht für Betriebsvereinbarungen.
- Kollektive Regelungen können aber im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen Verbesserungen nicht grundsätzlich ausschließen.

Günstigkeitsprinzip

- Andererseits ist es nicht zulässig, dass auf individueller Ebene günstigere Regelungen getroffen werden, die zu Lasten Dritter, nämlich anderer Arbeitnehmer gehen.
- Es wäre ein Verstoß gegen das Wesen der Mitbestimmung, wenn ein Teil der Arbeitnehmer gegenüber den anderen privilegiert würde.

Günstigkeitsprinzip

- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern keine individuellen günstigeren Vereinbarungen zu z. B. folgenden Sachverhalten treffen kann:
 - Vergabe von Urlaub,
 - Ausschüttung von Prämien aus einem „begrenzten Topf“,
 - Besserstellung bei der Arbeitszeit zu Lasten der übrigen Belegschaft etc.

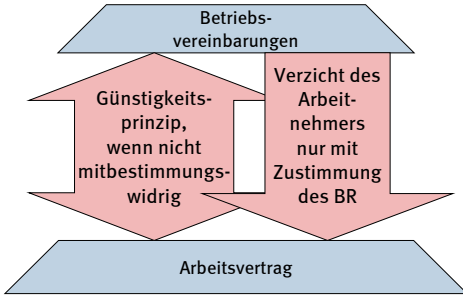
Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Bei konkurrierenden Regelungen wird die Entscheidung, welche Regelung vorteilhafter ist, nicht vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber getroffen.
- § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG: Ein Verzicht auf Rechte, die aus einer Betriebsvereinbarung entstehen, ist – auch im Tausch mit vermeintlich vorteilhafteren Rechten – nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmer davor, vom Arbeitgeber „über den Tisch gezogen zu werden“.
 - Beispiel: Im Tausch dafür, dass der Arbeitnehmer auf eine in einer BV enthaltene vorteilhafte Regelung hinsichtlich der Arbeitszeiten verzichtet, sagt der Arbeitgeber ihm zu, ihn in den nächsten fünf Jahren nicht betriebsbedingt zu kündigen.

Rangfolge der Rechtsnormen



Verschlechternde Betriebsvereinbarungen

- Es gibt Fälle, in denen Betriebsvereinbarungen gegenüber dem Gesetz verschlechternde Regelungen enthalten dürfen:
 - Das Arbeitszeitgesetz erlaubt, zu bestimmten Sachverhalten Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die gegenüber den gesetzlichen Vorschriften ungünstigere Regelungen enthalten – allerdings nur, wenn dies auf der Basis eines dies erlaubenden Tarifvertrags geschieht.

Verschlechternde Betriebsvereinbarungen

- Es gibt Fälle, in denen Betriebsvereinbarungen gegenüber dem Gesetz verschlechternde Regelungen enthalten dürfen:
 - Lt. (umstrittener) Rechtsprechung des BAG ist es zulässig, dass der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber gemeinsam eine Rechtsvorschrift (z. B. eine Betriebsvereinbarung) schafft, die es dem Arbeitgeber erlaubt, personenbezogene Daten der Arbeitnehmer zu verarbeiten, die er ohne diese Rechtsvorschrift nicht verarbeiten dürfte (Hintergrund: § 4 BDSG).

Tarifvorbehalt

- Der Tarifvorbehalt aus § 77 Abs. 3 ist zu beachten: Sofern ein Tarifvertrag gilt, sind in einer Betriebsvereinbarung Bestimmungen über Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen unzulässig.
- Solche Bestimmungen sind unwirksam, was aber nicht dazu führen muss, dass die gesamte BV unwirksam wird.

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Typische Fehler in Betriebsvereinbarungen sind:
 - Formfehler:
 - keine Schriftlichkeit
 - nicht unterschrieben
 - kein Beschluss des BR;
 - falsche Zuständigkeit: Die BV wurde von einem Gremium abgeschlossen (BR, GBR oder KBR), das gar nicht zuständig ist;

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Typische Fehler in Betriebsvereinbarungen sind:
 - keine normative Wirkung: Die BV ist so formuliert, dass daraus keine normative Wirkung entsteht;
 - Verstoß gegen Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG;
 - verschlechternde Regelungen;
 - Verstoß gegen höherrangiges Recht.

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Eine insgesamt fehlerhafte Betriebsvereinbarung ist nichtig, also von Anfang an unwirksam. Das ist üblicherweise der Fall bei
 - Formfehlern,
 - falscher Zuständigkeit,
 - u. U. auch bei einem Verstoß gegen den Tarifvorbehalt.

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Problematisch ist, was geschieht, wenn aufgrund einer nichtigen Betriebsvereinbarung bereits Maßnahmen erfolgt sind.
- Wenn diese Maßnahmen nicht mehr rückgängig gemacht werden können (z. B. Kündigungen), dann sind sie wirksam.

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Wenn eine Betriebsvereinbarung nur in Teilen falsch ist, dann gilt sie in den anderen Teilen dennoch, sofern die übrigen Regelungen für sich genommen sinnvoll und anwendbar sind. Das ist häufig der Fall bei
 - Schlechterstellung der Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz,
 - Verstößen gegen höherrangiges Gesetz,
 - u. U. bei Verstößen gegen den Tarifvorbehalt.

Alternative Formen der Regelung

- Statt einer Betriebsvereinbarung ist auch eine **Regelungsabrede** möglich:
 - Regelungsabreden können dazu dienen, Einzelfälle zu regeln.
 - Regelungsabreden sind oft zeitlich befristet.
 - Regelungsabreden werden gelegentlich als Provisorium bis zum Abschluss einer BV verwendet.

Alternative Formen der Regelung

- Statt einer Betriebsvereinbarung ist auch eine **Regelungsabrede** möglich:
 - Regelungsabreden müssen nicht schriftlich festgehalten werden (sollten es aber).
 - Regelungsabreden wirken nicht normativ: sie verpflichten nur die abschließenden Parteien (also Arbeitgeber und Betriebsrat), nicht aber Arbeitnehmer.

Alternative Formen der Regelung

- Eine **Protokollnotiz** dient dazu, einen Sachverhalt schriftlich zu fixieren.
 - Damit kann eine Regelungsabrede schriftlich festgehalten werden.
 - Eine Protokollnotiz kann verwendet werden, um eine Ergänzung oder Änderung einer Betriebsvereinbarung zu verabreden oder eine Unklarheit in einer BV zu beseitigen.
 - Mit einer Protokollnotiz kann eine verbindliche Zusage des Arbeitgebers oder des Betriebsrats gegeben werden.

Alternative Formen der Regelung

- Sofern eine Regelungsabrede oder Protokollnotiz den Willen des Betriebsrats erklärt, ist ein ordentlicher Beschluss erforderlich.
- Eine Regelungsabrede oder Protokollnotiz ist verpflichtend für die Partei(en), die sie abschließen bzw. abgeben.

Zwingende Mitbestimmung

- Wenn es im Gesetz über einen Sachverhalt heißt „Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“ ist eine Regelung über diesen Sachverhalt erzwingbar.

Unterlassungsanspruch

- Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird also eingeschränkt.
- Der Arbeitgeber darf keine vollendeten Tatsachen schaffen, wenn dadurch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats berührt werden.

Freiwillige Mitbestimmung

- Auch andere Sachverhalte als solche, die im Gesetz als Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung genannt sind, können mitbestimmt werden.
Beispiele:
 - ergänzende oder erweiternde Regelungen über den Mutterschutz;
 - Einführung von Sozialeinrichtungen, z. B. Kantinen, Aufenthaltsräumen etc.

Freiwillige Mitbestimmung

- Dazu kann der Arbeitgeber aber nicht gezwungen werden.
- Eine Einigungsstelle kann nur im Einverständnis beider Parteien einberufen werden.

Formvorschriften einer Betriebsvereinbarung

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Formvorschriften

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen [...].

- **Falsch! Es gibt kein Organ, das aus Betriebsrat und Arbeitgeber besteht und gemeinsam Beschlüsse fassen könnte.**
- **Gemeint ist: Betriebsvereinbarungen entstehen durch übereinstimmende Willenserklärungen von Betriebsrat und Arbeitgeber.**
- **Auf Seiten des Betriebsrats ist dazu immer ein ordentlicher Beschluss erforderlich.**

Formvorschriften

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind [...] und schriftlich niederzulegen.

- **Eine zwingende Formvorschrift für Betriebsvereinbarungen ist die Schriftlichkeit. Mündliche Betriebsvereinbarungen gibt es nicht!**
- **Es empfiehlt sich, eine Betriebsvereinbarung im Dokument auch so zu nennen, ist aber nicht zwingend erforderlich.**

Formvorschriften

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind [...]. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen;

- **Eine Betriebsvereinbarung muss von einem Vertreter des Arbeitgebers und einem Vertreter des Betriebsrats unterschrieben werden**
- **Der Vertreter des Betriebsrats wird durch den Beschluss des Betriebsrats dazu ermächtigt**
- **Die Unterschrift kann entfallen, wenn die Betriebsvereinbarung durch Spruch der Einigungsstelle entstanden ist.**

Zustandekommen

Der Betriebsrat fordert den Arbeitgeber auf, eine Betriebsvereinbarung mit ihm abzuschließen.

- Kein Beschluss erforderlich.
- Sinnvoll: Vorschlag für den Text vorbereiten.

Verhandlung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

- Die Parteien verhandeln so lange, wie es beide für sinnvoll halten.

Einigung?

Ja

Betriebsvereinbarung korrekt abschließen.

Nein

Einigungsstelle

Betriebsvereinbarung korrekt abschließen

Der Betriebsrat beschließt ordentlich, die Betriebsvereinbarung abzuschließen. Wenn sie vom Vorsitzenden unterschrieben wird, ist nicht erforderlich, ihn dazu ausdrücklich zu ermächtigen.

Schriftliche Ausfertigung der Betriebsvereinbarung durch Arbeitgeber oder Betriebsrat.

Unterschrift von jeweils einem Vertreter des Arbeitgebers und Betriebsrats.

Fertig!

Einigungsstelle

§ 76 BetrVG: Einigungsstelle

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

Einigungsstelle

§ 76 BetrVG: Einigungsstelle

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

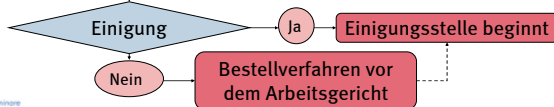
Einigungsstelle

Der Betriebsrat „ruft die Einigungsstelle an“

- Beschluss des Betriebsrats erforderlich
- Sinnvoll: Vorschlag über Beisitzer und Vorsitzenden

Verhandlung über Anzahl der Beisitzer und Person des Vorsitzenden

- Keine Fristvorschrift für die Dauer der Verhandlung



Bestellverfahren vor dem Arbeitsgericht

- Beim Bestellverfahren wird vom Arbeitsgericht geprüft, ob es sich überhaupt um einen Sachverhalt der zwingenden Mitbestimmung handelt, ob also vom Betriebsrat (oder Arbeitgeber) überhaupt eine Einigungsstelle erzwungen werden kann.
- Es kann also geschehen, dass die Einigungsstelle nicht zustande kommt.
- Der Betriebsrat sollte sich beim Bestellverfahren unbedingt von einem Rechtsanwalt vertreten lassen, der in Fragen des kollektiven Arbeitsrechts versiert ist.

Beisitzer der Einigungsstelle

- Der Betriebsrat bestimmt die von ihm zu berufenden Beisitzer allein nach seinem Ermessen.
- Dazu ist ein Beschluss erforderlich.
- Der Betriebsrat muss die Interessen des Arbeitgebers hinsichtlich der Kosten angemessen berücksichtigen – er darf also z. B. nicht mehr externe Beisitzer berufen, als nach pflichtgemäßem Ermessen erforderlich.

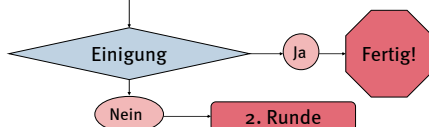
Einigungsstelle

§ 76 BetrVG: Einigungsstelle

- (3) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

Einigungsstelle – 1. Runde

Der Vorsitzende beraumt den ersten Termin ein	<ul style="list-style-type: none">• Verfahren ist in der Hand des Vorsitzenden
Verhandlung unter Leitung des Vorsitzenden	<ul style="list-style-type: none">• Vorsitzender versucht, Kompromisse zu finden
1. Abstimmung	<ul style="list-style-type: none">• Vorsitzender stimmt nicht mit ab



Einigungsstelle – 2. Runde

Verhandlung unter
Leitung des Vorsitzenden

- Vorsitzender versucht, Kompromisse zu finden

2. Abstimmung

- Vorsitzender stimmt mit ab

Fertig!

Ausfertigung durch den
Vorsitzenden

Publizierung einer Betriebsvereinbarung

- Der Arbeitgeber muss eine Betriebsvereinbarung in geeigneter Form im Betrieb bekannt machen
- Er kann sie
 - an einem Schwarzen Brett aushängen,
 - am Schwarzen Brett bekannt geben, wo sie eingesehen werden kann,
 - im Intranet in elektronischer Form veröffentlichen etc.

Publizierung einer Betriebsvereinbarung

- Jeder Arbeitnehmer, für den die Betriebsvereinbarung gilt, muss die Möglichkeit haben, sie einzusehen.
- Der Arbeitgeber darf sie nicht so aushängen, dass er verfolgen kann, wer jeweils Einblick in die BVen nimmt.
- Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, jeweils ein Exemplar ausgehändigt zu bekommen.

Publizierung einer Betriebsvereinbarung

- Es spricht nichts dagegen, dass der Betriebsrat die Betriebsvereinbarungen bekannt macht.
- Wenn der Arbeitgeber dies (auch) tut, hat der Betriebsrat aber keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Kosten übernimmt oder Sachmittel zur Verfügung stellt, die für die Veröffentlichung notwendig sind.

Verstöße gegen eine Betriebsvereinbarung

- Ein Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat ist ein Verstoß gegen § 77 Abs. 4 BetrVG.
- Damit fällt der Verstoß grundsätzlich in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (§ 23 Abs. 1 oder 3 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, den Verstoß zu unterlassen.

Aufgabe

- Eine Betriebsvereinbarung bestimmt eindeutig, dass der Betriebsrat vor jeder Wochenendarbeit angehört werden und seine Zustimmung eingeholt werden muss.
- Der Arbeitgeber ordnet aber zum wiederholten Male Wochenendarbeit an, ohne den Betriebsrat zu informieren oder anzuhören.
- Was kann der Betriebsrat tun?

Beendigung einer Betriebsvereinbarung

- Eine Betriebsvereinbarung kann befristet sein. Dann endet sie, sobald die Befristung ausläuft.
- Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt drei Monate (§ 77 Abs. 5 BetrVG).

Beendigung einer Betriebsvereinbarung

- Eine abweichende Kündigungsfrist kann in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
- Es ist unzulässig, zu bestimmen, dass eine BV gar nicht gekündigt werden kann, weil damit ein zukünftiges Gremium gebunden würde – das wäre undemokratisch.

Kündigung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung kündigen will, muss er dazu einen Beschluss fassen und ihn dem Arbeitgeber mitteilen.
- Kündigt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung, muss er dies gegenüber dem Vertreter des Organs, mit dem er die BV abgeschlossen hat, erklären.

Kündigung einer Betriebsvereinbarung

- Eine Begründung für die Kündigung ist lt. Gesetz nicht erforderlich.
- Es handelt sich um eine einseitige Willenserklärung – sie ist auch ohne Annahmeerklärung wirksam.
- Ggf. sollte man – wenn erwünscht – gleich die Aufforderung, eine neue Betriebsvereinbarung abzuschließen, mit in den Beschluss aufnehmen.

Aufgabe

- Formulieren Sie einen Beschluss über die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitregelungen.

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn die Betriebsvereinbarung einen Sachverhalt der zwingenden Mitbestimmung regelt, gelten ihre Regelungen auch nach ihrem Ablauf unbefristet weiter (§ 77 Abs. 6 BetrVG).
- Diese Nachwirkung wirkt so lange, bis eine neue Abmachung getroffen wurde, die nicht notwendigerweise eine Betriebsvereinbarung sein muss.

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Die Nachwirkung gilt nur für eine Betriebsvereinbarung, die einen Sachverhalt zwingender Mitbestimmung zum Sachverhalt hat.
- In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass sie Nachwirkung entfaltet. Das ist aber ebenso wenig erzwingbar wie die Betriebsvereinbarung selbst.

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn eine Betriebsvereinbarung sowohl zwingende und freiwillig mitbestimmte Sachverhalte zum Gegenstand hat, gilt:
 - die Regelungen zu Sachverhalten zwingender Mitbestimmung gelten in jedem Fall weiter;
 - wenn die freiwillig mitbestimmten Sachverhalte in einem engen Zusammenhang mit den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung stehen, gilt die Betriebsvereinbarung insgesamt weiter (Regel);

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn eine Betriebsvereinbarung sowohl zwingende und freiwillig mitbestimmte Sachverhalte zum Gegenstand hat, gilt:
 - Wenn die Regelungen zu den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung auch separat Bestand behalten können, verlieren die Regelungen über Sachverhalte freiwilliger Mitbestimmung ihre Wirkung (Ausnahme).

Betriebsvereinbarungen

struktureller Aufbau und
Formulierung einer
Betriebsvereinbarung

Normative Wirkung

- Betriebsvereinbarungen wirken normativ: sie bestimmen die unbedingte(n) Rechtsfolge(n) der in der Betriebsvereinbarung beschriebenen Tatbestände.
- Dazu ist es aber auch notwendig, dass aus einer Betriebsvereinbarung eindeutige Rechtsfolgen herausgelesen werden können.

Formulierungen

- Es müssen eindeutige Normen aufgestellt werden.
- Dazu müssen Formulierungen den Schemata
 - „wenn A vorliegt, dann ist B zu tun“,
 - „es ist C zu tun“ oder
 - „D ist zu unterlassen“folgen.

Formulierungen

- Je weniger Interpretationsmöglichkeiten und Auslegungsspielräume eine Betriebsvereinbarung enthält, desto eindeutiger sind die Rechtsfolgen bestimmt.
- Zu vermeiden sind Formulierungen wie
 - „angemessen“,
 - „weitgehend“,
 - „soweit möglich“ oder
 - „möglichst“.

Formulierungen

- „Muss“ – „Hat zu tun“ – „Ist zu tun“:
 - unbedingte Regel
- „Soll“, „Sollte“, „Kann“:
 - mögliche Folge
- „Darf nicht“:
 - unbedingte Regel
- „Darf“:
 - mögliche Folge

Gute Formulierungen:

- „Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf ± 50 Stunden nicht überschreiten.“
- „Dienstpläne sind dem Betriebsrat mindestens eine Woche im Voraus zur Genehmigung vorzulegen.“
- „Das Bundesdatenschutzgesetz muss von allen Stellen des Betriebs eingehalten werden.“

Weniger gute Formulierungen:

- Dabei sollen möglichst alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Genuss von ... kommen.“
- „Sofern dem keine betrieblichen Interessen entgegenstehen, ist ... zu tun.“
- Ganz falsch: „Es sollte möglichst ein angemessenes ... angestrebt werden.“

Deskriptive Formulierungen

- Eine deskriptive Formulierung ist eine Formulierung, die einen Sachverhalt beschreibt.
- Daraus ergibt sich noch nicht unbedingt der Wille der Betriebsparteien, diesen Sachverhalt auch eindeutig zu regeln.
- Daher sind dort, wo eine unbedingte Folge eintreten soll, deskriptive Formulierungen zu vermeiden und normative Formulierungen zu bevorzugen.

Deskriptive Formulierungen

- „Das Arbeitszeitkonto überschreitet den Saldo von ± 50 Stunden nicht.“
 - Damit wird nicht klar, was die Folge ist, wenn dies doch geschieht: Werden die Mehrstunden dann abgeschnitten?
- Besser: „Wenn der Saldo des Arbeitszeitkontos ± 50 Stunden erreicht, darf keine weitere Mehrarbeit geleistet bzw. Minderarbeit in Anspruch genommen werden, bis der Saldo in das Maß von ± 30 Stunden zurückgeführt wurde.“

Negative Regelungen

- Eine negative Regelung verbietet bestimmte Tatbestände.
- Damit wird aber noch nicht unbedingt deutlich, ob andere Tatbestände, die genauso unerwünscht sind, auch verboten sind.
- In vielen Fällen können Möglichkeiten der Umgehung gefunden werden, die bei der Formulierung nicht bedacht wurden.

Positive Regelungen

- Eine positive Formulierung erlaubt bestimmte Tatbestände.
- Ergänzend werden alle anderen Tatbestände verboten.
- Damit kann sichergestellt werden, dass nur so verfahren werden darf, wie dies in der Betriebsvereinbarung bestimmt wurde.

Negative und positive Regelung

- Folgende Auswertungen dürfen mit dem Zeiterfassungssystem nicht erzeugt werden: [...].“
 - Aber vielleicht können andere, ähnliche Auswertungen erzeugt werden, die auch unerwünscht sind? Oder die Daten werden an Excel übergeben, und die Auswertung wird dort gemacht?
- Besser: „Mit den aus dem Zeiterfassungssystem gewonnenen Daten dürfen nur folgende Auswertungen gemacht werden: [...]. Andere Arten der Auswertung über Arbeits- und Anwesenheitszeiten sind weder mit dem Zeiterfassungssystem noch mit anderen Mitteln erlaubt.“

Gewollte Unschärfen

- Gelegentlich ist es zum Schutz der Arbeitnehmer günstiger, wenn Regeln nicht ganz eindeutig sind.
- Das ist z. B. dann der Fall, wenn Arbeitnehmern aus einer Betriebsvereinbarung Pflichten bzw. Verbote entstehen.
- Dann sollte man versuchen, deskriptive oder unscharfe Formulierungen zu erreichen.

Gewollte Unschärfen – Beispiel:

- „Der Internet-Zugang wird für dienstliche Zwecke genutzt. Eine gelegentliche andere Nutzung, die keine Kosten oder Schäden verursacht, die Arbeitsabläufe nicht behindert und keine unzulässigen Inhalte nutzt, ist nicht missbräuchlich.“

Struktur einer Betriebsvereinbarung

- Eine Betriebsvereinbarung enthält normalerweise folgende Bestandteile:
 - Parteien,
 - Gegenstand,
 - Präambel,
 - Geltungsbereich(e),
 - Regelungsinhalte,
 - Konfliktmechanismus,
 - Schlussvorschriften.

Parteien

- Im Kopf der Betriebsvereinbarung steht normalerweise eine Formulierung wie
„Zwischen der
XY AG -im Folgenden: XY-
und dem
Betriebsrat der XY AG -im Folgenden
Betriebsrat-
wird folgende Betriebsvereinbarung
über [...] abgeschlossen.“

Gegenstand

- Der Gegenstand kann entweder schon im Kopf benannt oder, wenn er einer ausführlicheren Beschreibung bedarf, gleich darunter beschrieben werden.
 - „[...] wird folgende Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitregelungen abgeschlossen.“
 - „Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und Anwendung von SAP nebst allen vor- und nachgelagerten Systemen und Einrichtungen, insbesondere der Datenbank Oracle und der eingesetzten Client-Software.“

Präambel

- Oft enthalten Präambeln Formulierungen im Sinne von „wir haben uns ja ganz lieb und meinen das ja auch gar nicht böse, und wir wollen ganz bestimmt alle das Beste, aber jetzt müssen wir hier doch mal ein paar Regelungen treffen“.
- Solche Präambeln kann man sich meistens ersparen.
- Präambeln sind in aller Regel deskriptiver, nicht normativer Natur, enthalten also keine verbindlichen Regelungen. Auch aus diesem Grund sind sie oft unnötig.

Präambel

- Eine Präambel kann jedoch aus zwei Gründen sinnvoll sein:
 - Wenn es sich nicht vermeiden lässt, in den eigentlichen Regelungsinhalten der Betriebsvereinbarung gewissen Unschärfen, Lücken oder Auslegungsspielräume zu lassen, kann eine Präambel bestimmen, welchen Zweck eine Betriebsvereinbarung verfolgt und wie sie im Zweifel auszulegen ist.

Präambel

- Eine Präambel kann jedoch aus zwei Gründen sinnvoll sein:
 - Man kann versuchen, in einer Präambel auch normative Elemente „zu verstecken“, die von der Gegenseite möglicherweise übersehen werden. Ob das dann wirkungsvoll ist, kann aber je nach Fall durchaus umstritten sein.

Geltungsbereich

- Der Geltungsbereich umfasst bis zu drei Sachverhalte:
 - sachlich,
 - räumlich,
 - persönlich.
- Der sachliche Geltungsbereich wird aber meistens schon im Gegenstand bestimmt.
- Der räumliche und persönliche Geltungsbereich ergibt sich ganz automatisch aus der Zuständigkeit des abschließenden Gremiums.

Geltungsbereich

- Wenn der sachliche Geltungsbereich schon erschöpfend im Gegenstand genannt ist und der räumliche und persönliche Geltungsbereich sich bereits aus der Zuständigkeit ergeben, ist ein Geltungsbereich entbehrlich.
- Nur wenn abweichende bzw. ergänzende Bestimmungen vorgesehen sind oder eine sehr präzise Bestimmung z. B. des sachlichen Geltungsbereichs notwendig ist, ist ein Geltungsbereich sinnvoll.

Sachlicher Geltungsbereich

- Sinnvoll kann es im sachlichen Geltungsbereich z. B. sein,
 - einzelne Sachverhalte auszunehmen, weil die in einer anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden,
 - bei technischen Themen die Systeme, um die es geht, präzise zu benennen,
 - den Geltungsbereich um verwandte Sachverhalte zu erweitern.

Räumlicher Geltungsbereich

- Den räumlichen Geltungsbereich zu bestimmen, kann sinnvoll sein, wenn die Betriebsvereinbarung nicht für alle Betriebe oder Betriebsteile gelten soll.
- Es kann in manchen Fällen sinnvoll sein, im räumlichen Geltungsbereich klarzustellen, dass der Arbeitgeber auch z. B. externe Stellen auf die Einhaltung der Betriebsvereinbarung verpflichten muss.

Persönlicher Geltungsbereich

- Die Formulierung „diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der X AG mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG“ ist überflüssig.
- Sie gilt ohnehin für die Arbeitnehmer, die vom Betriebsrat vertreten werden, und das sind die Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten.

Persönlicher Geltungsbereich

- Den persönlichen Geltungsbereich zu bestimmen, kann sinnvoll sein, wenn
 - die Betriebsvereinbarung nicht für alle Arbeitnehmer gelten soll,
 - die Betriebsvereinbarung auch für Arbeitnehmer gelten soll, für die der Betriebsrat nicht zuständig ist (z. B. leitende Angestellte, ausgeschiedene Arbeitnehmer). Das ist aber nur zulässig, wenn die Betriebsvereinbarung ausschließlich begünstigende Regelungen für diese Personenkreise enthält.

Regelungsinhalte

- Die Regelungsinhalte sollten umfassend und genau die Normen, die mit der Betriebsvereinbarung erwünscht sind, bestimmen.
- Hier ist besonders sorgfältig auf präzise Formulierungen zu achten.

Regelungsinhalte

- Man sollte allerdings auch darauf achten,
 - nicht zu sehr ins „Juristendeutsch“ zu verfallen: Die Betriebsvereinbarung soll ja auch von den Arbeitnehmern, also Nicht-Juristen gelesen und verstanden werden;
 - nicht zu umfangreiche und zu detaillierte Regelungen zu entwickeln: Betriebsvereinbarungen über zehn Seiten Umfang werden erfahrungsgemäß kaum noch gelesen und entsprechend wenig beachtet.

Konfliktmechanismus

- Ein Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber ist ein Verstoß gegen seine Pflicht aus § 77 Abs. 4 BetrVG, eine Betriebsvereinbarung einzuhalten.
- Damit entsteht dem Betriebsrat die Möglichkeit, gem. § 23 Abs. 3 BetrVG beim Arbeitsgericht zu beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen.

Konfliktmechanismus

- Es kann aber vorteilhafter sein, einen Konfliktmechanismus in die Betriebsvereinbarung einzubauen.
- Dieser Mechanismus kann eine innerbetriebliche Lösung, z. B. in Form einer Schlichtungsstelle, beinhalten.
- Für den Fall, dass dort keine Lösung gefunden wird, muss eine „Eskalationsstufe“, z. B. ein Einigungsstellenverfahren vorgesehen werden.

Konfliktmechanismus

- Konflikte, die aus einer Betriebsvereinbarung resultieren, statt vor dem Arbeitsgericht vor einer Einigungsstelle zu klären, hat zwei Vorteile:
 - Meistens kommt eine Einigungsstelle schneller zu einem Ergebnis,
 - ein Einigungsstellenverfahren ist teuer, für den Arbeitgeber also schmerzhafter, damit kann der Betriebsrat mehr Druck ausüben.

Einigungsstelle bei Streitigkeiten

- Eine Regelung, der zufolge eine Einigungsstelle bei Streitigkeiten zuständig ist, ist aber nicht erzwingbar.
- Da es sich dabei um eine freiwillige Einigungsstelle (§ 76 Abs. 6 Satz 2 BetrVG) handelt, ist ihr Spruch nur bindend, wenn
 - er entweder von beiden Parteien nachträglich akzeptiert wird
 - oder sich beide Parteien im Voraus dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen.

Einigungsstelle bei Streitigkeiten

- Daher sollte der Betriebsrat, wenn es ihm gelingt, eine Einigungsstelle als zuständige Stelle für Streitigkeiten in der Betriebsvereinbarung zu verankern, ergänzend eine Bestimmung wie **„die Parteien unterwerfen sich bereits im Voraus dem Spruch der Einigungsstelle“** in der Betriebsvereinbarung durchsetzen.

Schlussbestimmungen

- Am Ende einer Betriebsvereinbarung finden sich oft Schlussbestimmungen mit
 - einem Zeitpunkt für den Beginn der Wirkung,
 - einem Zeitpunkt für das Ende der Wirkung.
 - einer Mindestlaufzeit,
 - einer Kündigungsfrist,
 - einer Schriftformklausel,
 - einer Nachwirkungsklausel und/oder
 - einer salvatorischen Klausel.

Beginn der Wirkung

- Normalerweise gilt eine Betriebsvereinbarung ab dem Zeitpunkt, an dem sie abgeschlossen wird.
- Es kann auch ein geänderter Zeitpunkt für den Beginn der Wirksamkeit abgeschlossen werden.
- Das ist z. B. dann sinnvoll, wenn erst zu einem späteren Zeitpunkt ein bestimmtes Verfahren eingeführt wird.

Ende der Wirkung

- Ein Ende der Wirkung einer Betriebsvereinbarung vorzusehen kann sinnvoll sein, wenn
 - die Maßnahme, die mit der Betriebsvereinbarung mitbestimmt wird, nur vorübergehend ist (Umzug, Einführung einer neuen technischen Einrichtung, saisonale Mehrbelastung) oder
 - die Betriebsparteien nur probeweise oder provisorisch eine Regelung treffen wollen, um erst später eine endgültige Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Ende der Wirkung

- Ein Ende der Wirkung vorzusehen, kann auch sinnvoll sein, wenn der Betriebsrat sich vorbehalten möchte, eine Regelung wieder zurückzunehmen.
 - Beispiel: Der Betriebsrat stimmt in einer Betriebsvereinbarung zu, dass die IT-Abteilung auch am Wochenende arbeiten darf, will seine Zustimmung aber wieder zurücknehmen können. Das wäre wegen der Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung normalerweise nur durch Abschluss einer neuen Regelung möglich, der aber der Arbeitgeber womöglich nicht zustimmen würde. Durch Befristung der Betriebsvereinbarung (die ja immer wieder verlängert werden kann) kann man diese Nachwirkung vermeiden.

Mindestlaufzeit

- Wenn in einer Betriebsvereinbarung eine Mindestlaufzeit vereinbart wird, kann sie nicht vor Ablauf dieser Frist gekündigt werden.
- Allerdings darf das amtierende Gremium zukünftige Betriebsräte nicht in der Ausübung ihres Amtes binden. Eine Frist (deutlich) über das Ende der (zu erwartenden) Amtszeit des amtierenden Betriebsrats hinaus ist daher zumindest problematisch.

Mindestlaufzeit

- Normalerweise hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, eine Mindestlaufzeit festzulegen.
- Ihm geht es dabei um ein gewisses Maß an Planungssicherheit.
- Der Betriebsrat kann dieses Interesse nutzen, um Regelungsinhalte, an denen er ein Interesse hat, im Tausch gegen die vom Arbeitgeber gewünschte Mindestlaufzeit durchzusetzen.

Kündigungsfrist

- Die gesetzliche Kündigungsfrist einer Betriebsvereinbarung beträgt lt. § 77 Abs. 5 BetrVG drei Monate.
- Es ist zulässig, die Kündigungsfrist zu verkürzen oder zu verlängern.

Schriftformklausel

- Eine Schriftformklausel („Änderungen oder Ergänzungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen der Schriftform“) ist nicht notwendig.
- Eine Betriebsvereinbarung muss lt. § 77 Abs. 2 BetrVG ohnehin schriftlich festgehalten werden.

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn die Betriebsvereinbarung einen Sachverhalt der zwingenden Mitbestimmung regelt, gelten ihre Regelungen auch nach ihrem Ablauf unbefristet weiter (§ 77 Abs. 6 BetrVG).
- Diese Nachwirkung wirkt so lange, bis eine neue Abmachung getroffen wurde, die nicht notwendigerweise eine Betriebsvereinbarung sein muss.

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Die Nachwirkung gilt nur für eine Betriebsvereinbarung, die einen Sachverhalt zwingender Mitbestimmung zum Sachverhalt hat.
- In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass sie Nachwirkung entfaltet. Das ist aber ebenso wenig erzwingbar wie die Betriebsvereinbarung selbst.

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn eine Betriebsvereinbarung sowohl zwingende und freiwillig mitbestimmte Sachverhalte zum Gegenstand hat, gilt:
 - die Regelungen zu Sachverhalten zwingender Mitbestimmung gelten in jedem Fall weiter;
 - wenn die freiwillig mitbestimmten Sachverhalte in einem engen Zusammenhang mit den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung stehen, gilt die Betriebsvereinbarung insgesamt weiter (Regel);

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn eine Betriebsvereinbarung sowohl zwingende und freiwillig mitbestimmte Sachverhalte zum Gegenstand hat, gilt:
 - Wenn die Regelungen zu den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung auch separat Bestand behalten können, verlieren die Regelungen über Sachverhalte freiwilliger Mitbestimmung ihre Wirkung (Ausnahme).

Nachwirkungsklausel

- Es ist meistens sinnvoll, eine Nachwirkung in der Betriebsvereinbarung zu vereinbaren, wenn in ihr (auch) Sachverhalte geregelt sind, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen. Das ist aber nicht erzwingbar:

„Wenn diese Betriebsvereinbarung gekündigt wird, gilt sie in allen Punkten so lange weiter, bis eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, die die hier mitbestimmten Sachverhalte neu regelt.“

„Salvatorische Klausel“

- Eine „salvatorische Klausel“ kann nichts schaden, ist aber normalerweise auch nicht erforderlich:

„Sollte eine der in dieser Betriebsvereinbarung enthaltenen Regelungen rechtlich unwirksam sein, so tritt an ihre Stelle eine gesetzlich gültige Regelung, die ggf. in dem Sinne interpretiert werden muss, wie dies die Regelung in dieser Betriebsvereinbarung vorsieht.“

Anlagen

- Wenn eine Betriebsvereinbarung eine Vielzahl von Details regelt, ist es meistens besser, wenn man diese Details in Form von Anlagen aus dem eigentlichen Text der Betriebsvereinbarung herausnimmt.
- Dies gilt ganz besonders, wenn
 - sich bestimmte Details immer wieder ändern, sie also immer wieder angepasst werden,
 - Einrichtungen und Verfahren, z. B. technische Systeme geregelt werden, die einer Weiterentwicklung unterliegen.

Anlagen

- Wenn man solche Details im Haupttext unterbringt, muss die Betriebsvereinbarung immer wieder neu verhandelt und geändert abgeschlossen werden.
- Das weckt Begehrlichkeiten: Der Arbeitgeber wird dann immer wieder versuchen, die Regelungen der Betriebsvereinbarung zu seinen Gunsten neu zu fassen.

Anlagen

- In einem solchen Fall ist es von Vorteil, nur die Anlagen ändern zu müssen und den Haupttext der Betriebsvereinbarung unangetastet zu lassen.
- Außerdem besteht die Gefahr, dass man bei zu vielen Änderungen den Überblick verliert und nicht mehr klar ist, welche Fassung der Betriebsvereinbarung eigentlich gerade gilt.

Rahmen- oder Einzelbetriebsvereinbarung

- Zu manchen Sachverhalten bietet es sich an, anstelle einer Betriebsvereinbarung, die einzelne Sachverhalte im Detail regelt, eine Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen.
- Das ist z. B. bei technischen Einrichtungen zur Arbeitnehmerüberwachung oder bei Mehrarbeit häufig der Fall.

Rahmenbetriebsvereinbarung

- Eine Rahmenbetriebsvereinbarung bestimmt grundsätzliche Regeln und Verfahrensweisen, ohne alle Einzelfälle zu regeln.
- Das ist sinnvoll,
 - wenn man die Betriebsvereinbarung nicht mit Details überfrachten will,
 - wenn es eine Vielzahl von Einzelfällen gibt, die gar nicht alle einzeln geregelt werden können oder die man gar nicht absehen kann oder
 - wenn man sicherstellen möchte, dass auch in Fällen, die dem Betriebsrat (noch) nicht bekannt sind, bestimmte Verfahrensweisen eingehalten werden.

Rahmenbetriebsvereinbarung

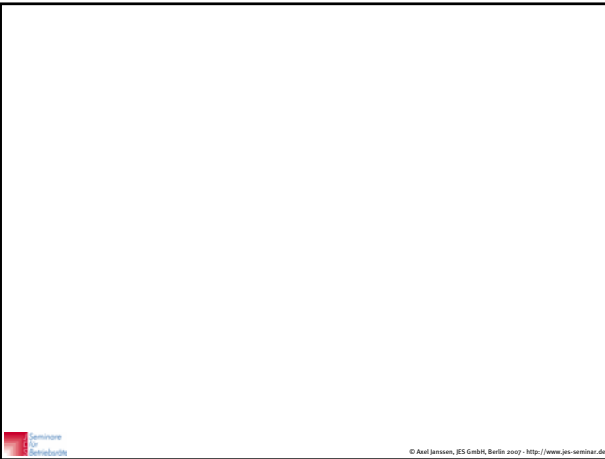
- Besonders bei technischen Einrichtungen zur Arbeitnehmerüberwachung ist eine Rahmenbetriebsvereinbarung nützlich, weil es in den meisten Betrieben und Unternehmen Hunderte solcher Systeme gibt – die alle einzeln mitzubestimmen würde den Betriebsrat (und auch den Arbeitgeber) überfordern.

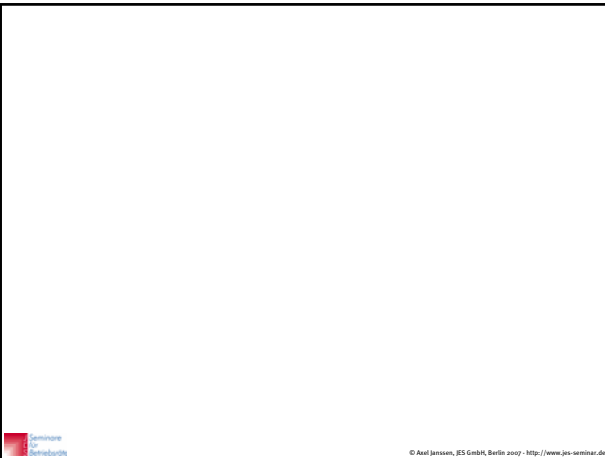
Rahmenbetriebsvereinbarung

- Allerdings ist eine Rahmenbetriebsvereinbarung i. d. R. nicht durch eine Einigungsstelle erzwingbar.
- Gegenstand der Mitbestimmung sind einzelne Sachverhalte, nicht grundsätzliche Verfahrensweisen.
- Verweigert sich der Arbeitgeber einer Rahmenbetriebsvereinbarung, muss man eben den umständlicheren Weg gehen und eine Vielzahl einzelner Betriebsvereinbarungen durchsetzen – notfalls im Wege einer Vielzahl von Einigungsstellen.

Rahmenbetriebsvereinbarung

- Ggf. kann in einer Rahmenbetriebsvereinbarung vereinbart werden, dass Details in bestimmten Fällen in Form einer Anlage der Rahmenbetriebsvereinbarung oder doch in separaten Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass er sein Mitbestimmungsrecht für alle zukünftige Fälle nicht mit der Rahmenbetriebsvereinbarung „verbraucht“.





Betriebsvereinbarungen

Vorgehen beim Entwurf einer Betriebsvereinbarung

Ziele festlegen

- Empfehlenswert ist, dass der Betriebsrat sich am Anfang darüber klar wird, welche Ziele er mit der Betriebsvereinbarung anstrebt und umsetzen möchte.
- Damit wird im Gremium (hoffentlich) ein Konsens über gemeinsame Ziele geschaffen.
- Die Ziele dienen auch dazu, sich auf die Kernpunkte dessen, was man in einer Verhandlung erreichen möchte, konzentrieren zu können.

Sammlung wichtiger Ziele

- Es ist sinnvoll, einen systematischen Weg einzuschlagen, um die Ziele festzulegen und zu priorisieren.
 - Anfangs werden die einzelnen Ziele gesammelt, z. B. indem alle Betriebsratsmitglieder die gewünschten Ziele auf Kärtchen nennen.
 - Dabei ist wichtig, die Ziele möglichst konkret und präzise zu formulieren.

Sammlung wichtiger Ziele

- Es ist sinnvoll, einen systematischen Weg einzuschlagen, um die Ziele festzulegen und zu priorisieren.
 - Anschließend werden die Ziele z. B. auf einer Pinwand gesammelt und zusammengefasst.
 - Nach der Sammlung können die einzelnen Ziele diskutiert und bewertet werden.

Regeln des „Brainstorming“

- Vorgang des Sammelns von Ideen von der Diskussion trennen:
 1. Alle Teilnehmer werden aufgefordert, Ideen zu entwickeln und auf Kärtchen zu fixieren.
 2. Die Ideen werden an einer Pinwand gesammelt (Alternativ: Der Moderator schreibt auf Zuruf Ideen auf und sammelt sie).
 3. Fragen sind zulässig, aber zunächst keine Diskussion.
 4. Die Ideen werden gemeinsam nach Kategorien geordnet.
 5. Jetzt können die einzelnen Kategorien und Ideen diskutiert werden.

Bewertung der Ziele

- Bei der Bewertung der einzelnen Ziele sollten verschiedene Kriterien entwickelt werden z. B.
 - Wichtigkeit für den Betriebsrat,
 - Wichtigkeit für die Belegschaft,
 - Akzeptanz in der Belegschaft
 - Kosten für den Arbeitgeber,
 - Konfliktpotential,
 - Durchsetzbarkeit, rechtliche Beurteilung.

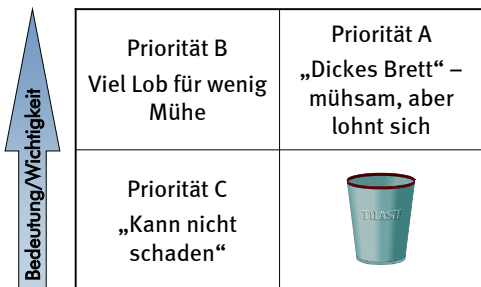
Beispiel für Bewertung der Ziele

Wir wollen Überstunden...	Kosten	Durchsetzbarkeit	Zustimmung der Belegschaft	Wichtigkeit für den BR
... ganz verhindern	+++	---	-	++
... begrenzen	-	+++	++	+++
... gleichmäßig verteilen	--	+++	+++	+++
... durch Freizeit ausgleichen	+	++	+	+++

Bewertung der Ziele

- Man kann die Ziele in einer Matrix einsortieren, deren Achsen die Bedeutung und die Durchsetzbarkeit skalieren.
- So kann der Betriebsrat unterscheiden, an welchen Zielen zu arbeiten sich lohnt und mit welchen Schwierigkeiten er rechnen sollte.

Bewertung der Ziele



Aufgabe

- Erstellen Sie eine Liste von Zielen bei einer Betriebsvereinbarung über ein elektronisches System, das Zugänge zum Betriebsgelände aber auch zu einzelnen Abteilungen kontrolliert und die Zeiten erfasst.
- Bedenken Sie dabei auch, welche Interessen der Arbeitgeber möglicherweise verfolgt (z. B. Sicherheit, Zugang zu besonders geschützten Bereichen wie Patentabteilung, Lager etc.)

Erarbeitung der Betriebsvereinbarung

- Nachdem der Betriebsrat sich Klarheit darüber verschafft hat, welche Ziele er mit der Betriebsvereinbarung verfolgen will, kann man beginnen, eine Betriebsvereinbarung zu entwerfen.
- Dabei sollten die Punkte der Priorität A besonders sorgfältig formuliert werden.
- Besonders für Ziele der Priorität A sollte man verschiedene Formulierungsoptionen, z. B. Abstufungen entwickeln.

Aufgabe

- Entwerfen Sie die Kernpunkte der Betriebsvereinbarung über die elektronische Zugangskontrolle und Zeiterfassung anhand der Prioritäten, die Sie ermittelt haben.

Betriebsvereinbarungen

Vorbereitung der Verhandlung und Tipps für die Verhandlungsführung

Verhandlung

- Wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen möchte, empfiehlt es sich immer, selbst den ersten Vorschlag zu machen.
- Dadurch gibt man das Niveau vor.
- Es würde sehr viel schwerer fallen, günstige Regelungen herauszuhandeln, wenn der erste Vorschlag vom Arbeitgeber kommt – dann auf das gewünschte Niveau „hochzuverhandeln“ ist ungleich mühevoller.

Verhandlung

- Nur sehr selten wird der Arbeitgeber den Vorschlag des Betriebsrats unmittelbar akzeptieren.
- Man muss sich also darauf vorbereiten, dass über die Betriebsvereinbarung verhandelt wird.
- Schon im Entwurf selbst sollte man die spätere Verhandlung bedenken.

Verhandlung – Entwurf der BV

- Man kann versuchen, im ersten Entwurf deutlich über das gewünschte Niveau hinauszugehen, um sich dann auf die eigentlich gewünschten Regelungen „herunterverhandeln“ zu lassen.
- Man kann allerlei Verhandlungsmasse in die Betriebsvereinbarung hineinschreiben.

Vorbereitung der Verhandlung

- Man sollte in der Vorbereitung auf die Verhandlung intern klären,
 - welches die Punkte sind, die für den Betriebsrat von essentieller Bedeutung sind und welche eher geringe Bedeutung haben,
 - womit man dem Arbeitgeber entgegenkommen kann,
 - wo die Grenze des Entgegenkommens liegt,
 - welche „Tauschgeschäfte“ denkbar sind,
 - was man dem Arbeitgeber im Gegenzug für wichtige Punkte anbieten kann.

Vorbereitung der Verhandlung

- Um sich auf das Verhandlungsgespräch vorzubereiten sollte man
 - sich Gedanken darüber machen oder versuchen, herauszufinden, welche Interessen der Arbeitgeber verfolgt,
 - die eigenen Argumente gut vorbereiten und begründen,
 - sich auf mögliche Argumente des Arbeitgebers vorbereiten,

Vorbereitung der Verhandlung

- Um sich auf das Verhandlungsgespräch vorzubereiten sollte man
 - sich für die zu erwartenden Argumente der Gegenseite schlüssige Gegenargumente überlegen,
 - sich über die rechtliche Situation klar werden: was ist erzwingbar und was nicht?

Vorbereitung der Verhandlung

- Gut ist es zur Vorbereitung der Verhandlung auch
 - sich alternative Lösungen auszudenken, die man vorschlagen kann, wenn die Verhandlung festgefahren ist,
 - sich über die Optionen klar zu werden, die man hat, z. B.:
 - will der Betriebsrat eine Einigungsstelle?
 - kann der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung durchsetzen?
 - gibt es Möglichkeiten, auf andere Art den Druck zu erhöhen?

Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat

Zuständigkeiten

Bildung des Gesamtbetriebsrats

- Lt. § 47 Abs. 1 BetrVG ist in Unternehmen, in denen mehrere Betriebsräte bestehen, die Bildung eines Gesamtbetriebsrats obligatorisch.
- Der Begriff des Unternehmens zielt auf die Rechtsträgerschaft des Betriebes ab.
- Das Unternehmen ist die juristische Person (Einzelkaufmann, OHG, KG, GmbH, AG, Stiftung, e. V. etc.), der der Betrieb gehört bzw. das ihn betreibt.

Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Jede Delegation eines Betriebsrats hat im Gesamtbetriebsrat so viele Stimmen, wie bei der letzten Betriebsratswahl Wähler auf der Wählerliste des Betriebs standen (§ 47 Abs. 7 Satz 1 BetrVG).
- Die Stimmen werden zu gleichen Teilen auf die Mitglieder der Delegation verteilt (§ 47 Abs. 7 Satz 2 BetrVG).

Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats gibt bei einer Abstimmung die Stimmen, die es vertritt im Block ab – eine Aufteilung der Stimmen eines Mitglieds ist nicht möglich.
- Es ist im Prinzip denkbar, dass die beiden Mitglieder des selben Betriebsrats unterschiedlich abstimmen.
- Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben kein imperatives Mandat: Sie können frei entscheiden, wie sie jeweils abstimmen.

Stimmen im Gesamtbetriebsrat

- Da die größten Betriebe im Gesamtbetriebsrat die Stimmenmehrheiten haben, machen sie die wesentlichen Fragen meistens unter sich aus.
- Das kann dazu führen, dass gerade die Interessen kleinerer Betriebe nicht angemessen berücksichtigt werden.

Stimmen im Gesamtbetriebsrat

- Daher sollten die Vertreter kleinerer Betriebe sehr kritisch prüfen, ob der Gesamtbetriebsrat für die Sachverhalte, in denen er tätig wird, überhaupt zuständig ist.
- Regelt der Gesamtbetriebsrat etwas, obwohl er nicht zuständig ist, ist die Regelung unwirksam.

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Der Gesamtbetriebsrat ist zwingend zuständig für Angelegenheiten (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), die
 - mehr als einen Betrieb betreffen **und**
 - von den Betriebsräten nicht selbst geregelt werden **können**.
- Er ist also nicht zuständig für Angelegenheiten, für die er sich zuständig fühlt, oder die er gern regeln würde.

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Der Gesamtbetriebsrat ist den Betriebsräten nicht übergeordnet (§ 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Wenn es also möglich ist, dass ein örtlicher Betriebsrat einen Sachverhalt regelt, dann ist auch der örtliche Betriebsrat zuständig. Der Gesamtbetriebsrat ist in diesem Falle nicht berechtigt, eine Regelung zu treffen.

Keine Überordnung des Gesamtbetriebsrats

- Oft kommt es vor, dass der Gesamtbetriebsrat sich als eine übergeordnete Stelle versteht und Regelungen an sich zieht.
- Das ist nicht zulässig: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergibt sich ausschließlich aus § 50 Abs. 1 BetrVG.

Keine Überordnung des Gesamtbetriebsrats

- Wenn der Gesamtbetriebsrat z. B. eine Betriebsvereinbarung abschließt, obwohl er nicht zuständig ist, sind die örtlichen Betriebsräte nicht nur nicht an diese Betriebsvereinbarung gebunden – sie ist vielmehr schlicht unwirksam.
- Der Gesamtbetriebsrat sollte daher jeweils sehr sorgfältig prüfen, ob er für einen bestimmten Sachverhalt tatsächlich zuständig ist.

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Eine bloße Zweckmäßigkeit begründet keine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.
- Auch wenn es also sinnvoll wäre, für alle Betriebe die gleiche Regelung anzuwenden, ist der Gesamtbetriebsrat nur dann zuständig, wenn es aus organisatorischen, rechtlichen oder technischen Gründen unmöglich ist, für verschiedene Betriebe unterschiedliche Regelungen zu treffen.

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Beispiele für typischerweise originäre Zuständigkeiten des GBR:
 - Mitbestimmung bei betrieblicher Altersversorgung, die für alle Arbeitnehmer des Unternehmens besteht;
 - Personalplanung auf Unternehmensebene;
 - Betriebsänderung, die das gesamte Unternehmen betrifft;
 - Arbeitnehmerüberwachung bei technischen Einrichtungen, die zentral für das gesamte Unternehmen bereitgestellt und betrieben werden.

Keine originäre Zuständigkeit des GBR

- Beispiele für typischerweise originäre Zuständigkeiten der örtlichen Betriebsräte:
 - personelle Maßnahmen;
 - Mitbestimmung bei Arbeitszeiten und Überstunden;
 - Sozialeinrichtungen, die nur im Betrieb zur Verfügung stehen;
 - Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz;
 - Personalfragebogen, Auswahlrichtlinien etc.

Zuständigkeit durch Mandat

- Ein Betriebsrat kann den Gesamtbetriebsrat damit beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu regeln (§ 50 Abs. 2 BetrVG).
- Dazu ist ein Beschluss, der mit der Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats gefasst wird, erforderlich.
- Der Betriebsrat kann sich vorbehalten, zu entscheiden, ob er sich der vom Gesamtbetriebsrat getroffenen Regelung anschließt.

Bildung eines Konzernbetriebsrats

- Ein Konzernbetriebsrat kann, muss aber nicht in einem Konzern gem. § 18 Abs. 1 AktG gebildet werden (§ 54 Abs. 1 BetrVG).
- In den Konzernbetriebsrat entsenden die Gesamtbetriebsräte Mitglieder (§ 55 Abs. 1 BetrVG).
- Gibt es in einem Unternehmen nur einen Betriebsrat, so entsendet der Mitglieder in den Konzernbetriebsrat (§ 54 Abs. 2 BetrVG).

Bildung eines Konzernbetriebsrats

- Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats erfordert Beschlüsse der Gesamtbetriebsräte, wobei erforderlich ist, dass Gesamtbetriebsräte, die mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer des Konzerns vertreten, die Bildung eines KBR beschließen (§ 54 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Für die Entsendung der Mitglieder in den Konzernbetriebsrat gelten analoge Regeln zu denen des Gesamtbetriebsrats.

Zuständigkeit des KBR

- Für die Zuständigkeit des KBR gelten entsprechende Regeln zu denen des GBR:
 - Er ist originär nur für solche Angelegenheiten zuständig (§ 58 Abs. 1 BetrVG),
 - die mehrere Unternehmen des Konzerns betreffen **und**
 - nicht durch die jeweiligen Gesamtbetriebsräte geregelt werden **können**.
 - Er kann von einem Gesamtbetriebsrat beauftragt werden, eine Angelegenheit für ihn zu regeln (§ 58 Abs. 2 BetrVG).

Keine Überordnung des KBR

- Auch der Konzernbetriebsrat ist den Gesamtbetriebsräten oder örtlichen Betriebsräten nicht übergeordnet.
- Er kann ebenso wenig Sachverhalte an sich ziehen, wenn er nicht zuständig ist.
- Üblich ist oft, dass der Konzernbetriebsrat Rahmenbetriebsvereinbarungen abschließt, in denen Leitlinien für die Gesamt- oder örtlichen Betriebsräte genannt sind.
- Die anderen Gremien sind daran aber nicht zwingend gebunden.

Unterlassung der Mitbestimmung

- Wenn ein Konzernbetriebsrat in einem Sachverhalt ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat, aber keine Regelung herbeiführt, haben die Gesamt- oder örtlichen Betriebsräte keine Möglichkeit, das Mitbestimmungsrecht anstelle des Konzernbetriebsrats auszuüben.
- Das Gesetz sieht nach herrschender Meinung keine „Auffangzuständigkeit“ vor.

Unterlassung der Mitbestimmung

- Der Konzernbetriebsrat übt sein Mitbestimmungsrecht ja aus, und zwar in der Form, dass er den Arbeitgeber gewähren lässt.
- Das Entsprechende gilt für die örtlichen Betriebsräte, wenn der Gesamtbetriebsrat in einem Sachverhalt seiner Zuständigkeit sein Mitbestimmungsrecht nicht nutzt, um eine Regelung herbeizuführen.

Unvorteilhafte Regelungen

- Wenn in einem Sachverhalt, der originär in die Zuständigkeit des Konzern- oder Gesamtbetriebsrats fällt, eine Regelung getroffen wird, mit der ein anderes Gremium nicht einverstanden ist, ist es dennoch daran gebunden.
- Die Folge ist, dass die Konzernunternehmen bzw. Unternehmensbetriebe mit den jeweils größten Zahlen von Arbeitnehmern die jeweiligen Gremien deutlich dominieren und ggf. Regelungen vor allem nach ihren Interessen durchsetzen.
