



Diese Beschäftigtenvertretung eines saarländischen Unternehmens hat diverse Betriebsvereinbarungen (erkennbar an den Ordner mit BV-Aufdruck) abgeschlossen – möglicherweise auch mit Hilfe von BEST.

Fotos: Pasquale D'Angiullo, fotolia/eccolo

**GUTE ARBEIT IM BETRIEB** | Sachgerechte Dienstvereinbarungen garantieren tragfähige Lösungen

# Gute Interessenvertretungen brauchen die **BEST(e)-Beratung**

Gute Arbeit entsteht oftmals durch den Abschluss guter Betriebs- und Dienstvereinbarungen. BEST, die Beratungseinrichtung der Arbeitskammer und des DGB hilft saarländischen Interessenvertretungen seit 28 Jahren, Fallstricke zu vermeiden und die besten Ergebnisse für ihre Kolleginnen und Kollegen zu erzielen.

■ Von Thomas Hau

Die Aufgabe von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen ist es, sich um gute Arbeitsbedingungen für ihre Kolleginnen und Kollegen zu kümmern. Das wird dann besonders deutlich, wenn es darum geht, Betriebs- und Dienstvereinbarungen abzuschließen. In dieser Situation lastet eine große Verantwortung auf den Interessenvertretungen. Eine Unachtsamkeit kann dazu führen, dass es zu ungünstigen Arbeitszeiten kommt, dass Urlaubsgrundsätze nicht richtig zu praktizieren sind oder dass unnötige Überwachung und Leistungsdruck entstehen. Was gut gemeint ist, verkehrt sich leicht ins Gegenteil. Und das ist im Anschluss oft rechtmäßig und kaum noch zu korrigieren, denn eine Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar

und zwingend für alle Beschäftigten. Auch wenn diese das nicht wollen oder gutheißen, sie müssen sich daran halten.

Solche Fehler können vermieden werden. Auf der Arbeitgeberseite werden oft Berater oder Rechtsanwälte engagiert und erarbeiten Vorschläge, mit denen sich die Interessenvertretung kritisch auseinandersetzen muss. Keine leichte Aufgabe im Arbeitsalltag eines Betriebs- oder Personalrates, zumal,

wenn es sich um Spezialthemen handelt. Betriebs- und Personalräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz, der es ihnen ermöglicht, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Über eine spezielle Qualifikation, die es ihnen erlaubt, Rechtsverhältnisse zu überprüfen, tarifliche Regelungen zu konkretisieren oder arbeitswissenschaftliche Gegenvorschläge zu machen, verfügen sie jedoch nicht. So gesehen wäre ihre Arbeit wenig erfolgversprechend, wenn der Gesetzgeber hier nicht Möglichkeiten zur Unterstützung durch externen Sachverstand geschaffen hätte.

Interessenvertretungen haben nicht nur die gesetzliche Möglichkeit, sich zu allen erforderlichen Themen über gezielte Qualifizierung Wissen anzueignen; sie haben auch einen Rechtsanspruch auf einen externen Sachverständigen, der ihnen hilft, die Dinge zu analysieren, zu bearbeiten und dann im Sinne der Beschäftigten erfolgreich zu verhandeln.

Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist letztlich nichts anderes

## BEST-KONTAKT |

BEST e. V., c/o Arbeitskammer des Saarlandes, Tel.: (0681) 4005-249, E-Mail: [best@best-saarland.de](mailto:best@best-saarland.de), Internet: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de)

## INFO | DREI SCHRITTE ZUM EXTERNEN SACHVERSTÄNDIGEN

**Schritt 1:** Der Betriebs- oder Personalrat oder die Mitarbeitervertretung stellt fest, dass es erforderlich ist, für eine bestimmte Aufgabe einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen. Erforderlich ist es immer dann, wenn auch der Arbeitgeber Experten (interne oder externe) hinzuzieht. Daraufhin wird ein entsprechender Beschluss gefasst (§ 80 Abs. 3 BetrVG, § 69 Abs. 3 SPersVG, § 38 Abs. 2 MAVO).

**Schritt 2:** Die Interessenvertretung kontaktiert BEST und beschreibt das Anliegen. Die Erst- und Grundberatung von BEST ist dank der Arbeitskammer kostenfrei für saarländische Interessenvertretungen. Zeichnet es sich ab, dass es sich um ein umfangreicheres

Projekt handelt, erstellt BEST ein schriftliches Angebot.

**Schritt 3:** Wenn die Interessenvertretung das Angebot zur Unterstützung durch BEST annehmen möchte, fasst sie einen entsprechenden Beschluss und teilt dies dem Arbeitgeber mit, damit dieser die Kosten übernehmen kann, sofern welche anfallen. Der Arbeitgeber wird gegebenenfalls auf seine internen Sachverständige verweisen. Allerdings handelt es sich dabei nicht um Sachverständige im Hinblick auf den Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, und darum geht es letztlich. Deshalb ist in diesen Fällen in der Regel ein externer Sachverständiger erforderlich und kann nicht abgelehnt werden. red

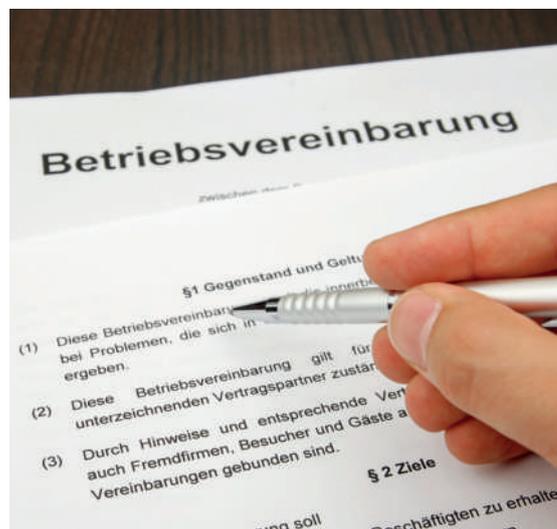
als ein rechtswirksamer Vertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Von daher ist es naheliegend, sich durch einen Juristen unterstützen zu lassen. Allerdings spricht vieles dafür, einen ausgewiesenen Sachverständigen hinzuzuziehen, der nicht nur über das Zustandekommen von Betriebsvereinbarungen Bescheid weiß und Fallstricke erkennen kann, sondern über einen arbeitswissenschaftlichen Hintergrund und langjährige betriebliche Erfahrung verfügt, um konstruktive Vorschläge zu machen, die tatsächlich und nachweislich praktikabel sind.

Das ist das Aufgabengebiet von BEST e. V., der Beratungseinrichtung der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB für saarländische Interessenvertretungen. Seit 1989 unterstützt ein interdisziplinäres Team aus Wissenschaftlern Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen dabei, gute und tragfähige Lösungen für die Beschäftigten zu finden. Das Themenspektrum reicht dabei von A wie Arbeitszeitgestaltung und Schichtplanung über Datenschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement bis Z wie Zielvereinbarungen und tarifliche Leistungsentgelte, um nur einige Schwerpunkte zu nennen. Jeder Berater bei BEST ist ein Spezialist auf seinem Gebiet und verfügt über langjährige Praxis im Abschluss von Vereinbarungen zu seinem Thema. Gemeinsam mit

ihnen lässt sich Verantwortung leichter schultern und in Verhandlungen besser und auf Augenhöhe argumentieren.

BEST hat seit 1989 mit Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen allein im Saarland 1.100 Betriebs- und Dienstvereinbarungen auf den Weg gebracht. Wer von dieser Erfahrung profitieren will, erreicht BEST unter den links unten eingeblockten Kontaktadressen, ohne dass dadurch Kosten entstehen. Für saarländische Interessenvertretungen ist die Erstberatung dank der Unterstützung durch die Arbeitskammer des Saarlandes kostenlos.

Thomas Hau ist BEST-Berater.



## REFORM-PLAN |

# Für bessere Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist ein anerkanntes Erfolgsmodell. Die Geschwindigkeit, mit der sich die Digitalisierung der Arbeitswelt vollzieht, macht jedoch deutlich, dass rasches und gleichermaßen besonnenes Handeln der Betriebsräte gefordert ist, um im gemeinsamen Dialog mit den Betriebsleitungen den Fortschritt und Gute Arbeit zu gestalten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kommt im „Weißbuch Arbeit 4.0“ zu dem Schluss: „Ein gut qualifizierter und beratener Betriebsrat kommt dem berechtigten Interesse der Unternehmen an schnellen Entscheidungen und passgenauen Verfahren für den jeweiligen Betrieb entgegen. Ein solcher Betriebsrat ist in der Lage, sowohl komplexe IT-Sachverhalte als auch kurzfristige Updates weitaus schneller zu bewerten und entsprechend rascher zu reagieren, was wiederum der arbeitgeberseitig eingeforderten deutlichen Beschleunigung von Mitbestimmungsprozessen in der digitalen Arbeitswelt zuträglich wäre.“ Deshalb strebt das Bundesministerium an, das Betriebsverfassungsgesetz dahingehend zu reformieren, dass Betriebsräte schneller und unkomplizierter einen externen Sachverständigen beauftragen können, der sie bei der Einführung von digitaler Technik und Prozessen unterstützt.

Das neue Recht sollte sich an folgendem Grundgedanken orientieren: „Die Hinzuziehung des Sachverständigen sollte sich auf das Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen beschränken, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), da diese Regelung die wesentlichen Erscheinungen der digitalen Arbeitswelt erfasst. Es sollte nicht unter dem Vorbehalt stehen, dass zu nächst ein sachkundiger Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung gestellt werden muss. Denn in der digitalen Arbeitswelt ändern sich Prozesse und Anwendungen mit hoher Geschwindigkeit, was eine rechtliche Regelung widerspiegeln müsste, die dem Betriebsrat unmittelbaren Zugriff auf externe Fachkenntnis ermöglicht. Dadurch zunächst höheren Kosten stünde eine schnellere Reaktionsfähigkeit des Betriebsrats mit Aussicht auf raschere Lösungen gegenüber, was Aufwände reduzieren könnte.“

TH