



Wenn Arbeiter und Chef auf einem Rad in verschiedene Richtungen fahren, dann dürfte das fürs Betriebsklima wenig förderlich sein.

Fotos: picture allianz/dpa, fotolia/Marco2811

REGELWERK FÜR UNTERNEHMEN | Betriebs- und Dienstvereinbarungen – darauf kommt es an

Unverzichtbares **Handwerkszeug** für die Mitbestimmung vor Ort

Datenschutz, Arbeitszeit, Weiterbildung, Gesundheitsschutz und vieles mehr: Die Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist das wichtigste Mitbestimmungsinstrument. Durch die Vereinbarung werden unmittelbare und zwingende betriebliche Rechtsnormen geschaffen. Umso wichtiger ist es, dass die Arbeitnehmervertretung hier systematisch und sorgfältig zu Werke geht. BEST unterstützt beim Abschluss von Vereinbarungen.

■ Von Ronald Westheide

Für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen sind Betriebs- oder Dienstvereinbarungen das wesentliche Mittel zur Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte und damit zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Vereinbarungen gewinnen zusätzlich an Bedeutung, da die Tarifvertragsparteien mehr und mehr Regelungsspielräume für die Betriebsparteien öffnen. Die Ausschöpfung dieser tariflichen Öffnungsklauseln erfordert in der Regel ausdrücklich den Abschluss einer Vereinbarung. Dabei gilt es, im Interesse der Beschäftigten Spielräume zu nutzen oder auch – je nach Forderungen der Arbeitgeberseite – den Gestaltungsrahmen

einzugrenzen. Aber ob neu gewählt oder im Amt bestätigt: Es ist eine schwierige Aufgabe für die Arbeitnehmervertretung, Vereinbarungen rechtssicher und inhaltlich treffend auszuarbeiten. Die folgenden Hinweise sollen helfen, diese Herausforderung zu bewältigen.

Regelungen sind verbindlich

Die Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung. Sie wirkt wie ein betriebliches Gesetz. Die getroffenen Regelungen sind für den Arbeitgeber verbindlich und ebenso für die betroffenen Arbeitnehmer, ohne dass es auf deren individuelles Einverständnis ankommt. Betriebs- und Dienstver-

einbarungen gelten vielmehr unmittelbar und zwingend. Unmittelbar bedeutet, dass der Inhalt der Vereinbarung automatisch auf alle in ihren Geltungsbereich fallenden Beschäftigten anzuwenden ist. Hierzu bedarf es keiner weiteren ausdrücklichen Arbeitsanweisung oder konkreten Bezugnahme im Arbeitsvertrag, denn die vereinbarten Gebote, Verbote, Erlaubnisse oder Ansprüche wirken unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis ein. Zwingend bedeutet, dass von den getroffenen Regelungen nicht zum Nachteil von Beschäftigten abgewichen werden darf.

Paragraf 77 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) legt die rechtlichen Vorgaben für das Zustandekommen und die Durchführung einer Vereinbarung fest: die Informations- und Durchführungspflicht des Arbeitgebers, die Schriftpflicht einschließlich der Unterzeichnung durch beide Vertragsparteien, der tarifliche Regelungsvorbehalt, die unmittelbare und zwingende Wirkung, die Kündigung und Nachwirkung. Im Saar-

ländischen Personalvertretungsgesetz (SPersVG) sind dies die Paragraphen 76, 77 und 79.

Nach dem BetrVG kann im Prinzip jeder Sachverhalt, für den der Betriebsrat zuständig ist, für den er also eine gesetzliche Regelungskompetenz hat, Inhalt einer Vereinbarung sein. Der Gesetzgeber unterscheidet jedoch zwischen erzwingbaren und freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Erzwingbare Vereinbarungen haben diejenigen Sachverhalte zum Inhalt, für die der Betriebsrat zur Not auch ohne das Einverständnis des Arbeitgebers eine Regelung herbeiführen kann. Das sind zum Beispiel alle Mitbestimmungstatbestände in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG. Wenn in diesen Sachverhalten keine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erfolgt, entscheidet die Einigungsstelle, falls dies von einer der beiden Parteien verlangt wird. Die freiwilligen Betriebsvereinbarungen sind demgegenüber in § 88 BetrVG geregelt. Der dort aufgeführte Themenkatalog ist nur beispielhaft und kann einvernehmlich mit dem Arbeitgeber erweitert werden. Freiwillige Betriebsvereinbarungen entfalten keine Nachwirkung, es sei denn, diese wurde ausdrücklich zwischen den Vertragsparteien vereinbart.

Es gibt feste „Bausteine“, die eine Vereinbarung enthalten sollte

Dagegen eröffnet das SPersVG weniger Möglichkeiten zum Abschluss von Vereinbarungen. Sie sind nur zulässig, soweit das Gesetz dies ausdrücklich vorsieht. Das ist zwar für das weite Spektrum der Mitbestimmungsgegenstände gemäß § 78 SPersVG der Fall, nicht aber für den wichtigen Bereich der Mitbestimmung in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten gemäß § 84 SPersVG. Hier muss für eine Dienstvereinbarung immer ein Bezug zu den Sachverhalten gemäß § 78 SPersVG hergestellt werden. Auch sieht das SPersVG nicht den Abschluss von freiwilligen Vereinbarungen vor. Zum Teil fordern jedoch Gesetze den Abschluss von Dienstvereinbarungen, zum Beispiel Öffnungen im Arbeitszeitgesetz, zum Teil sind Vereinbarungen nötig, um tarifvertragliche Regelungen anzuwenden, zum Beispiel um die Bedingungen für das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD festzulegen. Diese Verein-

BEST-SEMINARE |

- 12./13. September: Die Betriebsbeziehungsweise Dienstvereinbarung
- 8./9. November: Mitarbeiterdaten bei Digitalisierung und „Industrie 4.0“
- 14./15. November: Mitbestimmung bei Einführung und Betrieb von IT-Systemen
- 5./6. Dezember: Herausforderung alternde Belegschaften
- 5./6. Dezember: Langzeitkonten

Kontakt: Anke Hien-Bausch, Tel.. (0681) 4005-351, E-Mail: anke.hien-bausch@best-saarland.de

barungen gelten dann als „einvernehmliche“ Dienstvereinbarungen. Es gibt einige Standardbausteine, die eine Vereinbarung enthalten sollte. Diese sind

- die Vertragsparteien,
 - Gegenstand der Vereinbarung,
 - Zweck und Ziel,
 - Geltungsbereich (persönlich, räumlich, sachlich),
 - Begriffsbestimmungen (falls notwendig),
 - die Regelungsinhalte,
 - gegebenenfalls eine salvatorische (bewahrende) Klausel,
 - Kündigungsfrist (Schriftformerfordernis der Kündigung vereinbaren),
 - Regelung der Nachwirkung (ausdrücklich vereinbaren, begrenzen oder auch ausschließen),
 - Zeitpunkt des Inkrafttretens und
 - Ort, Datum sowie Unterschriften.
- Alles Weitere ergibt sich aus spezifischen Besonderheiten des Mitbestimmungsgegenstandes. Dabei gilt:
- Bevor Sie Ihren Entwurf formulieren: Schreiben Sie auf, welche

Ziele Sie mit der Vereinbarung verfolgen und welche Themen wie geregelt werden sollen. Erstellen Sie zunächst eine freie Themensammlung.

- Muster können zwar Anregungen geben, passen aber nie eins zu eins auf die eigenen Anforderungen. Abgeschlossene Vereinbarungen sind bereits Kompromisse. Wenn Sie diese zum Maßstab machen, liegt Ihr Ergebnis noch einmal darunter.
- Machen Sie es möglichst einfach und verständlich: Sätze, die über mehr als zwei Zeilen gehen, dienen nicht unbedingt der Klarheit.
- Bleiben Sie „schlank“. Je länger eine Vereinbarung ist, desto weniger wird sie gelesen und/oder in allen Punkten verstanden. Wenn es nicht anders geht: Regeln Sie detaillierte Sachfragen in Anlagen und schreiben Sie für wichtige Aspekte „Bedienungsanleitungen“ (Checklisten, Leitfäden) für die korrekte Umsetzung.
- Lassen Sie in der Vereinbarung keine Formulierungen zu, deren Bedeutung Sie nicht verstehen.
- Formulieren Sie Sätze, aus denen klar wird, wer was tun muss und wer was bekommt. Formulieren Sie konkrete Gebote („muss“, „hat zu“, „ist zu“), Verbote („darf nicht“), Erlaubnisse („ist berechtigt“, „darf“) und Rechte („hat Anspruch“, „erhält“). Vermeiden Sie öffnende Formulierungen („grundsätzlich“, „insbesondere“), die die Regelung unverbindlich machen.

Grundsätzlich immer gilt: Die Arbeitnehmervertretung entscheidet als Gremium. Achten Sie auf ordnungsgemäße Beschlüsse. Außerdem ist die Einbindung von Sachverständigen hilfreich.

Ronald Westheide ist BEST-Berater.

Eine Betriebsvereinbarung ist für Beschäftigte und Chefs nützlich, denn sie enthält für alle verbindliche Festlegungen.

