Urteilsdienst
für den Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat | Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

SONDERAUSGABE:

BETRIEBSVEREIN-BARUNGEN RECHTSSICHER ABSCHLIESSEN

So nutzen Sie Ihre Rechte zugunsten Ihrer Kollegen richtig



BETRIEBSVEREINBARUNGEN KÜNDIGEN UND PRÜFEN

So prüfen Sie Ihre Betriebsvereinbarungen mit Blick auf Kündigungen und Änderungen und sichern die Rechte Ihrer Kollegen

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2026

ADUVA



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat". In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

Sie sind seit Kurzem (wieder) im Amt. Nachdem Sie sich in den vergangenen Monaten wahrscheinlich einen Überblick über den Stand der Dinge in Ihrem Unternehmen verschafft haben, werden Sie jetzt vermutlich das Ziel haben, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Betriebsvereinbarungen sind dabei das wohl wichtigste Mittel für Sie. Gerade in einer Zeit, die durch neue Gesetze und Regelungen ständig komplizierter wird. Denn mit Betriebsvereinbarungen können Sie bei einigen betrieblichen Angelegenheiten verhindern, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nach Gutdünken vorgeht.

Allerdings ist der Weg zum Ziel manchmal sehr schwer. Zudem erreichen Sie nicht immer das Ziel, das Sie im Auge hatten. Aber was dann? Was können Sie tun, wenn Sie mit einer von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin vorgeschlagenen Lösung nicht einverstanden sind? Und wann können Sie den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einem Thema von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin verlangen? Diese Sonderausgabe zeigt Ihnen, wie Sie ab sofort gemeinsam mit Ihrem Arbeitgebenden gute Betriebsvereinbarungen schließen.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

PRAXISWISSEN

Betriebsvereinbarung abschließen: So nutzen Sie Ihre Rechte richtig ..... Seite 3

Arten von Betriebsvereinbarungen: Diese Gegenstände können Inhalt einer Betriebsvereinbarung sein ..... Seite 4

Grenzen einer Betriebsvereinbarung: Was auf diesem Weg nicht geregelt werden kann .... Seite 5

Betriebsvereinbarung erstellen: So kommen Sie in 9 Schritten ans Ziel ..... Seite 8

Verstöße: Wenn Ihr Arbeitgeber gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt ..... Seite 10

Diese allgemeinen Überlegungen sollten Sie anstellen ..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Betriebsvereinbarungen kündigen und ändern: So prüfen Sie Ihre Betriebsvereinbarungen und sichern die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen ..... Seite 6–7

ARBEITSHILFEN

Sinnvoller Aufbau einer Betriebsvereinbarung: So geht's ..... Seite 9

Gestaltung und Durchführung von Betriebsvereinbarungen ..... Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | **Telefon:** 0228/955 01 60 | **Fax:** 0228/369 64 80 |ISSN 1641–2179 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: Ivan; S. 5: Best; S. 10: Holil | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Betriebsvereinbarungen rechtssicher abschließen" liegt der Ausgabe 17/2026 des „Urteilsdienstes für den Betriebsrat" bei. | Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

| Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Betriebsvereinbarungen abschließen | Lesezeit 2 Minuten

So nutzen Sie Ihre Rechte richtig und zugunsten Ihrer Kolleginnen und Kollegen

Betriebsvereinbarungen sind das wichtigste Mittel für Sie, um die Beziehungen zwischen Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin und Ihren Kolleginnen und Kollegen zu regeln. Es sind sozusagen Verträge zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Sie treffen dadurch auf einen Schlag eine verbindliche Regelung für alle Kolleginnen und Kollegen. Als Betriebsrat tragen Sie deshalb eine besondere Verantwortung beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Mit Betriebsvereinbarungen können Sie Lücken schließen

Bei Betriebsvereinbarungen handelt es sich letztlich um nichts anderes als eigene, maßgeschneiderte Gesetze für Ihren Betrieb. Sie bieten Ihnen die Möglichkeit, Lücken zu schließen. Denn Sie können so Punkte regeln, die bis dato weder in einem Gesetz bzw. einer anderen gesetzlichen Regelung, einem Tarifvertrag noch in den Arbeitsverträgen geregelt sind.

Außerdem können Sie durch Betriebsvereinbarungen Regelungen schaffen, die für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstiger sind als das, was ein Gesetz bzw. eine Verordnung vorsieht.

Allerdings gibt es gerade beim Abschluss einiges zu beachten

Jede Betriebsvereinbarung muss zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin ausgehandelt werden. Zudem kommen Betriebsvereinbarungen nach dem Wortlaut des Gesetzes durch einen gemeinsamen Beschluss von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin und Ihnen als Betriebsrat zustande (§ 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Auf Ihrer Seite setzt das voraus, dass Sie einen Beschluss fassen, der den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einem bestimmten Thema regelt. Denn eine Betriebsvereinbarung ist Ihre in Schriftform gegossene Willensbildung für Themen, bei denen Sie mitbestimmen können.

Schriftform muss sein

Betriebsvereinbarungen begründen unmittelbar und zwingend Rechte und Pflichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Auch Ansprüche von Ihnen als Betriebsrat werden darin geregelt. Über ihren Inhalt sollten deshalb so wenig Zweifel wie möglich bestehen.

Betriebsvereinbarungen müssen immer schriftlich abgeschlossen werden. Dabei gilt: Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin müssen auf dem Original, demselben Papier unterschreiben.

Wenn die Einigungsstelle eine Entscheidung getroffen hat

Betriebsvereinbarungen, die durch einen Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen sind, werden nicht von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin unterschrieben. Denn das Ergebnis der Einigungsstelle muss schriftlich festgehalten werden und der/die Vorsitzende Ihres Gremiums muss es unterschreiben.

Bei längeren Vereinbarungen reicht es aus, wenn die Unterschriften am Ende des Textes geleistet werden und die einzelnen Blätter als Zeichen, dass sich die Unterschrift auf den gesamten Inhalt bezieht, zusammengeheftet werden.

§ 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG

Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen.

Checkliste: Formalien einhalten

Prüfpunkt	Ja	Nein
Haben Sie und Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin die Betriebsvereinbarung schriftlich abgeschlossen?	○	○
Haben Sie und Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin die Betriebsvereinbarung beide unterschrieben?	○	○
Sind die einzelnen Seiten der Betriebsvereinbarung zu einem Dokument zusammengeheftet worden, das auf den einzelnen Seiten von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin gekennzeichnet ist?	○	○
Nimmt die Betriebsvereinbarung auf Anlagen Bezug, die ihr beigefügt sind und die zu ihrem Inhalt werden sollen?	○	○
Haben Sie die Betriebsvereinbarung am Schwarzen Brett ausgehängt, sodass sich alle Kolleginnen und Kollegen über den Inhalt informieren können?	○	○

Können Sie alle Fragen mit JA beantworten, haben Sie die wichtigsten Formalien beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung eingehalten.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Arten von Betriebsvereinbarungen | Lesezeit 2 Minuten

Diese Gegenstände können Inhalt einer Betriebsvereinbarung sein

Gegenstand einer Betriebsvereinbarung können alle Inhalte sein, deren Regelung im Betrieb sinnvoll und erforderlich erscheint, wenn nicht höherrangiges Recht den ins Auge gefassten Inhalt bereits regelt. Einige unternehmerische Maßnahmen hat der Gesetzgeber zudem ausdrücklich unter die Mitbestimmung des Betriebsrats gestellt.

Erzwingbare und freiwillige Inhalte unterscheiden

Das BetrVG unterscheidet zwischen erzwingbaren und freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Dem liegt zugrunde, dass im Prinzip jeder Sachverhalt Inhalt einer Betriebsvereinbarung sein kann. Sie als Betriebsrat können die gewünschten Inhalte allerdings nur erzwingen, wenn Sie den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einem bestimmten Thema erforderlichenfalls auch gegen den Willen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin initiieren können. Das ist immer dann der Fall, wenn Sie bei Nichteinigung über den Inhalt die Einsetzung der Einigungsstelle verlangen können.

In folgenden Fällen wäre eine Einigungsstelle möglich

- Vereinbarung über Zeit und Ort der Sprechstunden des Betriebsrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 39 Abs. 1, 69 BetrVG)
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 und 2 BetrVG); also Fragen der Ordnung des Betriebs
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
- allgemeine Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplan aufstellen
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen und den Konzern beschränkt ist
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, Festlegung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren
- Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens sowie
- über die Durchführung von Gruppenarbeit und Maßnahmen zur Anwendung, Milderung oder zum Ausgleich bestimmter Belastungen am Arbeitsplatz.
- Auch wenn es um Personalfragebögen, personelle Auswahlrichtlinien, die Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und
- die Aufstellung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen geht, können Sie eine Betriebsvereinbarung durchsetzen.

Hier entscheidet im Zweifel die Einigungsstelle

Bei Inhalten, die erzwingbare Betriebsvereinbarungen betreffen, kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Maßnahme nur nach einer entsprechenden Vereinbarung mit Ihnen einführen und umsetzen. Kommt zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin keine Einigung zustande, trifft die Einigungsstelle eine Regelung über die strittige Angelegenheit.

Inhalte einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

Außerdem sieht § 88 BetrVG vor, dass über den Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung hinaus bestimmte Inhalte – allerdings nur auf freiwilliger Basis – in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Und zwar vor allem auf dem

- Gebiet des Arbeitsschutzes,
- der sozialen Einrichtungen und Maßnahmen sowie
- der Vermögensbildung

können Sie eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen (§ 88 BetrVG).

! ACHTUNG

Liste in § 88 BetrVG nicht abschließend

Die Aufzählung in § 88 BetrVG enthält nur einige Beispiele für mögliche freiwillige Betriebsvereinbarungen und ist nicht abschließend. Sie können mit Ihrem Arbeitgeber über alles eine Betriebsvereinbarung abschließen, solange höherrangiges Recht nicht verletzt wird.

§ 88 BetrVG

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;

1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;

2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb beschränkt ist;

3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;

4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb;

5. Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Grenzen einer Betriebsvereinbarung | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie nicht durch eine Betriebsvereinbarung regeln können

Betriebsvereinbarungen sind in ihrem Geltungsbereich unmittelbar und zwingend auf die Beschäftigungsverhältnisse anwendbar. Voraussetzung ist allerdings, dass sie überhaupt wirksam sind. Dazu müssen sie mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Der Inhalt von Betriebsvereinbarungen unterliegt diesbezüglich einigen Beschränkungen, die vor allem dem Schutz der Beschäftigten sowie dem Schutz der Tarifautonomie dienen.

Günstigkeitsprinzip

Nach dem Günstigkeitsprinzip kann eine Betriebsvereinbarung nicht zum Nachteil der Beschäftigten von gesetzlichen oder tariflichen Regelungen abweichen.

Gesetzes- und Tarifvorrang

Durch Betriebsvereinbarungen können Sie vieles, aber nicht alles regeln. Es gilt der sogenannte Gesetzes- und Tarifvorrang. Danach dürfen Sie in einer Betriebsvereinbarung vom Gesetz nur abweichen, wenn dies ausdrücklich zugelassen ist oder die Regelung einer Betriebsvereinbarung günstiger ist.

Unmittelbare und zwingende Wirkung von Gesetzen

Gesetzliche Regelungen entfalten eine unmittelbare, zwingende Wirkung auf alle Arbeitsverhältnisse. Unmittelbar bedeutet dabei, dass die Gesetze automatisch auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind. Und zwar, ohne dass es einer ausdrücklichen Bezugnahme im Arbeitsvertrag bedarf.

Zwingend bedeutet, dass die höherrangigen gesetzlichen Regelungen zu erfüllende Mindeststandards sind. Auf den Ebenen darunter darf davon nur zum Vorteil der Beschäftigten abgewichen werden.

Wenn ein Tarifvertrag abschließende Regelungen trifft

Nicht regelbar sind zudem alle Fragen, die durch einen Tarifvertrag abschließend geregelt bzw. üblicherweise geregelt sind (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Zu Recht werden Sie sich an dieser Stelle unter Umständen fragen, was Sie denn überhaupt regeln dürfen. Denn üblicherweise ist im Tarifvertrag doch fast alles geregelt. Allerdings weisen die meisten Tarifverträge Lücken auf. Ist eine tarifliche Regelung nicht abschließend, können Sie ergänzende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung festhalten.

In vielen Tarifverträgen finden sich sogenannte Öffnungsklauseln. Dies sind Klauseln, die es Ihnen ermöglichen, Themen, die eigentlich in einem Tarifvertrag geregelt sind, in einer Betriebsvereinbarung aufzugreifen. Denn die Klauseln erlauben den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich.

Folgen eines Verstoßes

Verstoßen Sie durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gegen den Gesetzes- oder Tarifvorrang, ist die Betriebsvereinbarung nichtig. Weder Sie noch Ihre Kolleginnen und Kollegen haben einen Anspruch auf die in der Betriebsvereinbarung geregelten Leistungen.

Umgekehrt hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auch keinen Anspruch darauf, dass sich die Beschäftigten an eventuell in einer Betriebsvereinbarung festgelegte Pflichten halten.

Pyramide der Normen des Arbeitsrechts bei Nichtmitgliedschaft im Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag gilt nur für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG). Für alle, die nicht Mitglied eines Tarifvertrags sind, stellt sich die Pyramide der Normen so dar:





Betriebsvereinbarung kündigen und ändern | Lesezeit 4 Minuten

So prüfen Sie Ihre Betriebsvereinbarung mit Blick auf Kündigung und Änderungen

In fast jedem Betrieb gibt es in Sachen Betriebsvereinbarungen Optimierungsbedarf. Unabhängig davon bietet sich die Zeit jetzt nach der Wahl an, den Status quo bei den Betriebsvereinbarungen zu ermitteln. Dabei werden Sie sicherlich auf die eine oder andere Betriebsvereinbarung stoßen, die Ihnen so nicht mehr gefällt. Sie werden deshalb schnell zu dem Punkt kommen, wo Sie sich fragen: Was ist eigentlich mit den „alten" Betriebsvereinbarungen?

Haben Betriebsvereinbarungen weiter Bestand?

Diese Frage ist mit „ja" zu beantworten. Die Betriebsvereinbarungen gelten weiter. Denn sie wurden von Ihnen bzw. Ihren Vorgängerinnen und Vorgängern in Ihrer Funktion als Betriebsrat abgeschlossen, also als Organe der Betriebsverfassung. Der Abschluss erfolgt grundsätzlich unabhängig davon, wie die Gremien jeweils besetzt sind.

Diese Möglichkeiten haben Sie, wenn Sie nicht einverstanden sind

Sollten Sie als Betriebsrat mit der einen oder anderen Betriebsvereinbarung nicht einverstanden sein, können Sie eine Betriebsvereinbarung dadurch beenden, dass Sie eine nachfolgende Vereinbarung zum gleichen Thema schließen. Sie können eine Betriebsvereinbarung kündigen oder einen Aufhebungsvertrag schließen.

Maßgeblich ist der Inhalt der Betriebsvereinbarung

Die Frage, wann und wie eine Betriebsvereinbarung beendet werden kann und unter welchen Voraussetzungen sie nachwirkt, hängt vom Inhalt der Betriebsvereinbarung bzw. Ihrem und dem Willen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin ab. Die Regelkündigung finden Sie in § 77 Abs. 5 BetrVG. Danach kann eine Betriebsvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Über die Kündigung einer Betriebsvereinbarung einigen

Wie beim Arbeitsvertrag können Sie sich auch bei einer Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf eine bestimmte Kündigungsfrist einigen. Wenn Sie das nicht tun und in der Betriebsvereinbarung also keine Regelung zur Kündigung existiert, dann hat das nicht automatisch zur Folge, dass eine Betriebsvereinbarung unkündbar wäre. Für diesen Fall gilt vielmehr § 77 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Der Teufel liegt hier wie bei vielen anderen Kündigungsfragen auch im Detail. Ich möchte Sie deshalb auf folgende wichtige Punkte hinweisen:

Kündigung muss nicht schriftlich erfolgen

Eine Betriebsvereinbarung kann theoretisch mündlich gekündigt werden. Denn in § 77 Abs. 5 BetrVG steht nichts von einer erforderlichen schriftlichen Kündigung.

Vereinbaren Sie eine schriftliche Kündigung

Da Betriebsvereinbarungen meistens wichtige Fälle regeln und für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen fast immer große Bedeutung haben, empfehle ich Ihnen aus Gründen der Rechtssicherheit sowie aus Beweisgründen sehr, eine Kündigung schriftlich zu verfassen.

Kein Kündigungsgrund erforderlich

Möchten Sie oder Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung ordentlich kündigen, dann benötigen Sie dafür keinen Kündigungsgrund.

In der Praxis werden Sie allerdings beide immer einen Grund haben. Schließlich würden Sie sonst nicht kündigen wollen. Je nachdem, um was für einen Grund es sich handelt, sollten Sie überlegen, Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darüber in Kenntnis zu setzen. Unter Umständen finden Sie dann schneller eine Lösung, das Problem zu beheben bzw. eine neue Regelung zu dem Thema zu finden.

Sie können Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zudem nicht auf einen Kündigungsschutz von Betriebsvereinbarung o. Ä. festlegen. Sie sehen: Nichts hält ewig. Allerdings halten Betriebsvereinbarungen, die beiden Seiten gerecht werden, meist länger. Versuchen Sie bei Ihren Verhandlungen stets auch den Standpunkt Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin zu verstehen und, so gut es Ihnen aus Sicht Ihrer Aufgabe als Betriebsrat möglich ist, auch zu berücksichtigen.

Woran Sie beim Abschluss noch denken sollten

Stimmen Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin über die wesentlichen Punkte einer Betriebsvereinbarung überein, werden Sie zunächst nicht viele Gedanken an eine eventuelle Kündigung verschwenden. Die gesetzliche Kündigungsfrist in § 77 Abs. 5 BetrVG werden Sie als völlig ausreichend ansehen. Ist sie in der Regel auch.

Allerdings sollten Sie einen weiteren Punkt nicht aus dem Auge verlieren. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin könnte seine/ihre Meinung unter Umständen schneller ändern, als Ihnen das lieb ist, und die Betriebsvereinbarung ruckzuck wieder kündigen. Ist eine Betriebsvereinbarung besonders günstig für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen, sollten Sie – damit sie nicht gleich nach dem erfolgreichen Abschluss wieder gekündigt wird – auch bei einer unbefristeten Betriebsvereinbarung ein Datum festlegen, zu dem die Betriebsvereinbarung erstmals gekündigt werden kann.

Fristlose Kündigung nur im Ausnahmefall möglich

Die fristlose Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist sowohl für Sie als auch für Ihren Arbeitgeber nur möglich, wenn Sie oder Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin einen wichtigen Grund nachweisen können. Ein solcher kann z. B. darin liegen, dass die Grundlage für den Abschluss der Betriebsvereinbarung wegfällt.

Für eine fristlose Kündigung reicht es nicht aus, dass eine Partei sich nicht mehr an eine Betriebsvereinbarung binden will. Voraussetzung ist, dass es der Partei, die fristlos gekündigt hat, nicht mehr zugemutet werden kann, die Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrechtzuerhalten. Ob ein solcher wichtiger Grund vorliegt, muss in jedem Einzelfall genau geprüft werden.

Änderungskündigung ist möglich

Wie beim Arbeitsvertrag, so ist auch bei einer Betriebsvereinbarung eine Änderungskündigung möglich. Sie kündigen die Betriebsvereinbarung, bieten aber die Fortführung der Betriebsvereinbarung zu geänderten Bedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist an.

Schlägt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin das Angebot aus, wandelt sich die Änderungskündigung zur Beendigungskündigung für die Betriebsvereinbarung. Diese endet nach dem Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist und wirkt grundsätzlich auch nach.

Denkbar ist so eine Änderungskündigung, wenn eine Betriebsvereinbarung nur in bestimmten Punkten geändert werden muss.

Für Betriebsvereinbarungen gilt ein Schriftformerfordernis, § 77 Abs. 2 BetrVG. Mündliche Betriebsvereinbarungen sind unwirksam. Da Sie bzw. Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin mit einer Änderungskündigung die Betriebsvereinbarung ändern wollen, greift hier § 77 Abs. 2 BetrVG. Das heißt für Sie und Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin: Änderungskündigungen sind immer schriftlich vorzunehmen.

Dokumente verbinden

Die Änderungen heften Sie dann hinten an die ursprüngliche Betriebsvereinbarung an und verweisen auf das ursprüngliche Dokument. So ist ersichtlich, zu welchem Dokument die Änderung gehört. Vergessen Sie nicht, die Änderung zu unterzeichnen.

Bevor Sie tatsächlich zu einer Änderungskündigung greifen, suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Unter Umständen ist ja eine einvernehmliche Abänderung der Betriebsvereinbarung möglich. Das ist meist der schnellere Weg.

Sonderfall: Teilkündigung

Ein Vertrag kann in der Regel nicht teilgekündigt werden. Das gilt grundsätzlich auch für Ihre Betriebsvereinbarungen. Auch hier ist eine Teilkündigung grundsätzlich nicht möglich. Etwas anderes gilt ausnahmsweise, wenn:

- Sie und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin sich die Möglichkeit in der Betriebsvereinbarung vorbehalten haben oder
- es sich um klar abgrenzbare Teile einer Betriebsvereinbarung handelt.

Auch wenn diese Möglichkeit grundsätzlich besteht, möchte ich Ihnen von dieser Möglichkeit ausdrücklich abraten, denn

- die Gefahr eines Durcheinanders droht. Was gilt denn noch, was nicht? Wann wurde was gekündigt? Eine schriftliche einvernehmliche Änderung oder die Änderungskündigung sind die besseren, klareren Lösungen;
- klar abgrenzbare Teile einer Betriebsvereinbarung gibt es nicht so häufig. Wenn etwas so klar abgrenzbar ist, dass eine Teilkündigung möglich wäre, sollte man darüber nachdenken, 2 Kündigungen zu schließen.

Aufhebungsvertrag setzt Schriftform voraus

Genauso, wie Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung abschließen können, können Sie auch die Aufhebung der Betriebsvereinbarung mit ihm/ihr durch einen Aufhebungsvertrag beschließen. Ein Aufhebungsvertrag kann eine Betriebsvereinbarung entweder sofort ohne die Einhaltung von Fristen oder zu einem vereinbarten Termin beenden.

ACHTUNG

Schriftform erforderlich

Ein Aufhebungsvertrag über eine Betriebsvereinbarung muss immer schriftlich abgeschlossen werden (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Ablösung durch neue Betriebsvereinbarung

Wird ohne eine vorherige Kündigung oder eine anderweitige Beendigung einer Betriebsvereinbarung eine neue Betriebsvereinbarung zu dem gleichen Thema geschlossen, so ist die alte Betriebsvereinbarung ab dem Zeitpunkt, ab dem die Betriebsvereinbarung gilt, nicht mehr gültig.

Die alte Betriebsvereinbarung wird nach dem sogenannten Ablöseprinzip durch die neue ersetzt. Durch eine formlose Regelungsabrede kann eine Betriebsvereinbarung allerdings nicht abgelöst werden.

Betriebsstilllegung beendet Betriebsvereinbarungen immer

Wird ein Betrieb stillgelegt, führt das zum automatischen Wegfall aller abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Nachwirkung nicht vergessen

Wann immer Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung abschließen, sollten Sie auch über die Vereinbarung der Nachwirkung nachdenken. Nachwirkung heißt, dass die Regelungen der Betriebsvereinbarung auch nach dem Ende der Vereinbarung weiterhin Anwendung finden.

Alle Betriebsvereinbarungen, die Sie erzwingen können, entfalten sowieso Nachwirkung (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Allerdings bezieht sich die Nachwirkung nicht automatisch auf die gesamte Vereinbarung. Es wirken vielmehr nur diejenigen Regelungstatbestände nach, bei denen Sie die Einigungsstelle anrufen können.

Für alle freiwilligen Betriebsvereinbarungen ist gesetzlich keine Nachwirkung vorgesehen. Sie müssen sie deshalb mit Ihrem Arbeitgeber individuell vereinbaren. Das sollten Sie auch tun. Denn Sie schließen eine Betriebsvereinbarung in der Regel ja nur ab, wenn Sie die Regelungen für Ihre Kollegen günstig finden. Ist das der Fall, dann ist es stets besser, wenn Sie dafür sorgen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin gezwungen wird, eine neue Betriebsvereinbarung zu dem Thema mit Ihnen abzuschließen.

Nachwirkung stets ausdrücklich formulieren

Formulierungsbeispiel zur Nachwirkung:

Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis Sie eine neue Betriebsvereinbarung zu diesem Thema mit Ihrem Arbeitgeber abschließen.

Betriebsvereinbarung erstellen | Lesezeit 2 Minuten

So kommen Sie in 9 Schritten an Ihr Ziel

Meist werden Sie als Betriebsrat gegenüber Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin den Wunsch äußern, für einen bestimmten Bereich eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Häufig ergreifen aber auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Initiative. Sie möchten z. B. die Arbeitszeit verändern oder Leistungszulagen neu ordnen. Abhängig von Ihrer Unternehmenskultur wird Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Ihnen in diesem Fall den Entwurf einer Betriebsvereinbarung überreichen oder um ein Gespräch bitten, um die wesentlichen Punkte abzusprechen. Dabei gehen Sie am besten folgendermaßen vor:

Schritt 1: Informationsbeschaffung

Eine gute Vorbereitung ist äußerst wichtig. Machen Sie sich durch den Besuch entsprechender Schulungen, durch Gespräche mit anderen Kolleginnen und Kollegen, die bereits einschlägige Erfahrungen gesammelt haben, und die Lektüre von Informationsmaterial sachkundig.

Lassen Sie sich zudem von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin darüber informieren, welche Lösung er/sie sich vorstellt.

Selbst wenn Sie – wie es heute meist der Fall ist – vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin zusammenarbeiten, sollten Sie sich vergegenwärtigen, dass Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin bei Themen, über die Sie mit ihm/ihr eine Betriebsvereinbarung abschließen, meist einen anderen Standpunkt vertritt als Sie.

Sollte Ihr Arbeitgeber Ihnen einen fertigen Vorschlag vorlegen, sollten Sie diesen durchaus kritisch prüfen und ihn keinesfalls vorschnell abschließen.

Schritt 2: Aushändigen von Unterlagen

Damit Sie zu einer für Sie bzw. Ihre Belegschaftskolleginnen und -kollegen guten Lösung kommen, sollten Sie sich zunächst sämtliche Unterlagen, die Ihr Arbeitgeber zu dem Thema gesammelt hat, aushändigen lassen.

Schritt 3: Projektsitzungen

Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin, dass Sie zu sämtlichen Besprechungen zu diesem Thema eingeladen werden. Nur so können Sie sich ein umfassendes Bild von der Sache machen.

Schritt 4: Externe Berater

Bei komplexen Themen, wie z. B. der Einführung von Gruppenarbeit oder aber auch der Vereinbarung von Auswahlrichtlinien, sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin vereinbaren, einen externen Sachverständigen hinziehen zu dürfen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Schritt 5: Zusammenarbeit mit den Beschäftigten

Organisieren Sie ein Treffen zusammen mit den Beschäftigten und dem externen Sachverständigen, um einen Forderungskatalog zur Ausgestaltung des jeweiligen Themas zu erarbeiten.

Schritt 6: Erarbeiten Sie Ihre Position

Aufgrund des Ergebnisses, das Sie durch die Zusammenarbeit mit den Beschäftigten erzielt haben, erarbeiten Sie Ihre eigene Position.

MEIN TIPP

Entwurf bereithalten

Entwerfen Sie bereits eine Betriebsvereinbarung nach Ihren Vorstellungen. Das stärkt Ihre Verhandlungsposition. Dann überlegen Sie sich im Vorhinein, wie eine Regelung genau aussehen könnte, und Sie setzen sich automatisch mit den Argumenten auseinander, die gegen eine „arbeitnehmerfreundliche" Variante sprechen. Sie können fast beiläufig Gegenargumente vorbereiten, die Sie in den Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin einbringen können, wenn dieser/diese eine in Ihren Augen nicht vertretbare Lösung vorschlägt.

Schritt 7: Eintritt in die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber

Im Anschluss treten Sie in die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin ein. In Bezug auf die Verhandlungen müssen Sie sich zunächst eine Verhandlungsstrategie überlegen. Sie müssen sich im Gremium darüber einig sein, wie Sie verhandeln wollen.

Schritt 8: Abschluss der Betriebsvereinbarung

Steht die Betriebsvereinbarung, prüfen Sie vor der Unterschrift noch Folgendes:

- Sind alle Punkte, die verhandelt wurden, korrekt enthalten?
- Liegt ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss vor?

Die Einzelheiten zum Aufbau einer Betriebsvereinbarung lesen Sie auf Seite 9.

Schritt 9: Umsetzung einer Betriebsvereinbarung

Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist die Angelegenheit für Sie als Betriebsrat noch nicht erledigt.

Ihre Aufgabe ist es vielmehr, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Inhalt informiert werden. Dazu müssen Sie die Betriebsvereinbarung zum Beispiel am Schwarzen Brett oder im Intranet veröffentlichen.

Zudem müssen Sie im Rahmen Ihrer Überwachungspflicht als Betriebsrat stets überprüfen, ob die Inhalte auch eingehalten werden. In regelmäßigen Abständen sollten Sie außerdem überprüfen, ob sich eine Betriebsvereinbarung in der Praxis bewährt und ob sie noch der aktuellen betrieblichen Situation und der Rechtslage entspricht.

Übersicht | Lesezeit 2 Minuten

Sinnvoller Aufbau einer Betriebsvereinbarung

Abschnitte	Erläuterung
Überschrift	Hier benennen Sie das Thema der Betriebsvereinbarung.
Rubrum	Hier stellen Sie klar, zwischen wem die Betriebsvereinbarung geschlossen wird. **Beispiel:** Zwischen …, vertreten durch … (Name des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin), und dem Betriebsrat der …, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden/die Betriebsratsvorsitzende …, wird folgende Betriebsvereinbarung zum Thema … geschlossen:
Präambel	An dieser Stelle erläutern Sie den Zweck der Betriebsvereinbarung, die der Vereinbarung zugrunde liegende Motivation. **Achtung:** Eine Betriebsvereinbarung muss keine Präambel enthalten. Entscheiden Sie sich für einen solchen Vorspann, sollten Sie diesen sorgfältig formulieren. Denn Präambeln können bei gerichtlichen Auseinandersetzungen von entscheidender Bedeutung sein. Die Richter ziehen sie oft zur Auslegung heran. **Tipp:** Wenn Sie sich für eine Präambel entscheiden, beantworten Sie stets folgende 3 Fragen in diesem Rahmen: 1. Wer hat das im Nachfolgenden näher bezeichnete Ziel? 2. Was wollen die Parteien erreichen? 3. Wie wollen die Parteien das Ziel erreichen? An dieser Stelle muss klargestellt werden, dass die Parteien sowohl die Interessen der Belegschaft als auch die des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin berücksichtigen.
Persönlicher, sachlicher und örtlicher Geltungsbereich	Im Geltungsbereich können Sie festlegen, für wen eine Betriebsvereinbarung gelten soll. Das heißt in Bezug auf den persönlichen Geltungsbereich z. B.: „Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Auszubildenden." In sachlicher und örtlicher Hinsicht müssen Sie die Fälle bezeichnen, für die die Betriebsvereinbarung gilt; z. B. Arbeitszeitregelungen für die Beschäftigten des Betriebs.
Inhaltliche Regelungen	Im Anschluss folgen inhaltliche Regelungen zum gewählten Thema. Das ist sozusagen das Herzstück, für das die Vereinbarung überhaupt mit allen zusätzlich notwendigen Regelungselementen gemacht wurde. Dazu gehören typischerweise: • die Anspruchsvoraussetzungen, • Bedingungen für die Leistungsgewährung, • Grundsätze, • Kriterien für die Art der Betroffenheit, • Leistungsumfang und -höhe, • Festlegung von Geld- und sonstigen Berechnungsfaktoren, • Auswahlkriterien, • Richtlinien, • Verhaltensweisen, • Festlegung von Rechten und Pflichten für den Arbeitgeber, Betriebsrat und die Beschäftigten.
Verfahrensfragen	Nach den inhaltlichen Regelungen und vor allem den üblichen Schlussbestimmungen empfiehlt es sich, Verfahrensfragen, die regelmäßig mit der Umsetzung einer Betriebsvereinbarung verbunden sind, zu regeln. Dabei geht es in der Regel um folgende Punkte: • Formvorschriften für Kündigungen • Salvatorische Klausel • Nachverhandlungspflicht für nicht erkannte Nachteile • Behandlung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung einer Betriebsvereinbarung
Schlussformeln	Am Schluss treffen Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin eine Vereinbarung zur Laufzeit und zur Kündigung. Zudem legen Sie in diesem Bereich in der Regel das Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung fest. **Beispiel:** Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von … (3, 6, 12 Monaten) erstmals zum … gekündigt werden.
Ort, Datum, Unterschrift	An dieser Stelle unterschreibt der Betriebsratsvorsitzende bzw. die Betriebsratsvorsitzende oder sein/ihr Vertreter bzw. seine/ihre Vertreterin für Ihr Gremium und ein Vertreter der Geschäftsführung für den Betrieb. **Achtung:** Besteht eine Betriebsvereinbarung aus mehreren Seiten, achten Sie darauf, dass diese ordentlich paginiert und/oder zusammengeheftet sind. Nur so ist klar, dass sich Ihre Unterschriften auf den gesamten Inhalt beziehen.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Verstöße | Lesezeit 2 Minuten

Wenn Ihr Arbeitgeber gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt

Ist eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind sowohl der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin als auch der Betriebsrat verpflichtet, sich vereinbarungsgemäß zu verhalten. Meistens halten sich Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen und Betriebsräte auch an die Vereinbarungen. Dennoch kommt es immer wieder vor, dass eine Vertragspartei gegen einzelne Regelungen verstößt. Welche Möglichkeiten Sie dann haben, lesen Sie im Folgenden.

Immer erst betriebsinterne Lösung anstreben

Kommt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin seiner/ihrer Durchführungspflicht aus einer Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) nicht nach, stehen Ihnen als Betriebsrat rechtliche Mittel zur Verfügung. Bevor Sie allerdings auf diese zurückgreifen, sollten Sie zunächst versuchen, eine betriebsinterne Lösung des Problems zu finden. Dazu berufen Sie zunächst am besten ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin ein. Finden Sie in diesem heraus, warum er/sie sich nicht an die Vereinbarung hält. Klären Sie dabei, ob die fehlende Umsetzung der Betriebsvereinbarung Absicht ist oder ob es sich lediglich um ein Versehen handelt.

MEIN TIPP

Im Zweifel Verhandlungen zu anderen Inhalten verzögern

Um Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ein wenig unter Druck zu setzen, können Sie die Verhandlungen zum Abschluss eines anderen, für ihn/sie sehr wichtigen Sachverhalts verzögern.

Letzter Ausweg: Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

Wendet Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung bewusst nicht an, sollten Sie sich zeitlich nicht hinhalten lassen. Sie sollten vielmehr arbeitsgerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen, wenn klar ist, dass auch weiterhin keine Umsetzung stattfindet. Als Betriebsrat können Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens (§ 23 Abs. 3 BetrVG) zwingen, die einzelnen Regelungen zu befolgen.

Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG setzt schweren Verstoß voraus

Für ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG ist stets Voraussetzung, dass nicht nur ein einfacher Verstoß des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin gegen seine/ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten vorliegt, sondern ein sogenannter schwerer Verstoß. Bei der Nichtdurchführung einer Betriebsvereinbarung wird grundsätzlich von einer solchen groben Verletzung ausgegangen.

Das wird vor allem damit begründet, dass eine Betriebsvereinbarung in der Regel das Ergebnis der Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat ist.

ACHTUNG

Nichtdurchführung einer Betriebsvereinbarung ist ein schwerer Verstoß

Die Nichtdurchführung einer Betriebsvereinbarung wird auch dann als grobe Pflichtverletzung anerkannt, wenn eine Vereinbarung nicht durch Einigung zwischen den Betriebsparteien, sondern durch den Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen ist.

Wie Sie als Betriebsrat in einem solchen Fall vorgehen müssen

In einem solchen Beschlussverfahren wird der Antrag gestellt, festzustellen, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gegen konkrete Pflichten aus der Betriebsvereinbarung oder gar gegen die gesamte Betriebsvereinbarung verstoßen hat.

Für den Fall der zukünftigen Zuwiderhandlung wird dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin die Zahlung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000 € angedroht. Die Überwachung der Betriebsvereinbarung obliegt Ihnen als Betriebsrat. Verstößt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin weiterhin gegen eine Betriebsvereinbarung, haben Sie die Möglichkeit, für jeden neuen Fall der Zuwiderhandlung die Vollstreckung des Ordnungsgeldes beim Arbeitsgericht in die Wege zu leiten.



Übersicht: Gestaltung und Durchführung von Betriebsvereinbarungen

Wollen Sie eine Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin abschließen, prüfen Sie am besten anhand der folgenden Checkliste, ob Sie an alles Wesentliche gedacht haben.

Prüfpunkt	Bedacht? JA
Haben Sie bereits Informationen zum anvisierten Thema gesammelt? Und zwar insbesondere von Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin, von anderen Gremien bzw. durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen oder sonstige Maßnahmen (Ortsbesichtigung etc.)?	○
Haben Sie die Informationen ausgewertet und einen bestimmten Handlungsbedarf festgestellt?	○
Haben Sie festgelegt, welche konkreten Ziele Sie als Betriebsrat haben?	○
Ist die Einschaltung von Sachverständigen vor Eintritt in die Verhandlung notwendig? Wenn ja, wer soll eingeschaltet werden? Reicht ein Sachverständiger bzw. eine Sachverständige aus dem Betrieb? Muss es ein Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin bzw. ein anderer Sachverständiger/eine andere Sachverständige sein?	○
Beinhaltet die Betriebsvereinbarung Regelungen, die zu Ihrem gesetzlichen Aufgabenbereich gehören? Falls nein, können Sie keine Betriebsvereinbarung schließen.	○
Besteht bereits eine tarifliche Regelung über die in die beabsichtigte Betriebsvereinbarung aufzunehmenden Tatbestände? Falls ja, können Sie eine Betriebsvereinbarung nur schließen, wenn eine Öffnungsklausel dies ermöglicht.	○
Haben Sie eine Betriebsvereinbarung entworfen oder zumindest ein Brainstorming durchgeführt?	○
Gibt es einen Entwurf Ihrer Geschäftsführung? Kennen Sie diesen?	○
Sind Sie sich im Gremium über die folgenden Aspekte einig: • Welcher Personenkreis soll von der Betriebsvereinbarung erfasst sein? • Welche Handlungsmöglichkeiten stehen Ihnen zur Verfügung (aus Gesetz, aus der Zusammenarbeit mit anderen Gremien, evtl. betriebspolitische Mittel)? • Welche wesentlichen Inhalte sollen vereinbart werden? • Soll die Betriebsvereinbarung befristet werden? • Wie lang soll die Kündigungsfrist sein? Falls diese Punkte bisher noch nicht endgültig geklärt sind, holen Sie das unverzüglich nach.	○
Steht fest, wie Sie im Gremium Ihre Arbeit einteilen?	○
Steht fest, wer die Verhandlungen führen soll?	○
Ist klar, wie die Verhandlungen geführt werden sollen? Möglichkeiten: durch einzelne Betriebsratsmitglieder; mit dem gesamten Gremium; unter Beteiligung eines Sachverständigen.	○
Sie sind sich im Gremium einig, welche Strategie Sie bei den Verhandlungen verfolgen wollen (z. B. im Zweifel längere Diskussionen, wenn es um eine freiwillige Betriebsvereinbarung geht)? Auch darüber, ob Sie im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte notfalls möglichst schnell die Einigungsstelle einschalten wollen, sollten Sie sich Gedanken machen.	○
Sie haben sich im Gremium geeinigt, wie Sie die Betriebsvereinbarung veröffentlichen wollen. Für die Bekanntmachung bieten sich immer noch stets das Schwarze Brett und das Intranet an.	○
Können Sie alle Punkte mit Ja beantworten, haben Sie die wichtigsten Aspekte bedacht.	

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Betriebsvereinbarung | Lesezeit 1 Minute

Diese allgemeinen Überlegungen sollten Sie anstellen

Mit der Betriebsvereinbarung haben Sie als Betriebsrat ein Instrumentarium in der Hand, mit dem Sie viele Sachverhalte im Betrieb regeln können. Damit Sie Ihre Möglichkeiten optimal nutzen, sollten Sie sich vorher ganz genau über Ihre Ziele verständigen. Zudem sollten Sie, falls erforderlich, sich mit Sachverständigen beraten.

Im Gremium sollten Sie sich einig sein

Um Ihre Gestaltungsmöglichkeiten voll ausschöpfen zu können und eine für Ihre Kolleginnen und Kollegen möglichst optimale Betriebsvereinbarung zu schaffen, ist der Austausch im Gremium vor Einstieg in die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin wichtig. Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, alle Konsequenzen einer eventuellen Betriebsvereinbarung zu durchdenken. Allerdings stellen die Konsensfindung im Gremium sowie die erforderliche formal richtige Beschlussfassung in der Praxis häufig ein Problem bei der Durchsetzung der Interessen der Belegschaft dar.

Beendigung durch Zeitablauf

Eine Betriebsvereinbarung kann befristet werden. Sie kann also von vornherein für einen bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen werden. In dem Fall endet die Vereinbarung mit Ablauf dieser Frist automatisch. Es bedarf dann – wie bei anderen befristeten Verträgen auch – keiner gesonderten Kündigung mehr.

Wann eine befristete Regelung Sinn macht

Betriebsvereinbarungen werden meist dann zeitlich befristet abschlossen, wenn eine Regelung beispielsweise für einen bestimmten Zeitraum ausprobiert werden soll. Auch wenn Sie sicherstellen wollen, dass eine bestimmte Regelung nicht geändert wird, bietet sich eine befristete Regelung an. Denn befristete Betriebsvereinbarungen können im Normalfall nicht ordentlich gekündigt werden.

MEIN TIPP

Bei Unsicherheit auf Befristung setzen

Sind Sie sich nicht sicher, ob eine Regelung tatsächlich günstig für Ihre Kolleginnen und Kollegen ist, schließen Sie zunächst zur Sicherheit eine befristete Betriebsvereinbarung ab.

Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

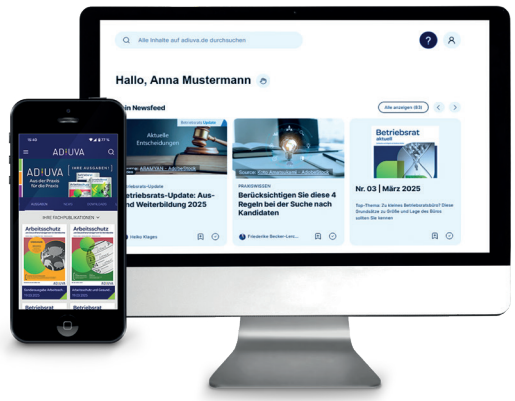
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem.
Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login.

Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs.
Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!