



Mitbestimmungsrechte sollten klug in Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden. Wichtig ist dabei, sich klar zu machen, was geregelt werden soll.

Die Betriebsvereinbarung

Ein paar Hinweise, wie sie besser werden kann

Im beginnenden Berufsleben von Juristen/innen gibt es manche Schweiß treibende Situation: Das erste Mal in der Robe von Staatsanwalt oder Richter, der erste eigene längere Schriftsatz, zum ersten Mal als Anwalt auf sich allein gestellt, alles fürchterlich aufregend, aber nicht wirklich schlimm. Schließlich hat die Ausbildung lange genug gedauert. Aber dann kreuzen plötzlich Mandanten den Weg der jungen Gerechtigkeitshandwerker, Betriebsräte vielleicht und wollen einen Vertrag, eine Betriebsvereinbarung aufgesetzt bekommen. Das stand leider nicht im Lehrplan. Aufgeführt wird bei diesen Treffen das beliebte Stück »Hilflosigkeit trifft auf Verunsicherung«.

Hier lesen Sie

- ob es rechtssichere Regelungen gibt
- warum Mustervorlagen in der Regel wenig hilfreich sind
- welche Klauseln vermieden werden sollten
- warum Viel nicht immer viel hilft

Dessen Besetzung grenzt ans Absurde: Hilfe sucht ein demokratisch gewähltes Gremium, dem der Gesetzgeber die Aufgabe übertragen hat, zusammen mit dem Arbeitgeber anspruchsvolle Regelwerke in Form von Betriebsvereinbarungen zu schaffen. Dort werden dann bei entsprechender Betriebsgröße schnell mal existenzielle Festlegungen für Hunderte oder manchmal Tausende Beschäftigte zur Alters-

versorgung, zur Arbeitszeitlage oder zum Schutz vor Gefahren im Arbeitsalltag getroffen. Mancher Bürgermeister wäre begeistert, wenn sein Einfluss so weit reichen würde. Hilfe gewährt ein professioneller juristischer Berater, der allerdings wie seine Berufskollegen auch nur gelernt hat, wie mit Regelwerken umzugehen ist, die von anderen aufgestellt wurden: Gesetze, Verträge, Satzungen. Selber machen, so das Gerücht, bedarf keiner Ausbildung. Schreiben haben die Leute doch gelernt, der Rest ergibt sich. Aus dem Schreiben wird dann schnell Abschreiben von irgendwelchen Mustern oder Vorlagen und die Ergebnisse sind entsprechend.

Ist es da nicht ratsam, dass der Betriebsrat von vorneherein dem Streit mit dem Arbeitgeber um die Beauftragung eines Sachverständigen aus dem Wege geht, wenn dieser

Sachverständige auch nicht mehr Sachverstand, sondern nur ein Handbuch mit Mustern hat? Kann sein, entschieden werden sollte diese Frage nach einem ersten Schritt, der einer neuen Betriebsvereinbarung immer voraus gehen muss, egal ob später Dritte dabei beteiligt werden: Die Klärung der eigenen Anliegen ohne ständig auf deren juristische Umsetzung zu schießen. Dafür kann man immer noch auf professionelle Unterstützung zurückgreifen, aber nur auf dem Fundament der eigenen Ziele und mit einer gehörigen Portion Skepsis. Viele Vereinbarungen leiden darunter, dass genau dieser Schritt übersprungen wird.

Gibt es rechtssichere Regelungen?

Am Anfang sollte also eine Sammlung der zu regelnden Themen stehen. Stattdessen wird häufig ein »Best of Remix« aus in anderen Betrieben abgeschlossenen und veröffentlichten Vereinbarungen gemacht. Getragen ist das von der Hoffnung, auf diese Weise nichts zu vergessen und »rechtssichere« Regelungen zu bekommen. Ein süddeutscher Verlag für Betriebsratsbedarf wirbt sogar mit diesem Qualitätssiegel auf seinen Zusammenstellungen. Das ist natürlich Unsinn, solche Konfektionsware passt bestenfalls zum Musterbetrieb und eine rechtliche Wirksamkeit ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Text und Realität. Was in dem einen Betrieb wegen bestehender Tarifbindung zulässig ist – etwa die Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft – geht in einem anderen nicht, weil dort der Arbeitgeber nicht Mitglied im Arbeitgeberverband ist. Schon ist das Muster nicht mehr »rechtssicher«, sondern unbrauchbar.

Dabei geht es den Arbeitgebern nicht besser, auch sie sind verunsichert und arbeiten mit Mustertexten und mehr oder weniger guten Beratern. Heraus kommt eine Vielzahl langer Texte mit Wörterseen, die allenfalls so ungefähr das treffen, was für die Beschäftigten und den Betriebsrat wichtig ist. Dem Arbeitgeber allerdings reicht das in der Regel, weil zumindest das Mitbestimmungsrecht mit der Vereinbarung erledigt ist, auch wenn die Regelungen nicht wirklich passen. Sinnvoller ist es, sich als Betriebsrat bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen zunächst einmal nur mit den eigenen Bedürfnissen statt mit fremden Texten zu befassen. Die können später hilfreich sein, aber erst, wenn das eigene Programm steht. Bewährt hat es sich, diesen ersten Schritt in einem kleinen Workshop zu gehen. Der steht unter der Überschrift »Was geregelt werden muss« und hat das Ziel, die Eckpunkte einer Vereinbarung festzuschreiben.

Leitfragen für den Workshop

- Was soll durch die Betriebsvereinbarung erlaubt werden?
- Was soll durch die Betriebsvereinbarung verboten werden?
- Welche Ansprüche und Rechte sollen entstehen?
- Welche Mitbestimmungsrechte werden pauschal ausgeübt?
- Welche Mitbestimmungsrechte werden weiterhin im Einzelfall ausgeübt?

An dem Workshop kann das ganze Gremium oder auch nur eine Arbeitsgruppe teilnehmen, je nach Interesse und Umfang der Aufgabe. Wichtig ist, dass hier kein Entwurf einer Vereinbarung entsteht, sondern nur deren Eckpunkte. Die dürfen auch unsystematisch oder in sich widersprüchlich sein, zu viel Ehrgeiz in diesem Stadium schadet nur, weil dann schnell neue Inhalte mit formalen Argumenten erschlagen werden. Die einzige Frage, deren Verneinung hier zum Ausschluss eines Vorschlags führen kann, ist »Brauchen wir das?« mit der Betonung auf »wir«.

Wenn die Betriebsvereinbarung etwa alternierende Telearbeit regeln soll, könnten in einem solchen Workshop folgende Überlegungen auftauchen:

Beispiel

- Alle Beschäftigten sollen auf Wunsch einen solchen Arbeitsplatz einnehmen können.
- Der Online-Zugang darf nicht für private Zwecke genutzt werden.
- Das Unternehmen soll einen monatlichen Mietkostenanteil bezahlen.
- Beginn und Ende der Arbeitszeit sollen die Beschäftigten selber bestimmen.
- Die Beurteilung des häuslichen Arbeitsplatzes unter Gesundheitsaspekten erfolgt im Einzelfall unter Beteiligung des Betriebsrats.

Das ist natürlich nur ein kleiner Ausschnitt des Themenspektrums, aber er gibt vielleicht den vom Betriebsrat ermittelten Bedarf wieder. Im jetzigen Stadium reicht es aus, um eine Verhandlungsposition zu entwickeln. Ihre spätere Umsetzung in einen Text ist dann eher Handwerk, bei dem professionelle Hilfe sinnvoll sein kann. Zwingend erforderlich ist sie in vielen Fällen nicht, wenn der Betriebsrat beim Schreiben ein paar einfache Dinge berücksichtigt.

Abstrakt oder konkret?

Die Betriebsvereinbarung regelt die Rechtsverhältnisse von Menschen, die nicht mit am Verhandlungstisch sitzen. Das sind die Beschäftigten, denen daraus Rechte oder Pflichten erwachsen. Sie sollen einen gewissen Freiraum als Telearbeitnehmer bekommen, ohne dadurch ihr Arbeitsverhältnis zu gefährden. Da die Verhältnisse und Situationen aber verschieden sind, muss der Text der Betriebsvereinbarung allgemein bzw. abstrakt gehalten werden. Vereinfacht stehen sich diese beiden Möglichkeiten gegenüber:

Die Betriebsvereinbarung benennt alle Beschäftigten namentlich, die einen Telearbeitsplatz bekommen sollen. Das ist dann hinreichend klar, hat aber den Nachteil, dass kein anderer Anspruch darauf hat. Scheidet einer der Genannten aus, muss die Betriebsvereinbarung erst geändert werden, damit er ersetzt werden kann. Um diesen Nachteil zu vermeiden, geht man abstrakt vor und beschreibt die Voraussetzungen, unter denen der Anspruch besteht. Das kann die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Abteilung

sein, eine bestimmte ausgeübte Tätigkeit oder auch das Vorhandensein eines entsprechenden Arbeitszimmers. Das Problem besteht darin, dass die Sache immer verwickelter zu werden scheint, je mehr Voraussetzungen auf der einen Seite (also Abteilungszugehörigkeit, Tätigkeit und Arbeitszimmer) mit unterschiedlich abgestuften Folgen (Anspruch auf einen Telearbeitsplatz, Anzahl der Bürotage) verknüpft werden müssen. Da bedarf es dann bei der Formulierung einer besonderen Selbstdisziplin, um die Sache noch verständlich zu halten. Die Forderung »Dann machen wir es doch einfach unkompliziert« ist übrigens keine Lösung. Sie verkennt, dass diese Abstraktion einen Sinn hat. Der zeigt sich beim Vergleich mit einfachen Verhältnissen, wie es sie früher angeblich mal gegeben hat:

Beispiel

Für einen Landadeligen im 12. Jahrhundert war die Welt noch überschaubar, er musste sich weder bei der Abfassung noch bei der Anwendung seiner selbst geschaffenen Regeln mit anderen verständigen. Er konnte dem Wilderer in seinem Wald für das Jagen eines Hasen Leibeszucht, für das Töten eines Hirschs den Strang versprechen und hat damit auch klare Anweisungen an seine Bediensteten gegeben, wie mit entsprechenden Eindringlingen zu verfahren war. Ob die sich dann wirklich daran gehalten haben, steht auf einem anderen Blatt.

Aus gutem Grund machen wir es uns da heute etwas schwerer, nicht nur was das Strafmaß angeht, sondern auch die Bedingungen, unter denen es angewendet wird. Was das mit der Arbeitswelt zu tun hat? Mehr als man denkt, denn die absolute Herrschaftsausübung ist hier zeitlich viel näher als im gräflichen Wald.

Beispiel

Anfang des 20. Jahrhunderts war es völlig normal, dass etwa Kohlenbarone im Ruhrgebiet gegen ihre Arbeiter Geldstrafen für Verstöße gegen die Betriebsordnung verhängt haben. Auch das waren sehr einfache und konkrete Regelungen: Zehn Minuten zu spät zur Schicht: fünf Pfennig; zu viele Steine zwischen den Kohlen: 15 Pfennig; den Steiger auf der Straße nicht gegrüßt: 25 Pfennig.

Schön einfach und verständlich, aber eben vordemokratisch. Der Grund, warum es heute schwieriger – also abstrakter – ist, sind die ArbeitnehmerInnen selber, die sich nicht mehr einfach einem fremden Willen unterordnen, sondern mitreden wollen. Und schon ist nicht mehr so leicht zu beschreiben, unter welchen Umständen das Zu-Spät-Kommen wirklich eine Sanktion nach sich zieht, ob im Einzelfall eine Abmahnung rechtmäßig ist und wer Anspruch auf einen Telearbeitsplatz zu welchen Bedingungen hat. Abstraktion und damit Komplexität der Vereinbarungstexte sind also nicht durch einen Federstrich zu beseitigen, sondern Konsequenz aus Rechten, die Menschen sich innerhalb und außerhalb des Betriebs erkämpft haben. Darauf zu verzichten, um Klarheit zu erhalten, ist ein zu hoher Preis. Was allerdings nicht heißt, dass jedes juristische

Kauderwelsch eine sachliche Berechtigung hat. Mit dem Problem lässt sich aber durchaus umgehen, wenn klar ist, welche verschiedenen Arten von Aussagen es in einer Betriebsvereinbarung geben kann.

Wie sehen die Standards aus?

Nach all den Vorüberlegungen geht es jetzt endlich an die Umsetzung. Aus den Forderungen soll ein Text werden, vielleicht schon ein Entwurf und später eine unterschriebene Vereinbarung. Zunächst reicht aber auch ein Papier, das die Forderungen des Betriebsrats formlos auflistet. Darüber lässt sich in Verhandlungen besser reden, weil die Formalien nicht den Blick verstellen. Egal, wofür der Betriebsrat sich jetzt entscheidet, er sollte einige Regeln beachten:

- der Text soll wiedergeben, was gewollt bzw. vereinbart war
- der Text soll verständlich sein
- der Text soll nichts Überflüssiges enthalten, das macht ihn unleserlich

Bei der Umsetzung der Forderungen in eine Betriebsvereinbarung müssen dann fast schon zwingend ein paar weitere Bestandteile aufgenommen werden. Zwar gibt es von Gesetzes wegen keinen vorgeschriebenen Inhalt, wenn man davon absieht, dass die Betriebsvereinbarung unterschrieben werden muss, um wirksam zu sein. Alle anderen Standards sind dagegen nur sachlich geboten, ihr Fehlen führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Übereinkunft.

Standard Nr. 1: Der Geltungsbereich

Eine Betriebsvereinbarung sollte Aufschluss darüber geben, für wen die Regeln gemacht sind. Klar ist, dass es nur Beschäftigte sein können, die von dem jeweils unterzeichnenden Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat vertreten werden. Das sind nie die leitenden Angestellten oder Geschäftsführungsmitglieder. Genauere Überlegungen muss man sich zum Geltungsbereich daher nur dann machen, wenn entweder Teile der Belegschaft ausgeschlossen oder Dritte integriert werden sollen. Dritte könnten etwa Leiharbeiter sein, wenn es um Fragen des Arbeitsschutzes geht. Ausschlüsse sind häufig in Vereinbarungen zur Altersversorgung oder Prämienregelung enthalten. Hier sind im Rahmen zulässiger Differenzierungen Unterschiede bei den Leistungen möglich.

Ebenfalls genauer beschrieben werden muss der Geltungsbereich, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat nach einer Beauftragung durch einzelne Betriebsräte tätig werden soll. Solche Vereinbarungen beziehen sich dann nur auf die Beschäftigten, deren Vertretungen diese Beauftragung beschlossen haben, auch wenn sie als »Gesamtbetriebsvereinbarung« bezeichnet werden. Diese

Beschränkung muss in dem Text dann gleichfalls deutlich werden.

Überflüssig ist es dagegen, der Vereinbarung ein so genanntes Rubrum voranzustellen, also eine ausführliche Benennung der vereinbarenden Parteien mitsamt Adresse, namentliche Auflistung der jeweiligen Vertreter und dem altklugen Hinweis darauf, dass der Betriebsrat im Folgenden als »Betriebsrat« bezeichnet wird. Auch ein Hinweis darauf, dass die weibliche Form selbstverständlich nur aus Gründen der Ästhetik nicht auftaucht, ist überflüssig; Diskriminierung durch Schöngeister ist im Ergebnis nicht besser als die durch böse Menschen.

Standard Nr. 2: Laufzeit, Kündigung, Nachwirkung

Am Anfang der Vereinbarung steht der Geltungsbereich, am Ende sollten ein paar Worte zu den Themen »Laufzeit«, »Kündigung« und »Nachwirkung« verloren werden. Ohne Aussagen hierzu gelten die gesetzlichen Vorgaben in § 77 BetrVG: Die Laufzeit ist nicht befristet, die Kündigungsfrist beträgt drei Monate und die erzwingbaren Bestandteile wirken nach. Alle drei Komplexe können aber auch abweichend geregelt werden, also eine Befristung ebenso wie ein Ausschluss der Nachwirkung oder deren Erstreckung auch auf nicht erzwingbare Bestandteile. Auch die Kündigungsfrist kann verlängert oder verkürzt werden. Bei einem vollständigen Ausschluss der Nachwirkung muss aber darauf geachtet werden, dass nach dem Ende der Betriebsvereinbarung kein Vakuum entsteht. Das würde etwa bei Arbeitszeit-Betriebsvereinbarungen passieren: Ganz ohne Arbeitszeit geht es nicht, deshalb hat der Ausschluss der Nachwirkung hier nur dann Wirkung, wenn es eine Folgeregelung gibt.

Standard Nr. 3: Durchsetzung und Kontrolle

Als sinnvoll haben sich auch Standards zu zwei weiteren Themen erwiesen: Durchsetzungs- und Kontrollmechanismen. Kontrollmechanismen legen fest, welche Informationen dem Betriebsrat ohne Nachfrage zugänglich gemacht werden müssen. Das können wirtschaftliche Daten sein, wenn es um die Verteilung von Prämien oder Zulagen geht, Ausdrücke aus der Zeiterfassungsanlage, damit die Einhaltung der Arbeitszeitkonten überwacht werden kann. Zwar bestehen solche Rechte auch ohne diese Festlegung, sie sind damit aber leichter durchsetzbar.

Im Streitfall muss dem Gericht nicht erst belegt werden, warum der Betriebsrat die Informationen für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt (was der Arbeitgeber natürlich bestreiten wird). Ein Verweis auf die Vereinbarung genügt, um sich hier durchzusetzen. Durchsetzungsrechte haben eine ähnliche Funktion. Wenn in einer Vereinbarung zum Arbeitszeitkonto den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Freizeitausgleich eingeräumt wird, ist das zunächst ein individuelles Recht. Zwar dient

die Freistellung auch der Einhaltung der betriebsüblichen Arbeitszeit, dennoch wird der Betriebsrat sie nicht ohne weiteres geltend machen können, zumindest nicht im Rahmen der dafür regelmäßig erforderlichen einstweiligen Verfügung.

Arbeitgeber wie auch Gerichte brauchen nur auf die unklare rechtliche Fragestellung der Durchsetzbarkeit für den Betriebsrat zu verweisen und schon haben sie das Problem und die Arbeit vom Hals. Das geht nicht mehr, wenn in der Betriebsvereinbarung dieses Recht für den Betriebsrat ausdrücklich geregelt ist.

Eine andere Frage ist das »Wie« der Durchsetzung. Häufig findet man hier Vereinbarungen über zwischengeschaltete Instanzen wie eine spezielle Schlichtungskommission oder auch den Verweis auf die Einigungsstelle, vor der Streitigkeiten über Anwendung und Auslegung der jeweiligen Betriebsvereinbarung verhandelt werden sollen. Das ist nur dann sinnvoll, wenn hier die Streitfälle auch verbindlich für alle Seiten gelöst werden können – was wiederum ausdrücklich vereinbart sein muss. Andernfalls sind solche Einrichtungen nur Hürden auf dem Weg zum Arbeitsgericht. Das wird sich regelmäßig für noch nicht zuständig erklären, wenn die in der Betriebsvereinbarung eingerichtete Schlichtungsinstanz sich noch nicht mit dem Fall befasst hat – und das kann dauern!

Standard Nr. 4: Regelungstypen

Weil Betriebsvereinbarungen im Wesentlichen Rechte und Pflichten für Dritte, also die ArbeitnehmerInnen schaffen, sollte auch jeder Satz darin diesem Ziel dienen. Anders herum ausgedrückt: Langatmige Ausführungen zu Motiven, zur Lage oder dem Sinn der Regelungen verbieten sich. Auch Aussagen dazu, ob beide Seiten die Inhalte richtig oder falsch finden, sind überflüssig: Sie unterschreiben den Text, müssen also dazu stehen. Diese Reduzierung auf das Wesentliche ist leicht, weil es eine begrenzte Anzahl von Regelungstypen gibt. Denen lässt sich praktisch jedes Anliegen zuordnen. Dies sind: Gebote, Verbote, Erlaubnisse, Rechte und Definitionen.

Wer die Formulierung seiner Ziele (nicht die Ziele selber) an diesen Typen orientiert, wird zu klaren und eindeutigen Regelungen kommen. Dagegen sollten sich Appelle von vornherein verbieten. Häufig ist bei denen nicht einmal klar, an wen sie sich eigentlich richten. Die folgende Passage ist ein typischer Vertreter dieser Spezies:

Beispiel

Die Arbeit in der Gruppe soll sich in der Weise vollziehen, dass die Beschäftigten möglichst viele der Tätigkeiten, die in der Gruppe anfallen, auch ausüben können und tatsächlich ausüben. Hierzu wird ein häufiger Wechsel der Tätigkeiten angestrebt. Im Rahmen des betrieblichen Qualifizierungswesens ist dafür Sorge zu tragen, dass ein entsprechendes Qualifikationsniveau der Gruppenmitglieder hergestellt wird.

Das ist sicherlich als Programmsatz sehr wertvoll, aber nicht präzise. Niemand weiß, wer welche Aufgabe hat und welche Rechte damit verbunden sind. Die Betriebsvereinbarung soll aber keine Rätsel aufgeben, sondern die Rechtslage klären.

Besser wäre es, die Voraussetzungen zu definieren, unter denen ein Wechsel der Tätigkeit entweder ein Anspruch der Beschäftigten ist oder vom Betriebsrat mittels seiner Mitbestimmungsrechte durchgesetzt werden kann. Auch die Anweisung an das Qualifikationswesen verhart im Unbestimmten. Das alles schadet nicht, wenn gleichzeitig die verbindlichen Regelungen auch vereinbart werden. Häufig verzichten die Betriebsparteien hierauf jedoch, wenn sie sich programmatisch einig sind. Damit schaffen sich die Betriebsparteien sicherlich eine angenehme Verhandlungsmosphäre, aber keine Rechtspositionen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen. Und nur dafür macht man solche Verträge. Schließlich würde auch niemand einen Kaufvertrag über ein Auto schließen, in dem dessen Kurvenverhalten lediglich als »sicher« und »geschmeidig« beschrieben wird, statt konkret den Einbau eines Stabilitätsprogramms festzulegen. Ohne das ist es einzig die Sache des Verkäufers, wie er Geschmeidigkeit herstellt. Solche Sprüche gehören bestenfalls in den Werbeprospekt, im Vertrag stören sie.

Floskeln vermeiden?

Was sich hinter solchen Floskeln auch verbergen kann, zeigt eine im Internet kursierende Mustervereinbarung zur Telearbeit:

Beispiel

Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsaufgabe ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und des Kontakts zum Betrieb eine außerbetrieblichen Arbeitsstätte in ihrer Wohnung zulässt oder die außerbetriebliche Arbeitsstätte in der Wohnung wünschenswert ist, können sich aufgrund vorgenannter Grundsätze zur Teilnahme bereit erklären. Das Unternehmen kann sowohl zur Teilnahme anregen als auch aus betrieblichen oder aus wirtschaftlichen Gründen von der Einrichtung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte absehen.

Übersetzt heißt das: Das Unternehmen entscheidet, wer Telearbeit macht. Es kann ja sein, dass die Betriebsparteien das auch gewollt haben, dann wäre es aber ehrlicher, es so zu schreiben. Der Betriebsrat bürdet sich dann auch nicht die Verantwortung für Entscheidungen auf, die zur Unzufriedenheit führen. Andernfalls entsteht immer der Eindruck bei den Beschäftigten, aus der Betriebsvereinbarung folge ein gewisser Einfluss.

Eine Übertragung der Befugnisse allein auf den Arbeitgeber ist allerdings auch nur zulässig, solange das Thema nicht im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung angesiedelt ist. Bei der Arbeitszeit- oder Lohngestaltung läge darin ein unzulässiger Verzicht auf die Rechte des Betriebsrats, die dieser im Interesse der ihn wählenden Belegschaft

wahrnehmen muss und nicht einfach zugunsten des Direktionsrechts des Arbeitgebers beseitigen kann.

Gebote als Regelung

Der erste Regelungstyp ist das Gebot. Es errichtet für eine Seite – den Arbeitgeber oder Beschäftigte – Handlungspflichten. Das kann beispielsweise die Bedienung der Zeiterfassungsanlage oder die Erstellung von Dokumenten für den Betriebsrat sein. Die Formulierung ist recht einfach, sie ist durch die Worte »muss«, »hat zu« oder »ist zu« gekennzeichnet.

Beispiel

Beim Verlassen des Betriebs in der Pause ist »kommen« und »gehen« an der Zeiterfassungsanlage zu registrieren.

Manchmal verbirgt sich eine solche Anweisung auch hinter der Beschreibung einer Handlung:

Beispiel

Der Arbeitgeber erstellt eine monatliche Auswertung der Nutzung des Betriebscasinos.

Meist reicht auch diese Beschreibung, es lohnt sich aber immer ein kritischer Blick darauf, ob die damit beabsichtigte Verpflichtung nicht doch verwässert wird.

Teilweise werden derartige Gebote auch errichtet, ohne dass sie einen Sinn haben. Das kommt bei der Urlaubsplanung häufig vor.

Beispiel

Der Urlaubsantrag ist bis zum 30.11. des Vorjahres in der Personalabteilung einzureichen.

Der Urlaubsanspruch besteht natürlich auch dann, wenn der Antrag nicht rechtzeitig kommt. Allerdings kann eine solche Verhaltenspflicht eigenständig mit einer Rechtsfolge verknüpft werden. Eigenständig heißt: Die Betriebsparteien sind dabei auf solche Folgen beschränkt, über die auch tatsächlich betrieblich disponiert werden kann. Das ist in diesem Fall eben nicht der Urlaubsanspruch selber, sondern der weitere Umgang mit dem rechtzeitig eingereichten Antrag.

Beispiel

Erfolgt auf den Urlaubsantrag bis zum 15.12. keine Reaktion der Personalabteilung, ist der Urlaub wie beantragt bewilligt.

Damit hat die vermeintliche Verpflichtung einen Sinn bekommen. Eindeutiger wäre aber die folgende Formulierung gewesen.

Beispiel

Bis zum 30.11. der Vorjahres eingereichte Urlaubsanträge sind genehmigt, wenn die Personalabteilung sie nicht bis zum 15.12. ablehnt.

Damit wird nicht mehr der Anschein einer unbedingten Verpflichtung der Beschäftigten erweckt.

Verbote als mögliche Regelung

Der zweite Regelungstyp sind Verbote. Sprachlich deutlich wird das Verbot durch Begriffe wie »darf nicht« oder auch direkt »ist verboten«. Allerdings gibt es das beliebte Spiel, ein Verbot mit dem Gegenteil auszudrücken, um die Sache nicht so unfreundlich darzustellen. Deutlich aber unfreundlich ist etwa die nachfolgende Anweisung.

Beispiel

Die Nutzung der Telfonanlage für Privatgespräche ist verboten.

So ist es aber eben kein Verhandlungserfolg. Die Darstellung geht auch anders.

Beispiel

Die Telefonanlage darf nur für dienstliche Zwecke und Notrufe benutzt werden.

Damit ist dasselbe gesagt, aber angeblich etwas freundlicher. Wie man es macht, ist im Wesentlichen Geschmackssache, solange wie die Aussage klar bleibt.

Erlaubnisse schaffen Handlungsrechte

Etwas anspruchsvoller ist der dritte Regelungstyp, die Erlaubnis. Sollen durch die Betriebsvereinbarung Handlungsrechte geschaffen werden, bieten sich Formulierungen wie »darf«, »ist berechtigt«, »kann« an. Solche Erlaubnisse können sich sowohl an Beschäftigte als auch an den Arbeitgeber richten. Beschäftigten werden sie eingeräumt, wenn eine Handlung, die sonst nicht ohne weiteres zulässig ist, gestattet wird. Häufig wird eine solche Erlaubnis aber mit einer Einschränkung versehen:

Beispiel

Beschäftigte dürfen in den Pausen den Internet-Zugang für persönliche Zwecke nutzen, soweit hierdurch keine Straftaten (Auf-ruf von Seiten mit Kinderpornografie, verbotenen/terroristischen Organisationen) begangen werden.

Auch der Arbeitgeber kann Adressat einer Erlaubnis sein. Das sind die Fälle, in denen der Betriebsrat Maßnahmen vorab genehmigt, die andernfalls im Einzelfall der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen würden.

Beispiel

Der Vorgesetzte kann in Eilfällen (kurzfristige Vertretungen) Mehrarbeit bis zu zwei Stunden anordnen, wenn der Betriebsrat unverzüglich nachträglich hierüber unterrichtet wird.

Bei solchen Vereinbarungen muss darauf geachtet werden, dass der Betriebsrat die Entscheidung über mitbestim-

mungspflichtige Angelegenheiten nicht vollständig an den Arbeitgeber delegiert. Das ist nach der neueren Rechtsprechung des BAG nicht zulässig.

Rechte verschaffen Ansprüche

Vergleichbar mit den Erlaubnissen ist der vierte Regelungstyp, die Einräumung von Rechten. Im Unterschied zu den Erlaubnissen geht es hier nicht um Handlungen, sondern um Ansprüche. Auch die Einrichtung von Rechten kann sowohl zugunsten der Beschäftigten als auch des Arbeitgebers erfolgen. Im letzteren Fall wird das meistens hinter scheinbar neutralen Konstruktionen versteckt. Klare Formulierungen zeichnen sich durch Begriffe wie »hat Anspruch«, »bekommt«, »erhält« aus. Für Beschäftigte geht es dabei in der Regel um Geldleistungen.

Beispiel

Nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit erhalten Beschäftigte einen Geschenkgutschein in Höhe von 10 Prozent eines Monatsverdienstes.

Ein verstecktes Arbeitgeber-Recht ist die folgende Vereinbarung:

Beispiel

Brückentage bleiben arbeitsfrei. Beschäftigte setzen hierfür nach Wahl einen Urlaubstag oder Zeitguthaben im Umfang von $\frac{1}{5}$ der individuellen Wochenarbeitszeit ein.

Diese Regelung wird häufig als Recht der Beschäftigten wahrgenommen. Tatsächlich befreit sich der Arbeitgeber von der Last des Annahmeverzugs, also der Verpflichtung zur Bezahlung von Tagen, an denen eine Aufrechterhaltung des Betriebs für ihn nicht sinnvoll ist. Er muss dafür aber nicht zahlen, sondern bekommt von den Beschäftigten Urlaubstage oder Zeitguthaben.

Definitionen als Hilfsmittel

Als letzter Regelungstyp verbleiben noch die Definitionen. Das sind reine Hilfsmittel, um die Klärung von Zweifelsfragen selber vorzunehmen und nicht der Phantasie von Dritten (also RichterInnen) zu überlassen. Definitionen sind immer da notwendig, wo die verwendete Sprache zu Zweifeln Anlass geben könnte. Das wäre beispielsweise der Begriff »Brückentag«.

Brückentage sind nur die Tage, die dann in der BV definiert werden. Wer auf solche Definitionen verzichtet, begibt sich im Streit in die Hände von Außenstehenden und deren Verständnis der Sache. Ein Gericht fragt zwar auch danach, was sich die Betriebsparteien wohl bei Abschluss der Betriebsvereinbarung gedacht haben mögen. Es ist hieran aber nur gebunden, wenn es der Auffassung ist, dass diese Überlegungen sich auch im Wortlaut wieder finden. An-

derfalls kann es dem Text seinen eigenen Sinn geben. Der Blick auf die Praxis der Gerichte ist hier der einzig ausschlaggebende, weil sich die Fragen nur bei einem wirklichen Streit um die Auslegung stellen und für dessen Entscheidung nun einmal Gerichte zuständig sind.

Hilft Viel viel?

Große Verunsicherung herrscht immer wieder bei der Frage, wie umfangreich sie denn werden soll, die Betriebsvereinbarung. Sollen – etwa wenn es um den Urlaub geht – auch dessen Dauer, die Übertragung auf das Folgejahr mit geregelt werden, obwohl das doch alles schon im Tarifvertrag, im Arbeitsvertrag oder gar im Gesetz festgelegt ist? Die Antwort scheint nahe zu liegen, schließlich soll ja eine Unsicherheit beseitigt werden. Da lautet das Motto grundsätzlich: Viel hilft viel, und Schaden kann es auf keinen Fall, wenn die Bedingungen für die Übertragung des Jahresurlaubs noch einmal in der Vereinbarung genannt werden. Schließlich – so das letzte Argument – können die KollegInnen dann aus einer Quelle alles erfahren und müssen sich nicht mühselig verschiedene Rechtsvorschriften nebeneinander legen.

Ein frommer, häufig sogar doppelter Selbstbetrug, wie sich gerade an diesem Thema gut aufzeigen lässt. Durch ihre Formulierungskünste tragen die Betriebsparteien fleißig dazu bei, dass es nicht zu viele KollegInnen werden, die sich das Werk durchlesen. Schon hier zeigt sich der Denkfehler des »Viel hilft viel«-Mottos: Mit zunehmender Länge des Textes nimmt die Lesefreude und Aufnahmebereitschaft ab. Wird das Kunstwerk dann noch mit Protokollnotizen, Verweisen und Anlagen geschmückt, verlieren auch geübte LeserInnen schnell den Überblick. Dabei weiß eigentlich jedes Betriebsratsmitglied, das schon mal auf einem Seminar mit solchen Texten aus anderen Betrieben konfrontiert worden ist, wie unzugänglich die sind, wenn man nicht an ihrer Entstehung beteiligt war. Genau so fremd sind den Beschäftigten die in langen Verhandlungen entstandenen Vereinbarungen für den eigenen Betrieb.

Dennoch spricht natürlich viel für das Ziel, die Beschäftigten mögen sich doch aus einer Quelle informieren können. Die kann aber nicht eine Betriebsvereinbarung mit ihrer auf Abstraktion bedachten Sprache sein. Es gibt eine andere Möglichkeit, andere geeignete Medien.

Eine kleine Bedienungsanleitung in Form eines Faltblatts wäre schon nicht schlecht. Schließlich ist nicht einsehbar, warum wir uns bei der Kommunikation über wichtige Sachverhalte, die den Arbeitsalltag bestimmen, nicht mindestens genauso viel Mühe geben wie mit dem Handbuch für eine Digitalkamera, der Werbung für eine Geldanlage oder der Anleitung zum Aufbau eines Bücherregals. Alle diese Medien verzichten darauf, den Benutzer mit den Konstruktionsprinzipien des Speicherchips, des Geldfonds oder miteldichter Faserplatten zu belästigen – das alles ist so un-

Das perfekte Doppel – BetrVG-Kommentar und Formularbuch für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Die Betriebsratswahlen stehen ins Haus. Es wird hier und da neue Köpfe geben und viele neue Ideen – und damit jede Menge Fragen zum Betriebsverfassungsrecht. Der in Kürze in 10. Auflage erscheinende »DKK« ist hier ein kluger, kompetenter und umfassender Berater: der Standardkommentar zum BetrVG sorgt für Rechtssicherheit. Er gibt Betriebsräten und deren Beratern klare Hinweise, welche Möglichkeiten sie nutzen können, um ihre Interessen durchzusetzen. Nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts haben Betriebsräte sogar einen rechtlichen Anspruch auf ein Werk wie z. B. den »DKK«.

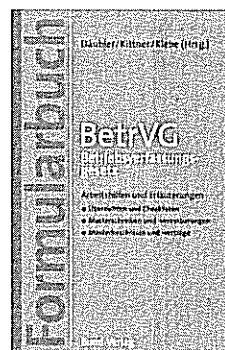
Zusammen mit dem neuen, ebenfalls von Wolfgang Däubler, Michael Kittner und Thomas Klebe herausgegebenen Formularbuch ist der »DKK« die verlässliche Grundlage für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Alle für den Betriebsratsalltag wichtigen Arbeitshilfen und Musterschreiben sind darin enthalten.

Beide Bücher sind inhaltlich und im Aufbau aufeinander abgestimmt. Das erspart zeitraubende Recherche und auch Kosten, denn **Schnellentschlossene sichern sich zusätzlich die günstigen Subskriptionspreise.** Die Bücher erscheinen im März 2006: neu gewählte Betriebsräte haben also zu Beginn ihrer Amtszeit die aktuellsten Informationen zur Hand.



Der Kommentar für die Praxis kostet 89,90 € (ab 1.7.2006: 98,- €), ISBN 3-7663-2547-7.

Die CD-ROM (Version 3.0) des »DKK« kostet 89,90 € (ab 1.7.2006: 98,- €), im Fortsetzungsbezug nur € 79,90, ISBN 3-7663-8089-3.



Das Formularbuch inklusive CD-ROM ist erhältlich für 89,90 € (ab 1.7.2006: 98,- €), ISBN 3-7663-3675-4

Eine weitere Ersparnis ergibt sich durch die Kombi-Pakete: Kommentar plus Formularbuch kosten 169,90 € (ab 1.7.2006: 179,- €); ISBN 3-7663-3739-4
Kommentar-CD plus Formularbuch kosten ebenfalls 169,90 € (ab 1.7.2006: 179,- €); ISBN 3-7663-3695-9

Bestellen Sie jetzt die passenden Produkte für Ihr Gremium!

Heike Friedland nimmt gern Ihre Bestellung entgegen:
Telefon 069/79 50 10-20, Fax 069/79 50 10-11 oder
E-Mail kontakt@bund-verlag.de

erotisch, dass man es lieber verschweigt. Stattdessen gibt es mehr oder weniger leserliche Texte, bildliche Darstellungen, die die Materie verdaulich machen.

Daran sollte sich auch die Präsentation einer Betriebsvereinbarung und der damit in Zusammenhang stehenden weiteren Vorschriften orientieren: Wichtig ist, was ich wann dafür tun muss, um eine Woche frei zu bekommen, nicht aber, aus welchen verschachtelten Beziehungen zwischen Gesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung sich das ergibt. Wer das wissen will, kann es ja jederzeit nachlesen, die meisten wollen es nicht. Um deren Bedürfnisse sollte der Betriebsrat sich vorrangig bei der Abfassung kümmern, weil die sich ansonsten auf Flurfunk, Vorgesetztenmeinung und ähnlich unzuverlässige Quellen verlassen müssen.

Umfassend – ist das unmöglich?

Auch juristisch ist das Zusammenwürfeln der unterschiedlichen Regelungen nicht ganz ohne, wie sich an dem Beispiel »Urlaub« gut zeigen lässt.

Beispiel

Der tarifliche Urlaub übersteigt – noch – in praktisch allen Branchen den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche. Für den gesetzlichen Urlaub gibt es eine recht rigide Verfallsvorschrift, wenn er nicht im Kalenderjahr genommen wird. Spätestens am 31.3. des Folgejahres ist er weg. Viele Tarifverträge regeln das anders, kennen längere Fristen und teilweise sogar das Ansparen von Urlaub in Langzeitkonten. In § 13 Abs. 1 BUrlG ist eine Abweichung von dieser gesetzlichen Festlegung durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten der Beschäftigten ausdrücklich für zulässig erklärt worden. Die Betriebsparteien müssten also im Rahmen ihrer Verhandlungen klären, ob die Tarifvertragsparteien eine eigenständige Regelung nur für den Tarifurlaub vornehmen wollten, der den gesetzlichen übersteigt. Oder ob die längeren Übergangsfristen auch für den gesetzlichen Urlaub gelten sollten. Entscheiden können sie dies nicht in der Betriebsvereinbarung, das würde gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen.

Zwar steht die Erlaubnis zur Verbesserung wie zur Verschlechterung der gesetzlichen Regelung ausdrücklich in § 13 Abs. 1 BUrlG. Geschrieben steht dort: »Im Übrigen kann ... nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften dieses Gesetzes abgewichen werden.« Aus dem Zusammenhang ergibt sich aber das Gegenteil: Bis auf wenige Ausnahmen ist die Verschlechterung erlaubt. So viel zur Aussagekraft von juristischen Texten. Betriebsvereinbarungen sind in dieser Frage häufig auch nicht besser.

Damit aber nicht genug: Wenn sich die Verhandlungspartner im Betrieb durch dieses Dickicht ihre Schneisen geschlagen haben, fällt ihnen die Rechtsprechung in den Rücken und macht wieder Einschränkungen: Durch Verschlechterungen darf nicht in unantastbare Rechte eingegriffen werden.¹ Das verstößt gegen das Günstigkeitsprinzip. Unantastbar ist die Mindestdauer des gesetzlichen Urlaubs. Jetzt kommt die Gretchenfrage: Ist eine Verlängerung der Übertragungsfrist für den gesetzlichen Urlaub in das Folgejahr günstiger oder ungünstiger für die Betroffenen? Sie ist

günstiger, weil sie verhindert, dass Urlaub am 31.3. verfällt. Sie ist ungünstiger, weil sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, Beschäftigte dazu zu bewegen, lange Zeit ohne Unterbrechung zu arbeiten.

Die Entscheidung, was hier gelten soll, ist im Betrieb nicht zu fällen. Davor stehen der Gesetzes- und der Tarifvorbehalt. Wer will jetzt immer noch all die Regelungen aus den verschiedenen Rechtsquellen mal eben in einer Betriebsvereinbarung zusammenfassen, damit die Beschäftigten wissen, woran sie sind?

Standard Nr. 5: Schlank bleiben

Zum Arsenal der überflüssigen Dickmacher in einer Betriebsvereinbarung zählen vor allem Präambel und Salvatorische Klausel. Das häufige Aufkommen beider Bestandteile ist nur damit zu erklären, dass sich juristische Pfauenvögel am Schillern ihres Federkleids berauschen und damit aber die Sicht auf die Folgen ihrer Eitelkeit versperrt. Denn zumindest die Salvatorische Klausel ist für die Anliegen des Betriebsrats eher schädlich.

Präambeln sind zwischen Feierlichkeit und Besinnlichkeit schwankende Vorreden und kommen vor allem in Staatsverträgen vor.

Einen Sinn hatten diese Formeln, als der Ursprung von Regelungsbefugnissen noch nicht so klar war wie heute: So musste König Otto III – nach heutigen Maßstäben noch nicht ganz volljährig – am Ende des 10. Jahrhunderts, schon eine Menge Text in Form einer Präambel liefern, um seinen Vasallen davon zu überzeugen, dass er berechtigt war, der Äbtissin Mathilde von Quedlinburg für die Zeit seines Überfalls auf Italien die Reichsverwaltung zu übertragen.

Das haben die Betriebsparteien nicht nötig: Sie sind durch den Gesetzgeber in Form des BetrVG mit dieser Aufgabe betraut worden, müssen sich also juristisch nicht mehr für ihr Tun rechtfertigen.

Wie wenig ernst gemeint solche Präambeln sind, zeigt das prominente Beispiel des Grundgesetzes:

Beispiel

Dort wird behauptet, das deutsche Volk habe es sich in seiner Verantwortung vor Gott und den Menschen gegeben. Sicher ist, dass das Volk weder 1949, noch 1990 an diesem Grundgesetz beteiligt war – was allerdings seiner Qualität keinen Abbruch tut. Sicher ist auch, dass die Verantwortung vor Gott von immer weniger Menschen gespürt wird, aber auch das schmälert nicht die Verbindlichkeit der Grundrechte.

Dennoch wird jede Menge Zeit in Verhandlungen darauf verwendet, solche Präambeln zu verfassen. Heraus kommen dabei allgemeine Beschwörungen des Unternehmenserfolgs, des Glücks und Wohlergehens der ArbeitnehmerInnen. Nichts, was wirklich eine Bedeutung hätte. Doch, erfahren die Betriebsparteien dann von ihren Beratern, diese Präam

¹ BAG v. 10.2.1966 – 5 AZR 408/65.

bel werde von den Gerichten im Zweifel als Auslegungshilfe benutzt, deshalb sei sie wichtig. Der Beweis für die Richtigkeit dieser Behauptung steht noch aus, selbst wenn, kann man aber sicher sein, dass die Präambel nicht mehr Substanz hat als die umstrittene Regelung. Welche Schlüsse sollen auch in Zweifelsfällen aus einem Text wie dem folgenden zu ziehen sein:

Beispiel

Eine freie aber auch zweckmäßige Gestaltung und Organisation der Arbeit lassen auch die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsstätten, die sich in der Wohnung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen befinden, in bestimmten Fällen geboten erscheinen.

Durch menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und der Arbeitszeiten sollen die freie Entfaltung der Persönlichkeit von Mitarbeiter/innen geschützt und gefördert und dem Einzelnen bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates Entscheidungsspielräume eingeräumt werden, ohne eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Mitarbeiter/innen herbeizuführen.

Unter Berufung auf einen solchen Sermon lässt sich alles begründen oder auch das Gegenteil davon. Präambeln sind deshalb: Überflüssig.

Gefahr bei Salvatorischen Klauseln?

Während Präambeln vor allem ärgerlich, aber nicht weiter schädlich sind, kann eine Salvatorische Klausel genau das Gegenteil dessen bewirken, was der Betriebsrat sich davon erwartet.

Solche Heilungsformeln gibt es viele, gemeint ist immer dasselbe: Wenn ein Teil der Vereinbarung unwirksam ist, weil rechtlich unzulässig, dann soll das den Rest nicht infizieren. Hier eine typische Vertreterin:

Beispiel

Sollte eine Vorschrift dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Recht in Einklang stehen und deshalb unwirksam sein, behalten die anderen Regelungen dieser Vereinbarung ihre Gültigkeit. Die unwirksame Regelung ist rechtskonform so auszulegen, dass sie dem beiderseitigen Willen der Parteien entspricht.

Die Idee ist löblich, haben die Betriebsparteien doch nach möglicherweise nervenzerfetzenden Verhandlungen sich in letzter Minute auf einen Kompromiss verständigt, da soll ein kleiner Fehler nicht dazu führen, dass die ganze Mühe umsonst war.

Auch das ist typisches Naschwerk aus der Juristenküche, süß, die Betriebsvereinbarung aufblähend aber für Betriebsräte eigentlich nicht genießbar, weil die unwirksamen Regelungen meist die sind, auf die sie besonders viel Wert legen. Das zeigt plastisch dieser Fall:

Beispiel

Der Arbeitgeber eines nicht tarifgebundenen Metallbetriebs baut die Stammebelegschaft ab und ersetzt sie zum Teil durch Leiharbeitnehmer. Ständig sind mindestens 15 im Einsatz, nur die Personen wechseln dauernd. Bei jedem Wechsel muss der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG beteiligt werden, schließlich handelt es sich um Einstellungen.

Das ist ihm mindestens so lästig wie dem Arbeitgeber, aber so hat er ein kleines Druckmittel, um sich bei anderen Themen besser durchsetzen zu können. Jetzt schlägt ihm der Arbeitgeber vor, in einer Betriebsvereinbarung pauschal die Beschäftigung von 15 Leiharbeitnehmern zu genehmigen, im Gegenzug soll dafür die zusätzliche Vergütung für Mehrarbeit am Samstag von 10 Prozent auf 20 Prozent erhöht werden.

Der Betriebsrat stimmt zu, die Vereinbarung bekommt Präambel, Salvatorische Klausel, ein goldenes Schleifchen – und der erste Arbeitnehmer, der sich vor Gericht darauf beruft: Nichts. Denn die Zuschlagshöhe ist nun einmal üblicherweise in den Branchentarifverträgen festgelegt und kann daher gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein – nicht besser und nicht schlechter, einfach gar nicht. Auch durch Auslegung ist nichts zu machen, der Teil bleibt unwirksam. Zwar hat das BAG 1996 in einem Urteil erwogen, solche Vereinbarungen dann als Gesamtzusage umzudeuten und so zu retten, aber das nur unter sehr engen Voraussetzungen.

Für diese Folge kann allerdings die Klausel noch nichts, eine solche Regelung geht nicht, ob mit oder ohne. Was die Klausel wirklich bewirkt, ist den Rest am Leben zu erhalten. Den Rest in dem der Betriebsrat sein Druckmittel aus der Hand gegeben hat.

Genau das ist es, was häufig in Betriebsvereinbarungen passiert: Der Betriebsrat gibt ein Stück Mitbestimmung auf bzw. übt es pauschal aus und bekommt dafür etwas, worauf kein Anspruch besteht und was sehr häufig wegen § 77 Abs. 3 eigentlich nicht geht. Die Kröte kann man schlucken, wenn der Gegenwert stimmt, so die Überlegung. Allerdings garantiert die Salvatorische Klausel nur der Kröte ein langes Leben, auch wenn der Rest schon lange von einem Gericht kassiert wurde.

Man kann es besser machen, dann muss aber das Gegenteil vereinbart werden: Nicht der Erhalt des Vorteils, den der Arbeitgeber aus der Vereinbarung zieht, wird geregelt, sondern dessen Beseitigung. Das kann so aussehen:

Beispiel

Sollte eine Vorschrift in dieser Vereinbarung wegen Verstoßes gegen geltendes Recht unwirksam sein und sich eine Seite zu ihrem Vorteil hierauf – auch in individualrechtlichen Auseinandersetzungen – berufen oder hiervon profitieren, endet sofort die gesamte Vereinbarung ohne Nachwirkung.

Oder:

Sollte eine Vorschrift in dieser Vereinbarung wegen Verstoßes gegen geltendes Recht unwirksam sein und sich eine Seite zu ihrem Vorteil hierauf – auch in individualrechtlichen Auseinandersetzungen – berufen oder hiervon profitieren, hat die andere Vertragspartei das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Die Betriebsvereinbarung endet mit Zugang der Kündigung ohne Nachwirkung.

Mit einer solchen Regelung wird dem Arbeitgeber der Anreiz genommen, später einmal mit der Unwirksamkeit einzelner Passagen zu spielen und damit den Betriebsrat unter Druck zu setzen.

Fazit

Die Kunst besteht darin, die eigenen Überlegungen so präzise zu fassen, dass Ausschmückungen sofort als störend auffallen und deshalb eliminiert werden können. Das gilt sowohl für die Forderungen des Betriebsrats als auch für die spätere Vereinbarung, die ja einen gemeinsamen Willen wiedergeben soll und nicht nur gemeinsame Wertungen

oder Gewünschtes. Das sollte Festreden vorbehalten bleiben und hat in Texten, die die Rechtsverhältnisse anderer gestalten, nichts verloren.

INGO HAMM ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bochum.

Literaturhinweise

Micha Heilmann, Die Betriebsvereinbarung, ISBN 3-7663-3373-9, 19,90 €

Heinz-Josef Eichhorn, Helmut Hickler, Rolf Steinmann, Betriebsvereinbarung, ISBN 3-7663-3302-X, 34,90 €

Zu bestellen unter www.onlineservice@buchundmehr.de