

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen erfolgreich verhandeln

Die Betriebsvereinbarung regelt Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und formuliert zugleich verbindliche Normen für die Arbeitnehmer. Uns interessiert: Wann ist eine Betriebsvereinbarung sinnvoll? Wie verhandelt man dabei am besten, welche Stolperfallen gilt es zu umgehen? Rechts- und Fachanwalt Thomas Berger stand Ruth Wiebusch Rede und Antwort.

Betriebsrat intern: Herr Berger, Sie sind Fachanwalt für Arbeitsrecht für Arbeitnehmer und Spezialist für Betriebsverfassungsrecht. Wann ist Ihrer Erfahrung nach eine Betriebsvereinbarung sinnvoll?

Thomas Berger: Grundsätzlich immer dann, wenn es um wichtige Themen für den Betriebsrat oder den Arbeitgeber geht. Typischerweise betrifft das Fragen zu Entgelt, Urlaub, Datenschutz, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance, betrieblichem Vorschlagswesen oder auch Fragen der Beschäftigungssicherung.

Betriebsrat intern: Es gibt sogenannte erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen. Was ist der Unterschied?

Thomas Berger: Erzwingbare Betriebsvereinbarungen können auch gegen den Willen des Arbeitgebers durch eine Einigungsstelle erzwungen werden. Alle anderen Betriebsvereinbarungen nennt man freiwillig, weil sie voraussetzen, dass beide Seiten freiwillig ihrem Inhalt zustimmen.

Betriebsrat intern: Ist es sinnvoll, dass mehrere Betriebsratsmitglieder als Gruppe in eine Verhandlung zu einer Betriebsvereinbarung einsteigen? Oder führt eine solche Verhandlung besser der Betriebsratsvorsitzende?

Thomas Berger: Es kommt darauf an. Manchmal hilft es, dass der gesamte Betriebsrat oder zumindest ein Ausschuss in die Verhandlungen geht, manchmal ist allerdings auch eine Begrenzung sinnvoll. Dass der Betriebsrat nur ein Mitglied entsendet, zum Beispiel den Betriebsratsvorsitzenden, halte ich für problematisch. Dem Betriebsratsvorsit-

zenden fehlt dann zumindest ein Partner, der die Verhandlungen live miterlebt. Dies schließt natürlich nicht aus, dass es auch „Spitzengespräche“ oder „Nicht-Verhandlungen“ mit dem Betriebsratsvorsitzenden geben kann, soweit dies mit dem Gremium zuvor abgesprochen wurde. Das Betriebsratsgremium muss hier immer zwischen Vertrauen und Kontrolle, Transparenz, Beteiligung und Effizienz abwägen.

Betriebsrat intern: Wie bereitet man sich auf die Verhandlung vor?

Thomas Berger: Natürlich sind gute, sachlich fundierte Argumente eine wichtige Voraussetzung für erfolgversprechende Verhandlungen. Entscheidend ist, dass der Betriebsrat genau weiß, was er möchte und was nicht. Auch ist neben der Wunschsituation, die die Betriebsräte für die Verhandlungen formulieren sollten, eine Rückzugsplanung sinnvoll. Insgesamt sollte man allerdings nicht schon mit der Schere im Kopf in Verhandlungen gehen, sondern in erster Linie die eigene Interessenlage deutlich kommunizieren. Dies hilft, Missverständnisse zu vermeiden und respektiert auch den Arbeitgeber, der selbst in der Lage sein dürfte, seine Interessen klar in den Verhandlungen zu artikulieren. Meiner Erfahrung nach verrennen sich Betriebsräte oft in prognostische Wahrscheinlichkeitsdiskussionen, die nicht fruchtbringend sind.

Betriebsrat intern: Verlaufen Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen Ihrer Erfahrung nach immer ähnlich?

Thomas Berger: Der Prozess ist nicht immer gleich, abhängig von der Un-

ternehmenskultur gibt es natürlich unterschiedliche Verhandlungskulturen. In vielen Unternehmen herrscht eine gute, sachliche Atmosphäre zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dies prägt auch das Verhandlungsklima. Ich habe allerdings auch schon sehr unsachliche Verhandlungen erlebt, die von einer konfrontativen Grundhaltung geprägt waren. Meist war diese vom Management herbeigeführt.

Betriebsrat intern: Was sind in Verhandlungen die kritischen Momente?

Thomas Berger: Kritisch sind oft Entscheidungssituationen. Viel zu oft wird die Entscheidung zu früh nur über Einzelfragen herbeigeführt, wo doch eigentlich beide Seiten eine Gesamtlösung anstreben. Dann macht sich Enttäuschung breit. Hier bedarf es klarer Absprachen, auch über den Verhandlungsprozess selbst. Sinnvoll ist es, Zwischenergebnisse zu finden und diese an die Belegschaft zu kommunizieren.

Betriebsrat intern: Kann eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung nachverhandelt werden?

Thomas Berger: Ja, es kann jederzeit nachverhandelt werden, sofern die Betriebsparteien dies einvernehmlich wollen. Die Betriebsvereinbarung kann dann auch jederzeit geändert werden. Sie kann auch gegen den Willen einer Partei gekündigt werden. Wenn es sich um eine Angelegenheit der zwingenden Mitbestimmung handelt, kann gegebenenfalls in einer Einigungsstelle eine neue Betriebsvereinbarung erzwungen werden. Die meisten Einigungsstellenenden allerdings nicht durch Spruch, sondern durch eine einvernehmliche Einigung beider Betriebsparteien.

Betriebsrat intern: Herr Berger, herzlichen Dank für das Interview!



Thomas Berger arbeitet in der Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte in Berlin. Das Motto der Anwälte: „Gerechtigkeit ist kein Zustand, sondern muss immer wieder neu erstritten und verteidigt werden.“