Die Betriebsvereinbarung: Wichtigste Arbeitsgrundlage für jeden Betriebsrat

Wissen und Tipps zur Erstellung für Betriebsräte

Verschaffen Sie sich als Betriebsrat einen Überblick über das Thema Betriebsvereinbarungen im Allgemeinen, den rechtlichen Voraussetzungen und bekommen zahlreiche Tipps. Denn Ihre abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist ein wichtiges Instrument für den Betriebsfrieden und eine gerechte Arbeitssituation im Unternehmen oder Betrieb. Wir beantworten Ihnen alle wichtigen Fragen zum Thema.

Redaktion

Stand: 1.1.2023

Lesezeit: 02:30 min

Eine Betriebsvereinbarung ist eine Art Gesetz für den Betrieb, dass ein zweiseitiges Rechtsgeschäft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darstellt. Diese Vereinbarungen - auch „Gesetze des Betriebs“ genannt - sind häufig sehr umfangreich und setzen bei der Erstellung einiges an Wissen voraus. Deshalb unterstützen wir Sie – als Betriebsrat – sehr gerne bei der Erstellung dieser Gesetze.

Überblick zum Inhalt:

- Was ist eine Betriebsvereinbarung und wer beschließt sie?
- Welchem Zweck dient eine Betriebsvereinbarung?
- Welche Arten der betrieblichen Regelung gibt es und was sind deren Inhalte?
  - Erzwingbare Betriebsvereinbarungen
  - Freiwillige Betriebsvereinbarungen
- Vom Abschluss bis zur Beendigung einer Betriebsvereinbarung
- Betriebsvereinbarungen im Verhältnis zu Arbeits- und Tarifverträgen
- 8 Tipps für die Erstellung einer Betriebsvereinbarung
- Unsere Seminare für Betriebsräte zum Thema Betriebsvereinbarung

Was ist eine Betriebsvereinbarung und wer beschließt sie?

Eine Betriebsvereinbarung ist das wichtigste Gestaltungsmittel für Sie als Betriebsrat. Denn im Betrieb wirkt sie wie ein Gesetz. Sie ist ein Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. In dieser Vereinbarung werden die Rechte und Pflichten beider Parteien geregelt und verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes festgelegt. Es handelt sich hierbei um das Gesetz des Betriebes – ähnlich wie ein Tarifvertrag.

Als Betriebsrat beschließen Sie, gemeinsam mit dem Arbeitgeber, eine Betriebsvereinbarung. Diese stellt eine Einigung der beiden Parteien, als Vertreter der Belegschaft, dar. Betriebsvereinbarungen sind grundsätzlich von beiden Seiten zu beschließen und zu unterzeichnen. Eine Ausnahme davon gibt es, wenn Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarung

Räumlich gelten die Betriebsvereinbarungen für den jeweils abgeschlossenen Betrieb. Aber auch für Konzerne oder Unternehmensverbunde können Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsvereinbarungen abgeschlossen werden. Dies ist aber nur möglich, wenn die jeweiligen Gremien dafür zuständig sind. Lesen Sie dazu unseren Lexikonbeitrag:

Welchem Zweck dient eine Betriebsvereinbarung?

Betriebsvereinbarungen regeln die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und sorgen für betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Ordnung. Sie werden abgeschlossen, um voraussehbare Tatbestände allgemein zu regeln. Es werden darin die kollektiven Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber

und Arbeitnehmer ebenso geregelt wie die betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Ordnung. Für die Belegschafft dienen sie als eindeutige und nachvollziehbare Rechts- und Verhaltensnormen. Außerdem sorgen sie bei Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber für Rechtssicherheit bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Betriebsvereinbarungen gelten auch für Arbeitnehmer, die nach Abschluss der Vereinbarung ins Unternehmen eintreten.

Welche Arten der betrieblichen Regelung gibt es?

Das Gesetz unterscheidet mehrere Arten von Betriebsvereinbarungen - je nach Grad der Mitbestimmung und hinsichtlich der Rechtwirkung. Inhalte einer Betriebsvereinbarung können alle Themen sein, bei denen Ihnen als Betriebsrat eine gesetzliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz zusteht. Dabei muss zwischen der erzwingbaren und der freiwilligen Betriebsvereinbarung unterschieden werden.

Erzwingbare Betriebsvereinbarungen

Um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung handelt es sich bei allen Themen der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, deren Durchsetzung durch ein gesetzlich vorgesehenes Einigungsstellenverfahren gesichert ist. Der Spruch einer Einigungsstelle kann hier die freiwillige Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen. Das bedeutet, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können und das Einigungsstellenverfahren im Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist, kann ein Spruch der Einigungsstelle die Regelung zwangsweise durchsetzen.

Zu diesen Themen gehören u.a.

- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)
- Verstöße gegen die Grundsätze über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (§ 91 BetrVG)
- Aufstellung eines Sozialplans, soweit dessen Erzwingbarkeit möglich ist (§ 112 Abs. 1 u. 4 i V. m. § 112a BetrVG)
- Personalfragebögen, Formulararbeitsverträge, Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)
- Maßnahmen der Berufsbildung bei Änderung der Tätigkeit der Arbeitnehmer (§ 97 BetrVG)
- weitere Themen finden Sie in unserem Lexikon

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Bei allen weiteren Themen, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen, ist es möglich freiwillige Betriebsvereinbarungen zu verabschieden. Auch bei diesen müssen sowohl Betriebsrat als auch Arbeitgeber einvernehmlich einverstanden sein und diese unterzeichnen. Wenn sich beide Parteien nicht einigen können, kann nur die einvernehmlich einberufene Einigungsstelle entscheiden. Für freiwillige Betriebsvereinbarungen nennt das Betriebsverfassungsgesetz fünf Themenbereiche (§ 88 BetrVG).

Hierzu gehören:

- Ergänzende Maßnahmen, um Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen vorzubeugen
- Maßnahmen, die Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb bekämpfen sollen, sowie das Integrieren von ausländischen Arbeitnehmern
- Maßnahmen für einen betrieblichen Umweltschutz
- Maßnahmen zur Errichtung von Sozialeinrichtungen
- Maßnahmen, die wie Vermögensbildungen gefördert werden können

Darüber hinaus können viele weitere freiwillige Betriebsvereinbarungen getroffen werden. Sie müssen hierbei unbedingt darauf achten, diese von formlosen Absprachen, wie Regelungsabreden, zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, zu unterscheiden. Außerdem können den Arbeitnehmern durch eine Betriebsvereinbarung gegenüber dem Arbeitgeber unmittelbare Rechtsansprüche eingeräumt werden. Auf diese Rechte können die Arbeitnehmer dann nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichten, d.h. durch eine bloße einzelvertragliche Absprache kann der Arbeitgeber nicht erreichen, dass der Arbeitnehmer auf diese Rechte wieder verzichtet.

Beispielthemen für eine Betriebsvereinbarung:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebsbedingte Kündigungen
- Chancengleichheit im Betrieb
- EDV, Datenschutz und Kommunikation
- Einsatz von Leiharbeitnehmern
- Integrationsvereinbarung
- Schulung von Betriebsräten
- Urlaub

Vom Abschluss bis zur Beendigung einer Betriebsvereinbarung

Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung auf Basis übereinstimmender schriftlicher Willenserklärungen von Betriebsrat und Arbeitgeber setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats voraus. Dies gilt auch für Abschlüsse von Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen durch die entsprechenden Parteien.

Geht die Initiative zum Abschluss einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber aus, so kann dieser – auch ohne Beschluss des Betriebsrats – beim Scheitern einer einvernehmlichen Lösung einseitig den Abschluss einer Betriebsvereinbarung durch den Spruch der Einigungsstelle durchsetzen.

Beendigung einer Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung kann durch mehrere Faktoren beendet werden.

Dazu zählen u. a.

- Ablauf einer befristeten Betriebsvereinbarung
- Erreichen des beabsichtigen Zweckes
- Stilllegung eines Betriebs
- Aufhebungsvereinbarung zwischen beiden Parteien
- Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung
- Kündigung

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

Regelungen, die in den Bereich von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen fallen, wirken auch nach der Beendigung fort. Das bedeutet, dass Regelungen zu Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung solange gültig sind, bis eine neue, das Thema betreffende, Betriebsvereinbarung verabschiedet wird. Freiwillige Betriebsvereinbarungen entfalten nicht automatisch eine Nachwirkung, die Nachwirkung kann aber in der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Unwirksamkeit von Betriebsvereinbarungen

Eine Betriebsvereinbarung ist nichtig, wenn sie entweder einen gesetzwidrigen Inhalt enthält oder nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Das bedeutet ihre Vereinbarung ist ungültig, wenn sie gegen Gesetze verstößt oder Formalitäten nicht eingehalten wurden.

Betriebsvereinbarungen im Verhältnis zu Arbeits- und Tarifverträgen
Doch wenn Betriebsvereinbarungen als Gesetze oder Verträge gelten, wie stehen sie dann im Verhältnis zu den Arbeits- und Tarifverträgen?

Verhältnis zum Arbeitsvertrag

Eine Betriebsvereinbarung gilt für den Arbeitnehmer rechtlich bindend und zwingend. Deshalb geht sie den Vereinbarungen in einen Arbeitsvertrag grundsätzlich vor. Wenn arbeitsvertragliche Vereinbarungen davon abweichen, gelten sie für den Arbeitnehmer nur, wenn sie für ihn günstiger sind, als die Betriebsvereinbarung.

Verhältnis zum Tarifvertrag

Das Günstigkeitsprinzip gilt nicht, wenn die Regelungen der Betriebsvereinbarung mit den Regelungen eines Tarifvertrages kollidieren. In diesem Fall hat vielmehr die Gültigkeit des Tarifvertrages Vorrang. Im Betriebsverfassungsgesetz § 77 Abs. 3 steht, dass „Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, [...] nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein“ können. Eine ergänzende Betriebsvereinbarung ist nur durch eine sogenannte Öffnungsklausel im Tarifvertrag möglich.

Acht Tipps für die Erstellung einer Betriebsvereinbarung

1. Thema definieren: Definieren Sie die Herausforderungen oder Probleme, die regelmäßig auftreten und für die Sie eine Betriebsvereinbarung erstellen wollen.
2. Überprüfung, ob es bereits Regelungen gibt: Überprüfen Sie, ob das Thema bereits in einer anderen Weise in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag geregelt ist.
3. Vorbereitung durch das Gremium: Besprechen Sie das Thema mit Ihrem Betriebsratsgremium sowie dem Betriebsvorsitzenden und bereiten Sie den Gesprächstermin mit dem Arbeitgeber gründlich vor.
4. Besprechung mit dem Arbeitgeber: Besprechen Sie alle Inhalte und die Schwerpunkte der geplanten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.
5. Schriftliche Erstellung des Dokuments: Formulieren Sie die Inhalte der Betriebsvereinbarung schriftlich aus und fassen Sie dazu den Betriebsratsbeschluss.

6. Unterschrift durch beide Parteien: Der Betriebsrat und der Arbeitgeber müssen die schriftlich ausgearbeitete Version der Betriebsvereinbarung unterzeichnen.
7. Information der Belegschaft: Informieren Sie die Belegschaft über die neue Betriebsvereinbarung und hängen Sie das Dokument für alle ersichtlich aus.
8. Stetige Kontrolle der Durchführung: Überprüfen Sie die Einhaltung der Vereinbarung und setzen Sie diese notfalls gerichtlich durch.

Noch wichtig zu wissen

Es gibt zahlreiche kostenlose Betriebsvereinbarungen im Internet zum Download. Aber beachten Sie als Betriebsrat, diese Vorlagen nur als Orientierung oder zu Inspiration verwenden. Für jedes Unternehmen müssen die individuellen Anforderungen und Bedürfnisse detailliert definiert werden. Oftmals ist es ratsam, gleich zu Beginn der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu einer Betriebsvereinbarung einen Sachverständigen zu beauftragen. Damit stellen Sie die strittigen Punkte auf eine rechtsichere Basis. Viele Gremien ziehen erst kurz vor der Unterzeichnung des Dokumentes einen Experten zur Durchsicht hinzu. Sind dann Formulierungen oder Inhalte ungünstig für die Belegschaft, ist es für erneute Verhandlungen oft zu spät. Nach § 80 Abs. 3 BetrVG können Sie als Betriebsrat bei der Durchführung Ihrer Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist. Und wenn Sie sich die nötigen Informationen nicht innerbetrieblich beschaffen können. Prüfen Sie also vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung diese Möglichkeit, damit Ihr betriebliches „Gesetz“ auf fundierten Füßen steht und zur Zufriedenheit der Belegschaft auf den Weg gebracht wird.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025