

Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat – Wer ist nach der Betriebsverfassung zuständig?

Nadine Burgsmüller

Inhalt

1	Errichtung von Arbeitnehmervertretungen	3
2	Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen	4
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	9

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat – Wer ist nach der Betriebsverfassung zuständig?

Nadine Burgsmüller

Nadine Burgsmüller ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Fachkanzlei für Arbeitsrecht CNH-Anwälte in Essen. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind Betriebsverfassungsrecht, Unternehmensmitbestimmung und Recht der betrieblichen Altersvorsorge. (www.cnh-anwaelte.de, www.br-anwaelte.de)

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: Januar 2015

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im Rahmen der Betriebsverfassung erfolgt auf drei Ebenen: der des Betriebsrates vor Ort, der des Gesamtbetriebsrates auf Unternehmensebene und des Konzernbetriebsrates auf der Ebene des Konzerns. Am wichtigsten ist dabei die Ebene des Betriebsrates. Der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat haben nur subsidiäre Befugnisse. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, in denen Betriebsräte gewählt wurden, vertritt der Gesamtbetriebsrat die Belegschaftsinteressen auf Unternehmensebene, das heißt überbetrieblich. Bilden mehrere Unternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Absatz 1 Aktiengesetz, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Wurden auf den unterschiedlichen Ebenen Arbeitnehmervertretungen gewählt bzw. errichtet, so stellt sich für die handelnden Akteure gelegentlich die Frage: Welches Gremium ist für welche Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zuständig? Diese Frage ist mitunter schwierig zu beantworten und immer sowohl aus juristischer als auch aus betriebspolitischer Sicht zu betrachten.

Aus juristischer Sicht steht vor allem im Vordergrund: Das Handeln eines tatsächlich nicht zuständigen Gremiums kann zu einer Unwirksamkeit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung führen. Sind in einer solchen Betriebsvereinbarung Ansprüche der Arbeitnehmer geregelt, können sie mangels wirksamer Anspruchsgrundlage von den Betroffenen nicht durchgesetzt werden.

Im Folgenden wird die Errichtung der verschiedenen Arbeitnehmervertretungen sowie ihre Zuständigkeiten anhand von Praxisbeispielen erläutert.

1 Errichtung von Arbeitnehmervertretungen

1.1 Betriebsrat

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt (§ 1 Absatz 1 BetrVG). Der gewählte Betriebsrat ist der gesetzliche Interessenvertreter der Arbeitnehmer des Betriebes, für den er gewählt wurde. Er vertritt alle Arbeitnehmer des Betriebes mit Ausnahme der leitenden Angestellten und der in § 5 Absatz 2 BetrVG genannten Personen. Entgegen dem Wortlaut des § 1 Absatz 1 BetrVG („werden Betriebsräte gewählt“) handelt es sich hierbei nicht um eine sogenannte Muss-Vorschrift. Diese Vorschrift regelt lediglich die betrieblichen Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrates. Es liegt an den Arbeitnehmern, hierfür die Initiative zu ergreifen und die Wahl eines Betriebsrates anzuregen.

Die Anzahl der Mitglieder eines Betriebsrates hängt ab von der Größe des Betriebes, für den er gewählt wurde. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält hierzu in § 9 eine Staffelung. In der konstituierenden Sitzung des Betriebsrates wird ein Vorsitzender und dessen Stellvertreter gewählt (§ 26 Absatz 1 BetrVG). Der Vorsitzende des Betriebsrates oder sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse.

1.2 Gesamtbetriebsrat

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten (§ 47 Absatz 1 BetrVG). Für dessen Errichtung ist nicht der Betrieb Anknüpfungspunkt, sondern das Unternehmen, das heißt der sogenannte Rechtsträger. Dies kann eine Kapitalgesellschaft sein (zum Beispiel AG, GmbH), oder eine Personengesellschaft (zum Beispiel OHG, KG). Der Gesamtbetriebsrat wird im Gegensatz zum Betriebsrat nicht durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer gewählt, sondern gemäß § 47 Absatz 2 BetrVG durch Entsendung der einzelnen Betriebsräte errichtet. Dafür entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder für seinen Betrieb in den Gesamtbetriebsrat. Besteht ein Betriebsrat aus mehr als drei Mitgliedern, kann er zwei seiner Mitglieder entsenden. Diese entsandten Mitglieder sind sodann einerseits Mitglieder des Betriebsrates, für den sie gewählt wurden, als

auch Mitglieder des Gesamtbetriebsrates, in den sie entsandt wurden. Darüber hinaus wird für jedes entsandte Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt.

Auch der Gesamtbetriebsrat handelt im Rahmen seiner gefassten Beschlüsse. Diese werden in Sitzungen des Gesamtbetriebsrates gefasst, wobei die Stimmgewichtung jedes einzelnen Gesamtbetriebsratsmitgliedes abhängt von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb, für den er gewählt wurde. Der Gesamtbetriebsrat vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer auf der überbetrieblichen Ebene des Unternehmens.

1.3 Konzernbetriebsrat

Für einen Konzern im Sinne des § 18 Absatz 1 Aktiengesetz kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden (§ 54 Absatz 1 BetrVG). Hierfür ist erforderlich, dass die Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer des Konzernunternehmens beschäftigt sind, der Errichtung zustimmen. Genauso wie bei der Errichtung des Gesamtbetriebsrates wird auch der Konzernbetriebsrat nicht aus der Mitte der Belegschaft gewählt. Vielmehr entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat. Ebenfalls wird für jedes entsandte Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt. Der Konzernbetriebsrat vertritt die Interessen der Belegschaft auf Konzernebene.

2 Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen

Das Betriebsverfassungsgesetz geht von einer grundsätzlichen primären Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte aus. Aus diesem Grund ist die Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte im Gesetz nicht ausdrücklich formuliert. Der Betriebsrat ist zuständig für die Durchsetzung der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Beteiligungsrechte und für die Interessenvertretung der Mitarbeiter vor Ort.

Der Gesamtbetriebsrat ist in einer Angelegenheit nur dann zuständig, wenn die Voraussetzung des § 50 Absatz 1 BetrVG vorliegen. Der Konzernbetriebsrat ist ausnahmsweise für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte zuständig, wenn die Voraussetzung des § 58 Absatz 1 BetrVG erfüllt sind.

2.1 Primärzuständigkeit des Betriebsrates

Der örtliche Betriebsrat ist grundsätzlich zuständig für die Wahrnehmung bzw. Durchsetzung der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Dies sind vor allem die allgemeinen Aufgaben gemäß § 80 BetrVG. Hiernach hat der Betriebsrat vor allem darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen usw. vom Arbeitgeber durchgeführt werden. Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihm jederzeit die Unterlagen, die für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen.

Neben den allgemeinen Aufgaben gibt es spezielle Beteiligungsrechte des Betriebsrates. Dies sind gemäß BetrVG die sozialen Angelegenheiten (§§ 87 ff.), die personellen Angelegenheiten (§§ 92 ff.) und die wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106 ff.). Die Stärke der einzelnen Beteiligungsrechte des Betriebsrates hängt zum einen davon ab, ob es sich um erzwingbare Mitbestimmungsrechte handelt, und davon, worauf sich die Verpflichtung des Arbeitgebers erstreckt. Hier wird unterschieden zwischen Widerspruchs- und Zustimmungsverweigerungsrechten, Beratungs-, Anhörungs- und reinen Informationsrechten.

Die folgende Übersicht bietet einen Überblick über die unterschiedlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates.

2.2 Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates

Der Gesamtbetriebsrat ist in einer Angelegenheit nur dann zuständig, wenn die Voraussetzungen des § 50 Absatz 1 BetrVG vorliegen:

§ 50 BetrVG

Zuständigkeit

1. Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.
2. Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

Diese Vorschrift legt die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates fest und grenzt sie zwingend von der Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte ab. Zusätzliche Kompetenzen des Betriebsrates können weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarungen begründet werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates dabei nicht lediglich auf eine Rahmenkompetenz beschränkt. Der Gesamtbetriebsrat ist bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für die vollständige Wahrnehmung des Beteiligungsrechtes zuständig. Die Mitbestimmungsrechte können in den einzelnen Angelegenheiten auch nicht zwischen verschiedenen Betriebsratsgremien aufgespalten werden. Das bedeutet: Entweder ist der örtliche Betriebsrat zuständig oder der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat.

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Absatz 1 BetrVG bezeichnet man als originäre Zuständigkeit. Sie ist abzugrenzen von der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Absatz 2 BetrVG (siehe Ziffer IV). Nach dieser Vorschrift kann ein Betriebsrat den an sich nicht zuständigen Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Absatz 1 BetrVG hingegen hängt von zwei Voraussetzungen ab, die beide gleichzeitig vorliegen müssen:

1. Zum einen muss die Angelegenheit entweder das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen.
2. Zum anderen darf die Angelegenheit nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Laut Bundesarbeitsgericht muss hier eine zwingende sachliche oder rechtliche Notwendigkeit für eine betriebsübergreifende Regelung bestehen.

In der Praxis scheidet die Zuständigkeit der Gesamtbetriebsrates häufig deshalb aus, weil die zweite Voraussetzung nicht vorliegt. So ist bei den Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 87 BetrVG meist der Betriebsrat und nicht der Gesamtbetriebsrat zuständig, da diese Maßnahmen konkret betriebsbezogen sind und nur selten eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine gemeinsame Regelung besteht. Dies gilt insbesondere für Arbeitszeitfragen (auch Kurzarbeit). Für das Aufstellen von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung neuer Entlohnungsmethoden (§ 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG) ist indes der Gesamtbetriebsrat zuständig, wenn es sich um ein unternehmenseinheitliches Vergütungssystem handelt und eine einheitliche Regelung wegen des Gebots der Gleichbehandlung zwingend erforderlich ist.

Für personelle Angelegenheiten wie Versetzungen (§ 99 BetrVG) und Kündigungen (§ 102 BetrVG) ist stets der örtliche Betriebsrat zuständig, nicht der Gesamtbetriebsrat.

Für den Interessenausgleich gemäß §§ 111 ff. BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat nur dann zuständig, wenn die Maßnahme das ganze Unternehmen oder mehrere Betriebe des Unter-

nehmens betrifft und sie notwendigerweise nur einheitlich geregelt werden kann. Dies ist etwa der Fall bei der Zusammenlegung mehrerer Betriebe oder der Stilllegung aller Betriebe des Unternehmens. Ist der Gesamtbetriebsrat für den Interessenausgleich originär zuständig, führt dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht automatisch zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auch für den Sozialplan. Dies muss stets gesondert geprüft werden. Eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan liegt dann vor, wenn die im Interessenausgleich umschriebene Betriebsänderung mehrere oder gar sämtliche Betriebe des Unternehmens erfasst und die Durchführung des Interessenausgleiches abhängt von betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelungen in dem noch abzuschließenden Sozialplan. In diesen Fällen geht man davon aus, dass der Abschluss der Sozialpläne von den Betriebsräten der einzelnen Betriebe nicht mehr wahrgenommen werden kann. Die Zuständigkeit ist dann dem Gesamtbetriebsrat zuzuweisen (Bundesarbeitsgericht vom 11.12.2001, 1 AZR 193/01).

Ist eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gemäß § 50 Absatz 1 BetrVG begründet, so erfasst die Regelungskompetenz des Gesamtbetriebsrates im Übrigen auch betriebsratslose Betriebe, die zum Unternehmen gehören.

2.3 Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates

Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates ist nur möglich unter zwei Voraussetzungen, die beide gleichzeitig vorliegen müssen (§ 58 BetrVG):

1. Zum einen muss es sich um eine Angelegenheit handeln, die alle oder mehrere Konzernunternehmen betrifft.
2. Zum anderen dürfen die Angelegenheiten nicht durch die Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen geregelt werden können. Laut Bundesarbeitsgericht muss auch hier eine zwingende sachliche oder rechtliche Notwendigkeit für eine konzerneinheitliche bzw. unternehmensübergreifende Regelung bestehen.

Im Bereich der Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates ist die zweite Voraussetzung (zwingende sachliche oder rechtliche Notwendigkeit) deutlich seltener erfüllt als im Verhältnis Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat. Der originäre Zuständigkeitsbereich des Konzernbetriebsrates ist in der Praxis sehr begrenzt. Ist nur ein Unternehmen betroffen, scheidet eine originäre Zuständigkeit von vornherein aus. So ist der Konzernbetriebsrat beispielsweise zuständig, wenn es um die Regelung freiwilliger Leistungen geht und die Konzernleitung diese nur konzerneinheitlich oder unternehmensübergreifend gewähren will.

In sozialen Angelegenheiten nach § 87 Absatz 1 BetrVG ist der Konzernbetriebsrat unter anderem zuständig für Regelungen über die Errichtung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich sich auf den Konzern erstreckt. Daneben ist der Konzernbetriebsrat für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG zuständig, wenn durch einen Verhaltenskodex für den gesamten Konzern eine konzerneinheitliche Unternehmensphilosophie umgesetzt werden soll. Auch für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Vergütung der außertariflichen Angestellten des Konzerns ist die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates gegeben. Für personelle Einzelmaßnahmen dagegen ist der Konzernbetriebsrat nicht zuständig, sondern stets der örtliche Betriebsrat.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten sind regelmäßig die Betriebsräte oder der Gesamtbetriebsrat zuständig. Es sei denn, eine geplante Betriebsänderung betrifft Betriebe verschiedener Konzernunternehmen, wie zum Beispiel die unternehmensüberschreitende Zusammenlegung von Betrieben oder ein konzernweiter Personalabbau, der mit der unternehmensübergreifenden Übernahme von Arbeitnehmern verbunden ist. Liegt in solchen Fällen den geplanten Maßnahmen ein unternehmensübergreifendes Konzept zugrunde, ist der Konzernbetriebsrat zuständig.

Neben der Wahrnehmung dieser unterschiedlichen Beteiligungsrechte obliegt dem Konzernbetriebsrat aufgrund spezieller Zuweisungen eine Reihe weiterer Aufgaben: etwa die Bestellung des Hauptwahlvorstandes für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder nach dem Drittelbeteiligungsgesetz und dem Mitbestimmungsgesetz und das Recht zur Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Trotz des eher begrenzten Anwendungsbereiches sollten die Gesamtbetriebsräte die Initiative zur Bildung des Konzernbetriebsrates ergreifen, sofern die Voraussetzungen für seine Errichtung vorliegen. Grundsätzlich kann nämlich keine Mitbestimmung stattfinden, wenn das gesetzlich zuständige Mitbestimmungsgremium fehlt. Für den Konzernbetriebsrat gilt: Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen der originären Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates vor, so ist er auch zuständig für Regelungen in Betrieben bzw. Unternehmen ohne Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsrat.

I. Streit über die Zuständigkeit

Streitigkeiten über die Zuständigkeit der unterschiedlichen Gremien entscheiden die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren (§§ 2a und 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz). Beteiligt an einem solchen Gerichtsverfahren sind neben dem in Anspruch genommenen Arbeitgeber auch die Betriebsverfassungsorgane, die als Inhaber des streitigen Rechts materiell-rechtlich ernsthaft in Frage kommen, also das Gremium, das anstelle des tätig gewordenen Gremiums zuständig sein könnte.

Wie sich ein solcher Streit vermeiden lässt und ob er sich lohnen kann, hängt insbesondere davon ab, welche Folgen die Wahrnehmung eines Beteiligungsrechtes durch ein tatsächlich nicht zuständiges Gremium hat. Dies wird ausführlich erläutert unter der Rubrik „Mitbestimmung/Archivbetriebliche Vereinbarungen“ im Bereich „Verhandlungspraxis“.

II. Delegation von Aufgaben an ein anderes Gremium

Falls keine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates oder des Konzernbetriebsrates besteht, können Betriebsräte nach § 50 Absatz 2 BetrVG den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Nach § 58 Absatz 2 BetrVG kann wiederum der Gesamtbetriebsrat den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Besteht in einem Konzern nur ein Betriebsrat, hat auch er gemäß § 54 Absatz 2 BetrVG diese Möglichkeit.

Voraussetzung für eine solche Delegation von Aufgaben an ein anderes Gremium ist ein im beauftragenden Gremium gefasster ordnungsgemäßer Beschluss. Das Gesetz unterscheidet bei der Delegation an den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat zwischen einem Verhandlungs- und einem Abschlussmandat. Welche Art von Mandat erteilt werden soll, muss in dem Beschluss und in der Mitteilung an das beauftragte Gremium eindeutig geklärt sein. Die Übertragung auf den Gesamt- bzw. den Konzernbetriebsrat kann grundsätzlich nur für eine bestimmte Angelegenheit beschlossen werden und muss daher möglichst konkret umschrieben sein. Dabei sind die Angelegenheiten, die delegiert werden können allerdings nicht auf bestimmte Beteiligungsrechte beschränkt.

Das beauftragende Gremium hat die Möglichkeit, die Behandlung der Angelegenheit in vollem Umfang – das heißt einschließlich der materiellen Entscheidungsbefugnis – auf den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat zu übertragen. In solchen Fällen kann es dem Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat nicht bestimmte Richtlinien für die Behandlung der Angelegenheit vorschreiben. Der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat ist in diesen Fällen in vollem Umfang zur Behandlung der Angelegenheit ermächtigt. Daneben besteht für das beauftragende Gremium die Möglichkeit, sich die Entscheidungsbefugnis vorzubehalten. Der Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat verfügt dann lediglich über ein Verhandlungsmandat und ist zum Abschluss einer Vereinbarung nicht berechtigt.

Wichtig: Schließt der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung für den Betriebsrat nach § 50 Absatz 2 BetrVG ab, liegt eine Betriebsvereinbarung vor, keine Gesamtbetriebsvereinbarung. Dies hat zur Konsequenz, dass dem Betriebsrat das Kündigungsrecht zusteht, nicht dem Gesamtbetriebsrat. Das gleiche gilt für die Beauftragung des Konzernbetriebsrates.

Der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat ist grundsätzlich verpflichtet, den Auftrag des übertragenden Gremiums zu übernehmen. Er ist jedoch gehalten, die Wirksamkeit der Beauftragung zu überprüfen. Er kann diese ablehnen, wenn die Delegation nicht wirksam zustande gekommen, unbestimmt oder mit unzulässigen Direktiven verbunden ist oder wenn ein Mitbestimmungsrecht des übertragenden Betriebsrates in der übertragenen Angelegenheit offensichtlich nicht besteht.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken. Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de