



Betriebliche Vereinbarungen

Gelegentlich schicken mir Betriebs- oder Personalräte Entwürfe für Vereinbarungen zu. »Was hältst du davon?« Eine betriebliche Vereinbarung ist ein Abkommen über einen Waffenstillstand. Die Beurteilung aus der Ferne fällt schwer. Schnell verengt sich der Blick auf handwerkliche Mängel: zu viel Text, unbestimmte Begriffe, fehlende Sanktionen.

Beim schnellen Urteil hilft oft die einfache Formel:

Erfolg = Ansprüche (Pflichten + Mitbestimmungs-Verbrauch)

Die Beschäftigten sollen in der Vereinbarung klare Anspruchsgrundlagen finden: Ich brauche nicht mehr als sieben Schichten in Folge hinzunehmen, auf mein Dienstwochenende folgt ein freies, um 12 Uhr gehe ich in die Mittagspause ...

Vielleicht hat der Arbeitgeber im Gegenzug ein paar Pflichten festschreiben können? Das Tragen von genormter Dienstkleidung oder ein Verbot von Handynutzung am Arbeitsplatz. Pflichten und Verbote lassen sich meist besser in Vereinbarungstexten identifizieren als Rechte. Darauf achten die Personalchefs.

Zuletzt schauen wir, ob die gesetzliche Interessenvertretung mit der Vereinbarung eines ihrer Mitbestimmungsrechte »verbraucht«. Zugeständnisse des Arbeitgebers gibt es selten umsonst. Doch die meisten Interessenvertretungen nutzen nur einen Bruchteil ihrer Mitbestimmungsrechte. Nicht jeder Verlust schmerzt.

Da braucht es keinen Experten: Für jeden Anspruch ein Pluszeichen, für jede Pflicht und für jeden Rechtsverbrauch ein Minus. Was unterm Strich herauskommt, bestimmt den Wert der Vereinbarung. - tob

