**Betriebliche Zusammenarbeit**

Zwischen der ... GmbH – nachstehend Arbeitgeber genannt – und dem Betriebsrat der ... GmbH wird folgende Betriebsvereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen:

**Präambel**

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist geprägt von gegenseitiger Achtung, Respekt, Vertrauen, Offenheit und Glaubwürdigkeit.

Wichtige Basis der partnerschaftlichen Zusammenarbeit sind die Eckpfeiler des Betriebs­ver­fas­sungsgesetzes und des Arbeitsrechts. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats werden beach­tet. Die rechtzeitige Information des Betriebsrats in allen zu seinen Aufgaben zählenden Bereichen ist selbstverständlich.

Der Betriebsrat und seine Funktion werden als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur akzeptiert.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass der wirtschaftliche Erfolg des Unter­nehmens wesentlich vom Engagement und der Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängt. Dies gilt in besonderer Weise für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kraft Gesetzes die Belegschaft repräsentieren und das Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitar­bei­ter im Unternehmen mitprägen.

In diesem Sinne soll die Betriebsvereinbarung die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat näher festlegen, um Missverständnisse zu vermeiden und ein partnerschaftliches Miteinander zu pflegen.

**§ 1 Round-Table-Gespräche**

**(1)** Arbeitgeber und Betriebsrat treffen sich jeden ersten Dienstag eines Quartals um 11.00 Uhr zu einem Round-Table-Gespräch.

**(2)** Von Arbeitgeberseite nehmen teil: der Geschäftsführer Personal, der Leiter Personal und sein Stellvertreter und der technische Leiter. Von Betriebsratsseite nehmen teil: die ordent­li­chen Betriebsratsmitglieder, die jeweils ersten beiden Ersatzmitglieder und die Schwerbe­hin­dertenvertretung.

**(3)** Die Sitzungsleitung erfolgt im Wechsel zwischen dem Geschäftsführer Personal und dem Betriebsratsvorsitzenden bzw. deren Stellvertretern.

**(4)** Eine gesonderte Einladung ergeht nicht.

**(5)** Der Geschäftsführer Personal und der Betriebsratsvorsitzende bzw. deren Stellvertreter er­stellen gemeinsam die Tagesordnung. Die Tagesordnung geht allen teilnahmeberechtigten Personen mindestens drei Arbeitstage vor der Besprechung zu.

**(6)** Im gegenseitigen Einvernehmen können weitere interne und externe Personen hinzugezogen werden.

**§ 2 Monatsgespräche**

(1) Der Leiter Personal, sein Stellvertreter, der technische Leiter und die Mitglieder des Betriebs­ausschusses treffen sich jeden ersten Dienstag eines jeden Monats um 8.30 Uhr zu einem Gespräch gemäß § 74 BetrVG. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt auf eigenen Wunsch an den Gesprächen teil.

(2) Eine gesonderte Einladung ergeht nicht.

(3) Die Tagesordnung wird im gegenseitigen Einvernehmen zu Beginn der Sitzung erstellt. Dabei kann jede Seite die aus ihrer Sicht zu besprechenden Punkte vorbringen.

**(4)** Im gegenseitigen Einvernehmen können weitere interne und externe Personen hinzugezogen werden.

**§ 3 Gemeinsame Veranstaltungen**

(1) Zu Beginn eines jeden Jahres führen Arbeitgeber und Betriebsrat eine gemeinsame Klausurtagung durch. Ziele sind:

* Rückblick auf das vergangene Jahr
* Ausblick auf die Situation des Unternehmens
* konkrete Planung der gemeinsamen Arbeit der nächsten Monate

 Die Klausurtagung dauert einen bis zwei Tage und findet außerhalb des Betriebs statt.

 An der Klausurtagung nehmen der Geschäftsführer Personal, der Leiter Personal und sein Stellvertreter, der technische Leiter, alle ordentlichen Betriebsratsmitglieder, die ersten beiden Ersatzmitglieder und die Schwerbehindertenvertretung teil.

(2) Einmal im Jahr führen Arbeitgeber und Betriebsrat eine berufskundliche Fahrt durch. Im Mittelpunkt stehen die Besichtigung anderer Unternehmen und die Diskussion mit dortigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Die berufskundliche Fahrt dauert drei Tage. Teilnahmeberechtigt sind die Personen, die teilnahmeberechtigt an der Klausurtagung sind.

(3) Eine Erweiterung oder Einschränkung des Teilnehmerkreises ist im begründeten Einzelfall und im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

**§ 4 Annahme und Abgabe von Erklärungen**

(1) Der Betriebsrat wird im Rahmen der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallver­hü­tungs­vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen rechtzeitig und umfassend informiert. Verantwortlich sind der Leiter Personal sowie sein Stellvertreter.

(2) Für die Annahme und Abgabe von im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes rechts­ver­bindlichen Erklärungen sind aufseiten des Arbeitgebers ausschließlich der Leiter Personal und sein Stellvertreter zuständig. Aufseiten des Betriebsrats ist der Betriebsratsvorsitzende, im Verhinderungsfall sein Stellvertreter zuständig. Für den Fall, dass sowohl der Betriebs­rats­vorsitzende als auch sein Stellvertreter verhindert sind, benennt der Betriebsrat ein für die Annahme und Abgabe von Erklärungen zuständiges Betriebsratsmitglied.

(3) Mündliche Erklärungen zwischen den Annahme- und Abgabeberechtigten sind verbindlich. Sie haben den gleichen Stellenwert wie schriftlich abgefasste Erklärungen, sofern nicht in anderen Vorschriften ausdrücklich die Schriftform verlangt wird.

**§ 5 Schriftverkehr zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**

(1) Unterlagen werden durch die Hauspost, durch Boten oder per Mail übermittelt.

(2) Beide Seiten versehen eingehende Post sofort nach Zugang mit einem Eingangsstempel mit Datum.

**§ 6 Fristen**

(1) Es gelten grundsätzlich die durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Rege­lungsabsprache geregelten Fristen.

(2) Im Rahmen des § 99 BetrVG wird dem Betriebsrat eine Frist von zehn Kalendertagen für eine Stellungnahme eingeräumt, wenn der Arbeitgeber für mehr als eine personelle Einzel­maßnahme um Zustimmung bittet.

(3) Im Rahmen des § 102 BetrVG wird dem Betriebsrat eine Frist von zehn Kalendertagen für eine Stellungnahme eingeräumt, wenn der Arbeitgeber zu mehr als einer ordentlichen be­triebs­bedingten Kündigung anhört. Für ordentliche verhaltens- und personenbedingte Kündigungen kann eine Fristverlängerung in Ausnahmefällen vereinbart werden.

(4) Für die Fristberechnung gilt: Der erste Tag einer Information, Erklärung, Zustellung usw. zählt nicht mit. Der letzte Tag der Frist endet um 24.00 Uhr. Zustellungen und Infor­matio­nen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit setzen eine Frist in Gang, wenn die betriebsüb­li­che Arbeitszeit beginnt.

**§ 7 Betriebs- und Abteilungsversammlungen**

(1) Der Betriebsrat gibt dem Arbeitgeber die Termine für die vier regelmäßigen Betriebs- bzw. Abteilungsversammlungen frühzeitig bekannt.

 Die letzte Betriebsversammlung des Jahres findet in der Regel vor der Weihnachtsfeier statt.

(2) Der Geschäftsführer Personal oder der Leiter Personal erstattet in jeder Betriebsver­samm­lung den Bericht des Arbeitgebers nach § 43 Abs. 2 BetrVG.

(3) Zu Abteilungsversammlungen werden der Leiter Personal und der jeweilige Abteilungsleiter als Arbeitgebervertreter eingeladen.

(4) Der Betriebsrat ist berechtigt, externe Referenten zu den Betriebs- und Abteilungsver­samm­lungen einzuladen.

(5) Bei Bedarf – beispielsweise zur Erläuterung schwieriger Sachverhalte – kann der Be­triebs­rat einen oder mehrere Dolmetscher zu Betriebs- und Abteilungsversammlungen hinzu­ziehen.

(6) Ansonsten bleiben die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes unberührt.

**§ 8 Laufzeit**

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.

(2) Sie kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Halbjahresende gekündigt werden.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Geschäftsleitung) (Betriebsrat)