**Checkliste: Vorbereitung des Verfahrens vor der Einigungsstelle**

**Checkliste: Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung**

Wenn Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung geltend gemacht und durchgesetzt werden sollen, dann ist es erforderlich, dass die Betriebsvereinbarung wirksam ist. Das Gleiche gilt, wenn aufgrund einer Betriebsvereinbarung in Rechte von Arbeitnehmern eingegriffen werden soll.

Anhand der nachfolgenden Checkliste können Sie ganz leicht die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung überprüfen:

**Formale Wirksamkeitsvoraussetzungen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Beschluss des Betriebsrats | Es muss über den Abschluss der Betriebsvereinbarung ein wirksamer **Betriebsratsbeschluss** vorliegen.  *Zu den Einzelheiten siehe die Kommentierung bei Linnartz/Hessling, BetrVG Praxiskommentar für Betriebsräte, 2. Aufl., § 77 Rn. 29 ff.* | ☐ |
| 2. Schriftformerfordernis eingehalten? | Nach § 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist eine Betriebsvereinbarung zwingend schriftlich abzuschließen. Schriftform bedeutet nach § 126 BGB „**mit eigenhändiger Unterschrift**“ versehen. Es muss also von Betriebsratsseite und von Arbeitgeberseite eigenhändig und auf einer Urkunde unterschrieben worden sein.  Merke: Ein Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Beispiel per Email oder Telefax ist daher ebenso wenig möglich wie per „Handschlag“  Wenn das Schriftformerfordernis nicht eingehalten wurde, kommt u.U. eine Umdeutung in eine Gesamtzusage oder eine Regelungsabrede in Betracht.  *Zu den Einzelheiten siehe die Kommentierung bei Linnartz/Hessling, BetrVG Praxiskommentar für Betriebsräte, 2. Aufl., § 77 Rn. 29 ff.; Hessling, Kommentierte Betriebsvereinbarungen, (Grundwerk) S. 46 f.* | ☐ |
| 3. einheitliche Urkunde | Die Betriebsvereinbarung hat in einer **einheitlichen Urkunde** niedergelegt zu werden. Das bedeutet, dass bei einer mehrseitigen Betriebsvereinbarung eindeutig klar sein muss, dass die Unterschriften auf der letzten Seite, auch den Inhalt der ersten Seiten mit umfassen (d.h. dass nicht vielleicht inzwischen einige der vorderen Seiten ausgetauscht worden sind). Die einzelnen Blätter sollten daher am besten von den Betriebsparteien jeweils paraphiert werden. Das bedeutet mit einem „Handzeichen oder der Unterschrift versehen. Gleichzeitig sollten die einzelnen Blätter mindestens mit einer Heftmaschine fest verbunden sein.  *Zu den Einzelheiten siehe die Kommentierung bei Linnartz/Hessling, BetrVG Praxiskommentar für Betriebsräte, 2. Aufl., § 77 Rn. 29 ff.; Hessling, Kommentierte Betriebsvereinbarungen, (Grundwerk) S. 46 f.* | ☐ |
| 4. Haben die „richtigen“ vertretungsberechtigten Personen die Betriebsvereinbarung unterzeichnet? | Für den Betriebsrat unterzeichnet dessen gesetzlicher Vertreter, nämlich der / die **Betriebsratsvorsitzende**; im Verhinderungsfall der / die Stellvertreter/in.  Für den Arbeitgeber derjenige, der entsprechend der Rechtsform des Arbeitgebers (z.B. Einzelkaufmann, GmbH, AG, KG, SE etc.) **vertretungsberechtigt** ist (für die GmbH ist dies z.B. der Geschäftsführer) oder entsprechende Vollmachten hat (evtl. Prokuristen, Personalleiter, Betriebsleiter etc.). Lassen Sie sich im Zweifel die Vollmacht nachweisen. | ☐ |

**Materielle (inhaltliche) Wirksamkeitsvoraussetzungen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Zuständigkeit der Betriebsparteien | Zunächst müssen die Betriebsparteien für den Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung überhaupt betriebsverfassungsrechtlich zuständig sein. Dies kann dann problematisch sein wenn die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung zum Beispiel Fragen der rein privaten Lebensgestaltung der Arbeitnehmer regeln wollen (Beispiel: Verbot von Liebesbeziehungen im Betrieb).  Dann muss geklärt werden, ob der (örtliche) **Betriebsrat** regelungszuständig ist, oder der **Gesamtbetriebsrat** (wenn es eine Angelegenheit ist, die zwingend unternehmenseinheitlich geregelt werden muss) oder der **Konzernbetriebsrat** (wenn es eine Angelegenheit ist, die zwingend konzerneinheitlich geregelt werden muss). Daneben kann der Betriebsrat auch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit zu bearbeiten, die eigentlich in die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats fallen würde.  *Zu den Einzelheiten siehe die Kommentierung zu §§ 50, 58 BetrVG bei Linnartz (Hrsg.), BetrVG Praxiskommentar für Betriebsräte, 2. Aufl., §§ 50, 58; Hessling, Kommentierte Betriebsvereinbarungen, (Grundwerk) S. 29 ff.* | ☐ |
| 2. Tarifvorrang beachten | Nach **§ 77 Abs. 3 BetrVG** und **§ 87 Abs. 1 BetrVG** ist der Vorrang von Tarifverträgen vor den Betriebsvereinbarungen zu beachten.  Beachten Sie, dass im Bereich der sozialen Angelegenheiten nach **§ 87 BetrVG** nur der dortige Tarifvorrang gilt, der nur bei tatsächlich bestehender, abschließender tariflicher Regelung die Regelung durch Betriebsvereinbarung ausschließt.  Der Tarifvorrang nach **§ 77 Abs. 3 BetrVG** schließt bereits Betriebsvereinbarungen aus, wenn der Regelungsgegenstand nur üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird, unabhängig davon, ob tatsächlich ein Tarifvertrag im Betrieb zur Anwendung kommt.  Nach ganz herrschender Meinung findet der Tarifvorrang nach § 77 Abs. 3 BetrVG im Bereich des § 87 BetrVG (soziale Angelegenheiten) keine Anwendung (sog. **Vorrangtheorie**).  *Zu den Einzelheiten des Tarifvorrangs siehe Linnartz/Hessling, BetrVG Praxiskommentar für Betriebsräte, 2. Aufl., § 77 Rn. 91 ff.; Hessling, Kommentierte Betriebsvereinbarungen, (Grundwerk) S. 40 ff.* | ☐ |
| 3. Kein Verstoß gegen zwingende Gesetze / Verordnungen / Unfallverhütungsvorschriften | In einer Betriebsvereinbarung darf z.B: nicht geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden beträgt und ohne Pausen durchgearbeitet wird. Das würde gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. | ☐ |
| 4. Kein Verstoß gegen die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen des § 75 BetrVG | Zu beachten sind u.a. Einhaltung der **gesamten Rechtsordnung, Gleichbehandlung, Persönlichkeitsschutz, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz; Vertrauensschutz** (insbesondere, wenn rückwirkend verschlechternd in Rechtspositionen von Arbeitnehmern eingegriffen werden soll).  *Zu den Einzelheiten siehe die Kommentierung zu § 75 BetrVG bei Linnartz/Hessling, BetrVG Praxiskommentar für Betriebsräte, 2. Aufl., § 75; Hessling, Kommentierte Betriebsvereinbarungen, (Grundwerk) S. 34 ff.* | ☐ |
| 5. Noch bestehende Geltung der Betriebsvereinbarung. | Die Betriebsvereinbarung darf noch nicht durch **Fristablauf** (bei einer Betriebsvereinbarung mit befristeter Geltung) geendet haben und nicht **gekündigt** sein (nach Ablauf der Kündigungsfrist) oder sonst (z.B. durch Änderungsvereinbarung oder Aufhebungsvereinbarung) **sein Ende gefunden** haben.  Bei Kündigungen ist zu beachten, dass Angelegenheiten, die der **erzwingbaren Mitbestimmung** unterliegen, bis zum Abschluss einer anderen Abmachung über das Ende der Kündigungsfrist hinaus **nachwirken**. Eine solche „Abmachung“ muss nicht zwingend eine neue Betriebsvereinbarung sein, die kann insbesondere auch ein Arbeitsvertrag sein. |  |