

Was enthält ein betrieblicher Koalitionsvertrag

1. Konkretisierung der tatbestandlich gefassten Mitbestimmung

Insbesondere die erzwingbar mitbestimmungspflichtigen Tatbestände führen zu einer erheblichen Beschränkung der Unternehmerfreiheit. Ohne eine Klärung der (verfassungsrechtlichen) Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung sind Konflikte nur schwer dauerhaft zu vermeiden. Im Koalitionsvertrag werden diese Grundlagen einvernehmlich geklärt, die sich daraus ergebenden Rollen definiert und die entsprechenden Kompetenzen beleuchtet. Missverständnisse werden ausgeräumt und vermieden.

Die Gegenstände der in Tatbeständen verfassten konventionellen Mitbestimmung werden soweit konkretisiert, dass sie die gegenseitige Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgebots erfordern und ermöglichen. Die Aufrechterhaltung der Bipolarität des Betriebsverhältnisses wird nicht gefährdet, die Rechtsprechung stellt den verbindlichen Rahmen der Konkretisierung auf.

2. Erweiterung der Mitbestimmung

Für die rechtmäßige Einflussnahme von Betriebsräten (und Arbeitgebern) auf die Letztentscheidung des Unternehmers ist eine konkrete gesetzliche Grundlage erforderlich. Darin liegt die besondere Funktion der gesetzlichen Mitbestimmungstatbestände. Für die Beeinflussung des Meinungsbildungsprozesses während der Vorbereitung einer Entscheidung, gilt das nicht. Es reicht die Zuweisung einer entsprechenden Zuständigkeit an die Betriebspartner. Grundlage der insofern erweiterten Mitbestimmung sind die Zuständigkeitszuweisungen in §§ 75, 80 BetrVG. Dieser konzeptionellen Mitbestimmung geht es um die Sicherung der wechselbezüglichen Grundrechtsausübung von Unternehmer und den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Sie braucht keine Ermächtigungsgrundlage. Sie ist durch eine solche auch nicht beschränkt.

Der Koalitionsvertrag konkretisiert die Vorstellungen der Parteien zur wechselseitigen Grundrechtsausübung. In ihm werden die Anforderungen aus dem strukturellen Wandel (Arbeiten 4.0) konkret und mit neuen Möglichkeiten der Einflussnahme (Öffentlichkeitsarbeit) kombiniert.

3. Formelle Bestimmungen

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Verhaltensregeln für den Betriebsrat im Rahmen der konventionellen Mitbestimmung. Auch die konzeptionelle Mitbestimmung muss diesen gesetzlichen Anforderungen, etwa aus §§ 2, 74 Abs. 2, 77 Abs. 1 und 79 BetrVG, genügen. Das gilt selbstverständlich auch für die Vorgaben, die durch Richterrecht entwickelt wurden.

Der Koalitionsvertrag erläutert die gesetzlichen Verhaltensregeln. Er ergänzt sie auch für den Arbeitgeber, etwa im Hinblick auf die Informations- und Unterrichtungspflichten. Er bestimmt die jeweiligen Rechte und Pflichten mit ausreichender Verbindlichkeit.