



## Arbeitsrecht und Personal

▷ Personalauswahl und Vertragsgestaltung

Jean-Martin Jünger, Gero Schneider

# Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

### Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Jean-Martin Jünger, Gero Schneider

## **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates**

Wann muss ich als Arbeitgeber den Betriebsrat beteiligen und welche Konsequenzen hat die Nichteinhaltung?

© 2006 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg.

Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern. Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgend einer Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden. Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der einheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Allgemeine Rechte des Betriebsrats</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats</b>	<b>2</b>
2.1	§ 87 BetrVG, Soziale Angelegenheiten	2
2.1.1	Anwendungsbereich	3
2.1.2	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens, § 87 I Nr.1	4
2.1.3	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, § 87 I Nr.2	5
2.1.4	Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung, § 87 I Nr.3	5
2.1.5	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte, § 87 I Nr.4	6
2.1.6	Urlaubsgrundsätze, § 87 I Nr.5	6
2.1.7	Einführung und Anwendung von techn. Einrichtungen, § 87 I Nr.6	8
2.1.8	Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, 87 I Nr. 7	9
2.1.9	Sozialeinrichtungen, § 87 I Nr.8	10
2.1.10	Zuweisung und Kündigung von Werkwohnungen, § 87 I Nr.9	10
2.1.11	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, § 87 I Nr.10	11
2.1.12	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze, § 87 I Nr.11	12
2.1.13	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen, § 87 Abs. 1 Nr.12	13
2.1.14	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit, § 87 Abs. 1 Nr.13	13
2.1.15	Anrufung der Einigungsstelle	13
2.1.16	Fälle und Lösungen	16
2.2	Freiwillige Mitbestimmung nach § 88 BetrVG	17
2.2.1	Zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, § 88 Nr. 1 BetrVG	18
2.2.2	Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes, § 88 Nr. 1a BetrVG	18
2.2.3	Errichtung von beschränkten Sozialeinrichtungen, § 88 Nr. 2 BetrVG	19
2.2.4	Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung, § 88 Nr. 3 BetrVG	19
2.2.5	Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer, § 88 Nr. 4 BetrVG	19
2.2.6	Einigungsstelle/gerichtliche Überprüfung	20
2.3	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, §§ 92 ff. BetrVG	20
2.3.1	Einleitung	20
2.3.2	Personelle Maßnahmen, § 99 BetrVG	21
	2.3.2.1 Geltungsbereich	21
	2.3.2.2 Informationspflicht des Arbeitgebers	21

2.3.2.3	Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates	23
2.3.2.4	Verfahren bei Verweigerung der Zustimmung / gerichtliches Verfahren	25
2.3.2.5	Folgen unterbliebener Beteiligung des Betriebsrates	26
2.3.2.6	Fälle und Lösungen	27
2.3.3	Vorläufige personelle Maßnahme, § 100 BetrVG	28
2.3.3.1	Vorläufige Durchführung der personellen Maßnahme	28
2.3.3.2	Unterrichtung des Betriebsrats	28
2.3.3.3	Reaktion des Betriebsrats	29
2.3.3.4	Verhalten des Arbeitgebers nach einem Widerspruch des Betriebsrats	29
2.3.3.5	Entscheidung des Arbeitsgerichts und dessen Wirkung	29
2.3.3.6	Fall und Lösung	30
2.3.4	Mitbestimmung bei Kündigungen, §§ 102ff. BetrVG	30
2.3.4.1	Vorbemerkung	30
2.3.4.2	Unterrichtungspflicht durch den Arbeitgeber	31
2.3.4.3	Anhörungsverfahren	32
2.3.4.4	Reaktionen des Betriebsrats	32
2.3.4.5	Folgen unterlassener oder fehlerhafter Anhörung	34
2.3.4.6	Vereinbarte Zustimmung des Betriebsrates	34
2.3.4.7	Vorläufiger Weiterbeschäftigungsanspruch	34
2.3.4.8	Kündigung und Versetzung von Mitgliedern des Betriebsrates	35
2.3.4.9	Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer	36
2.3.4.10	Fälle und Lösungen	37
<b>3</b>	<b>Durchsetzung der Rechte des Betriebsrates</b>	<b>39</b>
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>40</b>

# 1 Allgemeine Rechte des Betriebsrats

In Betrieben mit in der Regel fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, können Betriebsräte gewählt werden. Der Betriebsrat ist die wichtigste Institution der Betriebsverfassung. Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, dann sind diesem umfassende Aufgaben zugewiesen. So hat der Betriebsrat unter anderem die Aufgaben

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden,
- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen,
- die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern,
- die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern,
- die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern und
- die Integration ausländischer Mitarbeiter zu fördern.

Die vier großen Bereiche der Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind aber:

- In sozialen Angelegenheiten, §§ 87ff., 112ff. BetrVG
- In technisch-organisatorischen Angelegenheiten, §§ 90f. BetrVG
- In personellen Angelegenheiten, §§ 92ff. BetrVG, insbesondere
  - Bei allgemeinen personellen Maßnahmen, §§ 92ff. BetrVG
  - Bei der Berufsbildung, §§ 96ff. BetrVG
  - Bei personellen Einzelmaßnahmen, §§ 99ff. BetrVG
- In wirtschaftlichen Angelegenheiten, §§ 106ff. BetrVG

Schließlich können die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung hinaus durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen erweitert werden.

In Betrieben, die wegen Unterschreitens der Mindestgröße oder auch weil eine Betriebsratswahl nicht stattfindet, ohne Betriebsrat bleiben, gibt es dagegen keine Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer.

Die Darstellung der dem Betriebsrat zustehenden Beteiligungsrechte im Hinblick auf soziale und personelle Angelegenheiten, in Bezug auf Kündigungen durch den

Arbeitgeber und die Durchführung und Durchsetzung dieser Beteiligungsrechte in der täglichen Praxis ist Ziel dieses Beitrags.

## **2 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**

### **2.1 § 87 BetrVG, Soziale Angelegenheiten**

Der Betriebsrat hat in zahlreichen sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Mitbestimmung heißt, dass der Arbeitgeber nicht ohne positive Zustimmung des Betriebsrates handeln und Fragen, die alle oder einen großen Teil der Arbeitnehmer betreffen, alleine entscheiden kann. Der Betriebsrat hat bei seiner Entscheidung in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen und danach seine Entscheidung zu treffen. Im Streitfalle zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber entscheidet die Einigungsstelle (s. Unterkapitel 15). Aus dem Grundsatz der gleichberechtigten Beteiligung des Betriebsrates folgt auch, dass er ein Initiativrecht in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG hat. Der Betriebsrat kann also von sich aus entsprechende Vorschläge zur Regelung einer bestimmten Frage machen. Das Initiativrecht ist jedoch auf die einzelnen Mitbestimmungsfälle des § 87 Abs. 1 BetrVG beschränkt.

Das Mitbestimmungsrecht entfällt auch nicht in Eilfällen, sondern ist immer zwingend. Schließlich unterliegt die Ausübung des Mitbestimmungsrechts keiner besonderen Form. Die Zustimmung zu einer Maßnahme des Arbeitgebers muss also nicht schriftlich erfolgen. Entscheidend ist allein die Zustimmung des Betriebsrates zu einer geplanten Maßnahme des Arbeitgebers.

Zu erwähnen sind des weiteren die Folgen bei nicht durchgeführter Mitbestimmung. Hierbei ist zwischen den Rechten des Betriebsrates und der einzelnen Arbeitnehmer zu unterscheiden. Beabsichtigt der Arbeitgeber also eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrates durchzuführen, so kann der Betriebsrat gerichtlich die Unterlassung der Maßnahme verlangen und in Eilfällen auch durch eine einstweilige Verfügung erreichen. Daneben besteht für den Betriebsrat auch die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen.

Da die Maßnahmen, die der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrates vornimmt, unwirksam sind, haben diese auch für den einzelnen Arbeitnehmer

keine Auswirkungen. Der einzelne Arbeitnehmer kann sich dann auch gerichtlich gegen die gegen ihn vorgenommene Maßnahme wehren, vgl. z.B. Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers.

Schließlich kann die mitbestimmungspflichtige Maßnahme durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede getroffen werden. Entscheidend für die Wahl der einen oder der anderen Form ist, ob für den Arbeitnehmer unmittelbar Rechte und Pflichten entstehen sollen. Für diesen Fall ist eine Betriebsvereinbarung zu treffen. Im umgekehrten Fall genügt das Treffen einer Regelungsabrede.

Unter soziale Angelegenheiten sind die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, wie z.B. der Beginn und das Ende der Arbeitszeit, die Lohngestaltung, das Verhalten der Arbeitnehmer sowie die Vergütung von Überstunden oder von Akkordprämien zu verstehen. Durch diese Mitbestimmungsrechte soll der Arbeitgeber in seinem Direktionsrecht beschränkt werden und ihm die Möglichkeit genommen werden, einzelvertragliche Arbeitsbedingungen zu Lasten der Arbeitnehmer durchzusetzen, da diese „am kürzer Hebel sitzen“. Dabei sind die in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgelisteten Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten abschließend, so dass andere als die dort genannten Maßnahmen des Arbeitgebers in sozialen Angelegenheiten mitbestimmungsfrei sind.

Hinweis: Es ist zu beachten, dass sämtliche Betriebsvereinbarungen, die aufgrund der Mitbestimmungspflicht des § 87 Abs. 1 BetrVG getroffen werden, mit einer Frist von drei Monaten beiderseits gekündigt werden können.

### **2.1.1 Anwendungsbereich**

Dem Betriebsrat stehen Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten nur insoweit zu, wie der Arbeitgeber selbst einen Entscheidungsspielraum hat. Ist durch Gesetz oder Tarifvertrag bereits ein bestimmtes Verhalten für den Arbeitgeber vorgeschrieben, könnte eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat daran nichts ändern.

*Bsp.: In einem Tarifvertrag ist bezüglich der Arbeitszeit Folgendes geregelt: „Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 35 Stunden. Sie ist gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag zu verteilen.“ In einem Betrieb, für den dieser Tarifvertrag gilt, will der Betriebsrat gleitende Arbeitszeit einführen. Außerdem soll die Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag 7,5 Stunden und am Freitag 5 Stunden betragen.*

*Die Einführung der gleitenden Arbeitszeit und die Verteilung auf die Wochentage betreffen mitstimmungsbedürftige Angelegenheiten im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Es kann jedoch nur der erste Punkt durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden, da die gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage bereits tarifvertraglich festgelegt ist. Dass die Arbeitnehmer eine Verkürzung der Arbeitszeit am Freitag möglicherweise als günstiger empfinden, bleibt daher unberücksichtigt. Es bleibt dann nur noch die Möglichkeit, dass einzelne Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit vereinbaren, da im Verhältnis von Tarifvertrag und Arbeitsvertrag die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung Anwendung findet.*

### **2.1.2 Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens, § 87 I Nr.1 BetrVG**

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht. Gemeint sind damit alle Maßnahmen, die die äußere Ordnung des Betriebes betreffen. Alle Fragen, die sich notwendigerweise aus dem Neben- und Miteinander von mehreren Personen bei der Zusammenarbeit im Betrieb ergeben, können daher nur im Wege einer mitbestimmten Regelung beantwortet werden. Es ist aber zu beachten, dass damit nur das Ordnungs-, nicht aber auch das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer gemeint ist.

Von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht umfasst und daher mitbestimmungsfrei sind dagegen individuelle Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle Maßnahmen, die nicht die Arbeitspflicht des einzelnen konkretisieren, sondern die dazu dienen, das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren, der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen.

Begrenzt wird das Mitbestimmungsrecht durch gesetzliche Vorschriften, die eine bestimmte Ordnung oder ein bestimmtes Verhalten vorschreiben. Als Beispiele seien das gesetzliche Rauchverbot an Tankstellen oder die Torkontrollen in Anlagen der Atomenergie genannt.

Beispiele für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Maßnahmen des Arbeitgebers aus der Rechtsprechung sind z.B.:

- Torkontrollen, einschließlich Taschenkontrolle;
- Einführung von Stechuhren zur Kontrolle der Arbeitszeit;



- Regelungen zum Verlassen des Betriebsgeländes während der Pausen;
- Einführung, Ausgestaltung und Nutzung von Werksausweisen, wobei dieser nicht nur die Funktion eines Schlüssels haben darf, sondern zum Bsp. auch zum Bezahlen in der Betriebskantine genutzt werden kann;
- Abstellen von Fahrzeugen auf dem Betriebsgelände, Parkplatzordnung für Betriebsparkplätze;
- Benutzungsordnung für Wasch- und Umkleieräume;
- Erlass von Kleiderordnungen;
- Erlass eines Rauchverbots.

### **2.1.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, § 87 I Nr.2 BetrVG**

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG regelt, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat. Diese Regelung meint, dass die Lage der Arbeitszeit an den Arbeitstagen mitbestimmungspflichtig ist. Die Dauer der Arbeitszeit, die sich aus dem Gesetz, aus Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergibt, ist demgegenüber mitbestimmungsfrei. Ist in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag beispielsweise ein 40-Stunden-Woche festgelegt, so steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende, für die Pausen und für die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu. Dies alles jedoch nur dann, wenn hierüber im Tarifvertrag noch keine Regelung getroffen wurde (vgl. Beispielsfall B I 1). Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erstreckt sich auch auf die Einführung arbeitsfreier Tage – wie z.B. „Brückentage“ – unter entsprechender Verlängerung der Arbeitszeit in den darauffolgenden Wochen, weil sich die unterschiedlichen Arbeitszeiten in den jeweiligen Wochen auswirken. Ferner sind von dem Mitbestimmungsrecht die Einführung oder Umstellung von Schichtarbeit und die Einführung der sog. Gleitzeit mitbestimmungspflichtig.

### **2.1.4 Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung, § 87 I Nr.3 BetrVG**

Des weiteren sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Maßnahmen des Arbeitgebers in Angelegenheiten der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig.

Im Unterschied zur Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geht es hierbei um die Dauer der Arbeitszeit. Gemeint sind also Maßnahmen der Einführung der