



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

Jean-Martin Jünger, Gero Schneider

Mitbestimmung und Beteiligung des Betriebsrates

Ihre Rechte laut Betriebsverfassungsrecht
auf einen Blick

Probeseiten

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



Verlag Dashöfer

Jean-Martin Jünger, Gero Schneider

Mitbestimmung und Beteiligung des Betriebsrats

Ihre Rechte laut Betriebsverfassungsrecht auf einen Blick



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: November 2015

Copyright © 2015 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 irgendeiner 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 uneinheitlichen 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.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Rechte des Betriebsrats	1
2	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	3
2.1	§ 87 BetrVG, Soziale Angelegenheiten	3
2.1.1	Anwendungsbereich	5
2.1.2	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens, § 87 I Nr. 1 BetrVG	5
2.1.3	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, § 87 I Nr. 2 BetrVG	7
2.1.4	Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung, § 87 I Nr. 3 BetrVG	7
2.1.5	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte, § 87 I Nr. 4 BetrVG	8
2.1.6	Urlaubsgrundsätze, § 87 I Nr. 5 BetrVG	8
2.1.7	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, § 87 I Nr. 6 BetrVG	10
2.1.8	Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, § 87 I Nr. 7 BetrVG	11
2.1.9	Sozialeinrichtungen, § 87 I Nr. 8 BetrVG	12
2.1.10	Zuweisung und Kündigung von Werkswohnungen, § 87 I Nr. 9 BetrVG	13
2.1.11	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, § 87 I Nr. 10 BetrVG	14
2.1.12	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze, § 87 I Nr. 11 BetrVG	15
2.1.13	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen, § 87 I Nr. 12 BetrVG	15
2.1.14	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit, § 87 I Nr. 13 BetrVG	16
2.1.15	Anrufung der Einigungsstelle	16
2.1.16	Fälle und Lösungen	19
2.2	Freiwillige Mitbestimmung nach § 88 BetrVG	21
2.2.1	Zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, § 88 Nr. 1 BetrVG	21
2.2.2	Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes, § 88 Nr. 1a BetrVG	22
2.2.3	Errichtung von beschränkten Sozialenrichtungen, § 88 Nr. 2 BetrVG	22
2.2.4	Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung, § 88 Nr. 3 BetrVG	22
2.2.5	Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer, § 88 Nr. 4 BetrVG	23
2.2.6	Einigungsstelle/gerichtliche Überprüfung	23

2.3	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, §§ 92 ff. BetrVG	24
2.3.1	Einleitung.....	24
2.3.2	Personelle Maßnahmen, § 99 BetrVG	25
2.3.3	Vorläufige personelle Maßnahme, § 100 BetrVG	33
2.3.4	Mitbestimmung bei Kündigungen, §§ 102 ff. BetrVG.....	35
3	Durchsetzung der Rechte des Betriebsrats.....	45
4	Zusammenfassung	47

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 Aufgabe,

- 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 Betriebsrats sind aber

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

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

In Betrieben, die wegen Unterschreitens der Mindestgröße ohne Betriebsrat bleiben, oder auch weil eine Betriebsratswahl nicht stattfindet, 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 Betriebsrats handeln oder Fragen, die alle oder einen großen Teil der Arbeitnehmer betreffen, allein entscheiden kann. Der Betriebsrat hat bei seiner Entscheidung in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen und danach seine Entscheidung zu treffen. Im Streitfall zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber entscheidet die Einigungsstelle (s. Unterkapitel 15). Aus dem Grundsatz der gleichberechtigten Beteiligung des Betriebsrats 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 Betriebsrats zu einer geplanten Maßnahme des Arbeitgebers.

Zu erwähnen sind des Weiteren die Folgen bei nicht durchgeführter Mitbestimmung. Dabei ist zwischen den Rechten des Betriebsrats und denen der einzelnen Arbeitnehmer zu unterscheiden. Beabsichtigt der Arbeitgeber also, eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchzuführen, 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 Betriebsrats 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 sozialen 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 zulasten der Arbeitnehmer durchzusetzen, da diese „am kürzeren 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, kann 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 Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht. Gemeint sind damit alle Maßnahmen, die die äußere Ordnung des Betriebs

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 aus der Rechtsprechung für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Arbeitgebers 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 diese nicht nur die Funktion eines Schlüssels haben dürfen, sondern z. B. auch zum Bezahlen in der Betriebskantine genutzt werden können;
- Abstellen von Fahrzeugen auf dem Betriebsgelände, Parkplatzordnung für Betriebsparkplätze;
- Benutzungsordnung für Wasch- und Umkleieräume;
- Erlass von Kleiderordnungen;
- Erlass eines Rauchverbots.

Die Autoren



JEAN-MARTIN JÜNGER ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Bretschneider und Kollegen in Mannheim tätig, Schwerpunkt Arbeitsrecht. Er ist Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Veröffentlichungen und verfügt über eine mehrjährige Erfahrung als Referent im Bereich Arbeitsrecht. Seit 2004 ist er Lehrbeauftragter für das Fach Arbeitsrecht im Studiengang Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Heidelberg sowie der DHBW Mannheim. Daneben ist

Jean-Martin Jünger Moderator und Ambassador der Gruppe „Arbeitsrecht“ sowie „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ bei dem Netzwerk XING.

GERO SCHNEIDER M.C.L., Rechtsassessor und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Mannheim. Dort bearbeitet er momentan auch seine Dissertation zur „Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen durch Betriebsvereinbarungen“. Er studierte Rechtswissenschaft in Heidelberg und Freiburg. Sein Schwerpunkt ist das Arbeitsrecht.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**
- ▶ **Zoll und Außenhandel**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

19,80 €

zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-097-1



9783892360971