



Ein starkes Stück

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Zuweilen stellen sich Betriebsräte die Frage, wo sie als Gremium gestaltend tätig werden können. Die Antwort ist – wie Lars Althoff erläutert – zumindest im Bereich der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten eindeutig: Hier hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

Allgemein wird die Mitbestimmung des § 87 BetrVG als „echte“, weil erzwingbare Mitbestimmung bezeichnet. Dies folgt aus der in § 87 Abs. 2 BetrVG geregelten Möglichkeit, bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle anzurufen. § 87 Abs. 1 BetrVG zählt dabei in seinen Nummern 1 bis 13 die Angelegenheiten abschließend auf, in denen der Betriebsrat ein (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht hat.

Ordnung und Verhalten

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Das Bundesarbeitsgericht unterscheidet zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei etwas missverständlich; denn hinsichtlich der Leistungen der Arbeitnehmer

kann der Betriebsrat keine Betriebsvereinbarung schließen. Dennoch wird dem Betriebsrat durch § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein erheblicher Handlungsspielraum eingeräumt. Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG können vor allem folgende Angelegenheiten sein:

- > Alkoholverbot;
- > Eingangskontrollen am Firmmentor;
- > Rauchverbot;
- > Internet-Nutzung.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind sowohl Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich Dauer und Lage der Pausen) als auch die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Der Betriebsrat ist damit bei der Entscheidung zu beteiligen, ob im Betrieb an fünf oder sechs Tagen in der Woche gearbeitet werden soll. Darüber hinaus hat der Betriebsrat gemäß § 87

Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Möglichkeit, Gleitzeitregelungen sowie den Wechselrhythmus bei einem Schichtbetrieb mitzubestimmen.

Vor allem die folgenden Regelungsbereiche unterfallen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der erzwingbaren Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG:

- > Einführung und Aufhebung von Gleitzeit;
- > Einrichtung von Bereitschaftsdiensten sowie von Rufbereitschaften;
- > Einführung von Arbeitszeitkonten.



Lars Althoff
ist Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Remscheid
www.kanzleifuerbetriebsraete.de

Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit

Nicht zu verwechseln mit der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, welcher die Mitsprache bei einer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit regelt. Hierzu zählt die Einführung von Kurzarbeit, welche angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation erheblich an Bedeutung gewonnen hat (siehe dazu: Die Krise überbrücken. Kurzarbeit als Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen; dbr 6/2009, Seite 29).

Überstunden darf der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Betriebsrats anordnen. Gleiches gilt für die Entgeltentnahme von geduldeten Überstunden durch den Arbeitgeber. Hinsichtlich einer Betriebsvereinbarung „Überstunden“ steht dem Betriebsrat die Regelungskompetenz zu, in welchem Umfang Überstunden zu leisten sind. Nicht davon erfasst ist die Beantwortung der Frage, wie diese zu vergüten sind.

Beachte: § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG kommt zur Anwendung, wenn es sich um eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit handelt. Ansonsten findet § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Anwendung.

Auszahlung der Arbeitsentgelte

Unter § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG fallen Fragen zu Lohn und Gehalt, Zulagen, Gratifikationen, Provisionen, Gewinnbeteiligungen, Tantiemen, Reisekosten und Sachleistungen. Dabei ist zu beachten, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht lediglich hinsichtlich der Art der Auszahlung, nicht jedoch bezüglich der Höhe der Leistung zusteht.

Der Betriebsrat hat beispielsweise bei der Festlegung des Auszahlungszeitraums (z.B. monatlich) mitzubestimmen. Auch Fragen bezüglich der Auszahlung (z.B. Barauszahlung) sowie der Erstattung von Kontogebühren fallen in den Regelungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG.

Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplan

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zur Aufstellung allgemeiner Ur-

laubsgrundsätze und des Urlaubsplans bezieht sich auf sämtliche Formen des Urlaubs (z.B. Werksferien). Kein Mitbestimmungsrecht besteht hingegen hinsichtlich der Dauer des Urlaubs sowie der Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgelds. Folgende Einzelfälle hat die Rechtsprechung als mitbestimmungspflichtig anerkannt:

- > Betriebsferien;
- > Verhängung einer Urlaubssperre;
- > Regelung der Urlaubsvertretung;
- > Richtlinien für die Gewährung von Sonderurlaub.

Da § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG nach seinem Wortlaut ausdrücklich auch die Festlegung im Einzelfall vorsieht, steht dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zu, falls sich die Arbeitsvertragsparteien nicht einigen können. Der Betriebsrat kann bei Streitigkeiten intervenieren.

Technische Überwachungs-einrichtungen

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG regelt die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Spätestens die Bspitzelungsfälle bei Lidl und der Deutschen Bahn haben gezeigt, dass es sich bei diesem Mitbestimmungsrecht um ein äußerst praxisrelevantes Recht des Betriebsrats zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer handelt.

Die Bedeutung dieser Regelung wird durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterstrichen, wonach es bereits ausreicht, dass die Einrichtung zur Überwachung oder Leistungskontrolle geeignet ist. Dies vergrößert den Anwendungsbereich der Regelung ungemessen: Der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallen die Einführung sowie die Änderung sämtlicher technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer des Betriebs zu überwachen. Hingegen kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber die technische Einrichtung zur Überwachung einsetzt bzw. einsetzen will.

Von der Rechtsprechung sind beispielsweise folgende Einrichtungen als mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG anerkannt worden:

- > Videokamera;

- > Zeiterfassungssystem;
- > Fahrtenschreiber.

Auch bei der Anschaffung von dienstlich genutzten Mobiltelefonen sowie bei der Gestattung der Nutzung des Internets hat das Bundesarbeitsgericht die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG anerkannt, da die Möglichkeit besteht, dass der Arbeitgeber anhand der gewonnenen Daten Leistungskontrollen durchführt.

Kein Mitbestimmungsrecht besteht hingegen bei der gezielten Überwachung einzelner Arbeitnehmer (z.B. durch Vorgesetzte). In diesem Fall ermangelt es an dem Merkmal der technischen Einrichtung. Gleiches gilt für die Observation durch Detektive.

Da durch die Einführung technischer Einrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG regelmäßig Leistungskontrollen und -vergleiche beabsichtigt sind, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt, dass die gewonnenen Daten keinesfalls zu arbeitsrechtlichen Nachteilen für die betroffenen Mitarbeiter führen dürfen. Hierauf sollte der Betriebsrat achten.

Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betrifft die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Dieser Vorschrift kommt in der betrieblichen Praxis eine

Die Mitbestimmung des § 87 BetrVG wird als „echte“ Mitbestimmung bezeichnet.

immer größer werdende Bedeutung zu. Vor allem sind es die Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz (z.B. Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG), bei denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat (vgl. BAG vom 08.06.2004, dbr 4/2005, Seite 37).

Sozialeinrichtungen

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG betrifft die Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbe-



Hinweis der Redaktion: Zu verschenken!

Vom Verlag „der betriebsrat“ haben wir drei Exemplare des von Ingo Hamm, Heinz-Günther Dachrodt, Volker Engelbert und Wolfgang Koberski verfassten Buches „BetrVG. Das Betriebsverfassungsgesetz mit Kommentierung für die betriebliche Praxis“ erhalten. Diese wollen wir an Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ weiterreichen. Wer ein Exemplar erhalten möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „Mitbestimmung“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 30.04.2010. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.

reich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist. Es umfasst alle Einrichtungen mit sozialer Zielrichtung.

Zu beachten ist, dass die Einführung sowie ihr finanzieller Aufwand ausschließlich vom Arbeitgeber bestimmt wird. Dieser entscheidet, ob eine soziale Einrichtung geschaffen und welcher finanzielle Rahmen hierfür zur Verfügung gestellt wird. Das Mitbestimmungsrecht beschränkt sich allein auf die Verteilung. Dem Betriebsrat kommt daher die Aufgabe zu, die soziale Einrichtung gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu gestalten (z.B. Wahl der Rechtsform, Art der Verwaltung).

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 BetrVG stellt das stärkste Beteiligungsrecht dar.

Unter anderem zu den folgenden Themenbereichen hat das Bundesarbeitsgericht die Mitbestimmung des Betriebsrats unter dem Aspekt der sozialen Einrichtung bejaht:

- > Kantine;
- > Betriebskindergarten;
- > Unterstützungskasse sowie Pensionskasse;
- > Verkaufsstelle (Kiosk);
- > Getränkeautomat.

Werkwohnungen

§ 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG normiert die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses vermietet werden

(sog. Werkwohnungen).

Ob der Arbeitgeber vergünstigte Wohnungen zur Verfügung stellt, bleibt ihm überlassen. Tut er dies, dann kann der Betriebsrat – gemeinsam mit dem Arbeitgeber – mittels einer entsprechenden Betriebsvereinbarung die Vergabekriterien festlegen. Gleiches gilt für die Festlegung der Kriterien bei Kündigung und Rückgabe der Werkwohnung.

Fragen der betrieblichen Lohngestaltung

Praktisch bedeutsam ist die Mitbestimmung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Hiernach ist die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie die Einführung, Änderung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden mitbestimmungspflichtig.

Die Bemessung des finanziellen Rahmens und den begünstigten Personenkreis bestimmt der Arbeitgeber. Dem Betriebsrat kommt die Aufgabe zu, die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sicherzustellen. Er bestimmt bei der Verteilung des Gesamt-„Topfes“ mit. Hinsichtlich der Höhe der Entlohnung für einzelne Mitarbeiter besteht dagegen kein Recht zur Mitbestimmung.

Sieht ein Tarifvertrag bereits eine Regelung für die betriebliche Lohngestaltung vor, dann kann hierüber keine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG regelt die Festsetzung der Akkord- und Prä-

miensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren. Hierbei handelt es sich um einen Sonderfall der Nr. 10. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Festlegung aller Arten des Arbeitsentgelts zu, in denen ein unmittelbarer Bezug zwischen Leistung und Arbeitsentgelt besteht.

Der Betriebsrat kann bei Fragen der Einführung, Änderung und Festsetzung von Geldakkord, Zeitakkord sowie Prämienlohn mitbestimmen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fallen Provisionen nicht unter den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, da es an dem unmittelbaren Bezug zur Normalleistung fehlt.

Betriebliches Vorschlagswesen

Mitbestimmungspflichtig hinsichtlich der Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG sind alle Systeme und Methoden, welche der Verbesserung der Arbeit dienen. Zu beachten ist, dass lediglich Verbesserungen, nicht jedoch Erfindungen, die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösen.

Dem Betriebsrat steht die Möglichkeit zu, den Rahmen festzulegen, innerhalb dessen Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Abläufe aufgenommen und belohnt werden. Allerdings ist lediglich die Einführung und Aufhebung der Grundsätze mitbestimmungspflichtig. Kein Mitbestimmungsrecht besteht dagegen bei der Frage der Vergütung von Verbesserungsvorschlägen. Diese legt allein der Arbeitgeber fest.

Ebenfalls besteht kein Mitbestimmungsrecht bei „dienstlichen Verbesserungsvorschlägen“, bei denen der Mitarbeiter (z.B. Ingenieur) arbeitsvertraglich zur Unterbreitung von Verbesserungsvorschlägen verpflichtet ist.

Gruppenarbeit

§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG hat die Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit zum Gegenstand. Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Die Entscheidung, ob der Arbeitgeber Gruppenarbeit ein- bzw. durchführt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Führt der Arbeitgeber al-

lerdings Gruppenarbeit ein, so ist der Betriebsrat entsprechend zu beteiligen. Mitbestimmungspflichtig sind dabei unter anderem die Kriterien, nach denen die Gruppen gebildet werden.

Einigungsstelle

Der Betriebsrat sowie der Arbeitgeber können bei Meinungsverschiedenheiten über die Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG ein Einigungsstellenverfahren einleiten. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen den Betriebsparteien. Die dabei entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen, der oftmals allein schon aus diesem Grund bestrebt sein wird, das Einigungsstellenverfahren zu vermeiden. Dies wiederum führt biswei-

len dazu, dass eine Beschlussfassung des Betriebsrats bezüglich der Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens ausreicht, um bei dem Arbeitgeber eine Kompromissbereitschaft zu erreichen.

Unterlassungsanspruch

Sofern der Arbeitgeber gegen Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG verstoßen hat und eine Wiederholungsfahr besteht, kann der Betriebsrat mittels einstweiliger Verfügung die Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme verlangen. Durch diesen von der Rechtsprechung entwickelten, im Gesetz nicht vorgesehenen Unterlassungsanspruch kann der Betriebsrat die „Notbremse“ ziehen, wenn der Arbeitgeber die Beteiligungs-

rechte des Gremiums nach § 87 BetrVG missachtet.

Fazit

Das in § 87 BetrVG geregelte Mitbestimmungsrecht stellt das stärkste Beteiligungsrecht des Betriebsrats dar. Zum Ausdruck kommt dies einerseits durch die Möglichkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung, die gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend gilt, sowie andererseits durch das Recht der Anrufung der Einigungsstelle im Falle der Nichteinigung. Letzteres ist auch dann möglich, wenn sich der Arbeitgeber weigert, mit dem Betriebsrat Gespräche über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung aufzunehmen. ■