

JETZT **BESTIMMEN** WIR **MIT!**

Die Rechte des Betriebsrats
nach § 87 BetrVG



JETZT BESTIMMEN WIR MIT!

Die Rechte des Betriebsrats
nach § 87 BetrVG



BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

- eine Kooperation
- an 12 Standorten
- über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
- über das gesamte Bundesgebiet verteilt
- spezialisiert auf das Arbeitsrecht

www.br-anwaelte.de

IMPRESSUM

Jetzt bestimmen wir mit!
Die Rechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG

Herausgeber: BR-Anwälte, www.br-anwaelt.de
Veröffentlichung: November 2015

Verantwortlich: Bernhard Bergmann, Venloer Str. 44, 50672 Köln

Texte:
BR-Anwälte aus Berlin, Hamburg, Hannover, Köln und München

Fotos:
Titelbild: © Yotrak Butda/123RF.COM
© 123RF.COM: S. 17 (© gstockstudio), S. 37 (© moodboard),
S. 51 (© vixit), S. 77 (© limonzest), S. 83 (© maigi), S. 95 (© kadmy),
S. 99 (© ammentorp)
© Fotolia.com: S. 9 (© opolja), S. 27 (© M. Schuppich),
S. 45 (© WavebreakMediaMicro), S. 57 (© viappy),
S. 67 (© Arpad Nagy-Bagoly), S. 87 (© Joachim Lechner),
S. 107 (© Syda Productions)

Bildredaktion: Heike Brodersen, Dammtorwall 7a, 20354 Hamburg,
Sally Johnson

Design und Layout: Sally Johnson, www.transform-design.de

Druck: Ernst Kabel Druck GmbH, Hamburg

Printed in Germany

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung werden in dieser Broschüre
nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich für Personen jeglichen
Geschlechts verwendet.

INHALTSVERZEICHNIS

4–5	Vorwort
6–7	Einführung
8	Die Mitbestimmungsrechte
9–16	Grundsätze
17–26	Gestaltung der betrieblichen Ordnung
27–36	Arbeitszeit
37–44	Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit
45–50	Auszahlung der Arbeitsentgelte
51–56	Urlaub
57–66	Überwachung durch technische Einrichtungen
67–76	Arbeits- und Gesundheitsschutz
77–82	Sozialeinrichtungen
83–86	Wohnräume
87–94	Betriebliche Lohngestaltung
95–98	Leistungsbezogene Entgelte
99–106	Betriebliche Vorschlagswesen
107–110	Gruppenarbeit
111–112	Links und Literaturtipps

VORWORT

DIESE BROSCHÜRE soll Mitgliedern des Betriebsrates ermöglichen, sich in kurzer Zeit einen Überblick über einen Komplex, der nach § 87 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt, zu verschaffen. Das entsprechende Basiswissen wird verständlich und übersichtlich dargestellt. Besonderen Wert wird in der Broschüre darauf gelegt, wie ein Mitbestimmungsrecht durch den Betriebsrat durchgesetzt werden kann. Angesichts der Vielzahl der möglichen betrieblichen Konflikte und der damit zusammenhängenden rechtlichen Fragen und Probleme kann und soll die Broschüre eine Orientierungshilfe und Ideengeber in einem interessanten und komplexen Aufgabenfeld sein.

BR-ANWÄLTE ist eine Kooperation von 11 über das gesamte Bundesgebiet verteilten Rechtsanwaltskanzleien mit über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die sich auf das Arbeitsrecht spezialisiert haben. Die bundesweite Vernetzung ermöglicht eine effektive und abgestimmte Interessenwahrnehmung insbesondere in überregionalen Angelegenheiten, wie z. B. bei der gleichzeitigen Beratung bzw. Vertretung mehrerer Betriebsräte eines Unternehmens oder der Beratung bzw. Vertretung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, ob in Einigungsstellen, vor Arbeitsgerichten oder als Sachverständige.

UNSER NETZWERK bekennt sich zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats, arbeitet mit den acht Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zusammen und ist ihnen auch im politischen Geist eng verbunden.

Wir, die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Netzwerkes BR-Anwälte, würden uns freuen, wenn von der Broschüre in diesem Sinne rege Gebrauch gemacht wird und wünschen viel Freude und Erfolg bei der Betriebsratsarbeit.

EINFÜHRUNG

LIEBES BETRIEBSRATSMITGLIED,

die Mitbestimmung, insbesondere bei sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG, um die es in dieser Broschüre geht, ist in der Arbeit des Betriebsrates von herausragender Bedeutung. Hier begegnen sich Betriebsrat und Arbeitgeber auf Augenhöhe. Dies wird bereits deutlich in der Regelung des Absatzes 2 des § 87 BetrVG. Danach entscheidet grundsätzlich die Einigungsstelle, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht über etwas einigen können, das der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Dies bedeutet, es gibt Einigungszwang bei allen Themen, die in § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 13 BetrVG beschrieben sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber etwas einführen oder ändern möchte oder der Betriebsrat die Initiative ergreift.

Gerade an den Regelungen des § 87 BetrVG kann man erkennen, welch großen Unterschied es ausmacht, ob man in einem Betrieb mit Betriebsrat oder in einem Betrieb ohne Betriebsrat arbeitet. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber nach § 106 Gewerbeordnung den Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Das sogenannte Direktionsrecht des Arbeitgebers ist also ausgesprochen weit.

Durch die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere des § 87 BetrVG, wird dieses Direktionsrecht des Arbeitgebers erheblich eingeschränkt. In vielen Fragen wie z. B. der Lage der Arbeitszeit muss sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat verständigen.

Die sich aus § 87 BetrVG ergebenden sehr weitreichenden Möglichkeiten des Betriebsrats müssen in der Praxis auch genutzt werden. Dies setzt u. a. ein entsprechendes Grundwissen voraus, wie es insbesondere auf den Seminaren der Gewerkschaften vermittelt wird. Diese Broschüre soll ergänzend hierzu eine Art Kompass durch die Vorschriften des § 87 BetrVG sein. Sie ersetzt selbstverständlich keinen Kommentar, der bei komplizierten Fragen heranzuziehen ist.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ § 87 MITBESTIMMUNGSRECHTE

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



GRUNDSÄTZE

FORM DER MITBESTIMMUNG – DIE BETRIEBSVEREINBARUNG

Soll eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit geregelt werden, wie z. B. die Frage der Lage der Arbeitszeit, bietet sich meist an, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Eine Betriebsvereinbarung ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, der nicht nur die beiden Betriebsparteien, sondern auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb bindet. Die Betriebsvereinbarung wirkt gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG wie ein Gesetz. Wenn sie von einer der Betriebsparteien gekündigt wird, wirkt sie, soweit nichts anderes vereinbart wurde, nach.

PRAXIS-TIPP *In der Praxis hat es sich bewährt, dass der Betriebsrat für die Verhandlungen über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nach Möglichkeit einen eigenen Entwurf einer Betriebsvereinbarung erarbeitet. Nur dann kann er sicher sein, dass alle Punkte, die ihm selbst wichtig sind, auch in den Verhandlungen eine entsprechende Rolle spielen. Selbst wenn der Arbeitgeber schon einen Entwurf vorgelegt hat, macht es meist Sinn, sich selbst noch einmal die Arbeit zu machen, einen eigenen Entwurf zu erstellen.*

WAS TUN BEI NICHEINIGUNG? Der große Vorteil für den Betriebsrat bei Verhandlungen über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit besteht darin, dass er eine Einigung erzwingen kann. Immer dann, wenn sich z. B. Verhandlungen endlos hinziehen oder man sich nicht einigen kann, kann der Betriebsrat (oder der Arbeitgeber) die Einigungsstelle anrufen.

Die Einigungsstelle ist eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle, die in der Regel erst gebildet wird, wenn sie „angerufen“ wird. Sie besteht aus einem neutralen Vorsitzenden, auf den sich die Betriebsparteien verständigen müssen, und aus der gleichen Anzahl von Beisitzern. In aller Regel ist der Einigungsstellenvorsitzende ein Arbeitsrichter. Die Anzahl der Beisitzer pro Betriebspartei beläuft sich in der Praxis meist auf zwei bis vier, je nach Umfang und Bedeutung der Angelegenheit.

ZUSTANDEKOMMEN EINER BETRIEBSVEREINBARUNG



Gerne sind die Kanzleien unseres Netzwerkes bei der Suche nach einem geeigneten Vorsitzenden behilflich. Kommt eine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Person des Vorsitzenden oder die Anzahl der Beisitzer nicht zustande, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle in einem beschleunigten Gerichtsverfahren zügig einsetzen lassen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber der Auffassung ist, die Einigungsstelle sei nicht oder noch nicht zuständig.

Die Einigungsstelle versucht dann, dass sich die Betriebsparteien auf eine gemeinsame Lösung, in aller Regel in Form einer Betriebsvereinbarung verständigen. Hierbei kommt es auf das Geschick des Einigungsstellenvorsitzenden an. Wenn dies

nicht gelingt, kommt es zum Spruch der Einigungsstelle, der nach § 77 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat.

Eine Blockade durch den Arbeitgeber ist also nicht möglich. Der Betriebsrat kann selbst die Initiative ergreifen und seine Mitbestimmungsrechte durchsetzen. Entweder einigen sich dann die Betriebsparteien oder sie werden in einem Einigungsstellenverfahren „geeignet“. Die Anrufung der Einigungsstelle ist somit häufig ein nicht zu unterschätzendes Mittel, damit der Betriebsrat und die von ihm vertretende Auffassung arbeitgeberseitig ernst genommen werden.

WAS TUN, WENN DER ARBEITGEBER DAS MITBESTIMMUNGSRECHT DES BETRIEBSRATES MISSACHTET?

In der Praxis kommt es natürlich auch vor, dass Arbeitgeber Maßnahmen, die nach § 87 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, ohne dessen Zustimmung durchführen bzw. dies versuchen.

Hiergegen ist der Betriebsrat gut geschützt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes steht ihm im Bereich der sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG) ein Unterlassungsanspruch zu, der auch mit Hilfe einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann. Konkret bedeutet dies, dass der Betriebsrat mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers per einstweiliger Verfügung sofort stoppen und somit die Einhaltung seiner Mitbestimmungsrechte sichern kann. Relevant wird dies z. B. dann, wenn der Arbeitgeber Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrates anordnet oder eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ohne Zustimmung des Betriebsrates einführen will.

Wichtig ist in diesen Fällen, dass der Betriebsrat sofort aktiv wird und die einstweilige Verfügung über seine Rechtsanwältin oder seinen Rechtsanwalt beim Arbeitsgericht beantragt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 BetrVG hat dies auch individual-

rechtliche Konsequenzen. Ordnet der Arbeitgeber z. B. Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrats an oder verlangt er vom Arbeitnehmer das Tragen einer bestimmten Dienstkleidung, obwohl die Zustimmung des Betriebsrates nicht vorliegt, sind diese Anordnungen gegenüber den Arbeitnehmern unwirksam.

Allerdings ist hier Vorsicht angezeigt. Eine Weigerung des Arbeitnehmers sollte niemals ohne vorherige anwaltliche Beratung erfolgen, um Rechtsnachteile wie z. B. eine Abmahnung oder Kündigung zu vermeiden. Betriebsräte sollten Arbeitnehmer nicht ermuntern, von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch zu machen, sondern sollten selbst aktiv werden, um die mitbestimmungswidrigen Maßnahmen des Arbeitgebers zu stoppen. Dem Betriebsrat stehen weitaus effektivere Möglichkeiten zur Verfügung als dem einzelnen Arbeitnehmer. Darüber hinaus sind Betriebsräte, im Gegensatz zu den betroffenen Arbeitnehmern, gegen mögliche Nachteile weitestgehend geschützt.

ZUSTÄNDIGKEIT DES ÖRTLICHEN BETRIEBSRATES

Manchmal stellt sich die Frage, ob der örtliche Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat oder gar der Konzernbetriebsrat für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten zuständig ist.

Das Betriebsverfassungsgesetz geht davon aus, dass in der Regel bei Regelungen nach § 87 BetrVG die örtlichen Betriebsräte zuständig sind. Unter den strengen Voraussetzungen des Bundesarbeitsgerichts kann jedoch auch der Gesamtbetriebsrat für eine Mitbestimmungsangelegenheit nach § 87 BetrVG zuständig sein. Dies ist dann der Fall, wenn es sich zum einen um eine betriebsübergreifende bzw. unternehmenseinheitliche Angelegenheit handelt. Zum anderen muss zusätzlich ein **zwingendes Erfordernis** für eine betriebsübergreifende bzw. unternehmenseinheitliche Regelung bestehen. An dieser zweiten Voraussetzung wird häufig eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates scheitern.

Alleine der Umstand, dass eine betriebsübergreifende Regelung sinnvoll ist oder der Arbeitgeber eine solche wünscht, führt nicht zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. In solchen Fällen können allerdings die örtlichen Betriebsräte den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragen (Delegation), für sie eine Angelegenheit zu behandeln.

GRENZEN DER MITBESTIMMUNG

BEI ZWINGENDEN GESETZLICHEN ODER TARIFLICHEN REGELUNGEN Ausgeschlossen ist die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG, soweit eine zwingende und abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. In diesen Fällen schreibt bereits das Gesetz oder der Tarifvertrag dem Arbeitgeber vor, was er zu tun hat. Somit besteht keine Notwendigkeit für die Mitbestimmung des Betriebsrates.

Eine zwingende tarifliche Regelung, die die Mitbestimmung sperrt, liegt nur vor, wenn

1. der Arbeitgeber mit der Gewerkschaft einen Haustarifvertrag bzw. Firmentarifvertrag abgeschlossen hat,
2. oder der Arbeitgeber über eine Mitgliedschaft im zuständigen Arbeitgeberverband tarifgebunden ist,
3. oder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag im Betrieb Gültigkeit entfaltet.

Eine abschließende tarifliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht ebenfalls sperrt, liegt vor, wenn die Regelungsfrage von den Tarifvertragsparteien in einer Weise beantwortet wird, die auch die Betriebspartner als abschließende Regelung ansehen dürften. [Vgl. BAG, 17. 11. 1998 – 1 ABR 12/98]

Bei der Prüfung, ob das Vorhandensein einer tariflichen Regelung die Mitbestimmung ausschließt, muss diese genau geprüft werden. So wird das Mitbestimmungsrecht nach

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hinsichtlich der Frage, wann gearbeitet wird, in tarifgebundenen Unternehmen in aller Regel durch den Tarifvertrag nicht ausgeschlossen. Tarifverträge regeln nämlich häufig nur die Dauer und nicht die Lage der Arbeitszeit.

Soweit ein Arbeitgeber einen Tarifvertrag nur anwendet, ohne hierzu verpflichtet zu sein, bzw. sich an einen Tarifvertrag anlehnt, liegt keine zwingende tarifliche Regelung vor, die einem Mitbestimmungsrecht entgegensteht.

IN NOTFALLSITUATIONEN Keine Mitbestimmung nach § 87 BetrVG besteht in Notfallsituation. In Notfällen darf der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrates handeln. Dass bei Notstandsmaßnahmen z. B. aufgrund von Brand oder Explosion, mithin bei Gefahr für Leib und Leben der Arbeitnehmer und für das Eigentum des Arbeitgebers, Besonderheiten gelten, versteht sich von selbst. Notfälle dürften nur dann gegeben sein, wenn eine unvorhersehbare Situation eintritt, auf Grund derer ein nicht wieder gut zu machender Schaden droht. Ein solcher Notfall darf nicht verwechselt werden mit einem Eilfall.

In Eilfällen bleibt das Mitbestimmungsrecht bestehen. Gerade Engpässe, mit denen man hätte rechnen müssen, werden öfters dazu genutzt, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu übergehen. Dem muss der Betriebsrat entschieden entgegen treten. Möglich ist es jedoch, für Eilfälle eine Rahmenregelung zu schaffen, die dem Arbeitgeber gestattet, unter bestimmten Voraussetzungen ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates zu handeln, z. B. Überstunden anzuordnen, wenn Mitarbeiter plötzlich erkranken.

BEI MASSNAHMEN OHNE KOLLEKTIVEN BEZUG Keine Mitbestimmung nach § 87 BetrVG besteht auch in Fällen ohne kollektiven Bezug. Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG setzen immer einen kollektiven Tatbestand voraus. Mitbestimmungsfrei sind Vereinbarungen, die ausschließlich den individuellen Besonderheiten einzelner

Arbeitsverhältnisse Rechnung tragen und deren Auswirkungen sich auf dieses Arbeitsverhältnis beschränken.

Zu beachten ist, dass ein kollektiver Tatbestand auch vorliegen kann, wenn nur ein einziger Arbeitnehmer betroffen ist. Ordnet der Arbeitgeber z. B. an, dass ein einzelner Arbeitnehmer in einem Fertigungswerk an einem Tag Überstunden leisten soll, stellt sich die Frage, wer dieser Arbeitnehmer ist. Insoweit liegt dann bereits ein kollektiver Bezug vor.

HINZUZIEHUNG VON SACHVERSTÄNDIGEN Bei den Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 87 BetrVG geht es häufig um komplexe und auch rechtlich schwierige Themen, die die Hinzuziehung eines Gewerkschaftssekretärs und/oder Rechtsanwaltes erforderlich machen. Die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes als Sachverständiger setzt eine „nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber“ gem. § 80 Abs. 3 BetrVG voraus.

In vielen Unternehmen ist die Hinzuziehung von Rechtsanwälten auch problemlos möglich. Allerdings gibt es immer wieder Fälle, in denen Arbeitgeber sich (grundlos) weigern, die erforderliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat abzuschließen. In einem solchen Fall ist es sinnvoll, sich mit dem Anwalt über das weitere Vorgehen zu beraten.



THOMAS WÜLLENWEBER
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
www.ra-decruppe.de | www.br-anwaelte.de

GESTALTUNG DER BETRIEBLICHEN ORDNUNG

1. FRAGEN DER ORDNUNG DES BETRIEBS UND DES VERHALTENS DER ARBEITNEHMER IM BETRIEB

§ 87 ABS. 1 NR. 1 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung der betrieblichen Ordnung.



Die gesetzliche Formulierung „Verhalten der Arbeitnehmer“ ist missverständlich. Nach der Rechtsprechung unterliegt nur das sogenannte Ordnungsverhalten dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Das Arbeitsverhalten ist dagegen mitbestimmungsfrei. Die Abgrenzung ist dabei zum Teil schwierig.

Das Arbeitsverhalten betrifft Maßnahmen, mit denen der Arbeitgeber die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei, also ohne Zustimmung des Betriebsrates, darüber entscheiden darf, welche Arbeit getan wird, wie sie zu erledigen ist und wie ihre Erbringung kontrolliert wird.

Hingegen hat der Betriebsrat bei Maßnahmen mitzubestimmen, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Hierzu zählen sowohl verbindliche Verhaltensregeln des Arbeitgebers als auch unverbindliche Vorgaben, mit denen der Arbeitgeber das Verhalten der Arbeitnehmer steuern oder die Ordnung des Betriebes gewährleisten will.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind danach zum Beispiel folgende Angelegenheiten mitbestimmungspflichtig:

- Tor- und Taschenkontrollen
- Benutzungsordnung für Wasch- und Umkleieräume
- Belegungsordnung für Parkplätze
- Benutzung von Internet und Telefon für private Zwecke, sofern der Arbeitgeber die Privatnutzung gestattet
- Erlass von Bekleidungs Vorschriften (Kleiderordnungen)
- Tragen von Namensschildern auf der Dienstkleidung
- Erlass von Rauchverboten oder Alkoholverboten
- generelle Anordnung des Arbeitgebers, z. B. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen
- Whistleblowing-Hotlines, teilweise auch Ethikrichtlinien



Nicht unter das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fällt indes der Ausspruch von Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungen.

WAS MUSS DER BETRIEBSRAT BEACHTEN?

ZUSTÄNDIGKEIT Für die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist in aller Regel der örtliche Betriebsrat (Einzelbetriebsrat) zuständig. Beim Ordnungsverhalten sind nämlich die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes zu beachten, so dass eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates oder des Konzernbetriebsrates meist ausscheidet. Dies kann z. B. bei Ethikrichtlinien, die für ein ganzes Unternehmen mit mehreren Betrieben oder sogar für einen Konzern gelten, anders zu bewerten sein. Die Frage der Zuständigkeit kann im Einzelfall schwierig zu beantworten sein. Hier ist dann anwaltliche Hilfe unerlässlich.

KONTROLLEN BEGRENZEN – FREIRÄUME ERHALTEN

Bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG muss es aus Sicht des Betriebsrates darum gehen, Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers auf das unabdingbare erforderliche Maß zu begrenzen, willkürlichen Maßnahmen des Arbeitgebers vorzubeugen und für eine einheitliche Anwendung betrieblicher Ordnungsvorschriften zu sorgen.

Viele Maßnahmen des Arbeitgebers, z. B. Taschenkontrollen oder Bekleidungsvorschriften, berühren das nach Art. 2 Grundgesetz bestehende Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG ordnet zudem an, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben. Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer lassen sich im betrieblichen Alltag nun nicht immer ausschließen, sie dürfen aber niemals unverhältnismäßig sein. So wäre eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, wonach der Arbeitgeber in einem Einzelhandelsbetrieb jederzeit und ohne begründeten Diebstahlverdacht Taschenkontrollen bei seinen Arbeitnehmern vornehmen darf, unverhältnismäßig und damit unwirksam.

KEINE EINSCHRÄNKUNGEN DER PRIVATEN LEBENSFÜHRUNG

Der Betriebsrat muss zudem darauf achten, dass sich die beabsichtigten Maßnahmen des Arbeitgebers nicht auf die Freizeit bzw. die private Lebensführung der Arbeitnehmer auswirken. So dürfen den Arbeitnehmern in aller Regel keine Vorschriften über die Gestaltung ihres Äußeren gemacht werden (z. B. Haarlänge oder Verbot des Tragens eines Bartes), weil sich derartige Vorgaben zwangsläufig auch auf die private Lebensführung auswirken. Insoweit besteht auch gar kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, geschweige denn ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers.

Diese Grundsätze wirken sich auch bei Bekleidungsvorschriften aus. So darf ein Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, vorgeschriebene Dienstkleidung auf dem Weg von oder zur Arbeit zu tragen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Dienstkleidung, wie z. B. bei einer Uniform, auffällig ist oder nicht. Der Weg zur Arbeit und zurück nach Hause ist der Privatsphäre der Arbeitnehmer zuzuordnen. Der Betriebsrat muss deshalb auch darauf achten, dass der Arbeitgeber im Betrieb Umkleieräume zur Verfügung stellt, weil anderenfalls ein unzulässiger Druck auf die Arbeitnehmer ausgeübt wird, die Dienstkleidung doch schon auf dem Weg zur Arbeit zu tragen.

WICHTIGE EINZELFÄLLE

BEKLEIDUNGSVORSCHRIFTEN Die Einführung einer Kleiderordnung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Üblicherweise wird das Mitbestimmungsrecht durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt.

Sofern der Arbeitgeber eine bestimmte Dienstkleidung vorschreiben will, um ein einheitliches Erscheinungsbild seiner Belegschaft sicherzustellen, wird dies in vielen Fällen zulässig sein. Dies gilt z. B. für Briefzusteller bei der Deutschen Post, Zugbegleiter bei der Deutschen Bahn, aber auch für Mitarbeiter in Fast-Food-Ketten und Tankstellen. Denkbar ist auch, dass Mitarbeiter in einem Baumarkt verpflichtet werden, zur Verfügung gestellte Westen oder Pullover in einer bestimmten Farbe zu tragen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in diesen Fällen bezieht sich u. a. auf die Frage, wie die Kleidung aussieht und ob etwa Männer und Frauen die gleiche Kleidung tragen müssen.

Der Betriebsrat hat darüber hinaus darauf zu achten, dass die Bekleidungsvorschriften nicht in die Intimsphäre der Arbeitnehmer eingreifen. So ist es den Betriebsparteien entgegen einer anderslautenden Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln [Vgl. LAG Köln 18.8.2010 – 3 TaBV 15/10] verwehrt, weiblichen

Beschäftigten das Tragen von BHs vorzuschreiben oder die Farbe der Unterwäsche festzulegen. Derartige Eingriffe sind mit dem Grundrecht der Arbeitnehmer auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit nicht in Einklang zu bringen. Dem Arbeitgeber steht nicht das Recht zu, über die Unterwäsche seiner Mitarbeiter zu disponieren, ein solches Recht kann sich auch nicht aus einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf Regelungen zur Kostentragung bei Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung. Möglich ist insoweit aber der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

RAUCHVERBOTE Die Einführung von Rauchverboten bzw. -beschränkungen unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil es keine abschließende gesetzliche Regelung gibt. Zwar ordnet § 5 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung an, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen hat, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Zudem hat der Arbeitgeber, soweit erforderlich, ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. Aus dieser eher offenen Formulierung („soweit erforderlich“) ergibt sich jedoch ein erheblicher Regelungsspielraum für die Betriebsparteien. Ohne Zustimmung des Betriebsrates darf der Arbeitgeber also nicht anordnen, dass im gesamten Betriebsgebäude nicht mehr geraucht werden darf.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen jedoch stets den Anspruch der (nichtrauchenden) Arbeitnehmer auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz sicherstellen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich in diesem Rahmen auf die Frage, ob das Rauchen im Inneren des Betriebsgebäudes gänzlich verboten ist oder aber Raucherräume zur Verfügung gestellt werden. Mitbestimmungspflichtig ist darüber hinaus die Frage, wo im Außenbereich des Betriebes geraucht werden darf.

Im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen zu Rauchverboten bzw. positiv ausgedrückt zum Nichtraucherschutz sollten sich Arbeitgeber und Betriebsrat auch um Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen für die rauchenden Arbeitnehmer bemühen. Dies kann z. B. in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen geschehen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass das Thema „Nichtraucherschutz“ auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) mitbestimmungspflichtig ist.

Vereinzelt haben sich Arbeitgeber in letzter Zeit bereit erklärt, einen „Produktivitätsbonus“ für Mitarbeiter zu zahlen, die nicht rauchen (z. B. 50,00 EUR pro Monat). Eine solche Regelung ist freilich nicht mitbestimmungspflichtig, weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Insoweit ist aber eine freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.

PRIVATE INTERNET- BZW. E-MAIL-NUTZUNG IM BETRIEB Nach herrschender Meinung besteht auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hinsichtlich der privaten Nutzung von Internet bzw. E-Mail-Systemen im Betrieb. Allerdings gilt dies nur dann, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung gestattet. Verbietet der Arbeitgeber die private Internetnutzung am Arbeitsplatz, scheidet ein Mitbestimmungsrecht aus. Ein Nutzungsrecht zu privaten Zwecken kann also auch nicht über die Einigungsstelle erzwungen werden.

Gestattet der Arbeitgeber die private Internetnutzung am Arbeitsplatz, können in einer Betriebsvereinbarung Regelungen sowohl in zeitlicher Hinsicht (zulässige private Nutzungsdauer) als auch in sachlicher Hinsicht (z. B. Verbot, bestimmte Inhalte aufzurufen) festgelegt werden. Hier ist aber Vorsicht geboten. Was sinnvoll ist, kann nur im Einzelfall entschieden werden.

Sehr wichtig ist, dass dem Betriebsrat bei der (dienstlichen) Nutzung von Internet- und E-Mail-Programmen auch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zusteht (Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen).

VORLAGE VON ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNGEN VOR ABLAUF DES DRITTEN KALENDERTAGES NACH BEGINN DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Nach § 5 Abs. 1 S. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. In den Fokus gerückt ist diese Vorschrift durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.11.2012 [BAG 14.1.2012 – 5 AZR 886/11]. Hiernach ist das Verlangen des Arbeitgebers nach § 5 Abs. 1 S. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz nicht an besondere Voraussetzungen gebunden. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht.

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts betrifft indes nur die individualrechtliche Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers und hat mit der Ausübung der Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat nichts zu tun; in dem entschiedenen Fall gab es zudem keinen Betriebsrat.

Es bleibt daher dabei, dass das Verlangen des Arbeitgebers, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, mitbestimmungspflichtig ist. Dies ergibt sich aus dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 25.01.2000 [4 BAG, 25.01.2000 – 1 ABR 3/9]. Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist allerdings, dass eine generelle Anordnung des Arbeitgebers und somit ein kollektiver Tatbestand vorliegt. Verlangt der Arbeitgeber z. B. immer dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon für den ersten Tag der Krankheit, wenn dieser im Zusammenhang mit einem Wochenende oder einem Brückentag steht, ist von einer solchen generellen Regelung auszugehen.

WIE KANN DER BETRIEBSRAT SEINE MITBESTIMMUNGSRECHTE DURCHSETZEN?

INITIATIVRECHT Grundsätzlich kann der Betriebsrat auch bei den Mitbestimmungstatbeständen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber fordern. In der Praxis kommt dies aber nicht so häufig vor. Meist geht es nämlich aus Betriebsratsicht darum, belastende und die persönliche Freiheit der Arbeitnehmer einschränkende Vorhaben des Arbeitgebers abzumildern bzw. ganz zu verhindern. Dass die Initiative zu derartigen Maßnahmen nicht vom Betriebsrat ausgeht, versteht sich von selbst.

Der Betriebsrat könnte aber z. B. die Initiative ergreifen, um eine Belegungsordnung für Parkplätze mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Dies macht dann Sinn, wenn der Arbeitgeber auf dem Betriebsparkplatz nur bestimmte Mitarbeiter (kostenlos) parken lässt und dies vom Betriebsrat bzw. der Belegschaft als ungerecht empfunden wird.

Darüber hinaus kann eine Initiative des Betriebsrates dann Sinn machen, wenn es um die Ausgestaltung der privaten Internetnutzung geht. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz grundsätzlich gestattet.



Immer dann, wenn der Betriebsrat selber etwas regeln möchte, sollte er von seinem Initiativrecht Gebrauch machen.

EINIGUNGSSTELLE Ohne Zustimmung des Betriebsrates darf der Arbeitgeber bei allen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht handeln. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrates die Einigungsstelle. Bei

geplanten Maßnahmen des Arbeitgebers, die in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreifen, muss die Einigungsstelle entscheiden, ob die Maßnahme durchgeführt wird und, wenn ja, wie sie durchgeführt wird. Hierbei ist stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Dies bedeutet, dass die geplanten Maßnahmen des Arbeitgebers geeignet, erforderlich und angemessen sein müssen, um den erstrebten betrieblichen Zweck zu erreichen. Die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers müssen stets mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer abgewogen werden.

Die Einigungsstelle muss zwar stets den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten, hat aber im Übrigen einen recht weitgehenden Ermessens- und Beurteilungsspielraum. Es gibt also nicht die richtige Entscheidung. Eine sorgfältige Vorbereitung der Einigungsstellensitzung durch den Betriebsrat ist daher unerlässlich.

PRAXIS-TIPP *Mitunter versuchen Arbeitgeber Anordnungen, die der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen, einseitig (also ohne Zustimmung des Betriebsrates) durchzusetzen. Hiergegen kann sich der Betriebsrat mit einer einstweiligen Verfügung zur Wehr setzen und die Maßnahmen des Arbeitgebers unterbinden lassen.*

FAZIT Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist von zentraler Bedeutung, um einerseits Freiräume für die Arbeitnehmer im Betrieb zu erhalten und andererseits Regelungen für ein kollegiales Verhalten untereinander festzulegen.



Thomas Willenweber
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
www.ra-decruppe.de | www.br-anwaelte.de



ARBEITSZEIT

2. BEGINN UND ENDE DER TÄGLICHEN ARBEITSZEIT EINSCHLIESSLICH DER PAUSEN SOWIE VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT AUF DIE EINZELNEN WOCHENTAGE

§ 87 ABS. 1 NR. 2 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen.

Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich an ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen. Dementsprechend betrifft das Mitbestimmungsrecht die Festlegung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

BEGINN UND ENDE DER TÄGLICHEN ARBEITSZEIT UND VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT AUF EINZELNE WOCHENTAGE

Der Betriebsrat hat innerhalb der Grenzen der gesetzlichen bzw. tariflichen Vorgaben über die Lage der Arbeitszeit, also die Frage wann gearbeitet wird, mitzubestimmen.

Kein Mitbestimmungsrecht hat er hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit. Letzteres ist im Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag geregelt.

Der Betriebsrat ist zuständig für die Frage, wie sich die geschuldete Arbeitszeit verteilt. Dabei geht es, über den Wortlaut hinaus, nicht nur um eine Verteilung auf einzelne Wochentage. Ist die geschuldete Arbeitszeit z. B. nur auf das Jahr berechnet, bezieht sich die Mitbestimmung auf die Verteilung dieser Arbeitszeit auf das Jahr.

Die Mitbestimmung betrifft somit sowohl die Frage, wann der Arbeitnehmer anfängt und wann die Arbeitszeit beendet ist, als auch die damit zusammenhängende Dauer der Arbeitszeit an diesem Tag.

WAS ZÄHLT ZUR ARBEITSZEIT? Der Arbeitszeitbegriff in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist nicht gänzlich deckungsgleich mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit und dem des Arbeitszeitgesetzes. So kann es zum Beispiel sein, dass Zeiten zu vergüten sind, obwohl diese keine Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sind.



Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit erbringt. Hierzu gehören auch Zeiten der Arbeitsbereitschaft, des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft.

Problematisch ist, inwieweit Reisezeiten zur Arbeitszeit zählen [Vgl. BAG, 14. 11. 2006 – 1 ABR 5/06]. Grundsätzlich ist die reine Reisezeit keine Arbeitszeit. Anders ist dies zu sehen, wenn das Reisen Teil der sogenannten Hauptleistungspflicht ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer im Außendienst beschäftigt ist. Auch wenn der Arbeitgeber das Führen eines Fahrzeugs anordnet, handelt es sich bei diesen Zeiten um Arbeitszeit für diesen Arbeitnehmer. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer während der Reise arbeitet, z. B. Akten bearbeitet.

Umkleidezeiten können auch zur Arbeitszeit gehören. Muss der Arbeitnehmer im Betrieb Dienstkleidung anziehen und ist dies z. B. aus hygienischen Gründen nicht bereits zu Hause möglich oder ist es ihm bei einer auffälligen Dienstkleidung nicht zuzumuten, diese bereits zu Hause anzuziehen, ist das Umkleiden im Betrieb Arbeitszeit [Vgl. BAG, 12. 11. 2013 – 1 ABR 59/12].

Auch die Zeiten, die für die Entgegennahme und Abgabe von arbeitsnotwendigen Betriebsmitteln benötigt werden, sind in der Regel Arbeitszeit [Vgl. BAG, 12. 11. 2013 – 1 ABR 59/12].

LAGE UND DAUER DER PAUSEN Das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Pausen erstreckt sich nicht nur auf deren Lage, sondern auch auf deren Dauer. Pausen sind dabei im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann. Das Mitbestimmungsrecht umfasst neben der Lage der gesetzlichen Pausen auch die Festlegung von zusätzlichen unbezahlten Pausen, die über das in § 4 ArbZG geregelte Mindestmaß hinausgehen.

WAS MUSS DER BETRIEBSRAT BEACHTEN?

ZUSTÄNDIGKEIT Für die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist in aller Regel der örtliche Betriebsrat (Einzelbetriebsrat) zuständig. Nur in ganz seltenen Ausnahmefällen kommt eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Betracht [Vgl. BAG, 19. 06. 2012 – 1 ABR 19/1].

GESETZLICHE UND TARIFLICHE VORSCHRIFTEN BEACHTEN Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind insbesondere die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zu beachten. Von besonderer Bedeutung sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Hier sind u. a. geregelt: tägliche Höchstarbeitszeiten, Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen. Zudem enthält das Arbeitszeitgesetz Schutzvorschriften zur Nacharbeit. In den Tarifverträgen ist insbesondere die Länge der Arbeitszeit geregelt. Je nach Tarifvertrag gibt es darüber hinaus weitere zu beachtende Vorschriften. Soweit Regelungen in einer Betriebsvereinbarung gegen zwingende gesetzliche oder tarifliche Vorschriften verstoßen, sind sie nach § 77 Abs. 3 BetrVG bzw. § 87 Abs. 1, Satz 1 BetrVG unwirksam.



So wäre zum Beispiel eine Regelung, nach der Arbeitnehmer nicht die nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlichen Pausen machen müssen, unwirksam.

GEEIGNETES ARBEITZEITMODELL ENTWICKELN Es gibt kein allgemeingültiges Arbeitszeitmodell. Der Betriebsrat muss daher prüfen, welches Arbeitszeitmodell für den Betrieb am besten passt. Hierbei sollte man sich nicht nur an arbeitgeberseitigen Vorschlägen abarbeiten, sondern unter Einbeziehung der Belegschaft eigene Vorschläge erarbeiten. Die Einbeziehung der Belegschaft ist wichtig, da die Kolleginnen und Kollegen sehr genau wissen, was sinnvoll und möglich ist und was nicht. Auch wenn bereits ein Arbeitszeitmodell praktiziert wird, lohnt es sich darüber nachzudenken, wie es verbessert werden kann. Gegebenenfalls kann auf das Initiativrecht des Betriebsrates zurückgegriffen werden.

SELBSTBESTIMMTE ARBEITSZEITEN Immer mehr Arbeitnehmer wünschen sich, die Lage ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst zu bestimmen. Besonderer Beliebtheit erfreut sich hierbei die Möglichkeit ganze Tage außerhalb des Urlaubs frei zu nehmen. Um dies zu ermöglichen, gilt es betrieblich mögliche Spielräume zu nutzen. Allerdings besteht die Gefahr, dass sich flexibleres Arbeiten überwiegend an den Interessen des Arbeitgebers orientiert und Freizeit immer schwerer planbar wird. Hierzu bedarf es eindeutiger Regelungen.

MITBESTIMMUNG AUCH BEI TEILZEITBESCHÄFTIGTEN ARBEITNEHMERN Auch die Lage der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Gerade bezüglich dieser Personengruppe kann die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts wichtig sein, um deren Bedürfnissen hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitszeit gerecht zu werden. Der Betriebsrat hat auch bei der Festlegung der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeits-

zeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mitzubestimmen

[Vgl. BAG, 28. 09. 1988 – 1 ABR 41/87]



Kein Mitbestimmungsrecht besteht allerdings, soweit es bei der Lage der Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers um dessen persönliche Bedürfnisse oder Wünsche geht und keine allgemeinen Interessen der Arbeitnehmer berührt werden [Vgl. BAG, 16. 03. 2004 – 9 AZR 323/03].

DIE GETROFFENE VEREINBARUNG DURCHSETZEN

Gerade bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1. Nr. 2 BetrVG müssen Regelungen häufig doppelt erkämpft werden. Hat der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Regelung über die Lage der Arbeitszeit und die Lage und Dauer der Pausen erreicht, muss dafür gesorgt werden, dass sie auch eingehalten wird. Grundsätzlich sind alle Betriebsvereinbarungen verbindlich. Die entsprechenden Regelungen hat der Arbeitgeber gemäß § 77 Abs. 1 BetrVG umzusetzen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitnehmer „freiwillig“ gegen eine Regelung verstoßen oder auf Anweisung des Arbeitgebers.

BEISPIEL *Ist zum Beispiel das späteste Arbeitszeitende auf 19.00 Uhr festgelegt, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass zu diesem Zeitpunkt die Arbeit auch tatsächlich beendet ist.*

ARBEITSZEITEN ERFASSEN Eine Problematik ist, dass Arbeitszeiten häufig nicht erfasst werden. Manche Arbeitnehmer empfinden es sogar als Privileg, wenn sie ihre Zeiten nicht mehr erfassen müssen. Erfahrungsgemäß werden Regelungen in Betriebsvereinbarungen, die nicht kontrolliert werden können, auch nicht eingehalten. Daher sollte auch die Erfassung der Arbeitszeiten bei der Regelung der Arbeitszeiten verbindlich geregelt werden.



Unabhängig davon hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber ein Auskunftsrecht nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitszeiten, wenn er diese benötigt, um zu überprüfen, ob die Regelungen der Betriebsvereinbarung eingehalten werden. Der Arbeitgeber kann dies nicht mit dem Hinweis verweigern, dass die Zeiten z. B. wegen einer im Betrieb eingeführten „Vertrauensarbeitszeit“ nicht erfasst werden [Vgl. BAG, 06. 05. 2003 – 1 ABR 13/02].

WICHTIGE EINZELFÄLLE

GLEITZEIT Innerhalb eines Gleitzeitsystems kann der Arbeitnehmer in begrenztem Umfang selbst bestimmen, wann er anfängt und wann er die Arbeit beendet. Meist bestehen sogenannte Gleitzeitkonten, die erlauben, dass ein Arbeitnehmer vorarbeitet (Gleitzeitguthaben) oder nacharbeitet (Gleitzeit-schuld). Bei der Festlegung des Zeitrahmens in dem gearbeitet werden kann und des möglichen Umfangs von Gleitzeitguthaben ist sicherzustellen, dass keine Überforderung eintritt. Notwendig sind ferner Regelungen darüber, wie das Gleitzeitkonto wieder ausgeglichen wird. Betriebsrat und Arbeitgeber sind bei hohen Kontenständen in einer besonderen Verantwortung. Manche Vereinbarungen regeln, dass monatliche Arbeitszeitguthaben oberhalb einer bestimmten Stundengrenze gekappt werden. Dies ist problematisch, weil dann Arbeitszeiten, in denen der Arbeitnehmer nachweislich gearbeitet hat, unter den Tisch fallen.



Wichtig bei Gleitzeitverfahren ist, dass die Regeln überwacht werden. Es besteht die grundsätzliche Gefahr, dass Regeln unter anderem auf Grund von Arbeitsdruck nicht eingehalten werden.

VERTRAUENSARBEITSZEIT Unter Vertrauensarbeitszeit versteht man, dass arbeitgeberseitig nicht überprüft wird, ob der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit einhält. Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass der Arbeitnehmer die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit leistet. Durch die

Einführung von Vertrauensarbeitszeit entsteht nicht – wie fälschlicherweise oft vermutet wird – das Recht für den Arbeitnehmer, die Länge seiner Arbeitszeit zu bestimmen [Vgl. BAG, 29. 08. 2013 – 2 AZR 273/12].

Meist ist Vertrauensarbeitszeit kombiniert mit Zielvorgaben. Hierdurch entsteht eine besondere Gefahr der Überforderung. Da Zeiten nicht kontrolliert werden, wird in der Regel auch keine Mehrarbeit vergütet bzw. ausgeglichen. Eine Überwachung seitens des Betriebsrates ist nicht möglich. Daher ist dieses Modell sehr umstritten.

SCHICHTARBEIT Dem Mitbestimmungsrecht unterliegt die Einführung oder der Abbau von Schichtarbeit. Es bezieht sich einerseits auf generelle Regelungen wie zum Beispiel darauf, welche Schichten es gibt, Anzahl und Lage von Freischichten, bis wann der Schichtplan im Voraus erstellt sein muss, wann und unter welchen Bedingungen ein Schichtplan geändert werden kann etc.

Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich aber auch auf die Aufstellung des einzelnen Schichtplans und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten.

Wichtig ist, dass die Schichten so geplant werden, dass die Arbeitnehmer sich frühzeitig darauf einstellen können. Änderungen des Schichtplans, soweit sie nicht auf freiwilliger Basis geschehen, sollten möglichst nur in engem Umfang zulässig sein.



Eine immer größere Rolle spielt bei Schichtarbeit der Gesundheitsschutz. Eine Aufgabe für Betriebsräte ist z.B. Regelungen zu finden, die Arbeitnehmer, die nur noch im verringerten Umfang oder überhaupt nicht mehr Schichtarbeit leisten können, absichern.

RUFBEREITSCHAFT Bei Rufbereitschaft muss der Arbeitnehmer, ohne persönlich am Arbeitsplatz anwesend sein zu

müssen, ständig für den Arbeitgeber erreichbar sein, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können. Solange der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft nicht zur Arbeit gerufen wird, gilt diese Zeit als Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bezieht sich sowohl auf die Einführung der Rufbereitschaft und der entsprechenden generellen Regelungen, als auch auf die Aufstellung eines konkreten Rufbereitschaftsplans.

Da der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft stets mit einem Einsatz rechnen muss, sind seine Möglichkeiten, was er während dieser Zeit machen kann, stark eingeschränkt. In der Regel wird hierfür eine eigene Vergütung vereinbart, obwohl diese nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Unabhängig davon ist Rufbereitschaft gesundheitlich belastend, so dass sie auf ein verträgliches Maß begrenzt werden muss. Ein besonderes Problem stellt der Umstand dar, dass auf Grund von Einsätzen in der Rufbereitschaft die im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhezeiten dazu führen, dass die reguläre Arbeit am nächsten Tag erst verspätet aufgenommen werden kann. Hier sind entsprechende Ausgleichsregeln zu vereinbaren.

WIE KANN DER BETRIEBSRAT SEINE MITBESTIMMUNGSRECHTE DURCHSETZEN?

Von besonderer Bedeutung ist es, bei der Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die betroffenen Arbeitnehmer frühzeitig einzubeziehen. Nicht immer wird eine Regelung, die der Betriebsrat hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit anstrebt, spontan von allen Arbeitnehmern als Vorteil angesehen. Daher sollten die Wünsche der einzelnen Arbeitnehmer bekannt sein, bevor man eine Forderung gegenüber dem Arbeitgeber erhebt. Es sollte auch berücksichtigt werden, dass es häufig gegensätzliche Interessen in der Belegschaft bezüglich der Arbeitszeit gibt. Hier gilt es für den Betriebsrat Positionen zu entwickeln und für deren Akzeptanz in der Belegschaft zu werben.

Je mehr es gelingt, dass Betriebsrat und Belegschaft die gleichen Ziele haben, umso leichter sind die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite. Sollten diese scheitern, sollte die Einigungsstelle angerufen werden.

Soweit der Arbeitgeber einseitig die Lage der Arbeitszeit festlegt, kann der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung beantragen.

Wird eine bereits geschlossene Betriebsvereinbarung nicht eingehalten, besteht ein gerichtlich geltend zu machender Anspruch gegen den Arbeitgeber. Dies gilt selbst dann, wenn Arbeitnehmer „freiwillig“ gegen eine Betriebsvereinbarung verstoßen. Grund hierfür ist, dass der Arbeitgeber nach § 77 Abs. 1 BetrVG verpflichtet ist, die Betriebsvereinbarung durchzuführen, also für die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zu sorgen.

FAZIT Das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit ist eines der wichtigsten Mitbestimmungsrechte. Es empfiehlt sich eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die Rechte der Arbeitnehmer eindeutig geregelt sind. Wesentlich ist, dass die Einhaltung der dort getroffenen Regelungen systematisch durch den Betriebsrat überprüft wird.



BERNHARD BERGMANN
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
www.ra-decruppe.de | www.br-anwaelte.de

VERKÜRZUNG ODER VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT



3. VORÜBERGEHENDE VERKÜRZUNG ODER VERLÄNGERUNG DER BETRIEBSÜBLICHEN ARBEITSZEIT § 87 ABS. 1 NR. 3 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.



● Verkürzung bedeutet Kurzarbeit.
● Verlängerung bedeutet Überstunden.

Inhalt des Mitbestimmungsrechts bei der vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit ist die Regelungsfrage, ob zusätzlicher Arbeitsbedarf durch eine vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit abgedeckt werden soll und welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen in welchem Umfang diese Arbeit leisten sollen.

Inhalt des Mitbestimmungsrechts bei der vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit ist die Frage, ob Kurzarbeit eingeführt werden soll, Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder Abteilungen sowie die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll.

Schutzzweck der Vorschrift ist, die Arbeitnehmer bei einer Verkürzung der Arbeitszeit vor einer entsprechenden Entgeltminderung, bei einer Verlängerung vor den physischen oder psychischen Belastungen zu schützen und ihnen eine sinnvolle Arbeits- und Freizeiteinteilung sowie Freizeitgestaltung zu ermöglichen. Ferner geht es um die gerechte Verteilung der hiermit verbundenen Belastungen und Vorteile.

BETRIEBSÜBLICHE ARBEITSZEIT Betriebsübliche Arbeitszeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist die im Betrieb regelmäßig geleistete Arbeitszeit. Maßgeblich ist der vertraglich geschuldete regelmäßige zeitliche Umfang der Arbeitsleistung. Demzufolge ist die betriebsübliche Arbeitszeit in einem Betrieb nicht notwendig einheitlich, sondern kann je nach Vereinbarung für verschiedene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist deren regelmäßig verkürzte Arbeitszeit die betriebsübliche Arbeitszeit.

VORÜBERGEHENDE VERKÜRZUNG BZW. VERLÄNGERUNG

Die Verkürzung bzw. Verlängerung darf, um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu begründen, nur für einen überschaubaren Zeitraum und nicht auf Dauer erfolgen.

PRAXIS-TIPP Die zur Abdeckung eines betrieblichen Mehrbedarfs mit einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer vereinbarte befristete Erhöhung der Arbeitszeit ist darum regelmäßig eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtige Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit [Vgl. BAG, 24. 04. 2007 – 1 ABR 47/06].

WAS MUSS DER BETRIEBSRAT BEACHTEN?

ZUSTÄNDIGKEIT Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist grundsätzlich der örtliche Betriebsrat (Einzelbetriebsrat) zuständig.

ÜBERSTUNDEN Das Mitbestimmungsrecht kann in jedem Einzelfall des Anfalls von Überstunden ausgeübt werden oder durch sogenannte Rahmenvereinbarungen über voraussehbare Fälle. Bei einer Rahmenvereinbarung ist zu beachten, dass der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht in der Weise ausübt, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet. Dies wäre rechtswidrig.

PRAXIS-TIPP Gerade die Mitbestimmung hinsichtlich Überstunden in Einzelfällen eröffnet dem Betriebsrat die Möglichkeit auch Einfluss auf die Personalplanung zu nehmen. So gibt es häufig einen engen Zusammenhang zwischen Unterbesetzung und der Notwendigkeit von Überstunden. Dies kann thematisiert werden, wenn der Arbeitgeber beim Betriebsrat einen Antrag auf Zustimmung von Mehrarbeit stellt. So sah es das LAG Frankfurt nicht als rechtsmissbräuchlich an, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zu Überstunden von der Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen in dem betroffenen Bereich abhängig machte [Vgl. LAG Frankfurt, 13. 10. 2005 – 5/9 TaBV 51/05].

MITBESTIMMUNG AUCH IN EINZELFÄLLEN Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG setzt einen kollektiven Tatbestand voraus. Ein solcher liegt vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt. Bei Mehrarbeit geht es in aller Regel um einen zusätzlichen über die Regelarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsbedarf. Hierbei ist die Frage zu regeln, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses Arbeitsbedarfs Überstunden geleistet werden sollen. Diese Frage stellt sich i.d.R. unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen

Arbeitnehmers. Dies bedeutet, dass ein kollektiver Tatbestand vorliegt. Auf die Anzahl der Arbeitnehmer, für die Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet oder mit denen sie vereinbart werden, kommt es nicht an.

EILBEDÜRFTIGE ÜBERSTUNDEN Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Anordnung von Überstunden besteht auch dann, wenn die Maßnahme eilbedürftig ist. Darunter sind Situationen zu verstehen, in denen eine Regelung möglichst umgehend erfolgen muss, der Betriebsrat aber noch nicht zugestimmt hat. § 87 BetrVG enthält keine Einschränkungen und auch keine Regelungen über vorläufige Maßnahmen. Dabei ist zu bedenken, dass Eilfälle regelmäßig das Ergebnis einer mangelnden betrieblichen Organisation des Arbeitgebers sind, der es unterlässt, die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen bei seinen Dispositionen von vornherein angemessen zu berücksichtigen.



Ggfls. kann im Vorfeld für bestimmte Eilfälle, z. B. Erkrankung von Arbeitnehmern eine generelle Regelung getroffen werden.

ÜBERSTUNDEN OHNE FORMELLE ANORDNUNG Ein Hauptproblem ist, dass viele Überstunden ohne formelle Anordnung geleistet werden.

Dabei sind die Regeln klar: Ob Überstunden auf Grund einer Anordnung des Arbeitgebers abgeleistet werden oder weil der Arbeitgeber das Ableisten von Überstunden duldet, ist für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ohne Belang [Vgl. BAG, 24. 04. 2007 – 1 ABR 47/06]. In jedem Fall muss der Arbeitgeber vorher die Zustimmung des Betriebsrats einholen.

Ein besonderes Problem stellen Gleitzeitvereinbarungen dar. Diese sehen in aller Regel verschiedene Grenzen vor. So sind meistens der früheste Arbeitsbeginn und das späteste Arbeitsende geregelt. Öfters sehen Gleitzeitvereinbarungen vor, dass nur ein bestimmtes Gleitzeitguthaben am Ende des Monats übertragen werden darf. Dies bedeutet in aller Regel, dass der Arbeitgeber verhindern muss, dass diese Grenze überschritten wird. Ein darüber hinaus gehender Anfall von Arbeit ist mit dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG abzustimmen [Vgl. LAG Frankfurt, 9.10.97 – 5 TaBV 8/97].



Überstunden und arbeitsvertragliche Regelungen: Für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist ohne Belang, ob der Arbeitnehmer auf Grund seines Arbeitsvertrages Überstunden leisten muss. Auch individualrechtliche Vereinbarungen, wonach eine bestimmte Anzahl von Überstunden mit dem regelmäßigen Entgelt abgegolten ist, schränken das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht ein.

KURZARBEIT Kurzarbeit, also Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, kann ohne eine eigene rechtliche Grundlage nicht durch den Arbeitgeber angeordnet werden. Eine rechtliche Grundlage kann eine Betriebsvereinbarung sein. In dieser sollten geregelt werden: der Beginn und die Dauer der Kurzarbeit, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Auswahl der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder die Abteilung sowie die Zeiträume, in denen die Arbeit ganz ausfallen soll.

Da sich durch Kurzarbeit die Arbeitszeit verringert, ist damit eine Verringerung des Arbeitsentgeltes verbunden. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten oft Kurzarbeitergeld, mit dem ein Teil der finanziellen Nachteile ausgeglichen wird. Auch wenn es wohl kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich finanzieller Nachteile durch Kurzarbeit geben dürfte, sollte versucht werden, diesen Fragenkomplex mit zu regeln.

Die Initiative zur Kurzarbeit kann nicht nur vom Arbeitgeber sondern auch vom Betriebsrat ausgehen.

Dieser kann die Einführung von Kurzarbeit verlangen und gegebenenfalls über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen [Vgl. BAG, 04. März 1986 – 1 ABR 15/84]. Dies kann sich anbieten, um geplanten Entlassungen vorzubeugen.

WIE KANN DER BETRIEBSRAT SEINE MITBESTIMMUNGSRECHTE DURCHSETZEN?

ÜBERSTUNDEN Des Öfteren haben Arbeitnehmer Interesse an Überstunden. Manche benötigen das zusätzliche Entgelt, das oft mit Überstunden verbunden ist. Andere meinen Überstunden machen zu müssen, um das vorgegebene Arbeitspensum zu erledigen. Die Motive derjenigen, die Überstunden machen wollen, sind vielfältig. Dies muss der Betriebsrat bei seiner Durchsetzungsstrategie bedenken.

Soweit der Arbeitgeber Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrates anordnet, ist dies rechtswidrig. Der Arbeitnehmer muss diese Überstunden nicht machen. Der Betriebsrat hat einen entsprechenden Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber, der mit einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann.

Auch bei nicht ausdrücklich angeordneten Überstunden, den sogenannten „freiwilligen“ Überstunden, besteht ein Anspruch gegen den Arbeitgeber, dass er diese nicht entgegennimmt bzw. sie unterbindet. Auch dieser Anspruch kann vom Betriebsrat mit einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchgesetzt werden.

Ob der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Überstunden anstreben und ggfls. die Einigungsstelle anrufen sollte, hängt von der konkreten Situation ab.

KURZARBEIT Hinsichtlich Kurzarbeit sollte, soweit der Betriebsrat mit dieser einverstanden ist, in jedem Fall eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die eine faire Verteilung der Lasten vorsieht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber in der Regel aus rechtlichen Gründen eine Betriebsvereinbarung braucht, um Kurzarbeit einzuführen und daher an einer schnellen Lösung interessiert ist.

FAZIT Das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Überstunden und Kurzarbeit ergänzt die Mitbestimmung des Betriebsrates hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. Es bietet insbesondere bei permanenten Unterbesetzungen die Möglichkeit, positiv auf die Personalplanung einzuwirken. Von immer größerer Bedeutung sind die sogenannten „freiwilligen“ Überstunden, die ebenfalls der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen.



BERNHARD BERGMANN
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
www.ra-decruppe.de | www.br-anwaelte.de

AUSZAHLUNG DER ARBEITSENTGELTE



4. ZEIT, ORT UND ART DER AUSZAHLUNG DER ARBEITSENTGELTE § 87 ABS. 1 NR. 4 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGS- RECHT?

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zum Thema Arbeitsentgelt ist im Grundsatz in § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG geregelt. § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG regelt dagegen nur einen kleinen Teil der Fragen des Arbeitsentgeltes, nämlich die zu den Umständen der Auszahlung des Arbeitsentgeltes. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht unabhängig von der Rechtsgrundlage der Leistung, es ist also unerheblich, ob der Arbeitgeber die Leistung freiwillig vornimmt oder nicht.

Durch die Beteiligung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG soll sichergestellt werden, dass ein Ausgleich der Interessen des Arbeitgebers an einer einheitlichen Ordnung bezüglich der Entgeltzahlung und der Interessen der Arbeitnehmer erfolgt.

ARBEITSENTGELT ist zunächst jede Geldleistung, die für geleistete Arbeit gezahlt wird. Es kommt nicht darauf an, wie diese Geldleistung im Arbeitsvertrag oder in der Entgeltabrechnung bezeichnet wird. Es kann sich dabei also um Gehalt, Lohn, Provision, Familienzulage, Urlaubsgeld u. Ä. handeln. Aber auch Sachbezüge (Deputate), wie Unterkunft und Verpflegung sind als Arbeitsentgelt im Sinne dieser Vorschrift anzusehen. Sogar Auslösungen, Spesen, Reisekosten, u. Ä., die an sich kein Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung darstellen, unterfallen der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich nicht auf den Umfang der Verpflichtung zur Leistung des Arbeitsentgeltes, also die Höhe des Entgeltes, sondern lediglich auf die Art und Weise der Auszahlung. Deshalb besteht beispielsweise für Lohn- und Gehaltsabtretungsverbote kein Mitbestimmungsrecht, ebenso wenig für Fragen der Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG („Betriebsrentengesetz“).

DIE ZEIT DER ENTGELTLEISTUNG meint das „Wann“ der Leistung: Nach § 614 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist das Arbeitsentgelt nach Erbringung der Arbeitsleistung zu entrichten. Der Betriebsrat kann über das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG den Arbeitgeber nicht zwingen, von dieser Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers abzusehen.

Der Betriebsrat hat jedoch ein Mitbestimmungsrecht in folgenden Punkten:

- die Festlegung der Zeitabschnitte der Entgeltleistung, d. h. beispielsweise, ob das Gehalt monatlich oder wöchentlich gezahlt wird,
- den Zeitpunkt, an dem die Zahlung erfolgt (z. B. am Monatsletzten, am 5. des Folgemonats),
- die zeitlichen Umstände einer Abschlagszahlung.



Der Betriebsrat hat jedoch kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt eine Abschlagszahlung leistet.

Sollten die oben genannten Punkte bereits in einem im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag geregelt sein, ist die Mitbestimmung selbstverständlich ausgeschlossen.

Nicht möglich ist es, im Rahmen des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates die Stundung fälliger Lohnansprüche bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dies würde die Regelungskompetenz der Betriebsparteien überschreiten.

PRAXIS-TIPP *Oftmals erfolgt die Zahlung, wenn die Vergütung nach Stunden erfolgt, erst recht spät im Folgemonat, z. B. am 15. oder 20. Über das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat eine Einflussmöglichkeit, den Zahlungstermin auf einen früheren Zeitpunkt vorzuziehen.*

DER ORT DER ENTGELTLEISTUNG betrifft das „Wo“ der Leistung. Ohne besondere Vereinbarung ist die Entgeltleistung in dem Betrieb des Arbeitgebers vorzunehmen. Dies ist letztendlich nur noch von Bedeutung, wenn die Vergütung bar gezahlt wird. Üblicherweise wird das Entgelt jedoch inzwischen auf ein Konto des Arbeitnehmers überwiesen. Bedeutung hat das Mitbestimmungsrecht bezüglich des Ortes der Entgeltleistung im Übrigen noch bei den Sachbezügen. Hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob Deputate an den Arbeitnehmer geliefert werden oder von diesem abgeholt werden müssen.

DIE ART DER ENTGELTLEISTUNG betrifft alle anderen Modalitäten, die von den vorangegangenen Punkten noch nicht erfasst wurden. Hauptanwendungsfall ist die Einführung der bargeldlosen Zahlung. Hierbei hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Des Weiteren hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Kontoführungsgebühren, die zwangsläufig anfallen, wenn ein Arbeitnehmer ein Konto einrichtet, damit die Entgeltzahlung bargeldlos vorgenommen werden kann.

Ebenso unterliegt beispielsweise die Verrechnung von Personalkäufen (z. B. im Einzelhandel) mit dem Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers der Mitbestimmung.

Hingegen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Währung, in der das Entgelt ausgezahlt wird, wenn ein Arbeitnehmer ins Ausland entsendet wird.

PRAXIS-TIPP *Der Betriebsrat sollte gerade im Hinblick auf die Erstattung von Kontoführungsgebühren durch den Arbeitgeber von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen, auch wenn sicherlich die meisten Arbeitnehmer nicht erst bei Abschluss eines Arbeitsvertrages ein Girokonto einrichten. Sinnvollerweise wird mit dem Arbeitgeber zur Abgeltung aller mit der bargeldlosen Zahlung entstehenden Aufwendungen eine Pauschale vereinbart. 2,00 bis 3,00 € pro Monat dürften dabei als angemessen anzusehen sein.*

FAZIT Insgesamt ergibt sich, dass nach der weitestgehenden Einführung der bargeldlosen Zahlung der Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG recht klein ist. Im Ergebnis wird die Vorschrift oft nur dann für den Betriebsrat nutzbar sein, wenn bezüglich der Lohnfindungsgrundsätze das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bereits ausgeübt wurde. Die Regelung der Modalitäten der Auszahlung unterliegt dann noch gesondert dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. Vorsicht ist geboten, wenn eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gekündigt wird. Der Betriebsrat sollte dann prüfen, ob nicht Teile der Betriebsvereinbarung § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG unterfallen, die dann ggf. in einer neuen Betriebsvereinbarung geregelt werden sollten, z. B. wenn durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung auch eine Regelung zur Übernahme von Kontoführungsgebühren entfällt.



Claudia Schmidt
Fachanwältin für Arbeitsrecht in Essen
Rechtsanwälte CNH – Collegen Neuhaus und Heidemann
www.cnh-anwaelte.de | www.br-anwaelte.de

URLAUB



5. AUFSTELLUNG ALLGEMEINER URLAUBSGRUNDSÄTZE UND DES URLAUBSPLANS SOWIE DIE FESTSETZUNG DER ZEITLICHEN LAGE DES URLAUBS FÜR EINZELNE ARBEITNEHMER, WENN ZWISCHEN DEM ARBEITGEBER UND DEN BETEILIGTEN ARBEITNEHMERN KEIN EINVERSTÄNDNIS ERZIELT WIRD

§ 87 ABS. 1 NR. 5 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Urlaub dient der Erholung des Arbeitnehmers und der seelischen Erbauung. Die Beschäftigten sollen sich regenerieren, um ihre Arbeitskraft wieder herzustellen.

Historisch betrachtet ist der Anspruch auf Erholungsurlaub alles andere als eine Selbstverständlichkeit. Die Grundlage für einen gesetzlichen Urlaubsanspruch erfolgte erst nach 1945. Die Länder erließen zahlreiche Gesetze, die das Recht auf Erholungsurlaub im Grundsatz anerkannten. Mit dem Bundesurlaubsgesetz vom 08.01.1963 trat eine bundeseinheitliche Regelung in Kraft. Nach § 3 Bundesurlaubsgesetz beträgt der Mindesturlaub in der Fünf-Tage-Woche heute als gesetzliche Untergrenze 20 Tage oder vier Wochen. Es war Sache der Gewerkschaften, einen höheren tariflichen Anspruch auf Erholungsurlaub durchzusetzen.

Für die tatsächliche Dauer des Erholungsurlaubs sind die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, der Sondergesetze für Zusatzurlaube und vor allem Tarifverträge maßgebend.

Dem Betriebsrat steht im Zusammenhang mit der betrieblichen Urlaubsplanung und -gewährung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu. Im Vordergrund stehen dabei die Urlaubsansprüche der Beschäftigten im Betrieb zu regeln, die Urlaubsgewährung zu unterstützen und die Beschäftigten vor dem Verfall ihres Urlaubsanspruchs zu bewahren. Gleichzeitig hat der Betriebsrat jedoch auch auf die Funktionsfähigkeit des Betriebes im Rahmen der Urlaubsplanung zu achten.

MITBESTIMMUNGSRECHT Insgesamt steht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Sachen Urlaub auf einem stabilen Fundament. Den Arbeitgebern ist es in Urlaubsfragen untersagt, einseitig und ohne Zustimmung des Betriebsrates zu handeln. Dies betrifft alle Fragen der Urlaubsbeantragung, -planung, -durchführung und -gewährung. Selbst die Durchsetzung des Urlaubsanspruchs des einzelnen Beschäftigten ist im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates bis hin zur Einigungsstellenentscheidung unterworfen. Die Bestimmung des § 87 BetrVG beinhaltet in Urlaubsfragen auch ein Initiativrecht des Betriebsrats auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Hiervon sollte der Betriebsrat auch Gebrauch machen, um betriebliche Besonderheiten beim Urlaub berücksichtigen zu können.

Hat der Arbeitgeber einseitig Urlaubsgrundsätze oder einen Urlaubsplan aufgestellt, sind diese Maßnahmen unwirksam. Für einseitige Änderungen oder Aufhebungen solcher Grundsätze oder solcher Pläne, und wenn es nur Teile sind, gilt dasselbe.

Die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG umfasst nicht nur die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Erholungsurlaub im Sinne des § 1 Bundesurlaubsgesetz sondern auch den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und für jugendliche Arbeitnehmer sowie allgemein jede weitere Form des Urlaubs. Einbezogen sind damit auch der Bildungsurlaub und alle anderen Arten bezahlter und nicht bezahlter Freistellung.

Ein Mitbestimmungsrecht über die Höhe des Urlaubsanspruchs kann der Betriebsrat hingegen nicht geltend machen.

PRAXIS-TIPP Der Betriebsrat sollte von der Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle Gebrauch machen, da diese effektiver und einfacher eine Regelung finden kann als dies durch eine ebenfalls mögliche einstweilige Verfügung im Individualverfahren der Fall ist.

URLAUBSPLANUNG Die Urlaubsplanung ist oft Gegenstand widerstreitender betrieblicher Interessen. Für den Arbeitgeber wäre es am günstigsten, er könnte einseitig den Urlaub einzelner Beschäftigter oder der ganzen Belegschaft bestimmen. Der Arbeitgeber könnte dann am geschicktesten auf konjunkturelle Schwankungen, witterungsbedingte Störungen, auf notwendige Bauvorhaben im Betrieb oder auf andere Anpassungsanforderungen reagieren.

Den Arbeitnehmern hingegen wäre es am liebsten, wenn sie ihre Urlaubsplanung nach eigenem Gutdünken ohne Abstimmung mit dem Arbeitgeber und den anderen Beschäftigten vornehmen könnten.

Für den Betriebsrat geht es in erster Linie um Streitvermeidung und – wenn dies nicht gelungen ist – um Streitbeilegung. Der Betriebsrat nutzt dafür häufig das Instrument einer Betriebsvereinbarung. Diese soll bei der Aufstellung klarer und akzeptabler Verfahrensgrundsätze helfen. Dies stellt für den Betriebsrat einen Spagat zwischen den Urlaubswünschen der Beschäftigten und den betrieblichen Interessen dar.

Das dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer zustehende Gestaltungsrecht bei der Festsetzung der Lage des Urlaubs, wird durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG eingeschränkt. Urlaubswünsche einzelner Arbeitnehmer sollen mit den betrieblichen Interessen an einem reibungslosen und kontinuierlichen Betriebsablauf abgestimmt und ausgeglichen werden. Des Weiteren müssen voneinander abweichende Interessen einzelner Arbeitnehmer an der Urlaubsplanung zum Ausgleich gebracht werden.

PRAXIS-TIPP Arbeitnehmer sollten sich im Streitfall unbedingt an den Betriebsrat wenden, um aufwändige gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

URLAUBSGRUNDSÄTZE Aufgrund der allgemeinen Urlaubsgrundsätze des Bundesurlaubsgesetzes oder einer Betriebsvereinbarung ist der Urlaubsplan unter Beteiligung des Betriebsrats aufzustellen. Dieser regelt die Lage des konkretenurlaubes der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb für einen bestimmten Zeitraum.

Zu den allgemeinen Urlaubsgrundsätzen gehören der sachliche Zusammenhang mit der Dauer und der zeitlichen Lage desurlaubes der Beschäftigten, die Abwicklung von Resturlaubsansprüchen sowie die Anordnung von Urlaubssperren und Betriebsferien. Urlaubssperren könnten gerade in Saisonbetrieben geregelt sein, da diese nur in einigen wenigen Zeiträumen ihre Umsätze erwirtschaften. Betriebsferien werden oft in großen Produktionsbetrieben vorgesehen, wenn die gesamte Belegschaftsstärke zur Herstellung benötigt wird. Hier wird dann durch Betriebsvereinbarung eine Betriebsruhe gleich für mehrere Wochen vereinbart.

Darüber hinaus werden in Betriebsvereinbarungen häufig Kriterien festgelegt, welche bei gleichlautenden und berechtigten Urlaubsbegehren eine Regelung für die Vorrangigkeit und Nachrangigkeit der vorliegenden Urlaubsanträge geben. Die Kriterien sind dabei vielfältig.

Nachfolgend sind die in der betrieblichen und rechtlichen Praxis bedeutendsten Kriterien aufgezählt, jedoch ohne eine Rangfolge und Gewichtung vorzugeben:

- Schulpflichtigkeit der Kinder oder Ehepartner
- Heimaturlaube
- Religiöse Gründe
- Vorrang von Auszubildenden
- Urlaubsplanung der Vorjahre
- Betriebszugehörigkeit/Alter
- Pflegebedürftige Angehörige
- Alleinerziehende
- Reihenfolge des Eingangs der Urlaubsanträge
- Familiäre Anlässe
- Ehrenamt
- Gesundheitliche Anforderungen

URLAUBSLISTEN



Rechtlich ist der Urlaubsplan von der Urlaubsliste zu unterscheiden. In die Urlaubsliste tragen die Arbeitnehmer ihre Urlaubswünsche ein. Stimmt der Arbeitgeber den Wünschen der Arbeitnehmer zu, wird aus der Urlaubsliste der Urlaubsplan, aber nur wenn der Betriebsrat diesem endgültig zustimmt.

Aus der Genehmigung einzelner Urlaubslisten durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat wird dann der zusammenhängende Urlaubsplan. Die Urlaubslisten sind daher häufig bereits ein Instrument der Urlaubsplanung. Die Urlaubswünsche werden bis zu einem bestimmten Zeitraum in ausliegende Urlaubslisten eingetragen. Solche Eintragungen in die Urlaubsliste sind vorläufig und begründen keinen Anspruch des Mitarbeiters auf Gewährung des Urlaubs zu den eingetragenen Zeiten.

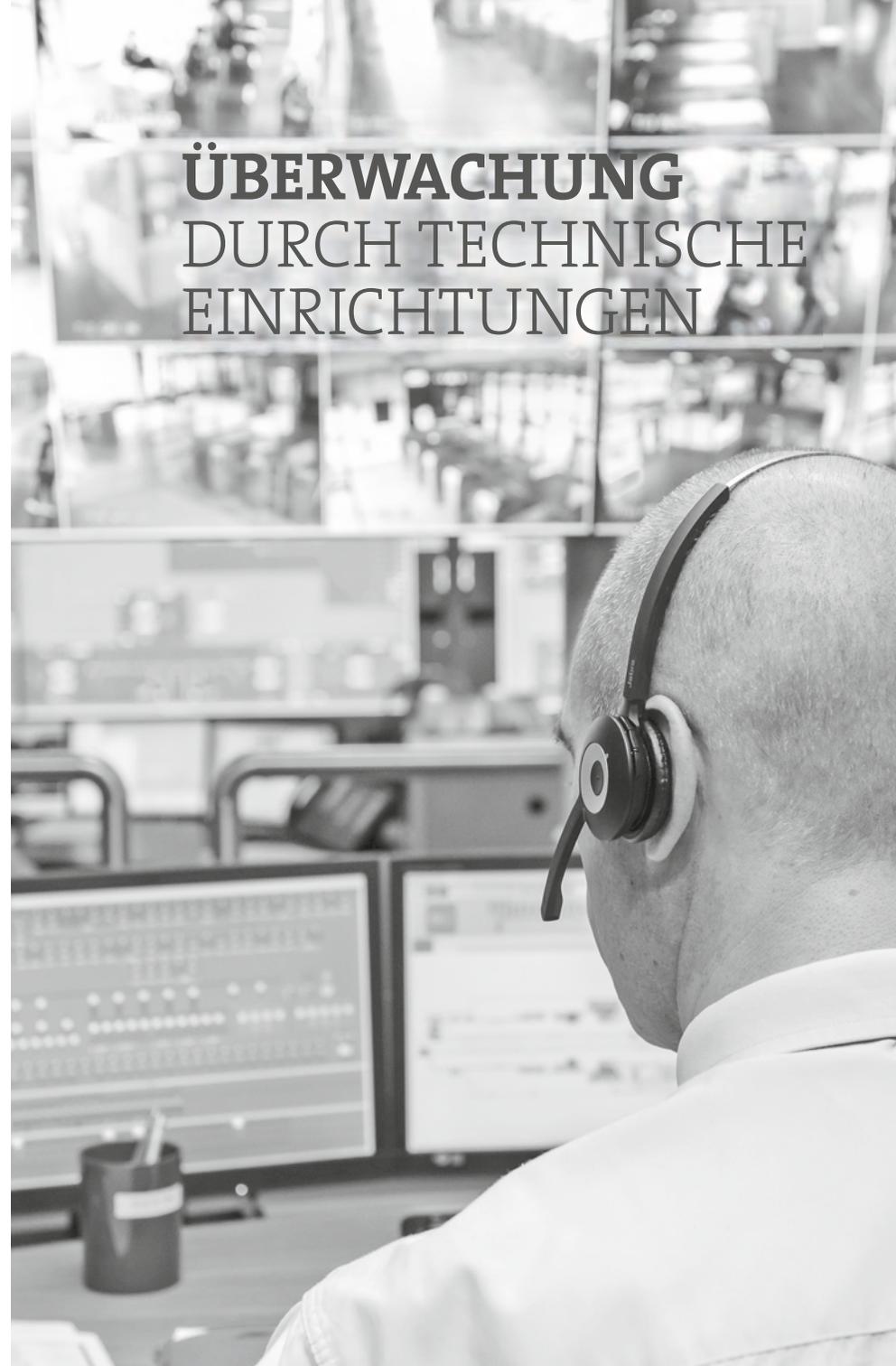
Wie oben beschrieben erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei widerstreitenden Interessen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten oder der Beschäftigten untereinander auf jeden Einzelfall bis hin in die Einigungsstelle. In diesen Fällen müssen betriebliche Interessen und die Interessen des oder der Arbeitnehmer gegeneinander abgewogen werden.

FAZIT Kommt endgültig keine Einigung zustande, so entscheidet verbindlich die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG. Urlaub muss schließlich sein!



Markus Neuhaus
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen
Rechtsanwälte CNH – Collegen Neuhaus und Heidemann
www.cnh-anwaelte.de | www.br-anwaelte.de

ÜBERWACHUNG DURCH TECHNISCHE EINRICHTUNGEN



6. EINFÜHRUNG UND ANWENDUNG VON TECHNISCHEN EINRICHTUNGEN, DIE DAZU BESTIMMT SIND, DAS VERHALTEN ODER DIE LEISTUNG DER ARBEITNEHMER ZU ÜBERWACHEN

§ 87 ABS. 1 NR. 6 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Die Beteiligung des Betriebsrats ist zu dem Zweck geschaffen worden, die Beschäftigten im Arbeitsverhältnis vor anonymisierten technischen Kontrolleinrichtungen zu schützen, soweit sie in den persönlichen Bereich des Arbeitnehmers stark eingreifen. Das bedeutet daher nicht, dass der Arbeitnehmer vor jeglicher Überwachung geschützt werden soll. Denn die Überwachung der Arbeitsleistung, z. B. durch Vorgesetzte, steht dem Arbeitgeber zu. Vielmehr geht es darum, das individuelle Persönlichkeitsrecht zu schützen.

Die Vorschrift kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern sie ist eng mit dem im § 75 BetrVG festgelegten Grundsatz zum Schutz und zur Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer im Betrieb verknüpft. Auch weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes können gleichzeitig vorliegen. Zum Beispiel kann mit der Neuanschaffung einer elektronischen Personalverwaltung zugleich die Arbeitsorganisation verändert werden, so dass auch noch die §§ 90, 91 und der § 111 des BetrVG betroffen sein können.

WANN BESTEHT DAS MITBESTIMMUNGSRECHT?

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei „der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“ ein. Diese Vorschrift verlangt, obwohl sie auf den ersten Blick klar und deutlich erscheint, einer Erläuterung.



Wichtig hierbei ist, dass entgegen dem Wortlaut ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch besteht, wenn es gar nicht die Absicht des Arbeitgebers ist, die Leistung und das Verhalten seiner Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht wird bereits dann ausgelöst, wenn die Einrichtung theoretisch dazu geeignet, also in der Lage ist, die Kontrollwirkung zu entfalten.

BEISPIEL *Der Arbeitgeber führt eine neue Telefonanlage im Betrieb ein. Diese hat u. a. als Funktion eine Anrufumleitung. Geht der Arbeitnehmer nicht an sein Telefon, wird der Anruf automatisch an die Zentrale umgeleitet. Es erfolgt zudem eine Erfassung der umgeleiteten Anrufe. Der Arbeitgeber denkt bei der Anschaffung gar nicht daran, die Umleitungen auszuwerten.*

Aber: Rein theoretisch ist eine Auswertung, die Rückschlüsse auf die Abwesenheit vom Arbeitsplatz des jeweiligen Arbeitnehmers zulassen würde, möglich. Dies genügt, um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auszulösen.

Auch die Benutzung eines Fotokopierers mit individueller PIN dient eigentlich in erster Linie dazu, unberechtigte Nutzer auszuschließen. Mittelbar lassen sich aber auch hier aus den erfassten Daten „Bewegungs- und Verhaltensprofile“ der Arbeitnehmer erstellen. Auch hier kann der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht geltend machen.



Die technische Einrichtung muss nicht zur Überwachung bestimmt sein, es genügt ihre objektive Eignung.

Das Mitbestimmungsrecht besteht nicht, soweit die Kontrolleinrichtungen gesetzlich (z. B. Fahrtenschreiber) oder tariflich (z. B. Stechuhr zur Arbeitszeiterfassung) vorgeschrieben sind.

WAS IST MIT TECHNISCHEN ÜBERWACHUNGSEINRICHTUNGEN GEMEINT?

Bei technischen Überwachungseinrichtungen fällt einem vermutlich sofort die Videokamera als „Alles-Sehendes-Auge“ und Geschichten von Arbeitgebern, die selbst den Toilettengang ihrer Beschäftigten aufzeichnen, ein.

Doch die Beispielliste für technische Überwachungseinrichtungen ist um einiges länger. So gehören hierzu alle Einrichtungen, die eine eigenständige Kontrollwirkung entfalten können, wie etwa:

- automatische Zeiterfassungssysteme, Stechuhrsysteme
- Fotokopierer mit individueller PIN für Benutzer
- Laptops
- Telefonanlagen
- Internet-Anschluss
- GPS oder Unfalldatenschreiber
- Diensthandy
- Software und Betriebssysteme
- Tablets (wie z. B. iPad)

WARUM SOLL DER BETRIEBSRAT HIER MITBESTIMMEN?

Grundsätzlich soll es dem Arbeitgeber möglich sein, das Verhalten und die Leistung seiner Belegschaft zu kontrollieren und zu erfassen. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll also nicht verhindern, dass der Arbeitgeber feststellt, ob seine Arbeitnehmer fleißig sind oder nicht. Das Bundesarbeitsgericht sagt hierzu:

„Die Vorschrift dient vielmehr dazu, den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die stark in das Persönlichkeitsrecht und in den persönlichen Bereich des Arbeitnehmers eingreifen, sicher zu stellen. Sie bezweckt nicht den Schutz der Arbeitnehmer vor jeglicher Überwachung, wohl aber den Schutz vor den besonderen Gefahren solcher Überwachungsmethoden, die sich für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aus dem Einsatz technischer Einrichtungen ergeben [Vgl. BAG, 30.08.1995, 1 ABR 4/95].“

Der Betriebsrat soll mit beurteilen, ob eine Überwachungsmaßnahme zulässig ist oder nicht. Er soll dabei versuchen, einen Ausgleich zwischen betrieblichen Notwendigkeiten und den Gefahren für die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu finden. Zielrichtung ist dabei, die Arbeitnehmerüberwachung auf ein unumgängliches Maß zu reduzieren.



Doch was heißt eigentlich Persönlichkeitsrecht? Das sogenannte allgemeine Persönlichkeitsrecht ist so nirgendwo ausdrücklich geregelt. Allerdings besteht in der Rechtsprechung Einigkeit darüber, dass sich aus Artikel 1 (Menschenwürde) und Artikel 2 (Freie Entfaltung der Persönlichkeit) des Grundgesetzes ein umfassender Persönlichkeitsschutz ergibt.

DIE PERSÖNLICHKEIT wird unterschiedlich stark geschützt.

Die Rechtsprechung hat dazu vier verschiedenen Sphären entwickelt:

- die Öffentlichkeitssphäre („Rampenlicht“ einer größeren oder kleineren Öffentlichkeit, die die Sozialsphäre übersteigt)
- die Sozialsphäre (direktes soziales Umfeld, Kollegen, Nachbarn, Bekannte und Verwandte)
- die Privatsphäre (nicht öffentlicher Bereich, in dem der Mensch sich unbehelligt von äußeren Einflüssen frei entfalten kann)
- die Intimsphäre (innere Gedanken- und Gefühlswelt sowie Sexualbereich).

Diese vier Sphären werden abgestuft geschützt, so ist ein Eingriff in die Intimsphäre stets unzulässig, ein Eingriff in die Privatsphäre ist nur bei einem berechtigten Interesse zulässig.



Zum Persönlichkeitsrecht zählt im Rahmen des Datenschutzes auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Grundsätzlich soll jeder selbst bestimmen können, wann und zu welcher Gelegenheit andere Daten über einen erhalten. Die Erhebung, Speicherung und Auswertung sogenannter personenbezogener Daten unterfällt dem Schutzbereich des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

WIE KANN DER BETRIEBSRAT SEIN MITBESTIMMUNGSRECHT NUTZEN?

Eine Hürde, die der Betriebsrat zu nehmen hat, ist das technische Verständnis aufzubringen, um die Gefahren, die für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aus den Funktionen der technischen Einrichtung heraus entspringen können, einzuordnen.

Wie oben dargestellt liegt die Gefährdung der Persönlichkeitsrechte bei der Einführung von technischen Einrichtungen nicht immer auf der Hand. Oftmals werden bestimmte, für sich genommen harmlose Datenerfassungen erst mit der Verknüpfung anderer Daten problematisch.

BEISPIEL *Die elektronische Erfassung der Krankheitsfehltag der Beschäftigten lässt noch niemanden aufhorchen. Unterlegt man diese jedoch mit einem Kalender lässt sich systematisch herausfiltern, welche Kollegen möglicherweise auffällig oft an Brückentagen oder kurz vor/nach dem Wochenende erkranken.*



Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber nicht nur fragen, was die technische Einrichtung machen soll, sondern auch, was sie sonst noch so kann.

ERSCHLIESSUNG DER FUNKTIONEN Hier gilt es zunächst, sich die Funktionen zu erschließen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat hier umfassend aufzuklären. Oft kann er dies nicht selbst, deshalb sind dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer oder Sachverständige zur Verfügung zu stellen, wenn er das verlangt. Das Recht zur Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern oder externen Sachverständigen ergibt sich aus § 80 Abs. 2 letzter Satz und § 80 Abs. 3 BetrVG.

PRAXIS-TIPP *Praktisch bietet es sich auch an, einfach einmal unbürokratisch den Hersteller des einzuführenden Systems anzurufen und sich die Funktionen erklären zu lassen. Auch die möglichen Erweiterungsmodule sollten den Betriebsrat interessieren.*

Aus den jeweiligen Funktionen lassen sich die Gefahren für das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ableiten. Hier gilt es wegen der technischen Verknüpfungsmöglichkeiten auch „über Kreuz“ zu denken.

Hat man den Eingriff ausgemacht, muss das Interesse des Arbeitgebers an der Datenerhebung, -verarbeitung und -auswertung mit dem Interesse des Arbeitnehmers an seinem Persönlichkeitsschutz abgewogen werden.

BEISPIEL *Die einzuführende Telefonanlage speichert zentral, wann von welchem Anschluss wie lange welche Nummer angerufen worden ist, aber auch welche Nummern auf welchem Anschluss eingegangen sind. Der Arbeitgeber erlaubt private Telefonie während der Arbeitszeit, diese muss aber selbst bezahlt werden. Um die Abrechnung zu ermöglichen, will er nun die Daten aus der Telefonanlage nutzen.*

Hier steht also das Interesse des Arbeitgebers, nicht die Kosten für privates Telefonieren seiner Mitarbeiter zu tragen, dem Interesse der Arbeitnehmer gegenüber, dass der Arbeitgeber nicht erfährt, mit wem sie telefoniert haben. Der Arbeitgeber könnte schließlich so auch ermitteln, welcher Arbeitnehmer beim Betriebsrat oder der Gewerkschaft angerufen hat oder Ähnliches.

Eine Interessenabwägung ergibt, dass das Kontrollinteresse des Arbeitgebers in diesem Fall grundsätzlich nicht zu beanstanden ist. Die Frage ist nur, ob die Mitarbeiter einen so umfassenden Eingriff in ihr Persönlichkeitsrecht (hier: Privatsphäre) hinnehmen müssen. Hier ist der Betriebsrat gefragt. Ein Ausgleich der Interessen kann zum Beispiel dadurch erreicht werden, dass nicht die komplette Telefonnummer erfasst wird.



Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingeschränkt. Das bedeutet, Regelungen zur Einführung technischer Überwachungseinrichtungen müssen immer verhältnismäßig sein. Die Regelung muss also geeignet, erforderlich und angemessen sein, um den vom Arbeitgeber angestrebten Zweck zu erreichen.

Hat der Arbeitgeber andere, weniger einschneidende Mittel, um sein Interesse zu verfolgen, ist die Maßnahme nicht verhältnismäßig und damit unzulässig.

BEISPIEL *Kommen Briefe in einem Postsortierzentrum abhanden, wäre eine permanente Videoüberwachung der Arbeitnehmer zwar geeignet, um Diebstähle zu verhindern oder aufzudecken. Im Hinblick darauf, dass aber auch eine gegenseitige Kontrolle durch Vorgesetzte und Kollegen erfolgt, wäre eine solche Maßnahme jedoch nicht erforderlich. Sie stellt einen tiefen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar und ist, gemessen an dem Aufklärungsinteresse des Arbeitgebers, auch nicht angemessen [Vgl. BAG, 29.06.2004 – 1 ABR 21/03].*



● Eine unverhältnismäßige Maßnahme wird auch durch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zulässig.

BETRIEBSVEREINBARUNG Die Einführung technischer Überwachungseinrichtungen sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die Betriebsvereinbarung sollte in jedem Fall detailliert klären, welches System (namentliche Bezeichnung und Version) eingeführt wird. Hierdurch wird vermieden, dass spätere Updates mit weitergehenden Funktionen von der Betriebsvereinbarung erfasst und damit vom Arbeitgeber „einseitig“ einführbar sind.

Ungeeignet zur Ausübung des Mitbestimmungsrechtes sind Rahmenbetriebsvereinbarungen, die die Einführung aller technischen Überwachungseinrichtungen global regeln sollen. Hier können allenfalls ganz allgemeine Grundsätze geregelt werden, die dann aber in einer Betriebsvereinbarung zum jeweiligen System ohnehin konkretisiert werden müssten.

Werden Anlagen erweitert, entsteht das Mitbestimmungsrecht jeweils neu. Sodann ist festzulegen, welchen Zweck das System erfüllen soll.

DATENERFASSUNG, -SPEICHERUNG UND -VERARBEITUNG

Hier empfiehlt sich eine Formulierung dahingehend, dass die Datenerfassung, -speicherung und -verarbeitung zu anderen als den genannten Zwecken unzulässig sein soll. Eine permanente und allgemeine Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist unzulässig. Geregelt werden kann auch, dass arbeitsrechtliche Sanktionen nicht allein wegen der Ergebnisse der Datenerfassung ergriffen werden dürfen.

Weiterhin möglich wäre, die Daten von vorneherein anonymisiert zu erfassen, zu speichern oder zu verarbeiten.

ZUGRIFF Unbedingt ist zu klären, wer Zugriff zu den Daten haben soll. In diesem Zusammenhang sind die Personen, die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätig sind, auf die Vorschriften und die jeweiligen besonderen Erfordernisse des Datenschutzes hinzuweisen und mit diesen vertraut zu machen. Der Personenkreis mit Zugriff auf diese Daten soll auf wenige Personen eingeschränkt sein.

Genau geklärt werden muss auch, wie lange und wo die Daten gespeichert werden sollen. Die Speicherung sollte nur so lange erfolgen, wie sie für den vereinbarten Zweck auch tatsächlich benötigt wird. Hier gilt insgesamt der Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit. Nur die wirklich unbedingt notwendigen Daten sollen überhaupt erhoben werden.

KONTROLLRECHTE Der Betriebsrat sollte sich in der Betriebsvereinbarung zudem Kontrollrechte einräumen lassen. Hier ist eine enge Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten angezeigt.

WIE KANN DAS MITBESTIMMUNGSRECHT DURCHGESETZT WERDEN?

Weigert sich der Arbeitgeber, mit dem Betriebsrat eine ordnungsgemäße Regelung zu treffen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Gleichzeitig kann dem Arbeitgeber die Benutzung der Einrichtung – bei Eilbedürftigkeit auch im Wege der einstweiligen Verfügung – untersagt werden.

Dies kann in der Praxis zu erheblichen betrieblichen Ablaufstörungen führen, weshalb bereits die Androhung des Rechtsweges häufig zu einem Einlenken der Arbeitgeberseite führen wird.

Mit Vorsicht ist die Ausübung eines Leistungsverweigerungsrechtes durch die Arbeitnehmer zu genießen. Zwar sind sie nicht verpflichtet, Arbeitsleistung unter unzulässiger Kontrolle zu erbringen, jedoch tragen sie bei einer Weigerung das Risiko, dass eine spätere gerichtliche Überprüfung ergibt, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht oder nicht in dem geltend gemachten Umfang bestand. Hier drohen dann Entgeltabzug oder sogar weitergehende arbeitsrechtliche Sanktionen.

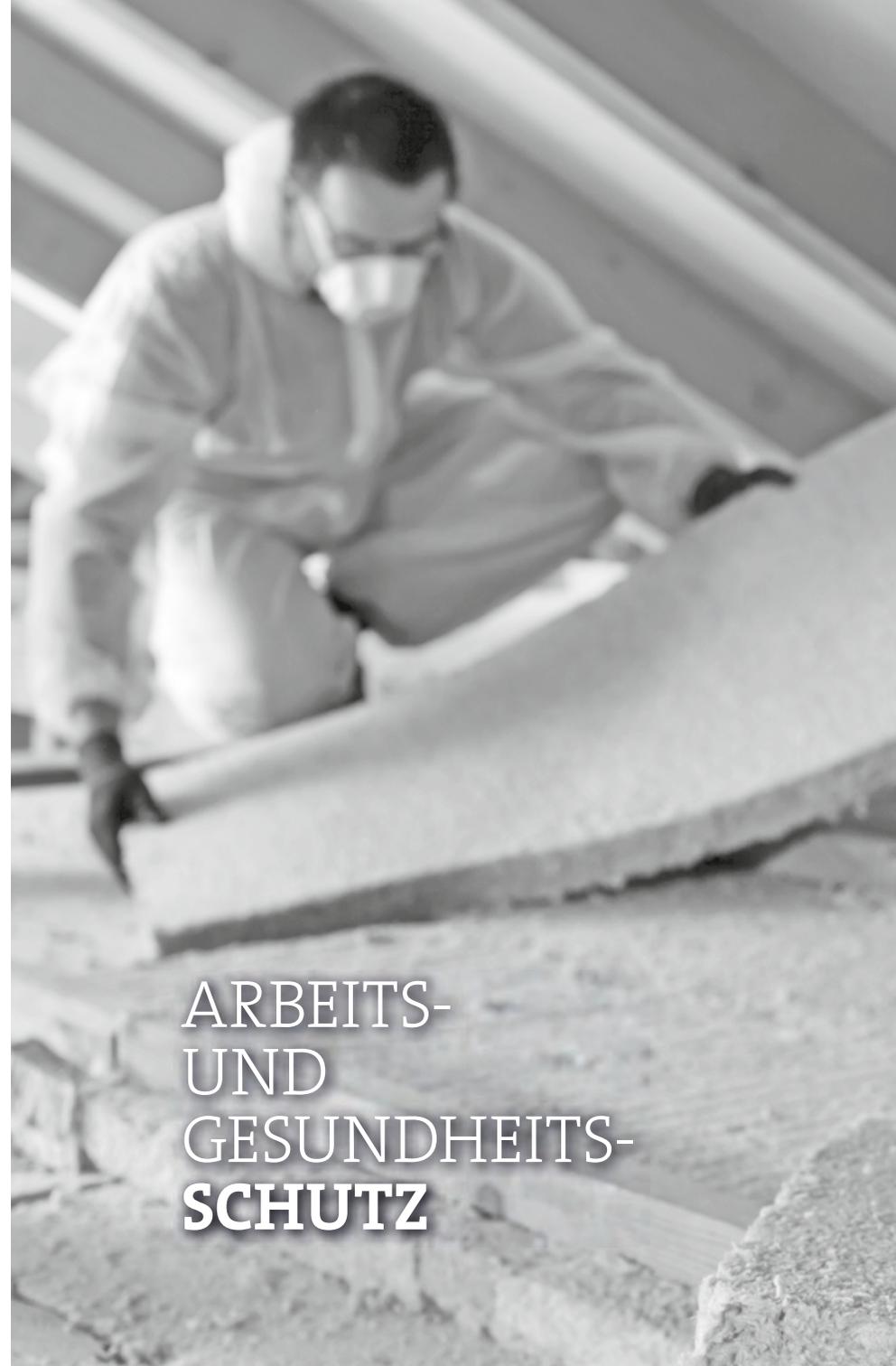
FAZIT Der Betriebsrat hat über sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG weitgehende Möglichkeiten, den Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Regelungen zur Einführung technischer Überwachungseinrichtungen sollten daher nicht mit der heißen Nadel gestrickt werden.

Hilfreich ist es häufig auch, sich an die Landesaufsichtsbehörden für Datenschutz zu wenden und ggf. Sachverständige hinzuziehen.



Irena Dreißiger
Fachanwältin für Arbeitsrecht in Berlin
Kanzlei Dreißiger
www.dreissiger.de | www.br-anwaelte.de



ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

7. REGELUNGEN ÜBER DIE VERHÜTUNG VON ARBEITSUNFÄLLEN UND BERUFSKRANKHEITEN SOWIE ÜBER DEN GESUNDHEITSSCHUTZ IM RAHMEN DER GESETZLICHEN VORSCHRIFTEN ODER DER UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFTEN § 87 ABS. 1 NR. 7 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume bleiben. Bei der öffentlich – rechtlichen Rahmenvorschrift kann es sich um ein Gesetz, eine Rechtsverordnung oder eine Unfallverhütungsvorschrift handeln. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden.



Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen notwendig sind, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.

Früher folgte die Gesetzgebung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutz dem Grundsatz, dass die Vorschriften möglichst exakt beschreiben, was der Arbeitgeber im Einzelnen zu tun hat. Da nach § 87 Abs. 1, Satz 1 BetrVG der Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht hat, soweit eine gesetzliche Regelung nicht besteht, waren die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in diesem Bereich sehr überschaubar.

Ein Umbruch kam mit dem Arbeitsschutzgesetz, mit dem europäische Richtlinien umgesetzt wurden. Das Gesetz trat am 07.08.1996 in Kraft. Es gibt den Unternehmen einen sehr weiten **ERMESSENSPIELRAUM** bei der Umsetzung der Regelungen,

um den konkreten Gegebenheiten eines Betriebs gerecht werden zu können. Dieser Grundgedanke, den Unternehmen einen weiten Ermessensspielraum einzuräumen, um den betrieblichen Gegebenheiten angepasste Regelungen zu finden, ist in vielen seit dem erlassenen Rechtsvorschriften enthalten. Dadurch eröffneten sich auch erhebliche Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Betriebsräte. Diese gehen von der Frage wie Gefährdungen auch im Bereich der psychischen Belastungen ermittelt werden können bis hin zur Problematik, welche Mindeststandards im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb einzuhalten sind. Die Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz rückte damit von einem Randbereich ins Zentrum der Betriebsratsarbeit.

WAS MUSS DER BETRIEBSRAT BEACHTEN?

Im Unterschied zu allen anderen Mitbestimmungsfeldern im § 87 BetrVG ergibt sich das Mitbestimmungsrecht noch nicht allein durch die Vorschrift des § 87 BetrVG. Vielmehr wird eine weitere Vorschrift, eine sogenannte Rahmenvorschrift in einem anderen Gesetz benötigt. Nur aus der Rahmenvorschrift einerseits und dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG andererseits ergibt sich zusammen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Außerhalb einer Rahmenvorschrift gibt es keine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Somit stellt sich die Frage, was eine Rahmenvorschrift ist. Eine Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG liegt, wie oben bereits beschrieben, vor, wenn sich aus einer Vorschrift eine gesetzliche Handlungspflicht ergibt und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen benötigt werden, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Die Frage, ob eine konkrete rechtliche Vorschrift eine Rahmenvorschrift ist, ist und war Gegenstand vieler gerichtlicher Auseinandersetzungen.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG Der zentrale Ansatzpunkt für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung. Nach § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit der Arbeit verbundene Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. In § 5 Abs. 3 ArbSchG ist festgelegt, wodurch sich Gefährdungen insbesondere ergeben können. Gefährdungen können sich danach ergeben z. B. aus der Gestaltung bzw. Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes oder in Folge physikalischer, chemischer oder biologischer Einwirkungen, aus der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, aus Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken und aus unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten. Festgehalten ist hier auch, dass sich eine Gefährdung durch die psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben kann.

Allerdings steht in dieser Vorschrift nicht, wie die Gefährdungsbeurteilung konkret durchzuführen ist. Daher hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Frage, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt [Vgl. BAG 08.06.2004 – 1 ABR 13/03].

PRAXIS-TIPP *Da die Frage, wie eine Gefährdungsbeurteilung, z. B. im Bereich der psychischen Belastung, durchgeführt werden soll, meist die Kenntnisse des Betriebsrates überschreitet, sollte hier externer Sachverstand hinzugezogen werden.*

Die Gefährdungsbeurteilung wird häufig von externen Firmen durchgeführt. Daher wird manchmal arbeitgeberseitig argumentiert, dass die Frage, wie die Gefährdungsbeurteilung genau gemacht werde, dieses Unternehmen bestimmt. Diese Ansicht ist falsch. Wie die Gefährdungsbeurteilung konkret durchgeführt wird, was alles zu beachten ist, wie z. B. die betroffenen Kolleginnen und Kollegen einbezogen werden, unterliegt auch bei Einsatz von externen Dienstleistern dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates [Vgl. BAG 30.09.2014 – 1 ABR 106/12].



Wichtig ist hierbei in der Betriebsvereinbarung detailliert festzulegen, wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt auch nicht, wie oft behauptet, bei der Frage stehen, wie eine Gefährdung beurteilt wird. Es ist auch gegeben, wenn eine zum Gesundheitsschutz durchgeführte Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsbedarf ergibt und es in der Folge um die Festlegung der dann gebotenen Maßnahmen des Arbeitgebers geht [Vgl. LAG Berlin-Brandenburg, 25.03.2015 – 23 TaBV 1448/14].

REGELUNGEN VON ARBEITSBEDINGUNGEN Um eine Gefährdung im sogenannten physikalisch-technischen Bereich feststellen zu können, braucht es einen Maßstab. Wann ist es zu laut? Wann ist es zu warm? Wann ist der Raum, in dem der Arbeitnehmer arbeitet, zu klein? Wann ist der Bildschirm richtig gestaltet? Wann ist eine Last zu schwer? Zu solchen und ähnlichen Fragen gibt es viele Verordnungen des Gesetzgebers, z. B.

- die Arbeitsstättenverordnung,
- die Bildschirmarbeitsverordnung,
- die Lastenhandhabungsverordnung oder
- die Gefahrstoffverordnung.

Auch bei dem Erlass solcher Verordnungen legt der Gesetzgeber zunehmend nur noch allgemeine Schutzziele und Anforderungen fest.

BEISPIEL *So findet man z. B. hinsichtlich der Frage, wie groß ein Arbeitsraum sein muss, folgende Regelung im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung: „Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und eine, in Abhängigkeit von der Größe der Grundfläche der Räume, ausreichende lichte Höhe aufweisen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.“ Die erforderliche Grundfläche ist also nicht genau festgelegt. Auch bei solchen Vorschriften stellt sich die Frage, inwieweit es sich um Rahmenvorschriften handelt, die durch die Betriebsparteien konkretisiert werden müssen. Dies ist im Allgemeinen zu bejahen. So hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern entschieden, dass die Festsetzung von Mindestgrößen für Arbeitsräume in Abhängigkeit von der Anzahl der dort eingerichteten Arbeitsplätze der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt. Die Arbeitsstättenverordnung gäbe dafür nur einen allgemeinen Maßstab vor, der vor Ort der Konkretisierung bedürfe [Vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, 09. 03. 2010 – 5 TaBVGa].*

Manchmal wird behauptet, dass die Konkretisierung der sehr allgemein gehaltenen Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung durch die **technischen Regeln für Arbeitsstätten** (ASR) erfolge und somit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfalle. Dies ist allerdings so nicht richtig. Diese Richtlinien, die im Internet abgerufen werden können, werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten erarbeitet und dienen der Konkretisierung der Arbeitsstättenverordnung. Allerdings sind die Richtlinien nicht verbindlich. Damit bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erhalten.

MITBESTIMMUNG BEI GENERALKLAUSELN Umstritten ist, wann der Betriebsrat sich in seinem Mitbestimmungsrecht auf sogenannte Generalklauseln stützen kann. Als eine solche wird § 3 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes angesehen. Dort steht: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

Das Problem ist: Wenn man eine solche Klausel als Rahmenvorschrift genügen lassen würde, hätte der Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungs- und Initiativrecht für alle Verbesserungsvorschläge, soweit sie sich nur mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz verbinden lassen. Das BAG vertrat daher bei einer anderen Generalklausel einmal, dass die Mitbestimmung bei Regelungen, die auf diese weiten Generalklauseln gestützt sind, zusätzlich eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr voraussetzt [Vgl. BAG, 08. 06. 2004 – 1 ABR 4/03].

Soweit eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr besteht, kann sich der Betriebsrat jedenfalls im Rahmen seiner Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hinsichtlich Abhilfe stets auf § 3 Abs. 1 ArbSchG beziehen. Das gleiche gilt, wenn eine Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsbedarf erfordert [Vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, 25. 03. 2015 – 23 TaBV 1448/14].

WICHTIGE EINZELFÄLLE

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Nach § 84 Abs. 2. SGB IX gilt, dass ein Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“ Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 84 Absatz 2 SGB IX bewusst nicht vor. Die Klärung ist vielmehr den Betriebsparteien überlassen, da § 84 Abs. 2 SGB IX eine Rahmenvorschrift im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist und somit deren Konkretisierung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt [Vgl. BAG, 13. 03. 2012 – 1 ABR 78/10]. Der Umfang der Mitbestimmung ist allerdings noch nicht abschließend geklärt.

Bei Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zum Thema BEM sollte durch entsprechende Regelungen und Strukturen sichergestellt werden, dass im Rahmen eines BEM-Verfahrens einerseits alle Möglichkeiten geprüft werden, wie der betroffene Arbeitnehmer Unterstützung erhalten kann, und andererseits er nicht befürchten muss, dass vertrauliche Informationen arbeitgeberseitig gegen ihn benutzt werden könnten.

UNTERWEISUNG Gemäß § 12 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Wie dies geschieht, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Unterweisungspflicht gilt auch bei Arbeitnehmern, die nur für einen kurzen Zeitabschnitt eingestellt werden.

ORGANISATION DES ARBEITGEBERS WIE ER DIE MASSNAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES UMSETZT

Nach § 3 Abs. 2 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Pflicht, für eine geeignete Organisation zu sorgen und Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden. Dies setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation zur Umsetzung dieser Pflicht. Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen [Vgl. BAG, 18. 03. 2014 – 1 ABR 73/12]

WIE KANN DER BETRIEBSRAT SEINE MITBESTIMMUNGSRECHTE DURCHSETZEN?

Bei der Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG spielt das Initiativrecht des Betriebsrates eine entscheidende Rolle. In der Regel muss der Betriebsrat von sich aus initiativ werden, und zwar unabhängig davon, ob es z. B. um die Frage der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der psychischen Belastung oder um die Festlegung von Arbeitsbedingungen geht. Wichtig ist, dass der Betriebsrat sich in die zu regelnde Materie gründlich einarbeitet. Auch wenn der Betriebsrat einen Sachverständigen hinzuziehen sollte, empfiehlt es sich, einschlägige Seminare zu besuchen.

Der Gesundheitsschutz ist keine abstrakte Frage. Es geht vielmehr um die konkreten Bedingungen im Betrieb. Die besten Sachverständigen hierzu sind die Kolleginnen und Kollegen selbst. Diese wissen am besten, wo die Arbeitsbedingungen problematisch sind. Daher muss der Betriebsrat Formen finden, die Kolleginnen und Kollegen in seine Arbeit einzubeziehen.

Sollten die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber scheitern, sollte unbedingt ein externer Sachverständiger, der sich in der Materie auskennt, als Beisitzer in die Einigungsstelle entsandt werden, um eine auch fachlich angemessene Lösung zu finden.

Nicht abschrecken lassen sollte man sich von Argumenten wie: Das haben wir immer schon so gemacht – die Aufsichtsbehörde hat auch nichts dagegen – der frühere Betriebsrat war auch einverstanden – dafür haben wir eine Fachkraft für Arbeitssicherheit – das haben wir an eine Fremdfirma vergeben. Unabhängig von all diesen Argumenten ist und bleibt der Arbeitgeber der Ansprechpartner des Betriebsrates und wenn die Sache mitbestimmungspflichtig ist, muss er sich darauf einlassen, dass dieser seine Mitbestimmungsrechte wahrnimmt.

FAZIT Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG werden immer bedeutender für die Betriebsratsarbeit. Wenn man sich als Betriebsratsmitglied etwas eingearbeitet hat, bietet sich ein spannendes Handlungsfeld. Auch im Bewusstsein der Beschäftigten erhält die Frage, wie man möglichst gesund durchs Arbeitsleben kommt, um danach noch die Rente genießen zu können, eine immer größere Bedeutung.



SOZIAL- EINRICHTUNGEN



Bernhard Bergmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
www.ra-decruppe.de | www.br-anwaelte.de

8. FORM, AUSGESTALTUNG UND VERWALTUNG VON SOZIALEINRICHTUNGEN, DEREN WIRKUNGSBEREICH AUF DEN BETRIEB, DAS UNTERNEHMEN ODER DEN KONZERN BESCHRÄNKT IST

§ 87 ABS. 1 NR. 8 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Die Mitbestimmung bei Sozialeinrichtungen gehört zu den ältesten Beteiligungsrechten der Betriebsräte. Bereits § 134 b Abs. 2 Satz 2 GewO aus dem Jahr 1891 sah vor, dass mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses in die Arbeitsordnung „Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen“ aufgenommen werden konnten. Anschließend ordnete § 66 Nr. 9 Betriebsrätegesetz an, dass der Betriebsrat an der Verwaltung von Pensionskassen und Werkwohnungen sowie sonstiger betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen mitzuwirken hat. Entsprechend sah das BetrVG 1952 ein Mitbestimmungsrecht bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen vor.

WANN BESTEHT DAS MITBESTIMMUNGSRECHT?

An dem Begriff der Sozialeinrichtung hat sich im Wesentlichen nichts geändert: Sozialeinrichtungen sind Einrichtungen, die vom Arbeitgeber errichtet sind, um den Belegschaftsmitgliedern und ihren Angehörigen Sozialleistungen zukommen zu lassen. Es ist ohne Bedeutung, ob sich der Arbeitgeber bei der Gewährung dieser zusätzlichen Vorteile – abseits des Arbeitsentgelts – von uneigennütigen Motiven leiten lässt. „Sozial“ sind Einrichtungen, die solche Vorteile gewähren, auf jeden Fall, selbst wenn sie aus Mitarbeiterbeiträgen finanziert werden. Insofern kommen Betriebskindergärten, Ferienbetreuung von Kindern, Betriebskantinen, Sportanlagen aber auch Fortbildungseinrichtungen und Pensionskassen in Frage.

Wesentlich für das Mitbestimmungsrecht ist jedoch, dass die Einrichtung nur einem bestimmten Personenkreis zugutekommt: Sozialeinrichtungen fallen unter den Mitbestimmungstatbestand dann, wenn ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist.



Eine Sozial-, „einrichtung“ bedarf einer eigenen Organisation. Die Mittel hierfür müssen abgegrenzt sein. Eine Betriebsfeier oder ein Betriebsausflug ist daher keine Sozialeinrichtung.

WARUM SOLL DER BETRIEBSRAT HIER MITBESTIMMEN?

Wenn man in das Gesetz schaut, wird man feststellen, dass dieser Mitbestimmungstatbestand mit den Tatbeständen der Nr. 9, 10 und 11 annähernd wesensgleich ist – in allen Fällen geht es um geldwerte Leistungen des Arbeitgebers. Daher geht es bei der Mitbestimmung um eine Beteiligung an der Erbringung und Gestaltung von Arbeitgeberleistungen. Ziel des Mitbestimmungsrechts ist es, eine gerechte Verteilung zu gewährleisten. Liegt keine Sozialleistung vor, so kommt ggfls. ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Betracht.

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Form, Ausgestaltung und Verwaltung der Einrichtung.



Das bedeutet, der Betriebsrat kann nicht bei dem „ob“ mitbestimmen, sondern nur beim „wie“. Auf Deutsch: Wie viel Geld der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, ist mitbestimmungsfrei. Deshalb, kann der Arbeitgeber auch nicht gezwungen werden, eine Sozialeinrichtung zur Verfügung zu stellen.

Was mit den arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Mitteln geschieht, ist jedoch mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und unterliegt der Mitbestimmung.

WIE KANN DER BETRIEBSRAT SEIN MITBESTIMMUNGSRECHT NUTZEN?

Zum Mitbestimmungsrecht gehört die Frage, in welcher Form die Einrichtung geschaffen wird. Damit ist nicht nur die Rechtsform gemeint, sondern ebenfalls die Frage, ob die Sozialeinrichtung in selbständiger Trägerschaft geführt werden soll oder nicht.

Soll die Einrichtung extern betrieben werden, so ist im Regelfall der Arbeitgeber der Ansprechpartner. Er muss nach der Einigung mit dem Betriebsrat mit der Einrichtung die gefundene Lösung umsetzen – das ist die sogenannte zweistufige Lösung. Diese ist der Regelfall. Es ist aber auch denkbar, dass vereinbart wird, dass der Betriebsrat in den Entscheidungsgremien der Sozialeinrichtung vertreten ist und Entscheidungen nicht gegen die Stimmen der Vertreter des Betriebsrates getroffen werden. Dazu reicht es nicht aus, dass Vertreter des Betriebsrates gewählt werden. Vielmehr ist die paritätische Beteiligung Voraussetzung.

PRAXIS-TIPP *Bei einer Rechtsformwahl muss der Betriebsrat darauf achten, in welcher Form sichergestellt wird, dass die mit dem Arbeitgeber getroffenen Lösungen in der Einrichtung umgesetzt werden. Ansonsten läuft das Mitbestimmungsrecht leer.*

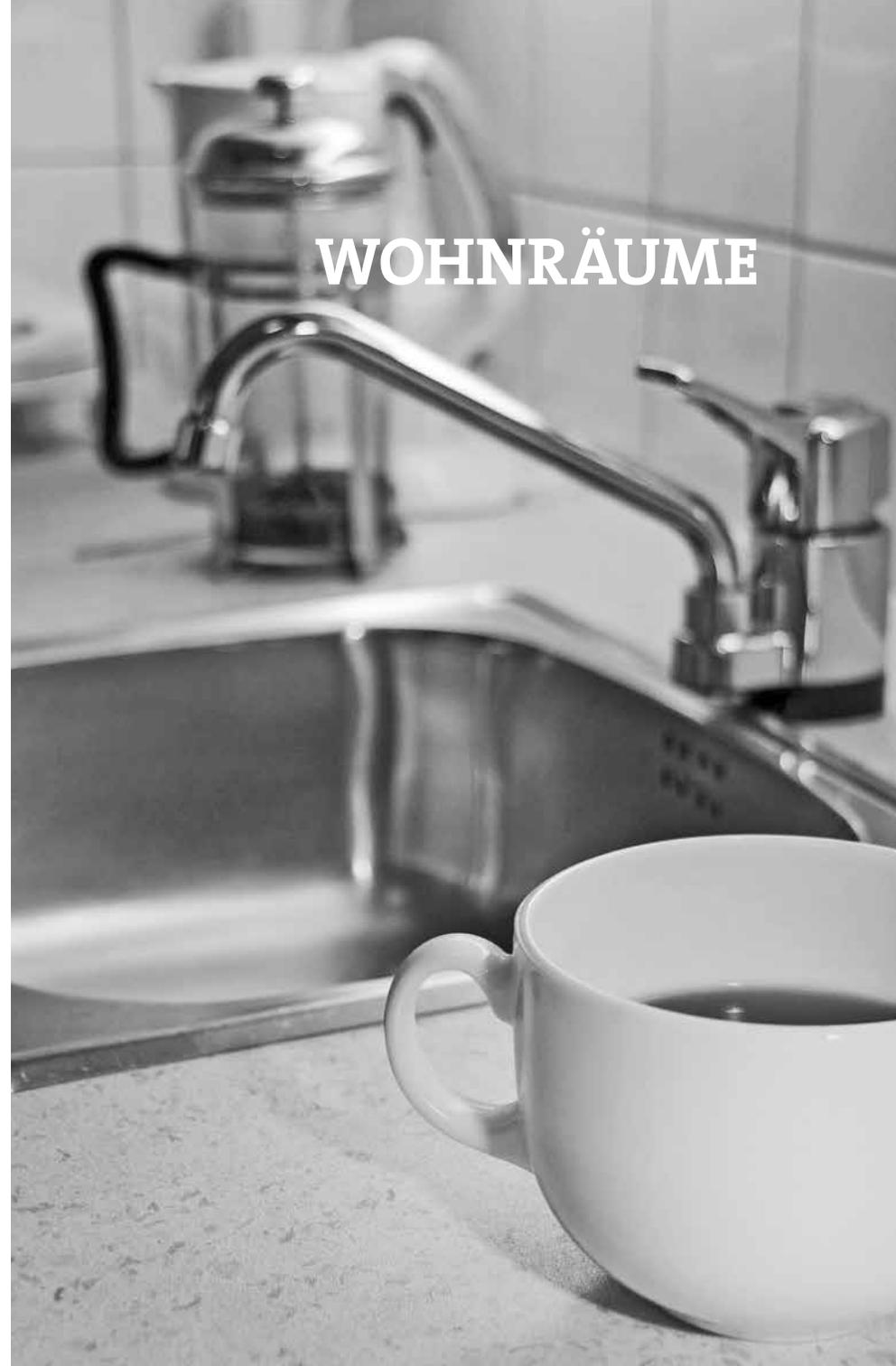
Denkbar ist ebenfalls, dass die Verwaltung der Einrichtung ganz dem Betriebsrat unterstellt wird. Diese Form kann nicht erzwungen werden und ist nur aufgrund freiwilliger Regelung möglich. Dagegen darf die Verwaltung nicht allein dem Arbeitgeber übertragen werden. Das würde einen unzulässigen Verzicht auf Beteiligungsrechte bedeuten.

Wesentlich für die Mitbestimmung ist auch die Ausgestaltung der Sozialeinrichtung. Ausgestaltung bedeutet die Organisation der Einrichtung z. B. durch eine Satzung, die deren Organe näher regelt. Zur Ausgestaltung der Sozialeinrichtung gehören weiterhin die Festlegung der näheren Bedingungen, unter denen die Einrichtung von den Begünstigten genutzt werden kann, und damit auch die Konkretisierung des Benutzerkreises. Dazu gehört z. B. eine Hausordnung.

Von erheblicher Bedeutung ist die Aufstellung von Verteilungsgrundsätzen, jedoch auch die Festlegung von Beitragsleistungen der Arbeitnehmer, so z. B. Kantinenpreise. Werden die zur Verfügung gestellten Mittel durch den Arbeitgeber gekürzt, müssen auch die Verteilungsgrundsätze unter Mitbestimmung des Betriebsrates geändert werden.

FAZIT Der Betriebsrat kann nicht erzwingen, dass der Arbeitgeber eine Sozialeinrichtung finanziert. Es bleibt ihm jedoch unbenommen mit Unterstützung der Belegschaft den Arbeitgeber von der Sinnhaftigkeit einer solchen Einrichtung zu überzeugen. Wenn es dann eine solche gibt, besteht ein Mitbestimmungsrecht über das „Wie“.

WOHNRÄUME



Volker Mischewski
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hannover
Kanzlei Mischewski
www.ra-mischewski.de | www.br-anwaelte.de

MITBESTIMMUNG Bei der allgemeinen Festlegung der Nutzungsbedingungen geht es um den Inhalt der Mietverträge. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf den Inhalt des Mietvertrages, die Hausordnung, Regelungen über Schönheitsreparaturen, Treppenreinigung, Verhaltensregelungen und Nebenkosten.

Der Betriebsrat kann auch bei der Festlegung der Miete und evtl. Mieterhöhungen mitbestimmen, aber nur im Rahmen der von Arbeitgebern eingeräumten finanziellen Grundausstattung (Dotierung). Hierzu gehört z. B. die Festlegung des Quadratmeterpreises für eine Wohnung in bestimmter Lage und mit einer bestimmten Ausstattung, oder die Bestimmung der für die Miethöhe zu berücksichtigenden sozialen Gesichtspunkte.

FAZIT Das Mitbestimmungsrecht hat in den vergangenen Jahrzehnten sicherlich an Bedeutung verloren, da viele große Arbeitgeber – zum Beispiel das Bundeseisenbahnvermögen – ihre Werkmietswohnungen verkauft oder anders aufgegeben haben. Das Mitbestimmungsrecht ist ähnlich strukturiert wie die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Ziffer 8 und Ziffer 10, das heißt der Arbeitgeber trifft die wirtschaftlich entscheidenden Grundentscheidungen mitbestimmungsfrei. Im Einzelfall ist sorgfältig zu prüfen, ob Mitbestimmungsrechte vorliegen.

Das Mitbestimmungsrecht gibt aber dem Betriebsrat eine wichtige Verantwortung und großen Einfluss unmittelbar auf die Lebensbedingungen der begünstigten Arbeitnehmer.



BETRIEBLICHE LOHN- GESTALTUNG



Barbara Ede
Fachanwältin für Arbeitsrecht in Hamburg
Arbeitsrechtskanzlei Hamburg
www.arbeitsrechtskanzlei-hh.de | www.br-anwaelte.de

10. FRAGEN DER BETRIEBLICHEN LOHNGESTALTUNG, INSBESONDERE DIE AUFSTELLUNG VON ENTLOHNUNGSGRUNDSÄTZEN UND DIE EINFÜHRUNG UND ANWENDUNG VON NEUEN ENTLOHNUNGSMETHODEN SOWIE DEREN ÄNDERUNG;

§ 87 ABS. 1 NR. 10 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bietet dem Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in einem besonders sensiblen Bereich: Bei der betrieblichen Lohngestaltung. Hierbei hat der BR bei der Festlegung von kollektiven Regelungen für die Entlohnung mitzugestalten, wenn kein Tarifvertrag eingreift. Ziel der Mitbestimmungsrechte ist die Sicherung einer innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit. Die Arbeitnehmer sollen vor einseitig am Interesse des Arbeitgebers orientierten oder willkürlichen Lohngestaltungen geschützt werden. Das Lohngefüge soll angemessen und durchsichtig gestaltet werden.



Bei näherem Hinsehen erweist sich dieses Mitbestimmungsrecht als eines der kompliziertesten Tatbestände des § 87 BetrVG. Da Entlohnungssysteme tarifvertragliche Kernmaterie sind, ist die Mitbestimmung aufgrund des Tarifvorranges häufig ausgeschlossen. Darüber hinaus stößt der Betriebsrat dort an seine Grenzen, wo Fragen der Lohnhöhe berührt werden, da diese von der Mitbestimmung des Betriebsrats ausgeschlossen ist.

UMFANG DES MITBESTIMMUNGSRECHTS

LOHN Unter Lohn sind im weitesten Sinne alle Leistungen des Arbeitgebers zu verstehen, die er als Gegenleistung für die von den Arbeitnehmern erbrachte Arbeit gewährt. Dies können Geld- oder Sachleistungen, einmalige oder regelmäßig gewährte Leistungen sein.

Neben der Vergütung für die geleistete Arbeit fallen unter den Lohnbegriff der Nr. 10 alle leistungs- und tätigkeitsbezogenen Vergütungsbestandteile, z. B.

- Provisionen
- Gewinn- und Ergebnisbeteiligungen
- Leistungsprämien
- Erschwerniszulagen
- Gratifikationen wie Weihnachtsgeld, Treueprämien, Jubiläumsgelder, Anwesenheitsprämien
- Urlaubsgeld
- betriebliche Altersversorgung oder
- übertarifliche Zulagen aller Art.

Das Gesetz spricht beispielhaft von der „Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen“ und der „Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung“. Mitbestimmungspflichtig sind nur kollektive Tatbestände, keine Vereinbarungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber. Ein kollektiver Tatbestand liegt dann vor, wenn Grund und Höhe der Zahlung von allgemeinen Merkmalen abhängig gemacht werden, die von einer Mehrzahl der Arbeitnehmer im Betrieb erfüllt werden können, z. B. die Abhängigkeit der Vergütung von einer bestimmten Leistung.

ENTLOHNUNGSGRUNDSÄTZE sind die übergeordneten allgemeinen Regelungen, nach denen das Entgelt für den Betrieb oder Gruppen von Arbeitnehmern ermittelt werden soll: Es geht um die Aufstellung von Vergütungssystemen – soll z. B. im Zeitlohnsystem, im Akkordlohnsystem, im Prämienlohnsystem gearbeitet und bezahlt werden? Welche Verfahrensregeln oder Festlegung von Kriterien sollen bei Zielvereinbarungen erfolgen?

ENTLOHNUNGSMETHODEN betreffen das Entlohnungsverfahren selbst, also die Art und Weise, in der die Entlohnungsgrundsätze ausgeführt werden sollen, z. B. die Ermittlung des

Schwierigkeitsgrades einer Arbeit, von dem die Zuordnung zu einer bestimmten Arbeit zu einer Entgeltgruppe abhängt.

Mitbestimmt ist auch jede Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden.

BEISPIEL *Wendet der Arbeitgeber beispielsweise einen Tarifvertrag an und möchte sich von der tarifvertraglichen Verpflichtung lösen, stellt das tarifvertragliche Vergütungssystem die betriebliche Lohnordnung dar, die der Arbeitgeber nur mit der Zustimmung des Betriebsrats verlassen kann [Vgl. BAG, 15.04.2008 - 1 AZR 65/07].*

GRENZEN DER MITBESTIMMUNG

LOHNHÖHE Nach der Rechtsprechung unterliegt die Lohnhöhe nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies wird damit begründet, dass andernfalls der Betriebsrat über sein Initiativrecht und die Einschaltung einer Einigungsstelle die Höhe der Lohnsumme beeinflussen könnte. Dies wäre unvereinbar mit dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens trägt und die Verpflichtung hat, das Risiko für den Einsatz der Produktionsmittel zu tragen. Der Arbeitgeber gibt den Dotierungsrahmen für die Lohnsumme vor.

Diese Einschränkung führt in der Praxis häufig zur Schwierigkeiten. Die Grenze, wann die Mitbestimmung bzw. die Initiative des Betriebsrats in den Bereich der nicht mitbestimmten Lohnhöhe eingreift, ist mitunter schwer zu erkennen.

So steht dem Betriebsrat z. B. kein Initiativrecht auf Einführung von Leistungslohn zu, denn dann ließe sich die Lohnsumme nicht mitbestimmungsfrei festlegen. Mitbestimmungsfrei ist daher z. B. die Absenkung sämtlicher Entgeltbeträge bei Neueinstellungen um den gleichen Prozentsatz, solange das betriebliche Entgeltschema unverändert bleibt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden dadurch nicht die Entlohnungsgrundsätze sondern lediglich die

Lohnhöhe verändert. Die Verteilungsgrundsätze bleiben dagegen dieselben [Vgl. BAG, 15.04.2008 - 1 AZR 65/07].

TARIFVERTRAG Besondere Beachtung muss bei der Mitbestimmung in der betrieblichen Lohnpolitik dem Tarifvorrang geschenkt werden, der sich für die erzwingbare Mitbestimmung aus dem Eingangssatz des § 87 BetrVG ergibt: „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht“.

Die Mitbestimmung ist daher im Bereich der Lohngestaltung ausgeschlossen, wenn ein Tarifvertrag im Betrieb eingreift, der eine abschließende Regelung zur Vergütung enthält. Kernbestandteil von tariflichen Regelungen ist die Vergütung, was häufig zu einem Ausschluss der Mitbestimmung des Betriebsrats führen wird.

Ausreichend für den Ausschluss des Mitbestimmungsrechts ist die Tarifbindung des Arbeitgebers an einen einschlägigen Lohn- oder Gehaltstarifvertrag. Raum ist allenfalls für ergänzende Regelungen, sofern der Tarifvertrag keine abschließende Regelung in der Entgeltfindung enthält oder ausdrücklich eine Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen vorsieht.

Wird ein Betrieb (z. B. durch Verbandsaustritt) „tariffrei“, ergibt sich der Dotierungsrahmen für die gezahlte Vergütung aus der bislang auf tarifvertraglicher Grundlage gezahlten Gesamtvergütung. Das tarifvertragliche Vergütungssystem ist Grundlage für Änderungen, die nur mit Zustimmung des Betriebsrats vorgenommen werden können [Vgl. BAG, 15.04.2008 - 1 AZR 65/07].

Da es sich bei AT-Angestellten um Arbeitnehmer handelt, deren Vergütung gerade nicht durch Tarifvertrag geregelt wird, wird bei dieser Arbeitnehmergruppe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht durch den Tarifvorrang eingeschränkt. Der Betriebsrat hat daher bei der Aufstellung eines Vergütungssystems für AT-Angestellte mitzubestimmen, sofern der Arbeitgeber die Vergütungsstruktur für AT-Angestellte nach abstrakt-generellen Kriterien festlegt und nicht einzelvertraglich vereinbart.

FREIWILLIGE LEISTUNGEN Von großer praktischer Bedeutung ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Zahlung von freiwilligen Leistungen. Um „freiwillige Leistungen“ handelt es sich, wenn der Arbeitgeber zu deren Gewährung weder durch Gesetz noch durch Tarifvertrag verpflichtet ist. Da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Lohnhöhe ausscheidet, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats im Bereich der freiwilligen Leistungen stark eingeschränkt. Der Arbeitgeber entscheidet zunächst mitbestimmungsfrei darüber, ob überhaupt und mit welchem finanziellen Aufwand eine freiwillige Leistung eingeführt wird, er bestimmt den sogenannten Dotierungsrahmen, d. h. die Summe aller Leistungen, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen will. Mitbestimmungsfrei ist weiterhin der abstrakte Zweck, den der Arbeitgeber mit einer freiwilligen Leistung verfolgen will und welcher Personenkreis die geplanten Leistungen erhalten soll.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift dann, wenn es um die nähere Ausgestaltung der Gewährung der freiwilligen Leistungen in dem vom Arbeitgeber vorgegebenen Rahmen geht. Insbesondere bei der Aufstellung der Verteilungsgrundsätze. Da aber keine freiwillige Leistung ohne nähere Ausgestaltung eingeführt werden kann, hat der Betriebsrat mittelbar doch einen Einfluss auf die Einführung freiwilliger Leistungen.

Vorsicht geboten ist jedoch bei den Verhandlungen über die Verteilungsgrundsätze im Zusammenhang mit freiwilligen Leistungen, da der Arbeitgeber auch von der Zahlung einer freiwilligen Leistung wieder absehen kann, sofern er mit dem vom Betriebsrat durchgesetzten Verteilungsgrundsätzen nicht einverstanden ist [Vgl. BAG, 13.09.1983, 1 ABR 32/81].

Bei der Kürzung oder Einstellung von freiwilligen Leistungen sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ebenfalls unter bestimmten Voraussetzungen ausgeschlossen: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt, wenn der Widerruf einer

freiwilligen Leistung nicht zu einer Änderung der Verteilungsgrundsätze führt. Dies ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber eine für alle Arbeitnehmer prozentual gleich hohe Zulage zum Tariflohn gezahlt hat und diese Zulage in gleichem Umfang prozentual gekürzt oder angerechnet wird. Außerdem entfällt die Mitbestimmung des Betriebsrats dann, wenn bei Kürzung einer freiwilligen Leistung kein Regelungsspielraum mehr verbleibt – faktisch bei Wegfall der gesamten Leistung.



Jede mit der Kürzung von freiwilligen Leistungen verbundene Änderung der Verteilungsgrundsätze ist jedoch mitbestimmungspflichtig.

KONSEQUENZEN BEI UNTERBLIEBENER MITBESTIMMUNG Missachtet der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung, so führt dies zur Unwirksamkeit der vom Arbeitgeber vorgenommenen Maßnahme. Da die unterbliebene Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung zur Unwirksamkeit der Maßnahme führt, haben die einzelnen Arbeitnehmer weiterhin einen Anspruch nach den zuvor gültigen Entlohnungsgrundsätzen, wenn der Arbeitgeber die Leistungen einseitig kürzt und hierdurch die Entlohnungsgrundsätze verändert werden.

Allerdings kann der Betriebsrat bei einem bereits **mitbestimmungswidrig eingeführten** Lohnbestandteil keine Weitergewährung dieses Lohnbestandteils verlangen, wenn der Arbeitgeber den Lohnbestandteil z. B. gegenüber neu eingestellten Arbeitnehmern nicht mehr bezahlt. Hier fehlt es von vorneherein an einer Vereinbarung zwischen den Betriebspartnern, aufgrund derer der Betriebsrat einen **Durchführungsanspruch** auf Weitergewährung geltend machen könnte [Vgl. BAG, 18.03.2014, 1 ABR 75/12]. Der Betriebsrat kann jedoch auch in solchen Fällen gerichtlich feststellen lassen, dass die Änderung der Ent-

lohnungsgrundsätze der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt und die einseitige Änderung damit mitbestimmungswidrig war [Vgl. BAG, 14.01.2014, 1 ABR 57/12].

PRAXIS-TIPP *Der Betriebsrat kann außerdem die Zustimmung zu einer Eingruppierung gem. § 99 Abs. 2 Nr.1 BetrVG verweigern, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in ein anderes Entgelt-schema eingruppieren will, als dasjenige, welches im Betrieb zur Anwendung kommen muss. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber ein Vergütungsschema anwenden will, das nicht den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen entspricht. Die darin liegende Änderung der bestehenden Entlohnungsgrundsätze ist einseitig nicht möglich. Sie bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Liegt diese nicht vor, verstößt die Eingruppierung gegen ein Gesetz: das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs.1 Nr.10 BetrVG [Vgl. BAG, 27.06.2000 – 1 ABR 36/99 m. w. N].*

Der Betriebsrat muss bei der Zustimmungsverweigerung allerdings genau prüfen, ob bei der Eingruppierung des Arbeitnehmers tatsächlich eine Änderung des betrieblichen Entgeltsschemas erfolgt. So kann der Betriebsrat z. B. der beabsichtigten Eingruppierung neu eingestellter Arbeitnehmer nicht gem. § 99 Abs.2 Nr.1 BetrVG widersprechen, wenn der Arbeitgeber die sich aus dem betrieblichen Entgeltsschema ergebende Grundvergütung gleichmäßig reduzieren und eine jährliche Sonderzuwendung nicht in der bisherigen Höhe gewähren will, da hiermit nicht eine Änderung der Entlohnungsgrundsätze sondern eine für jede Vergütungsgruppe gleichmäßige Absenkung des absoluten Lohnniveaus erfolgt [Vgl. BAG, 28.04.2009 – 1 ABR 97/07].



LEISTUNGSBEZOGENE ENTGELTE



Anna Bauer
Fachanwältin für Arbeitsrecht in München
Anwaltskanzlei Bauer
www.arbeitsrecht-bauer.de | www.br-anwaelte.de

11. FESTSETZUNG DER AKKORD- UND PRÄMIENSÄTZE UND VERGLEICHBARER LEISTUNGSBEZOGENER ENTGELTE, EINSCHLIESSLICH DER GELDFAKTOREN § 87 ABS. 1 NR. 11 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG stellt einen Sonderfall der Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Entlohnungsgrundsätze von leistungsbezogenen Entgelten dar und steht damit in engem Zusammenhang mit der Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG unterstellt leistungsbezogene Entgelte einem verstärkten Mitbestimmungsrecht. Der BR hat hier über alle Bezugsgrößen des Lohnes, auch des Geldfaktors mitzubestimmen. Im Gegensatz zu Nr. 10 ist bei leistungsbezogenen Entgelten daher auch die Lohnhöhe mitbestimmt. Der Grund für die herausgehobene, besondere Behandlung von leistungsbezogenen Entgelten liegt in der besonderen Belastung der Arbeitnehmer bei Vergütungen, die unmittelbar leistungsbezogen bezahlt werden. Die Mitbestimmung des BR soll eine sachgerechte Bewertung der Leistungen der Arbeitnehmer gewährleisten und zugleich vor Überforderung schützen.

UMFANG DES MITBESTIMMUNGSRECHTS

Mitbestimmt sind die Festsetzung von Akkord- und Prämiensätze und vergleichbare leistungsbezogene Entgelte. Bei Akkordlohn erfolgt die Bezahlung nicht nach Arbeitszeit sondern ausschließlich nach der in einer bestimmten Zeit erreichten Arbeitsmenge, wobei zwischen Geld- und Zeitakkord zu unterscheiden ist.

AKKORDSÄTZE

sind alle Bezugsgrößen, die für die Berechnung des Akkordlohns notwendig sind, z. B. die Festsetzung des Geldwerts beim Geldakkord für die Leistungseinheit oder die Festsetzung des Zeit- und Geldfaktors beim Zeitakkord.

PRÄMIENLOHN

Beim Prämienlohn wird die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers auch durch Kriterien wie Qualität, Materialausnutzung oder Maschinennutzung berechnet.

VERGLEICHBAREN LEISTUNGSBEZOGENEN ENTGELTEN

Unter vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten sind nur solche Vergütungsformen zu verstehen, die wie bei Akkord und Prämie die Höhe der Vergütung unmittelbar durch das vom Arbeitnehmer selbst erzielte konkrete Arbeitsergebnis beeinflusst werden können [Vgl. BAG, 15.05.2001 – 1 ABR 39/00]. Die Rechtsprechung setzt hohe Anforderungen an die Ähnlichkeit solcher Vergütungsformen mit Akkord oder Prämien. Ausgeschlossen ist die Mitbestimmung daher bei Leistungen, die ohne weitere Anforderungen gleich bleibend gewährt werden, z. B. Jahresabschlussvergütungen, Erschwerniszulagen, Überstundenvergütung und Ergebnisbeteiligung. Auch bei Provisionen soll es nach der Rechtsprechung an der Verknüpfung mit einer Bezugsleistung fehlen [Vgl. BAG, 28.07.1981 – 1 ABR 56/78, BAG, 13.03.1984, 1 ABR 57/82].

GRENZEN DER MITBESTIMMUNG

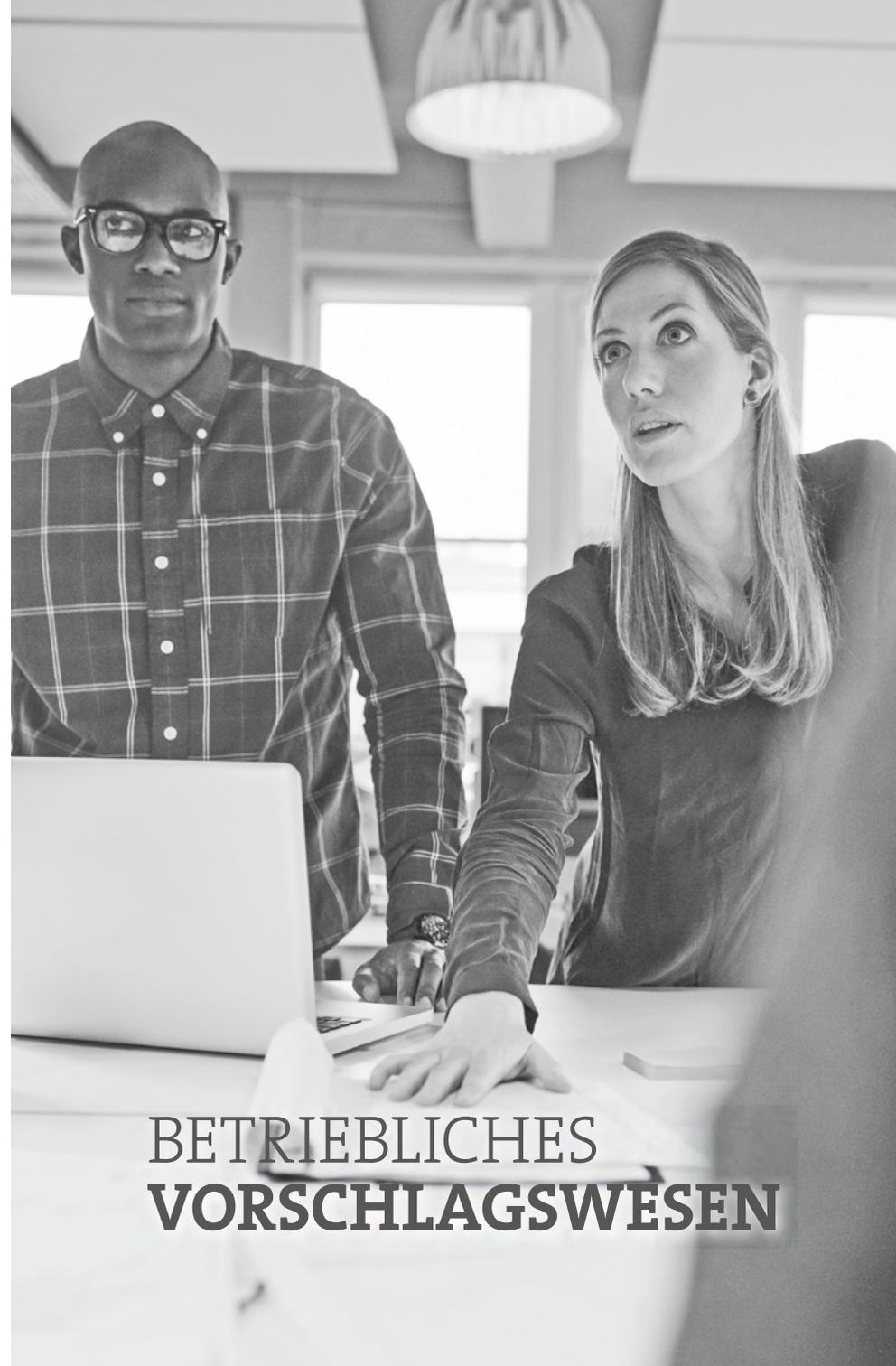
An seine Grenzen stößt das Mitbestimmungsrecht aus Nr. 11 ebenso wie in der Mitbestimmung aus Nr. 10 bei abschließenden tarifvertraglichen Regelungen, die im Betrieb gelten und Akkord- und Prämiensätze festsetzen. Zwar kann der Betriebsrat – im Gegensatz zur Mitbestimmung bei den Entlohnungsgrundsätzen nach Nr. 10 – durch das Mitbestimmungsrecht über den Geldfaktor unmittelbar Einfluss auf die Lohnhöhe nehmen. Allerdings hat der Betriebsrat kein Initiativrecht, mit dem er die Zahlung von leistungsbezogenen Entgelten verlangen kann. Der Arbeitgeber ist daher nur so lange an einen Spruch der Einigungsstelle über den Geldfaktor gebunden, wie er überhaupt Leistungslohn gewährt [Vgl. BAG, 16.12.1986 – 1 ABR 26/85].

FAZIT Der Betriebsrat hat bei der Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Lohngestaltung immer genau zu prüfen, ob die Mitbestimmungsrechte aufgrund des Tarifvorrangs nicht ausgeschlossen sind bzw. der nicht mitbestimmte Bereich der Lohnhöhe berührt wird.

Bei der Mitbestimmung von Zahlungen freiwilliger Leistungen wird dem Betriebsrat viel Verhandlungsgeschick abverlangt, da der Arbeitgeber sich der Zahlung von freiwilligen Leistungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrats wieder entziehen kann.

Der Betriebsrat muss bei einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber wegen Änderungen der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung großes Fingerspitzengefühl an den Tag legen. Fehlt es an einer Vereinbarung über die Vergütungsordnung, besteht kein Durchführungsanspruch des Betriebsrats auf Weitergewährung. Der Betriebsrat kann die Mitbestimmungswidrigkeit aber feststellen lassen.

Von großer Bedeutung ist die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Zielvereinbarungen. Hier ist der Betriebsrat bei der Aufstellung von Kriterien und Verfahrensregeln gefragt und kann dadurch ein faires, durchsichtiges Entlohnungssystem mitgestalten.



BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN



Anna Bauer
Fachanwältin für Arbeitsrecht in München
Anwaltskanzlei Bauer
www.arbeitsrecht-bauer.de | www.br-anwaelte.de

12. GRUNDSÄTZE ÜBER DAS BETRIEBLICHE VORSCHLAGSWESEN § 87 ABS. 1 NR. 12 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGS- RECHT?

Im Bereich des betrieblichen Vorschlagswesens besteht eine gesetzliche Grundlage für Vergütungsregelungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitnehmererfindergesetz (ArbnErfG). Das Mitbestimmungsrecht scheidet wegen der Regelungssperre nach § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz aus, soweit ein betrieblicher Verbesserungsvorschlag der Vergütungspflicht des ArbnErfG unterliegt. Daher ist zunächst eine Abgrenzung vorzunehmen.

Vom Geltungsbereich des ArbnErfG sind Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfasst.

Die Vergütung von **Erfindungen** und sog. **qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlägen** von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ausschließlich durch das ArbnErfG geregelt. Insoweit ist eine Regelung durch Betriebsvereinbarung nicht zulässig. **(Einfache) technische Verbesserungsvorschläge** und deren Behandlung bzw. Vergütung können nach § 20 Abs. 2 ArbnErfG durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wenn keine tarifliche Regelung besteht, das dürfte die Regel sein, kann der Umgang mit diesen technischen Verbesserungsvorschlägen also durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

ERFINDUNGEN Durch Betriebsvereinbarung nicht regelbare Erfindungen sind Neuerungen, die gem. § 2 ArbnErfG patent- oder gebrauchsmusterfähig sind. Einzelheiten hierzu finden sich im Patentgesetz. In der Regel wird bei betrieblichen Verbesserungsvorschlägen keine Patent- oder Gebrauchsmusterfähigkeit vorliegen bzw. die Eintragung eines Patents oder Gebrauchsmusters auf Betreiben der Arbeitnehmer angesichts nicht unerheblicher Eintragungs- und Prüfungskosten nicht stattfinden. Streitigkeiten über Patent- oder Gebrauchsmusterfähigkeit werden vom Deutschen Patent- und Markenamt entschieden.

QUALIFIZIERTE TECHNISCHE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE Sogenannte qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge nach § 20 Abs. 1 ArbnErfG, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie das Patent oder Gebrauchsmuster, sind abschließend durch das ArbnErfG geregelt und können ebenfalls nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(EINFACHE) TECHNISCHE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE Durch Betriebsvereinbarung regelbare (einfache) technische Verbesserungsvorschläge sind nach § 3 ArbnErfG solche Vorschläge für technische Neuerungen, die keine Patent- oder Gebrauchsmusterfähigkeit besitzen. Voraussetzung ist eine technische Neuerung, bei deren Entwicklung ein geringerer Grad an schöpferischer Leistung als bei Erfindungen erforderlich ist. Die technische Neuerung ist unternehmensbezogen zu betrachten. Standards, die in anderen Unternehmen bestehen, ändern nichts am Vorliegen eines technischen Verbesserungsvorschlags für das betreffende Unternehmen.

BETRIEBLICHE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE IM SINNE VON § 87 ABS. 1 NR. 12 BETRVG

Neben der aus dem ArbNErfG folgenden Abgrenzung, nach der (patent- oder gebrauchsmusterfähige) Erfindungen sowie qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können, einfache technische Verbesserungsvorschläge nach § 20 Abs. 2 ArbNErfG aber schon, stellt sich die Frage, ob der erzwingbaren Mitbestimmung nur und ausschließlich technische Verbesserungsvorschläge nach § 3 ArbNErfG unterliegen. § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG ist offener formuliert und spricht vom „betrieblichen Vorschlagswesen“. Angesichts dessen umfasst das Mitbestimmungsrecht nicht nur (einfache) technische Verbesserungsvorschläge, sondern auch auf soziale oder organisatorische Verbesserungen abzielende Vorschläge.

In einer Betriebsvereinbarung sollte eine Beschreibung der zu prämierenden Vorschläge möglichst konkret und umfassend erfolgen.

FORMULIERUNGSBEISPIELE AUS DER PRAXIS *Verbesserungsvorschläge sind Anregungen, die durch Neuerungen oder durch Veränderungen bisheriger Zustände oder Methoden Verbesserungen anstreben.*

Die Vorschläge können insbesondere betreffen:

- die Arbeitsabläufe, Arbeitsverfahren und Arbeitsmethoden,
- die Arbeitsplatzgestaltung
- das Arbeitsmaterial,
- die technischen Einrichtungen,
- eventuelle Einsparungen an Zeit, Material und Energie,
- den Arbeitsschutz,
- die Sicherheit,
- den Umweltschutz,
- den internen Informationsaustausch,
- die Öffentlichkeitsarbeit.



Voraussetzung für eine Prämierung ist immer, dass eine Sonderleistung vorliegt, die nicht bereits aufgrund der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen geschuldet wird. Ein Softwareentwickler etwa, zu dessen arbeitsvertraglichen Aufgaben die Entwicklung von Software gehört, kann hierfür daher keine Prämierung aufgrund einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesen beanspruchen.

GEGENSTAND UND UMFANG DER MITBESTIMMUNG

Mitbestimmungspflichtig ist neben der vorstehend beschriebenen Konkretisierung des Begriffs „betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen“ die Einführung und die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für das Einreichen, die Bearbeitung der Vorschläge und die Bemessung der Prämien. Dies betrifft auch konkrete Regelungen über die betriebliche Organisation des Verbesserungsvorschlagswesens, etwa durch Einrichtung einer (paritätisch besetzten) Prämienkommission und die Regelung zu Einspruchsrechten.

Mitbestimmungsfrei ist die Regelung einer Prämienhöhe selbst. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass dem Betriebsrat für die Einführung eines betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesens ein Initiativrecht zukommt, das auch nicht dadurch konterkariert werden kann, dass der Arbeitgeber bekundet, er stelle keinerlei Mittel zur Verfügung [Vgl. BAG, 16.12.1986 – 1 ABR 26/85]. Andernfalls, so das Bundesarbeitsgericht, würde die Mitbestimmung leerlaufen. Der Betriebsrat kann also durchaus, trotz der Weigerung des Arbeitgebers hierfür Mittel zur Verfügung zu stellen, Einzelheiten zum betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesen auch in einem Einigungsstellenverfahren erzwingen, wenn auch nicht die Höhe der Vergütung. Erzwingbar sind auch Regelungen zur Berechnungsgrundlage von Prämien [Vgl. BAG a.a.O.]. So wäre beispielsweise eine Regelung erzwingbar, nach der die Prämienberechnung auf Grundlage des Erstjahresnutzens erfolgt.

Nun könnte die Frage gestellt werden, was ein Mitbestimmungsrecht nutzt, wenn zwar Organisationsfragen und Grundsätze zur Prämienberechnung erzwungen werden können, nicht aber die Prämienhöhe selbst. Man muss sich aber vergegenwärtigen, dass im Falle einer fehlenden Regelung zur Prämienhöhe in einer Betriebsvereinbarung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht leer ausgehen. Anerkannt ist nämlich, dass eine Sonderleistung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt, auch dann nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zu vergüten ist, wenn keine besondere Vereinbarung hierzu besteht [BAG, 30.04.1965 – 3 AZR 291/63; vgl. auch BAG Fn 4, Rn 49]. Dies führt in der Praxis dazu, dass in vielen Betriebsvereinbarungen Regelungen auch zur Prämienhöhe aufgenommen sind. Denn auch die Arbeitgeber können ein Interesse an einer transparenten und planbaren Regelung haben.

PRÄMIENREGELUNGEN Üblicherweise, „wenn auch wie gezeigt nicht erzwingbar, finden sich in Betriebsvereinbarungen Regelungen zur Prämienhöhe. Dabei wird in der Regel zwischen berechenbaren und nicht berechenbaren Vorteilen differenziert. Hinsichtlich von nicht berechenbaren Vorteilen wird in der Regel eine Anerkennungsprämie in überschaubarer Höhe geregelt. Hinsichtlich der berechenbaren Vorteile wird in der Regel eine Prämienberechnung auf Grundlage des Erstjahresnutzens vorgenommen.

FORMULIERUNGSBEISPIELE AUS DER PRAXIS „Vorschläge, die für das Unternehmen messbare wirtschaftliche Einsparungen und/oder Erlöse zur Folge haben, werden mit einem linearen Satz von 30 % dieser Einsparungen, höchstens 100.000 € prämiert. Hierbei werden die für das erste Jahr nach Verwirklichung des Vorschlages errechneten Einsparungen zugrunde gelegt, gemindert um die anteiligen Investitionskosten.“

„Bei der Festsetzung der Prämie für Vorschläge, die errechenbare Vorteile bringen, ist von 40 % der durch den Vorschlag erreichten Kosteneinsparungen eines Jahres auszugehen.“

REGELUNGEN ZUM BEWERTUNGSVERFAHREN

In Betriebsvereinbarungen finden sich in aller Regel auch Regelungen zur Organisation des Verbesserungsvorschlagswesens. Solche Regelungen sind wie gezeigt auch mitbestimmungspflichtig. Regelmäßig wird man einen paritätisch besetzten Prüfungsausschuss einsetzen, der die eingereichten Verbesserungsvorschläge überprüft und ggf. auch bewertet.

Es sollte, für den Fall der Zurückweisung eines Vorschlages, auch ein Einspruchs- oder Beschwerdeverfahren geregelt werden. Die dann betrieblich gefundene Entscheidung schließt den Rechtsweg der Einreicher zum Arbeitsgericht nicht aus.

Allerdings liegt in einer Regelung zum Zusammentreten einer paritätischen Kommission in der Regel eine (zulässige) Schiedsklausel, die dazu führt, dass die Entscheidungen der Kommission entsprechend §§ 317, 319 BGB nur auf grobe Unbilligkeit überprüft werden können [so etwa BAG, 20.01.2004 – 9 AZR 23/03 Rn 91 ff.]. Liegen allerdings Verfahrensverstöße vor, hierzu gehört auch eine nur lückenhafte Begründung der Ablehnung, ist die Entscheidung einer Kommission gerichtlich voll überprüfbar [BAG, 20.01.2004, 9 AZR 292/03].



Es empfiehlt sich eine für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verständliche Regelung zum Bewertungsverfahren unter Einbeziehung von Fristen für die Entscheidung der Kommission und die Einlegung eines Widerspruchs bzw. einer Beschwerde. Manche Betriebsvereinbarungen neigen zu komplizierten und wenig durchschaubaren Regelungen, die dazu führen können, dass erstens Kommissionsentscheidungen sehr lange auf sich warten lassen und zweitens möglicherweise kompliziert geregelte Einspruchsfristen durch die Arbeitnehmer übersehen werden.

Es empfiehlt sich im Übrigen auch eine Regelung zum Umgang mit sog. Gruppenvorschlägen, bei denen nicht ein Einzelner einen Verbesserungsvorschlag entwickelt und einreicht, sondern mehrere dies tun.

FAZIT Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Vorschlagswesen existieren in vielen Betrieben. Auch wenn Regelungen zur konkreten Prämienhöhe nicht erzwingbar sind, lassen sich viele Arbeitgeber auf entsprechende Regeln ein, da sie ansonsten durchaus mit einer Vielzahl individueller Streitigkeiten konfrontiert sein könnten. Zudem wird das betriebliche Verbesserungsvorschlagswesen zur Mitarbeitermotivation genutzt. Ziel der Betriebsparteien sollte eine transparente und verständliche Regelung des Prämierungsverfahrens sein, das auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Teil am Mehrwert für den Arbeitgeber sichert.

GRUPPENARBEIT



Christian Lewek
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg
Anwaltskanzlei Gussone-Lewek-Kenkel
www.Besenbinderhof60.de | www.br-anwaelte.de

13. GRUNDSÄTZE ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG VON GRUPPENARBEIT; GRUPPENARBEIT IM SINNE DIESER VORSCHRIFT LIEGT VOR, WENN IM RAHMEN DES BETRIEBLICHEN ARBEITSABLAUFS EINE GRUPPE VON ARBEITNEHMERN EINE IHR ÜBERTRAGENE GESAMTAUFGABE IM WESENTLICHEN EIGENVERANTWORTLICH ERLEDIGT.

§ 87 ABS. 1 NR. 13 BETRVG

WORUM GEHT ES BEI DIESEM MITBESTIMMUNGSRECHT?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG hat der Betriebsrat bei Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mitzubestimmen. Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.



Entgegen dem ersten Eindruck hat der Betriebsrat nicht allgemein bei Gruppenarbeit mitzubestimmen, sondern nur bei Regelungen bezüglich sogenannter teilautonomer Gruppen. Solche sind ausgesprochen selten. Daher gibt es zum Mitbestimmungsstatbestand praktisch keine Rechtsprechung.

TEILAUTONOME ARBEITSGRUPPEN Bei teilautonomen Arbeitsgruppen wird die unternehmerische Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Frage, wie die Arbeit organisiert wird, im Wesentlichen auf die Arbeitsgruppe selbst übertragen, die entsprechend demokratisch entscheidet. Nicht ein Vorgesetzter hat bezüglich dieser Punkte das Entscheidungsrecht, sondern das Team selbst. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber dem Team überlassen haben muss, wer von diesem die Vorgesetztenkompetenz im Verhältnis zu ihm wahrnimmt.

Ein Mitbestimmungsrecht besteht nur, wenn diese teilautonomen Arbeitsgruppen auf Dauer angelegt sind. Daher findet die Vorschrift keine Anwendung auf sogenannte Projektgruppen.

Sie findet auch keine Anwendung auf Gruppenarbeit, bei der die Gruppenmitglieder zwar ihre Meinung einbringen können, das Letztentscheidungsrecht jedoch beim Vorgesetzten liegt.

GEGENSTAND UND UMFANG DER MITBESTIMMUNG

Dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 13 unterliegen nur die Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit im obigen Sinne. Nicht umfasst ist die Frage, ob und wo teilautonome Arbeitsgruppen eingerichtet werden.

Damit verbleibt die Entscheidung über die Einführung und Beendigung von Gruppenarbeit allein beim Arbeitgeber. Da der Arbeitgeber allein über die Einführung von Gruppenarbeit entscheidet, steht dem Betriebsrat auch kein Initiativrecht zu.

Zu den mitbestimmungspflichtigen Grundsätzen gehören u. a. Regelungen zu: Wahl eines Gruppensprechers, dessen Stellung und Aufgaben, Abhalten von Gruppengesprächen zwecks Meinungsaustauschs und -bildung in der Gruppe, Zusammenarbeit in der Gruppe und mit anderen Gruppen, Berücksichtigung von leistungsschwächeren Arbeitnehmern, Konfliktlösungen in der Gruppe.

Keine Mitbestimmung hat der Betriebsrat darüber, ob Gruppenarbeit im Betrieb in der Form einer teilautonomen Gruppenarbeit organisiert wird.

Nach § 28 a BetrVG können auf diese teilautonomen Arbeitsgruppen auch sonst dem Betriebsrat zustehende Rechte mit dessen Zustimmung übertragen werden. Damit können diese an Stelle des Betriebsrats die Mitbestimmungsrechte, z. B. zur Lage der Arbeitszeit wahrnehmen. Dies geht natürlich nur, wenn diese Rechte die Arbeitsgruppe betreffen und keine Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer haben.

WAS MUSS DER BETRIEBSRAT BEACHTEN?

Die teilautonome Gruppenarbeit ist umstritten. Auf der einen Seite können erhebliche Freiräume entstehen, die im Sinne der besseren eigenen Selbstverwirklichung genutzt werden können. Auf der anderen Seite ist zu bedenken, dass auch bei der teilautonomen Arbeitsgruppe der Arbeitgeber alle zentralen Fragen entscheidet: die Anzahl der Arbeitnehmer, die Gehaltshöhe, mindestens aber die Gehaltssumme, ferner die zu erledigenden Aufgaben. Innerhalb dieses Rahmens kann die teilautonome Arbeitsgruppe entscheiden, wie die unternehmerischen Ziele am besten erreicht werden. Hierdurch kann erheblicher Druck auf Arbeitnehmer entstehen, die weniger oder vermeintlich weniger als andere leisten.



Von der in § 28a BetrVG geregelte Möglichkeit, Befugnisse des Betriebsrats auf teilautonome Arbeitsgruppen zu übertragen, sollte, wenn überhaupt, nur nach genauer Analyse der Auswirkungen Gebrauch gemacht werden.

FAZIT Der Anwendungsbereich der Regel ist ausgesprochen gering. Sollte dennoch teilautonome Gruppenarbeit eingeführt werden, sind wirksame Schutzregeln auch im Hinblick auf den Gesundheitsschutz zu vereinbaren, da sonst der Gruppendruck zu einer „Selbstausbeutung“ der Gruppenmitglieder und zu einer Ausgrenzung leistungsschwächerer Arbeitnehmer führen kann.



Bernhard Bergmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
www.ra-decruppe.de | www.br-anwaelte.de

LINKS UND LITERATURTIPPS

LINKS

Der stets AKTUELLE TEXT DES BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZES, auch als pdf-Datei, ist im Internet zu finden unter:

<http://bundesrecht.juris.de>

Button: Gesetze/Verordnungen
Buchstabe B auswählen
Blättern zu BetrVG

Hervorragende und kostenfreie INFORMATIONEN ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT, insbesondere zu allem rund um BETRIEBSVEREINBARUNGEN, sind gut auf der Webseite der Hans-Böckler-Stiftung zu finden:

www.boeckler.de

Rubrik Mitbestimmung
Archiv betriebliche Vereinbarungen
sowie Betriebsratsorganisation

GEWERKSCHAFTEN (BUNDESEBENE)

Deutscher Gewerkschaftsbund, www.dgb.de

Industriegewerkschaft Metall, www.igmetall.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, www.verdi.de

Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie, www.igbce.de

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, www.igbau.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, www.evg-online.org

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, www.ngg.net

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, www.gew.net

Gewerkschaft der Polizei GdP, www.gdp.de

LITERATURTIPPS

GRUNDAUSSTATTUNG FÜR JEDES EINZELNE
BETRIEBSRATSMITGLIED

Betriebsverfassungsgesetz: Basiskommentar mit Wahlordnung
(Autoren: Klebe, Ratayczak, Heilmann, Spoo)

Arbeits- und Sozialordnung: Gesetzestexte, Einleitungen,
Anwendungshilfen (Autor: Kittner)

VORSCHLÄGE FÜR DIE AUSSTATTUNG DER
„BETRIEBSRATSBIBLIOTHEK“

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Kommentar
für die Praxis (Herausgeber: Däubler, Kittner, Klebe, Wedde)

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Handkommentar
(Autoren: Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier)

Betriebsratspraxis von A–Z, Das Handwörterbuch für die
betriebliche Interessenvertretung (Autor: Schoof)

Tipps für neu- und wiedergewählte Betriebsratsmitglieder
(Autoren: Helms, Rehbock)

Betriebsratswissen online: Bund-Verlag

Arbeitsrecht kompakt digital: Kompaktkommentar zum
Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen
(CD-ROM) (Herausgeber: Wedde)

Arbeitsrecht: Handbuch für die Praxis (Herausgeber: Kittner,
Zwanziger, Deinert)

Arbeits- und Sozialrecht kompakt (Autoren: Kittner, Deinert)

Zu nahezu jedem arbeitsrechtlichen Gesetz gibt es einen
BASISKOMMENTAR. Welche Kommentare notwendig sind,
hängt von der konkreten betrieblichen Situation ab.

HIER EINE AUSWAHL:

Arbeitszeitgesetz: Basiskommentar mit Nebengesetz und
Ladenschluss (Autoren: Buschmann, Ulber)

Kündigungsschutzgesetz: Basiskommentar mit Nebengesetzen
(Autoren: Zwanziger, Altmann, Schnependahl)

Teilzeit- und Befristungsgesetz: Basiskommentar (Autoren:
Holwe, Kossens, Pielenz, Räder)

ZEITSCHRIFT

Arbeitsrecht im Betrieb, Monatszeitschrift für Betriebsrats-
mitglieder, Bund-Verlag



HAMBURG Dammtorwall
Arbeitsrechtskanzlei Hamburg
Telefon: 040-35 53 71-0
www.arbeitsrechtskanzlei-hh.de

HANNOVER
Kanzlei Mischewski
Telefon: 0511-349 29 30
www.ra-mischewski.de

KÖLN
Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen
Telefon: 0221-569 61 60
www.ra-decruppe.de

MÜNCHEN
Anwaltskanzlei Bauer
Telefon: 089-381 64 00-01
www.arbeitsrecht-bauer.de

OBERURSEL
Rechtsanwalt Rainer Zulauf
Telefon: 06171-62 79 18
www.ra-zulauf.de

REGENSBURG
**Rechtsanwälte Dr. Rockinger,
Riechers, Schloder**
Telefon: 0941-788 69-0
www.ra-partner-br.de

STUTTART
Roth Rechtsanwälte
Telefon: 0711-69 94 42 93
www.roth-recht.de

BERLIN
**Kanzlei Dreißiger –
Für Arbeitnehmer und Betriebsräte**
Telefon: 030-225 05 40
www.dreissiger.de

DARMSTADT
**Fachanwälte für Arbeitsrecht
Mansholt & Lodzik**
Telefon: 06151-262 64
www.mansholt-lodzik.de

ESSEN
**Fachkanzlei für Arbeitsrecht
CNH-Anwälte**
Telefon: 0201-749 48 40
www.cnh-anwaelte.de

HAMBURG Besenbinderhof
Anwaltskanzlei Gussone Lewek Kenkel
Telefon: 040-285 88-00
www.besenbinderhof60.de

BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

RECHTE MUSS MAN AUCH NUTZEN!

Mit diesem Ratgeber wollen wir Sie über die Möglichkeiten, die der § 87 BetrVG für Ihre Arbeit bietet, informieren. Sie finden daher in diesem Ratgeber für jede Angelegenheit, die nach § 87 BetrVG der zwingenden Mitbestimmung unterliegt, einen Überblick. Unser Tipp: Immer mal wieder ein Kapitel durchlesen. Oft finden sich dann neue Ansatzpunkte für die eigene Arbeit.

Haben Sie Fragen und Wünsche? Dann wenden Sie sich bitte an uns. Wir **BR-Anwälte**, das **Netzwerk für Arbeitnehmerrechte**, stehen Ihnen an 12 Standorten im gesamten Bundesgebiet mit über 40 kompetenten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Sie!



www.br-anwaelte.de