

Die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

1) Ausgangssituation

In verschiedenen Angelegenheiten (§ 87 I Nr. 1 – 13 BetrVG) hat der Betriebsrat zwingend mitzubestimmen, soweit nicht bereits gesetzlich oder tarifvertraglich eine abschließende Regelung vorliegt.

Beispiele:

a) Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer (§ 87 I Nr. 1 BetrVG)

Hausordnung



enthält verschiedene Vorgaben/Weisungen des Arbeitgebers im Rahmen des Weisungsrechts, wie z. B.

- Rauchverbot
- Alkoholverbot
- Aufstellen von Rundfunkgeräten
- Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz

Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 1 BetrVG → Betriebsvereinbarung

b) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 I Nr. 2 BetrVG)

Festlegung der Arbeitszeit

Mitbestimmungsrecht umfasst nicht die Festlegung der Wochenarbeitszeit, also nicht den Umfang, sondern nur die Verteilung der Arbeitszeit.

c) vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 I Nr. 3 BetrVG)

vorübergehende Verkürzung: Kurzarbeit

vorübergehende Verlängerung: Überstunden

d) Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans (...)

(§ 87 I Nr. 4 BetrVG)



Betriebsvereinbarung über Werksurlaub/Betriebsurlaub

e) Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 I Nr. 6 BetrVG)



Überwachung durch technische Einrichtungen (betrifft z. B. nicht eine Ausgangskontrolle mit Augenschein)

„bestimmt“ sein → „geeignet“ sein, reicht aus

Beispiele: Videoüberwachung oder Einführung von Software mit Eignung zur Übernahme der Arbeitszeit

f) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (§ 87 I Nr. 12 BetrVG)

2) Mitbestimmungsrecht in diesen Fällen



Zustimmung
des Betriebsrats erforderlich



Einigung mit BR



erfolgt



Durchführung der Maßnahme durch Arbeitgeber möglich

nicht erfolgt (§ 87 II BetrVG)



Einigungsstelle muss entscheiden (Gremium paritätisch besetzt von Arbeitgeber und Betriebsrat unter Leitung und mit entschei-

dender Stimme eines externen Vorsitzenden, idR Arbeitsrichter)

Bei Verstoß des Arbeitgebers: Unterlassungsanspruch des Betriebsrats

KLAR & HOLDERLE
ANWALTSKANZLEI