Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts – Teil II

Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen und sozialen Angelegenheiten

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

1

Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht

Arten von Rechtsvorschriften, Hierarchie und Verhältnis zueinander

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

2

Mitbestimmung und Rechtsvorschriften

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

- Mitbestimmung findet nicht im rechtsfreien Raum statt, sondern ist koordiniert mit anderen Ansprüchen, Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer, des Arbeitgebers und des Betriebsrats.
- Mitbestimmung dient unter anderem dazu, Ansprüche und Rechte der Arbeitnehmer zu konkretisieren, die aus anderen Rechtsvorschriften entstehen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

3

Mitbestimmung und Rechtsvorschriften

- Dabei ist es eine besondere Funktion der Mitbestimmung, Gestaltungsspielräume, die Gesetze und andere Vorschriften lassen, auszufüllen.
- Es besteht aber immer die Gefahr, dass Regelungen, die im Rahmen der Mitbestimmung getroffen werden, mit anderen Vorschriften kollidieren.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

4

Mitbestimmung und Rechtsvorschriften

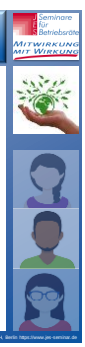
- Daher muss man als Betriebsratsmitglied wissen,
  - welche anderen Rechtsvorschriften im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht gelten,
  - welche Gestaltungsspielräume die verschiedenen Vorschriften lassen und
  - welche Grenzen man bei der Mitbestimmung beachten muss.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

5

Mitbestimmung und Rechtsvorschriften

- An den Beginn des Seminars stellen wir darum eine Übersicht über die wichtigsten Rechtsvorschriften im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht.
- Dabei geht es weniger um die individuell-arbeitsrechtlichen Fragen (die werden in einem anderen Seminar behandelt) als vor allem um den Aspekt der Mitbestimmung.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

6

Rechtsvorschrift

- Eine Rechtsvorschrift ist eine Regel, die darauf abzielt, eine bestimmte Rechtsfolge herbeizuführen.
- Rechtsvorschriften wirken normativ, d. h. sie legen für bestimmte, abstrakt formulierte Tatbestände die jeweils unbedingte Folge fest. Daher werden sie auch Rechtsnormen genannt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

7

7

Rechtsvorschrift

- Rechtsvorschriften können z. B. sein:
  - Gesetze,
  - Verordnungen,
  - EU-Richtlinien, solange sie noch nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt wurden.
- Verträge wirken normativ, weil sie Rechtsvorschriften enthalten.
- Auch Betriebsvereinbarungen enthalten Rechtsnormen, da sie unmittelbar und zwingend wirken (§ 77 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

8

8

Konkurrenz von Rechtsnormen

- Es kommt häufig vor, dass für einen Sachverhalt konkurrierende Rechtsnormen anwendbar sind.
  - Beispiel: In einem Arbeitsvertrag steht, dass die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt, im Tarifvertrag wird die wöchentliche Arbeitszeit mit 38 Stunden bestimmt.
- In solchen Fällen muss entschieden werden, welche Rechtsnorm jeweils anzuwenden ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

9

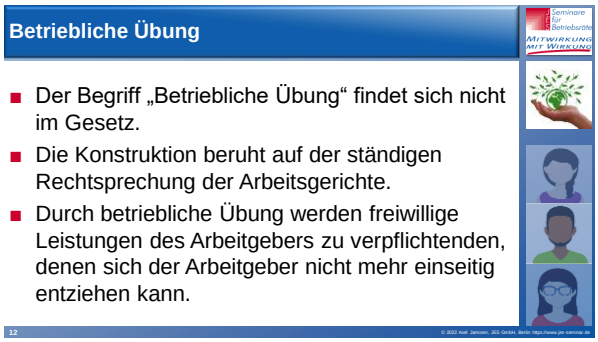
9

Rangfolge der Rechtsnormen
Überstaatliches Recht,
insbesondere EU-Recht
GG
Gesetze
Tarif-
verträge
Betriebs-
vereinbarungen
Arbeitsvertrag
Betriebliche Übung,
Gleichbehandlungsgrundsatz
10

10

Rangfolge der Rechtsnormen
Arbeitsvertrag
Betriebliche Übung,
Gleichbehandlungsgrundsatz
11

11


Betriebliche Übung
Der Begriff „Betriebliche Übung“ findet sich nicht im Gesetz.
Die Konstruktion beruht auf der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.
Durch betriebliche Übung werden freiwillige Leistungen des Arbeitgebers zu verpflichtenden, denen sich der Arbeitgeber nicht mehr einseitig entziehen kann.
12

12

Betriebliche Übung

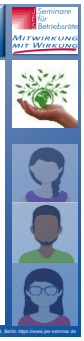
- Durch „konkludentes“ Handeln (ein schlüssiges Verhalten, das auf einen bestimmten Willen schließen lässt und damit eine ausdrückliche Willenserklärung ersetzt), gibt der Arbeitgeber eine Willenserklärung ab.
- Durch die (stillschweigende) Annahme (§ 151 BGB) des Arbeitnehmers kommt ein Vertrag zustande.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

13

Betriebliche Übung

- Betriebliche Übung entsteht dadurch, dass ein Arbeitnehmer aus der regelmäßigen (i. d. R. mindestens dreimaligen) Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu Recht ableiten darf, dass der Arbeitgeber sich auch in Zukunft bzw. auf Dauer so verhalten wird.
- Dadurch werden Rechtsansprüche auf solche Leistungen begründet.

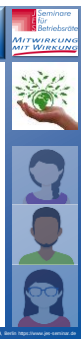


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

14

Betriebliche Übung

- Beispiele für betriebliche Übung (wenn in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen nicht geregelt):
  - Gratifikationen für Jubiläen,
  - Regeln für die Verteilung von Prämien,
  - Regeln, wie der Urlaub verteilt wird und wie er angemeldet werden muss,
  - die Duldung der privaten Nutzung des Internetzugangs.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

15

Betriebliche Übung

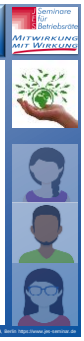
- Ab wann, also ab welcher Dauer bzw. Wiederholung eine betriebliche Übung entsteht, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.
- Eine betriebliche Übung kann vom Arbeitgeber vermieden werden, indem er bei jeder Gewährung der Leistung den Vorbehalt geltend macht, dass daraus keine betriebliche Übung entstehen soll, er damit sich also für die Zukunft nicht verpflichtet.

16 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

16

Beendigung der betrieblichen Übung

- Ein durch betriebliche Übung entstandenes Recht kann gemäß der Vertragstheorie nicht durch einseitigen Widerruf oder Direktionsrecht des Arbeitgebers beseitigt werden, da ja ein Vertrag zustande gekommen ist.
- Der Arbeitgeber muss ggf. eine Änderungskündigung aussprechen.

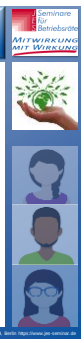


17 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

17

Beendigung der betrieblichen Übung

- Ein Betriebsrat kann eine betriebliche Übung nicht beenden.
- Wenn betriebliche Übung durch einen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer(n) entsteht, kann dieser Vertrag nicht durch eine Betriebsvereinbarung beendet werden.



18 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

18

Beendigung der betrieblichen Übung

- Außerdem gilt dann das Günstigkeitsprinzip (gleich mehr dazu).
- Deshalb kann eine Betriebsvereinbarung grundsätzlich nicht bestimmen, dass eine evt. entstandene betriebliche Übung abgeschafft wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

19

Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Grundsatz der Gleichbehandlung beruht auf § 242 BGB („Treu und Glauben“).
- Er verbietet eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

20

Gleichbehandlungsgrundsatz

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die willkürliche Herausnahme einzelner Arbeitnehmer aus einer bestimmten Ordnung.
- Er gilt nur innerhalb eines Betriebs.
- Eine sachlich begründete Ungleichbehandlung ist zulässig.
- Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch auf eine betriebliche Übung anzuwenden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

21

Betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz und Arbeitsvertrag

- Ein durch betriebliche Übung oder den Gleichbehandlungsgrundsatz entstandener Anspruch wird Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und damit des Arbeitsvertrags.
- Dies ist auch dann nicht ausgeschlossen, wenn im Arbeitsvertrag mit einer (einfachen) Schriftformklausel jede Änderung des Vertrags der Schriftform bedarf.

22

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

22

Rangfolge der Rechtsnormen

23

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

23

Rangfolge der Rechtsnormen

24

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

24

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Der Arbeitsvertrag begründet ein Arbeitsverhältnis.
- Regelungen in einer Betriebsvereinbarung werden zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
- Die Vorschriften einer BV gelten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG), wirken sich also auch ohne Zutun (oder Einverständnis) der betroffenen Arbeitnehmer auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aus.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

25

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

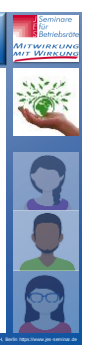
- Wenn in einer Betriebsvereinbarung und einem Arbeitsvertrag widersprüchliche Regelungen enthalten sind, wird es etwas kompliziert.
- Grundsätzlich gilt das „Günstigkeitsprinzip“: Demnach ist die Regelung anzuwenden, die für den betroffenen Arbeitnehmer jeweils vorteilhafter ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

26

Günstigkeitsprinzip

- Das Günstigkeitsprinzip ist zwar als Rechtsnorm nur in § 4 Abs. 3 TVG bestimmt und gilt deshalb zunächst nur für das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag, nicht für Betriebsvereinbarungen.
- Kollektive Regelungen können aber im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen Verbesserungen nicht grundsätzlich ausschließen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

27

Günstigkeitsprinzip

- Andererseits ist es nicht zulässig, dass auf individueller Ebene günstigere Regelungen getroffen werden, die zu Lasten Dritter, nämlich anderer Arbeitnehmer gehen.
- Es wäre ein Verstoß gegen das Wesen der Mitbestimmung, wenn ein Teil der Arbeitnehmer gegenüber den anderen privilegiert würde.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

28

Günstigkeitsprinzip

- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern keine individuellen günstigeren Vereinbarungen zu z. B. folgenden Sachverhalten treffen kann:
  - Vergabe von Urlaub,
  - Ausschüttung von Prämien aus einem „begrenzten Topf“,
  - Besserstellung bei der Arbeitszeit zu Lasten der übrigen Belegschaft etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

29

Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Bei konkurrierenden Regelungen wird die Entscheidung, welche Regelung vorteilhafter ist, nicht vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber getroffen.
- § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG: Ein Verzicht auf Rechte, die aus einer Betriebsvereinbarung entstehen, ist – auch im Tausch mit vermeintlich vorteilhafteren Rechten – nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

30

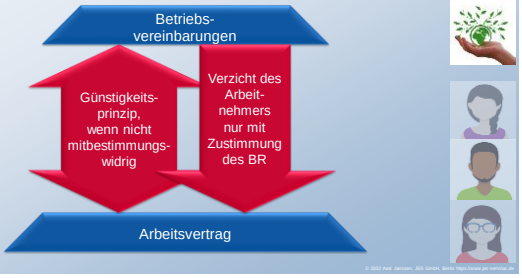
Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

- Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmer davor, vom Arbeitgeber „über den Tisch gezogen zu werden“.
  - Beispiel: Im Tausch dafür, dass der Arbeitnehmer auf eine in einer BV enthaltene vorteilhafte Regelung hinsichtlich der Arbeitszeiten verzichtet, sagt der Arbeitgeber ihm zu, ihn in den nächsten fünf Jahren nicht betriebsbedingt zu kündigen.

31

31

Rangfolge der Rechtsnormen



32

32

Rangfolge der Rechtsnormen

33

33

Geltung von Tarifverträgen

- Ein Tarifvertrag gilt für einen Arbeitnehmer wenn,
  - der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat

  und
  - der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist oder
  - als Arbeitgeber einen Haustarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen hat.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

34

Geltung von Tarifverträgen

- Ein TV gilt auch dann, wenn er als allgemeinverbindlich erklärt wurde (§ 5 Tarifvertragsgesetz – TVG).
- Ein TV kann auf Arbeitnehmerseite nur von einer Gewerkschaft abgeschlossen werden, Betriebsräte sind keine tariffähigen Parteien (§ 2 Abs. 1 TVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

35

Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

- Ein TV gilt unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG) – auch im Hinblick auf Regelungen in einem Arbeitsvertrag.
- Wenn in einem Arbeitsvertrag günstigere Reglungen enthalten sind als im TV (z. B. übertarifliche Bezahlung), gilt die günstigere Regelung (§ 4 Abs. 3 TVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

36

Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

- Ein Verzicht auf tarifliche Leistungen ist nur möglich, wenn ein Vergleich geschlossen wird, der von den Tarifparteien (nicht zwingend unter Beteiligung des Betriebsrats) gebilligt wird (§ 4 Abs. 4 Satz 1 TVG).
- Eine Schlechterstellung von Arbeitnehmern, für die der TV gilt, gegenüber dem TV, ist also nur mit Billigung der Gewerkschaft zulässig.

37

37

Rangfolge der Rechtsnormen

38

38

Geltung eines Tarifvertrags bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

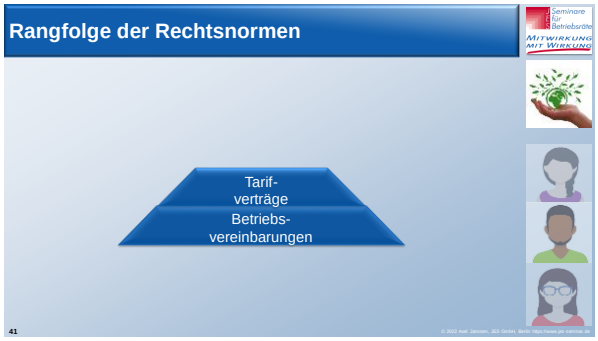
- Wenn ein Arbeitnehmer nicht Mitglied der abschließenden Gewerkschaft ist, gilt der TV für ihn nicht.
- Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass die Regelungen des TV angewandt werden („Tarifverweis“).

39

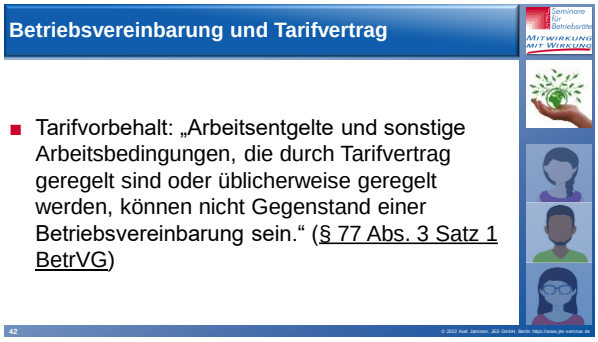
39

Rangfolge der Rechtsnormen
Tarif-
verträge
Geltung kann
vereinbart werden,
aber Abweichungen
können jederzeit
vertraglich
vereinbart werden
Arbeitsvertrag
40

40


Rangfolge der Rechtsnormen
Tarif-
verträge
Betriebs-
vereinbarungen
41

41


Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag
Tarifvorbehalt: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)
42

42

Tarifvorbehalt

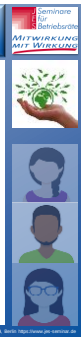
- Eine Betriebsvereinbarung darf also keine zu einem anzuwendenden TV konkurrierenden Regelungen hinsichtlich der Arbeitsentgelte und anderer Arbeitsbedingungen enthalten, wie
  - Urlaub,
  - wöchentliche Arbeitszeit,
  - Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

43

Tarifvorbehalt

- Die Sperrwirkung des Tarifvorbehalts greift (nur) dann, wenn es einen geltenden TV gibt oder damit zu rechnen ist, dass es in absehbarer Zeit einen TV geben wird.
- Selbst BVen, die gegenüber einem TV günstigere Regelungen enthalten, sind dann nicht zulässig.
- Zulässig wären aber andere Formen, etwa Regelungsabreden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

44

Tarifvorbehalt

- **Öffnungsklausel:** „Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.“ (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG)
- Ergänzende BVen sind also dann erlaubt, wenn ein TV eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

45

Rangfolge der Rechtsnormen

46

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

46

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Kein Tarifvorbehalt: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, […] mitzubestimmen“ (§ 87 Abs. 1 BetrVG).
- Diese Vorschrift verbietet nicht den Abschluss einer BV, sondern schränkt das Mitbestimmungsrecht ein.

47

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

47

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Der BR kann den Abschluss einer BV nicht erzwingen, wenn es bereits eine (abschließende) tarifliche oder gesetzliche Regelung zu den jeweiligen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 BetrVG gibt.
  - Beispiel: Der BR möchte eine BV über den Mutterschutz abschließen; dazu gibt es aber bereits eine umfassende und abschließende gesetzliche Regelung.
  - Eine freiwillige BV wäre aber möglich.

48

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

48

Rangfolge der Rechtsnormen

49

49

Zwingende Mitbestimmung und tarifliche oder gesetzliche Regelung

- Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG entsteht vor allem dann, wenn in einem Gesetz oder TV eine Regelung hinsichtlich der in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Mitbestimmungstatbestände nicht abschließend ist, wenn also Auslegungs- oder Ermessensspielräume bestehen.
- Erzwingbar sind Regelungen nur innerhalb dieser Spielräume.

50

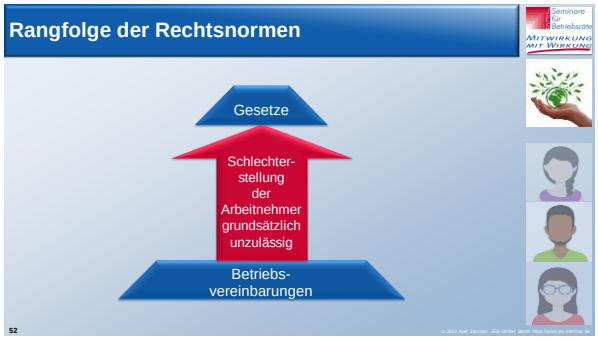
50

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

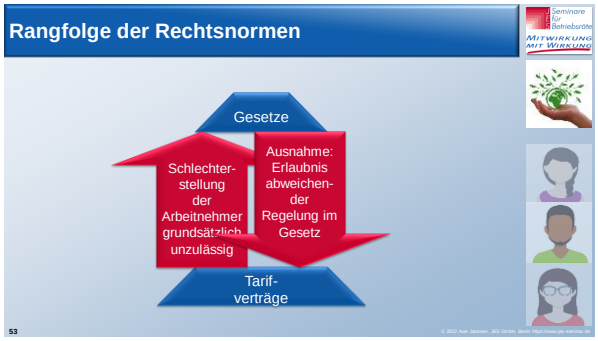
- Grundsätzlich sind für Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz ungünstigere Regelungen in TVen oder BVen unzulässig.
- Ein Gesetz kann aber verschlechternd abweichende Regelungen in TVen erlauben. Beispiele:
  - §§ 7, 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
  - § 19 Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

51

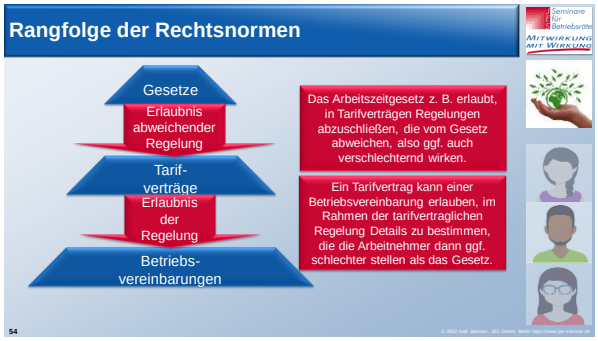
51


Rangfolge der Rechtsnormen
Gesetze
Schlechter-stellung der Arbeitnehmer grundsätzlich unzulässig
Betriebs-vereinbarungen
52

52


Rangfolge der Rechtsnormen
Gesetze
Schlechter-stellung der Arbeitnehmer grundsätzlich unzulässig
Ausnahme: Erlaubnis abweichen-der Regelung im Gesetz
Tarif-verträge
53

53


Rangfolge der Rechtsnormen
Gesetze
Erlaubnis abweichender Regelung
Tarif-verträge
Erlaubnis der Regelung
Betriebs-vereinbarungen
Das Arbeitszeitgesetz z. B. erlaubt, in Tarifverträgen Regelungen abzuschließen, die vom Gesetz abweichen, also ggf. auch verschlechternd wirken.
Ein Tarifvertrag kann einer Betriebsvereinbarung erlauben, im Rahmen der tarifvertraglichen Regelung Details zu bestimmen, die die Arbeitnehmer dann ggf. schlechter stellen als das Gesetz.
54

54

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
  - die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden (§ 3 ArbZG);
  - in Tarifverträgen darf davon aber unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG);

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

55

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

- Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
  - Aufgrund eines Tarifvertrags kann die abweichende Regelung auch in einer Betriebsvereinbarung übernommen werden (§ 7 Abs. 1);
  - das gilt auch für nicht tarifgebundene Betriebe im Geltungsbereich eines Tarifvertrags (§ 7 Abs. 3);

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

56

Gesetz und Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag

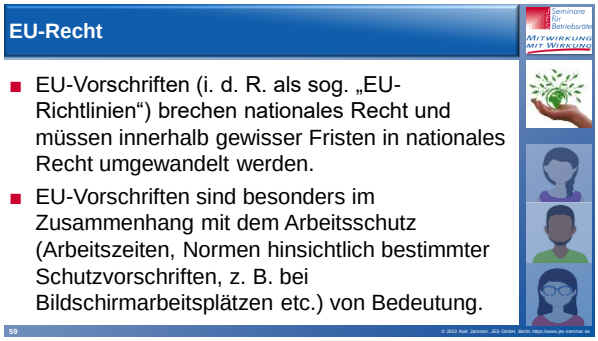
- Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
  - entsprechendes gilt für
    - Ruhepausen (§ 7 Abs. 1 Nr. 2),
    - Ruhezeiten (Nr. 3) oder
    - den Umfang der Nachtarbeit (Nr. 4).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

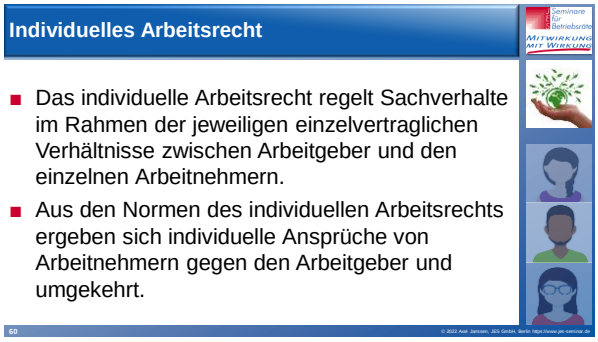
57

Rangfolge der Rechtsnormen
Überstaatliches Recht,
insbesondere EU-Recht
GG
Gesetze
Tarif-
verträge
Betriebs-
vereinbarungen
Arbeitsvertrag
Betriebliche Übung,
Gleichbehandlungsgrundsatz
58

58


EU-Recht
EU-Vorschriften (i. d. R. als sog. „EU-Richtlinien“) brechen nationales Recht und müssen innerhalb gewisser Fristen in nationales Recht umgewandelt werden.
EU-Vorschriften sind besonders im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz (Arbeitszeiten, Normen hinsichtlich bestimmter Schutzvorschriften, z. B. bei Bildschirmarbeitsplätzen etc.) von Bedeutung.
59

59


Individuelles Arbeitsrecht
Das individuelle Arbeitsrecht regelt Sachverhalte im Rahmen der jeweiligen einzelvertraglichen Verhältnisse zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern.
Aus den Normen des individuellen Arbeitsrechts ergeben sich individuelle Ansprüche von Arbeitnehmern gegen den Arbeitgeber und umgekehrt.
60

60

Individuelles Arbeitsrecht und Mitbestimmung

- Ein Betriebsrat hat in der Regel kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich individualrechtlicher Fragen.
- Ein Mitwirkungsrecht (aber keine zwingende Mitbestimmung) besteht z. B. bei
  - personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99 bis 102 BetrVG), also Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen, Kündigungen,
  - der Einhaltung von Schutzvorschriften, die zugunsten von Arbeitnehmern gelten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

61

Individuelles Arbeitsrecht und Mitbestimmung

- Zu bestimmten individuell-arbeitsrechtlichen Fragen hat der Betriebsrat aber auch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht:
  - Beschwerden von Arbeitnehmern (§ 85 BetrVG – aber nicht, wenn es um die Durchsetzung individueller Rechtsansprüche geht),
  - Mehrarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG),
  - Urlaubsregelungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

62

Öffentlich-rechtliches Arbeitsrecht

- Bestimmte Fragen im Arbeitsrecht werden allgemeinverbindlich durch gesetzliche Bestimmungen geregelt, denen die Arbeitgeber jedenfalls unterworfen sind.
- Diese Vorschriften begründen nicht in erster Linie individuell-arbeitsrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer, sondern Pflichten der Arbeitgeber.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

63

Öffentlich-rechtliches Arbeitsrecht

- Beispiele für solche Normen:
  - Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
  - Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
  - Mutterschutzgesetz (MuSchG),
  - Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) mit dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

64

Öffentlich-rechtliches Arbeitsrecht

- Der Unterschied zwischen öffentlich-rechtlichen Vorschriften zum Arbeitsrecht und individuell-arbeitsrechtlichen Normen ist:
  - die Ansprüche aus individuell-arbeitsrechtlichen Normen muss der Arbeitnehmer ggf. selbst durchsetzen,
  - die Einhaltung der Pflichten aus öffentlich-rechtlichen Normen setzt der Staat durch Aufsichtsbehörden durch.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

65

Kollektives Arbeitsrecht

- Im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts werden Regelungen getroffen, die für eine Vielzahl von Arbeitnehmern, eine Gruppe von Arbeitnehmern oder alle Arbeitnehmer eines Betriebs, Unternehmens, Konzerns oder einer Branche gelten.
- Parteien des kollektiven Arbeitsrechts können Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände, Betriebsräte und/oder Gewerkschaften sein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

66

Mitwirkung des Betriebsrats

Abstufung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

67

Formen der Mitwirkung

- Der Betriebsrat bestimmt (zwingend) mit
- Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung
- Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat zu beraten
- Der Betriebsrat beantragt, fördert oder wirkt hin
- Der Betriebsrat überwacht

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

68

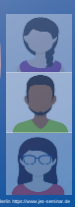
Der Betriebsrat überwacht

§ 80 BetrVG: Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

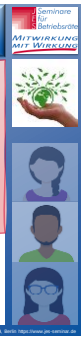
- Daraus ergibt sich aber keine Möglichkeit, die Einhaltung der Schutzvorschriften auch zu erzwingen: Der Arbeitgeber ist ohnehin verpflichtet, die Schutzvorschriften einzuhalten.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

69

Der Betriebsrat beantragt, fördert oder wirkt hin



§ 80 BetrVG: Allgemeine Aufgaben

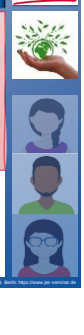
(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen; [...]
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;

- Der Betriebsrat kann nichts erzwingen: Ob der Arbeitgeber diesen Anträgen oder Wünschen des Betriebsrats folgt, bleibt ihm freigestellt. Der Betriebsrat hat aber ein Initiativrecht.

70

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat zu beraten



§ 90 BetrVG: Unterrichtungs- und Beratungsrechte

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, [...], so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können

- Der Arbeitgeber muss auf den Betriebsrat rechtzeitig zugehen und ihm Gelegenheit geben, sich zu äußern. Ob er den Vorstellungen des Betriebsrats folgt, entscheidet er aber letztlich wieder nach eigenem Ermessen.

71

Konsultationspflichten und Mitbestimmung

- Konsultationspflichten ergeben sich vor allem aus den §§ 90, 92 und 111 BetrVG.
- Diese Pflichten des Arbeitgebers, auf den Betriebsrat zuzugehen und sich mit ihm zu beraten, begründen noch keinen Mitbestimmungsanspruch des Betriebsrats.
- Er kann lediglich seine Meinung äußern, Bedenken vortragen und Vorschläge machen.

72

Konsultationspflichten und Mitbestimmung

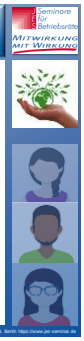
- Wenn der Arbeitgeber den Vorschlägen des Betriebsrats nicht folgt, hat der zunächst keine Handhabe, den Arbeitgeber zu zwingen.
- Es kann aber als Folge der Maßnahme eine Situation eintreten, die dann wieder ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, z. B. aus § 91 oder § 112 BetrVG auslöst.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

73

Konsultationspflichten und Mitbestimmung

- Der Arbeitgeber ist also gut beraten, bei der Konsultation die Anregungen des Betriebsrats sorgfältig zu erwägen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

74

Konsultationspflichten und Mitbestimmung

- Die Tatbestände, die in den §§ 90, 92 und 111 BetrVG genannt sind, betreffen freie unternehmerische Entscheidungen, die der Mitbestimmung des Betriebsrats nicht unterliegen.
- Die Folgen dieser Entscheidungen können jedoch Mitbestimmungsrechte auslösen, wenn Arbeitnehmer davon betroffen sind und Nachteile für sie entstehen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

75

Konsultationspflichten und Mitbestimmung

- Der Arbeitgeber genießt aber die unternehmerische Freiheit, zunächst das zu tun, was er für richtig hält.
- Wenn der Betriebsrat sein ggf. korrigierendes Mitbestimmungsrecht später ausübt und dadurch zusätzliche Kosten entstehen, sind die Kosten in der Entscheidung des Unternehmers begründet, nicht darin, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte (und –pflichten) ausgeübt hat.

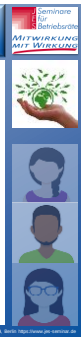
76

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

76

Konsultationspflichten und Mitbestimmung

- Unternehmerische Freiheit bedeutet auch, frei darin zu sein, Fehler zu machen.



77

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

77

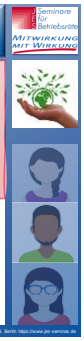
Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung

§ 99 BetrVG: Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

[...]

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn [...]

- Der Betriebsrat kann nur mit Gründen, die das BetrVG vorsieht, seine Zustimmung verweigern.
- Der Arbeitgeber kann die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

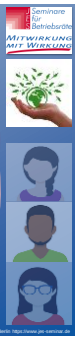


78

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

78

Der Betriebsrat bestimmt (zwingend) mit



§ 87 BetrVG: Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat [...] mitzubestimmen: [...]

(2) Kommt eine Einigung [...] nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

- Der Betriebsrat kann seine Vorstellungen (im Rahmen dessen, was die Einigungsstelle ergibt), durchsetzen:
- Der Arbeitgeber ist gezwungen, so zu verfahren, wie (gemeinsam) beschlossen

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

79

80

80

81

81

82

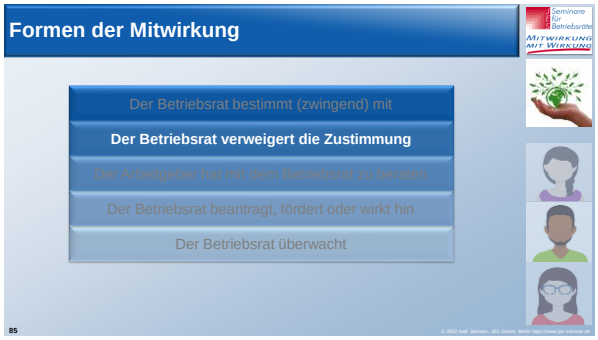
82

83

83

84

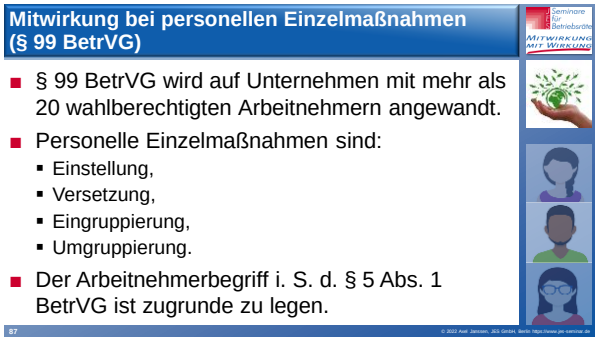
84


Formen der Mitwirkung
Der Betriebsrat bestimmt (zwingend) mit
Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung
Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat zu beraten
Der Betriebsrat beantragt, fördert oder wirkt hin
Der Betriebsrat überwacht
85

85

Personelle Einzelmaßnahmen
Mitwirkung des Betriebsrats

86


Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG)
§ 99 BetrVG wird auf Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern angewandt.
Personelle Einzelmaßnahmen sind:
Einstellung,
Versetzung,
Eingruppierung,
Umgruppierung.
Der Arbeitnehmerbegriff i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG ist zugrunde zu legen.
87

87

Einstellung

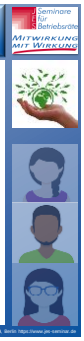
- Eingliederung einer Person in den Betrieb, um den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.
- Die Art des Beschäftigungsverhältnisses spielt keine Rolle, sofern es sich um einen Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG handelt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

88

Einstellung

- § 99 ist also z. B. anzuwenden auf
  - normale Anstellungsverhältnisse in Vollzeit oder Teilzeit;
  - befristete Arbeitsverträge;
  - Verlängerung oder Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen;
  - Beschäftigungsverhältnisse zur Aushilfe, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse;
  - Berufsausbildungsverhältnisse;

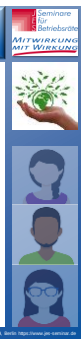


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

89

Einstellung

- § 99 ist also z. B. anzuwenden auf
  - Leiharbeitnehmer;
  - außerhalb des Betriebs beschäftigte Arbeitnehmer;
  - Heimarbeitnehmer bzw. Telearbeitnehmer;
  - Praktikanten und Volontäre, wenn sie einen Vertrag mit dem Arbeitgeber haben;
  - Einsatz von ABM-Kräften etc.

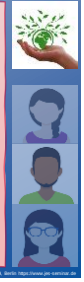


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

90

Versetzung: § 95 Abs. 3 BetrVG

> Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

91

Versetzung

- Eine Versetzung liegt also vor, wenn
  - eine andere Tätigkeit ausgeübt wird **und** die Änderung voraussichtlich mehr als einen Monat andauern wird,
  - **oder** die Tätigkeit an einem anderen Ort ausgeübt wird **und** die Änderung voraussichtlich mehr als einen Monat andauern wird,
  - **oder** die Bedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeübt wird, sich grundlegend ändern – egal für welchen Zeitraum.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

92

Versetzung

- Eine Versetzung liegt z. B. vor,
  - wenn ein Arbeitnehmer auf Dauer in einer anderen Filiale arbeiten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der bisher in der Buchhaltung gearbeitet hat, fortan im Lager arbeiten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der bisher hoch qualifizierte Tätigkeit ausgeübt hat, zukünftig Karteikarten sortieren soll,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

93

Versetzung

- Eine Versetzung liegt z. B. vor,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der bisher feste Arbeitszeiten hatte, die gleiche Arbeit für drei Wochen in Wechselschicht (einschl. Nachtschicht) leisten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der normalerweise fest in Berlin arbeitet, für drei Wochen von Berlin nach Stuttgart delegiert wird, um dort an einem Projekt mitzuarbeiten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

94

Keine Versetzung

- Eine Versetzung liegt nicht vor
  - wenn ein Arbeitnehmer, der für diesen Zweck eingestellt ist, auf Montage geschickt wird,
  - wenn ein Arbeitnehmer in der Buchhaltung statt Debitoren fortan Kreditoren bearbeiten soll,
  - wenn ein Arbeitnehmer von Raum 4711 in Raum 4712 (eine Tür weiter) umzieht,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

95

Keine Versetzung

- Eine Versetzung liegt nicht vor
  - wenn ein Arbeitnehmer für weniger als vier Wochen eine Urlaubsvertretung in einer anderen Abteilung oder einem anderen Betrieb (einige km entfernt) leistet,
  - wenn ein Arbeitnehmer eine zweiwöchige Schulung besucht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

96

Möglicherweise Versetzung

- Eine Versetzung liegt möglicherweise vor
  - wenn ein Arbeitnehmer, der dazu zwar arbeitsvertraglich verpflichtet ist, aber üblicherweise nicht diese Aufgabe hat, für weniger als vier Wochen in einen anderen Betrieb entsendet wird, um dort die Inbetriebnahme einer Maschine zu unterstützen (erhebliche Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist – aber: Gegenstand des Arbeitsvertrags).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

97

Versetzung

- Das Mitwirkungsrecht gilt unabhängig von einer evt. bestehenden einzelvertraglichen Verpflichtung des Arbeitnehmers, bestimmte Tätigkeiten an verschiedenen Orten auszuüben.
- Das Mitwirkungsrecht dient auch dazu, Willkürmaßnahmen und Ungerechtigkeiten zu verhindern, auch wenn Arbeitnehmer sich solchen Maßnahmen unterworfen haben.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

98

Eingruppierung

- Eingruppierung ist die erstmalige Einstufung eines Arbeitnehmers in eine für seine Entlohnung maßgebende Gehaltsgruppe.
- Voraussetzung ist das Bestehen eines Entlohnungsschemas, in den meisten Fällen eines Tarifvertrags.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

99

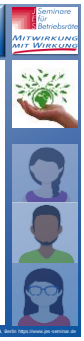
Eingruppierung

- Das Mitwirkungsrecht bezieht sich nicht auf die Überprüfung der genauen Höhe der Entlohnung.
- Das Mitwirkungsrecht gilt aber auch dann, wenn für außertarifliche Angestellte Vergütungsgruppen eingerichtet sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

100

Umgruppierung

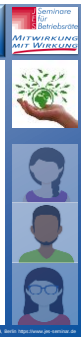


- Umgruppierung ist die Änderung einer bereits vorgenommenen Eingruppierung eines Arbeitnehmers in ein Entgeltschema.
- Das Mitwirkungsrecht bezieht sich auf die Herauf- wie auf die Herabstufung.
- Das Mitwirkungsrecht gilt auch, wenn eine Neueingruppierung in ein geändertes Entgeltschema erfolgt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

101

Verweigerung der Zustimmung

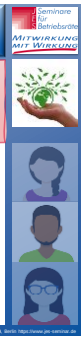


- Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern, wenn er dafür Gründe sieht.
- Diese Verweigerung ist aber nur möglich, wenn er einen der Gründe nennt, die in § 99 Abs. 2 vorgesehen sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

102

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)



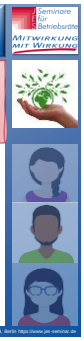
> […] die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine [Schutzvorschrift] verstoßen würde

- Eine schwangere Frau soll auf eine Stelle versetzt werden, bei der über 20:00 Uhr hinaus gearbeitet werden muss.
- Jemand soll als Datenschutzbeauftragter berufen werden, der nicht die notwendige Qualifikation besitzt;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

103

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)



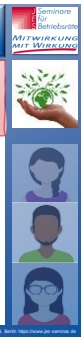
> […] die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine [Schutzvorschrift] verstoßen würde

- Im Lager soll jemand mit einem Rückenschaden eingestellt werden, obwohl er dort schwer heben muss.
- Die Maßnahme ist diskriminierend, insbesondere im Sinne des AGG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

104

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)



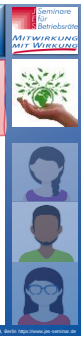
> die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde

- Entgegen einer Richtlinie hat der Arbeitgeber bei gleicher Qualifikation einen männlichen Bewerber gegenüber einer weiblichen Bewerberin bevorzugt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

105

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)



> die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde

- Entgegen einer vereinbarten Richtlinie hat der Arbeitgeber für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten Leiharbeitnehmer eingestellt.
- Ein Bewerber erfüllt nicht die in einer Auswahlrichtlinie bestimmte berufliche Qualifikation.

106

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

106

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG)

> die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist

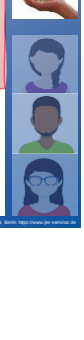
- Eine Person wird für eine Stelle eingestellt, die schon besetzt ist.
- Der Arbeitgeber zieht Leiharbeitnehmer heran, obwohl genügend eigene Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

107

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

107

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)



> der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist

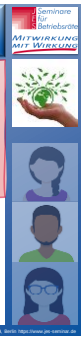
- Für einen neu einzustellenden Arbeitnehmer sollen ohne sachlichen Grund schlechtere Bedingungen gelten als für vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb (Kostenersparnis ist aber ein sachlicher Grund!).

108

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

108

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG)



„der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist

- Der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer, der in einem Kündigungsschutzverfahren gewonnen hat, nur noch „schlechte“ Arbeiten verrichten (Versetzung).

109

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

109

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

„eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist

- Der Betriebsrat kann gem. § 93 BetrVG verlangen, dass jede oder bestimmte Stellen im Betrieb ausgeschrieben werden.

110

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

110

Ausschreibung – § 93 BetrVG

- Dazu ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über offene Stellen unterrichtet, das fällt in seine Informationspflichten nach § 80 Abs. 2 BetrVG.

111

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

111

Ausschreibung – § 93 BetrVG

- Allerdings bedeutet die Pflicht, auf Verlangen des Betriebsrats intern auszuschreiben, nicht, dass interne Bewerber auch bevorzugt werden müssen.
- Solch eine Regelung kann der Betriebsrat aber versuchen, als Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) durchzusetzen.

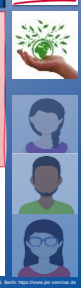
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

112

Mögliche Gründe für die Verweigerung der Zustimmung (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG)

> die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder […], stören werde

- Ein zur Einstellung vorgesehener Bewerber ist ein stadtbekannter Neonazi.
- Der Bewerber ist dafür bekannt, dass er Frauen sexuell belästigt.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

113

Frist (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Der Betriebsrat muss die ggf. erfolgende Verweigerung der Zustimmung innerhalb einer Woche nach der Mitteilung des Arbeitgebers beschließen und dem Arbeitgeber mitteilen.
- Die Frist kann einvernehmlich verlängert werden (Schriftform empfehlenswert).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

114

Form (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

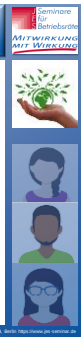
- Es ist ein ordentlicher Beschluss erforderlich.
- Der Beschluss muss dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb der Frist mitgeteilt werden.
- Der Beschluss muss begründet sein.
- Kein Beschluss gilt als Zustimmung.

115 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

115

Begründung (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Es können nur die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe geltend gemacht werden.
- Die Begründung muss die konkrete Tatsache, auf der sie beruht, nennen – es genügt also nicht, einfach auf die Ziffer des § 99 Abs. 2 zu verweisen.

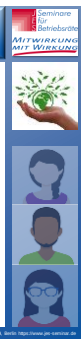


116 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

116

Begründung (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Es gibt nur „Ja“ oder „Nein“ – kein „Vielleicht“ oder „Ja, aber nur wenn…“ oder dergleichen.
- Wenn der Betriebsrat mit der Maßnahme nicht einverstanden ist, muss er begründet widersprechen.
- Er kann auch nicht „erst mal“ widersprechen und den Grund nachliefern.



117 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

117

Begründung (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

- Der Betriebsrat kann auch keinen Vorbehalt geltend machen.
- Er kann also z. B. nicht beschließen, dass er der Maßnahme zustimmen würde, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Forderung erfüllt.
- Wenn der Betriebsrat nicht begründet widerspricht, gilt die Zustimmung als erteilt – egal, was er möglicherweise sonst noch beschließt.

118

118

Ablauf

Der Arbeitgeber teilt dem BR die vorgesehene personelle Maßnahme mit und bittet um Zustimmung	• Der Arbeitgeber hat den BR über die betroffene Person zu unterrichten. • Schriftform ist nicht vorgeschrieben, aber empfehlenswert. • Er hat dem BR die erforderlichen Informationen und Unterlagen vorzulegen.

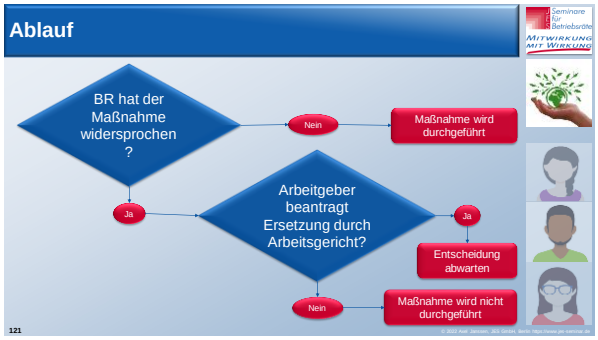
119

119

Ablauf

Variante 1: BR stimmt zu	• Beschluss erforderlich. • Nicht immer notwendig, da Variante 2 einfacher ist.
Variante 2: BR stimmt (stillschweigend) zu	• Kein Beschluss erforderlich. • Zustimmung erfolgt durch Fristverfall.
Variante 3: BR lehnt ab	• Beschluss erforderlich. • Begründung erforderlich. • Fristgerechte Mitteilung an Arbeitgeber erforderlich.

120



121

Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)

- Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.
- Das Gericht prüft, ob die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat form- und fristgerecht erfolgt ist und die Begründung berechtigt ist.

122

122

Ersetzung der Zustimmung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)

- Wenn das Arbeitsgericht zu dem Schluss kommt, dass die Zustimmung berechtigt verweigert wurde, darf die personelle Maßnahme nicht durchgeführt werden.
- Kommt das Arbeitsgericht zu dem Schluss, dass die Zustimmung unbegründet verweigert wurde, darf die Maßnahme durchgeführt werden.

123

123

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Wenn sachliche Gründe es zwingend erforderlich machen, kann der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme auch vorläufig durchführen (§ 100 Abs. 1 BetrVG).
- Der betroffene Arbeitnehmer muss darüber aufgeklärt werden, dass die Maßnahme unter dem Vorbehalt der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats steht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

124

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

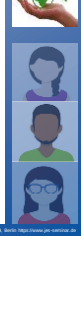
- Eine zu späte Entscheidung des Arbeitgebers, fehlende Planung etc. sind keine dringenden Gründe.
- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich über die vorläufige personelle Maßnahme zu unterrichten (§ 100 Abs. 2 BetrVG).
- Wenn der Betriebsrat der Meinung ist, dass die Gründe keine vorläufige Maßnahme rechtfertigen, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen (Beschluss erforderlich!).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

125

Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Wenn Uneinigkeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über die Frage besteht, ob die Gründe eine vorläufige personelle Maßnahme rechtfertigen, muss **der Arbeitgeber** innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht beantragen, festzustellen, dass die Maßnahme erforderlich war (§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) .



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

126

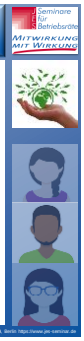
Vorläufige personelle Maßnahme (§ 100 BetrVG)

- Tut er dies nicht, darf er die Maßnahme nicht aufrecht erhalten.
- Entscheidet das Arbeitsgericht, dass die genannten Gründe die vorläufige Maßnahme nicht rechtfertigen oder ersetzt es die fehlende Zustimmung des Betriebsrats nicht, muss der Arbeitgeber die Maßnahme spätestens zwei Wochen nach dem Gerichtsbeschluss zurücknehmen.

127 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

127

Zwangsgeld (§ 101 BetrVG)



- Führt der Arbeitgeber eine Maßnahme durch, obwohl der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat und das Arbeitsgericht die Zustimmung nicht ersetzt hat, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber mit einem Zwangsgeld zur Aufhebung der Maßnahme zu zwingen.
- Das Zwangsgeld beträgt bis zu 250 € pro Tag, an dem der Verstoß andauert.

128 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

128

129

129

130

130

131

131

132

132

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

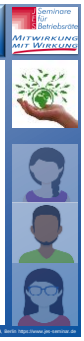
Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

133

Information bei Kündigungen (§ 102 Abs. 1 BetrVG)



- Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören (Satz 1).
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen (Satz 2).
- Eine Kündigung, die ausgesprochen wurde, ohne dass der Betriebsrat (vorher!) angehört wurde, ist unwirksam.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

134

Bedenken oder Widerspruch

- Der Betriebsrat kann gegen eine Kündigung Bedenken erheben oder ihr widersprechen.
- Zwischen „Bedenken“ und „Widerspruch“ besteht nicht nur sprachlich, sondern auch in der rechtlichen Wirkung ein erheblicher Unterschied.
- Ein Widerspruch gegen eine Kündigung hat eine andere rechtliche Wirkung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

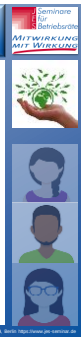
135

Folgen des Widerspruchs (§ 102 Abs. 4 BetrVG)

- Der Arbeitgeber kann trotz der Bedenken oder des Widerspruchs des Betriebsrats die Kündigung aussprechen.
- Der Arbeitnehmer kann in jedem Fall beim Arbeitsgericht beantragen, feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht.

136

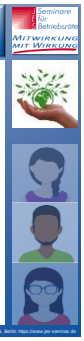
Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 102 Abs. 5 BetrVG)



- Wenn der Arbeitgeber trotz eines Widerspruchs des Betriebsrats die Kündigung ausgesprochen und der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass er bis zum rechtskräftigen Abschluss seines Verfahrens zu gleichen Bedingungen (und bei gleicher Bezahlung!) weiter beschäftigt wird.

137

Anspruch auf Weiterbeschäftigung (§ 102 Abs. 5 BetrVG)



- Dazu ist es aber erforderlich, dass der Betriebsrat nicht nur Bedenken äußert, sondern widerspricht (Unterschied im Wortlaut zwischen Abs. 2 und Abs. 3 bis 5!).
- Daher sollte der Betriebsrat bei einer ordentlichen Kündigung nicht nur „Bedenken äußern“, sondern eindeutig (und begründet!) widersprechen.

138

Ordentliche Kündigung

- Bedenken oder den Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung muss der Betriebsrat dem Arbeitgeber ggf. innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen.
- Die Bedenken oder der Widerspruch müssen begründet sein.
- Es ist ein ordentlicher Beschluss erforderlich.
- Keine Äußerung gilt als Zustimmung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

139

Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 BetrVG)

- Für den Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung kann der Betriebsrat nur einen der in § 102 Abs. 3 genannten Gründe geltend machen.
- Wie beim Widerspruch gegen eine personelle Maßnahme (§ 99 BetrVG) muss konkret angegeben werden, worin der genaue Grund für einen Widerspruch besteht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

140

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG)

- Der Arbeitgeber hat bei der Auswahl des betroffenen Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt – Beispiel:
  - Bei einer betriebsbedingten Kündigung gibt es einen Arbeitnehmer, den die Kündigung weniger hart treffen würde.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

141

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG)

- Die Kündigung verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG.
  - Auch für betriebsbedingte Kündigungen können Richtlinien bestimmt werden, was unter dem Aspekt, dass stets eine Sozialauswahl zu erfolgen hat, u. U. sogar zwingend erforderlich ist.
  - Es gehört zu den weniger erfreulichen Aufgaben eines Betriebsrats, an solchen Auswahlrichtlinien mitzuwirken.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

142

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG)

- Der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer könnte an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden – Beispiel:
  - Die Stelle fällt zwar weg, aber es gibt eine andere, vergleichbare, freie Stelle in diesem oder einem anderen Betrieb des Unternehmens.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

143

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)

- Es ist möglich, den Arbeitnehmer durch Umschulung oder Weiterbildung für seinen oder einen anderen Arbeitsplatz zu qualifizieren – Beispiele:
  - Nach der Einführung von SAP® ist der Arbeitnehmer nicht mehr ausreichend qualifiziert, kann aber geschult werden;
  - die Stelle ist weggefallen, aber der Arbeitnehmer kann für eine andere Stelle qualifiziert werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

144

Ordentliche Kündigung – Gründe für den Widerspruch (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG)

- Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, unter geänderten Vertragsbedingungen zu arbeiten, und unter diesen Bedingungen wäre eine Weiterbeschäftigung möglich – Beispiele:
  - Der Arbeitnehmer ist bereit, für weniger Geld halbtags zu arbeiten;
  - der Arbeitnehmer ist bereit, sich auf eine schlechter bezahlte Stelle versetzen zu lassen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

145

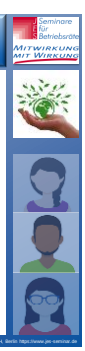
Folgen des Widerspruchs (§ 102 Abs. 4 BetrVG)

- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Stellungnahme des Betriebsrats mitteilen.
- Um sicherzustellen, dass der Widerspruch des Betriebsrats dort auch ankommt, sollte der Betriebsrat dem betroffenen Arbeitnehmer seinen Beschluss zukommen lassen.
- Das ist nicht verboten, denn es wird damit ja kein Betriebsgeheimnis verraten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

146

Bedenken des Betriebsrats



- Auch Bedenken des Betriebsrats müssen begründet werden.
- Hier ist der Betriebsrat aber in der Auswahl der möglichen Gründe nicht eingeschränkt.
- Es kann nicht schaden, wenn zusätzlich zum Widerspruch weitere Bedenken des Betriebsrats geäußert werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

147

Außerordentliche Kündigung (§ 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG)

- Gegen eine außerordentliche Kündigung kann der Betriebsrat nur Bedenken äußern.
- Könnte der Arbeitnehmer bei einer fristlosen Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung geltend machen, würde das dem Sinn einer fristlosen Kündigung widersprechen (vorausgesetzt, sie ist begründet).

148 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

148

Außerordentliche Kündigung (§ 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG)

- Eine außerordentliche Kündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung ausspricht (§ 626 BGB).
- Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung muss der Betriebsrat dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich und begründet mitteilen (Satz 3), wobei er in der Auswahl der möglichen Gründe nicht durch das BetrVG beschränkt wird.

149 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

149

Betriebsvereinbarung über Kündigungen

- Der Betriebsrat kann versuchen, eine (allerdings freiwillige!) Betriebsvereinbarung gem. § 102 Abs. 6 BetrVG abzuschließen.
- In ihr könnte festgelegt werden, dass eine Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen werden darf.
- Es könnte vereinbart werden, dass bei Streitigkeiten die Einigungsstelle entscheidet.

150 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

150

Auflösungsvereinbarungen

- Bei einer Auflösungsvereinbarung hat der Betriebsrat keinerlei Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte.
- Er kann nur versuchen, dem Arbeitnehmer zu helfen, nicht unter Druck gesetzt oder „über den Tisch gezogen“ zu werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

151

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat sollte alle Arbeitnehmer dazu anhalten, ihn im Fall, dass der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer mit dem Wunsch herantritt, eine Auflösungsvereinbarung abzuschließen, schnellstmöglich hinzuzuziehen und nichts sofort zu unterschreiben.
- Das kann der Betriebsrat z. B. durch Aushang oder auf einer Betriebsversammlung tun.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

152

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
  - Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass Schutzvorschriften eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 BetrVG), möglicherweise verstößt eine Regelung in der Auflösungsvereinbarung gegen eine solche Schutzvorschrift.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

153

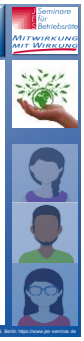
Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
  - Der Betriebsrat ist über Maßnahmen im Rahmen der Personalplanung zu unterrichten. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann in diesem Zusammenhang für die Personalplanung von Bedeutung sein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

154

Auflösungsvereinbarungen



- Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn gem. § 80 Abs. 2 BetrVG über eine Auflösungsvereinbarung unterrichtet:
  - Es entspricht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG), dass der Betriebsrat unterrichtet wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

155

Auflösungsvereinbarungen

- Der Betriebsrat kann versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über das Verfahren bei Auflösungsvereinbarungen abzuschließen.
- Solch eine Betriebsvereinbarung wäre aber freiwilliger Art – der Betriebsrat kann sie nicht erzwingen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

156

Formen der Mitwirkung

- **Der Betriebsrat bestimmt (zwingend) mit**
- Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung
- Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat zu beraten
- Der Betriebsrat beantragt, fördert oder wirkt hin
- Der Betriebsrat überwacht

157

157

Zwingende Mitbestimmung

Grundsätzliches über die Mitbestimmung

158

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

- Mitbestimmung ist eine der wichtigsten Aufgaben und gleichzeitig eins der mächtigsten Instrumente eines Betriebsrats.
- Damit kann der Betriebsrat sehr wirksam auf viele Angelegenheiten im Betrieb, die die Arbeitnehmer betreffen, Einfluss nehmen.

159

159

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

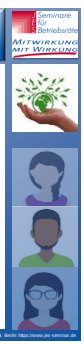
- Zwar kann der Arbeitgeber z. B. allein darüber entscheiden, welche Produkte wie produziert und angeboten werden, welche Mittel dabei eingesetzt werden etc.
- Wenn aber wesentliche Interessen der Beschäftigten betroffen sind, greifen Mitbestimmungsrechte, die darauf abzielen, die Interessen der Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

160

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

- Viele Rechtsvorschriften begründen zwar Ansprüche und Schutznormen für die Arbeitnehmer, sind aber hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung wenig konkret (Beispiel: Arbeitsschutz).
- Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen Gestaltungsspielräume, die er u. U. ausschließlich nach seinen Interessen füllt.

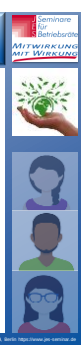


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

161

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

- Die Mitbestimmung hat die Aufgabe, Gestaltungsspielräume so zu schließen, dass die Ansprüche und Interessen der Arbeitnehmer gewahrt bleiben.
- Wenn etwas aber bereits abschließend gesetzlich (oder tarifvertraglich) geregelt ist, bleibt kein Gestaltungsspielraum für eine (zwingende) Mitbestimmung mehr übrig.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

162

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

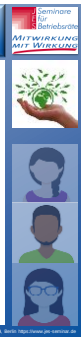
- Die Mitbestimmung dient nicht dazu, individuelle Ansprüche durchzusetzen – das müssen die Arbeitnehmer jeweils selbst tun.
- Wenn es aber darum geht, kollektive Regelungen zu treffen, die die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer sichern sollen, ist die Mitbestimmung das geeignete Instrument.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

163

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

- Das gilt besonders in solchen Fällen, in denen Ansprüche der Arbeitnehmer zwar aus dem Gesetz begründet sind, es aber einer betrieblichen Regelung darüber bedarf, in welcher Art diese Ansprüche konkret umgesetzt werden.
- Das ist auch der Fall, wenn unterschiedliche Interessen auch zwischen den einzelnen Arbeitnehmern ausgeglichen werden müssen.

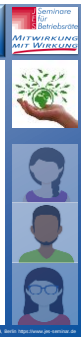


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

164

Sinn und Aufgaben der Mitbestimmung

- Dafür sind kollektive Regelungen, also Regelungen, die für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern gelten, notwendig. Beispiele:
  - Arbeitszeit,
  - Urlaub,
  - Schutz vor unzulässigen Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte,
  - Kollektive Regelungen über die Entlohnung,
  - Arbeitsschutz etc.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

165

Zwingende Mitbestimmung

- Wenn im BetrVG eine Formulierung im Sinne von

  „Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“

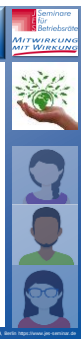
  zu finden ist, handelt es sich um einen Tatbestand der zwingenden Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

166

Zwingende Mitbestimmung

- Zwingende Mitbestimmung schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein:
  - Er muss auf den Betriebsrat zugehen, um mit ihm eine Regelung zu treffen.
  - Er darf nur so verfahren, wie mit dem Betriebsrat vereinbart.
  - Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Unterlassung, wenn der Arbeitgeber Tatsachen geschaffen hat, ohne sich mit dem Betriebsrat zu einigen.

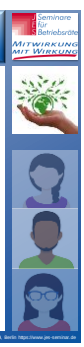


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

167

Zwingende Mitbestimmung

- Der Arbeitgeber darf nicht darauf vertrauen, dass der Betriebsrat sich schon melden wird, wenn er Mitbestimmungsrechte ausüben möchte.
- Vielmehr muss der Arbeitgeber von sich aus auf den Betriebsrat zugehen und darf die vorgesehene Maßnahme erst dann durchführen, wenn eine Einigung mit dem Betriebsrat erreicht wurde.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

168

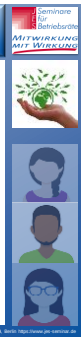
Direktionsrecht des Arbeitgebers

- Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch die Mitbestimmung aber nur eingeschränkt, nicht aufgehoben:
  - Der Betriebsrat darf keinesfalls durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen (§ 77 Abs. 1 Satz 2 BetrVG),
  - es heißt **Mit**bestimmung – der Betriebsrat und der Arbeitgeber begegnen sich also auf Augenhöhe, aber der Betriebsrat hat auch nicht das Recht und die Möglichkeit, allein zu bestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

169

Eingriff in die unternehmerische Freiheit

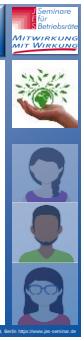


- Es wird aus interessierten Kreisen immer wieder kritisiert, dass Mitbestimmung ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit sei, dass damit sogar Eigentumsrechte verletzt werden.
- Das genau ist auch der Zweck der Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

170

Eingriff in die unternehmerische Freiheit



- Art. 14 Abs. 2 Grundgesetz: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“
- Art. 20 Abs. 1 Grundgesetz: „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.“

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

171

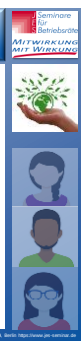
Eingriff in die unternehmerische Freiheit

- Jeder muss bei der Wahrnehmung seiner Rechte Rücksicht auf die Allgemeinheit und die Ansprüche und Rechte anderer nehmen.
- Das gilt für Autofahrer, Hausbesitzer, Steuerzahler und eben auch für Unternehmer.
- Die unternehmerische Freiheit findet ihre Grenzen also in der Wahrung der sozialstaatlichen Ordnung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

172

Eingriff in die unternehmerische Freiheit

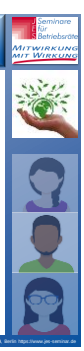


- Genau betrachtet ist die Mitbestimmung sogar eine Stärkung der unternehmerischen Freiheit.
- Gäbe es die Mitbestimmung nicht, müsste der Gesetzgeber auf den Feldern, die jetzt innerbetrieblich zwischen den Betriebsparteien geregelt werden, viel genauere Vorschriften machen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

173

Eingriff in die unternehmerische Freiheit



- Damit wäre den Unternehmern auch nicht gedient, weil das dazu führen würde, dass den Unternehmen vom Staat sehr enge Vorschriften gemacht würden.
- Außerdem wäre es letztlich undemokratisch, weil es die Freiheit der Unternehmer ebenso wie die der Arbeitnehmer unangemessen einschränken würde.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

174

Mündige Bürger

- Die Betriebsverfassung hat den Zweck, dazu beizutragen, das die Bürger mündig und frei sind.
- Ein Staat, der für seine Bürger alles regelt – auch wenn er in deren Interesse handelt – ist im Grunde ein Obrigkeitsstaat.

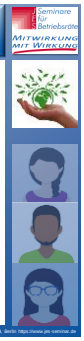
175

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

175

Mündige Bürger

- Ein – auch gut meinender – Obrigkeitsstaat würde zu einer Passivität und Entmündigung auf Seiten der Bürger führen, die vom Grundgesetz nicht gewollt ist.
- Die Bürger sollen nicht entmündigt werden, sondern im Gegenteil die Möglichkeit bekommen, ihre Angelegenheiten dort selbst zu regeln, wo dies möglich ist.



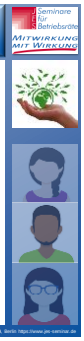
176

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

176

Mündige Bürger

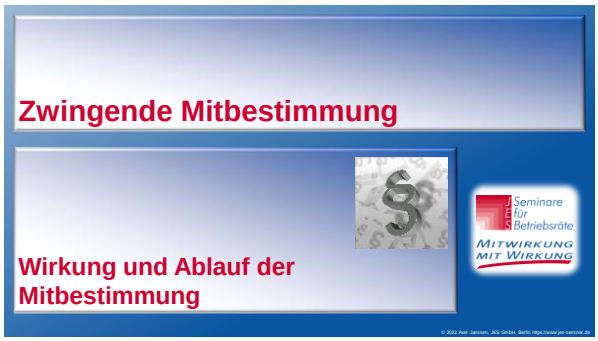
- Weil aber der Arbeitgeber in einer überlegenen Position ist und viele Arbeitgeber ein eher geringes Interesse an der Mündigkeit ihrer Arbeitnehmer haben, hat der Gesetzgeber die Mitbestimmung eingerichtet
- Es soll dem Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ein gleich starkes und geschütztes Organ gegenüberstellt werden, das die Interessen der Arbeitnehmer robust vertreten kann und soll.



177

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

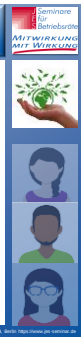
177



178

Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht

- Wenn der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus dem BetrVG missachtet, verstößt er gegen seine Pflichten aus dem BetrVG.



179

179

Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht

- In diesem Fall kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen, dem Betriebsrat also die Wahrnehmung der Mitbestimmung zu ermöglichen, bevor er die mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchführt.

180

180

Unterlassungsanspruch

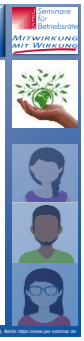
- Es besteht ein „allgemeiner Unterlassungsanspruch“ des Betriebsrats für den Fall, dass der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte missachtet (z. B. BAG vom 3.5.1994 – 1 ABR 24/93).
- Das ist insofern von Bedeutung, als – im Unterschied zu den sonst üblichen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG – kein grober Verstoß des Arbeitgebers vorliegen muss.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

181

Unterlassungsanspruch

- In der Praxis muss der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats oft durch eine einstweilige Verfügung durchgesetzt werden, da der Betriebsrat ja erst unmittelbar vor (und manchmal auch erst nach) der Maßnahme davon erfährt.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

182

Unterlassungsanspruch

- Eine einstweilige Verfügung setzt voraus, dass von der Maßnahme, die damit verhindert werden soll, die Gefahr der Verletzung erheblicher Rechte der Arbeitnehmer oder des Betriebsrats ausgeht.
- Deshalb ist ein Antrag auf eine einstweilige Verfügung nicht in jedem Fall erfolgreich.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

183

„Wirksamkeitsvoraussetzung“

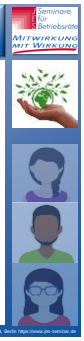
- Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, ist die erfolgte Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Einseitige Handlungen des Arbeitgebers, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beachten, sind im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwirksam (ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

184

Wirksamkeitsvoraussetzung: Folgen unterlassener Mitbestimmung

- Wenn eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht mitbestimmt wurde, bedeutet dies z. B.:
  - Der Arbeitnehmer hat ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht (z. B. bei Überstunden);
  - der Arbeitgeber darf mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahmen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer durchführen.

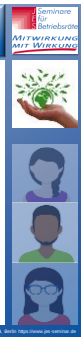


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

185

Kein Beweisverwertungsverbot

- Gemäß einer Entscheidung des BAG (2 AZR 537/06) gibt es aber entgegen einer weit verbreiteten Ansicht kein „Beweisverwertungsverbot“.
- Das bedeutet, dass es nicht automatisch verboten ist, mitbestimmungswidrig erlangte Erkenntnisse als Beweismittel in einem individuell-arbeitsrechtlichen Rechtsstreit zu verwenden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

186

Kein Beweisverwertungsverbot

- Welche Beweismittel vor Gericht zulässig sind und welche nicht, entscheiden nicht die Betriebsparteien, sondern das Gericht.
- Rechtwidrig gewonnene Beweismittel können durchaus gerichtsverwertbar sein, wenn unbestritten ist, dass die Erkenntnisse der Wahrheit entsprechen.

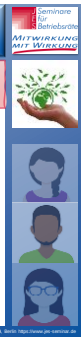
187

187

Grenzen der Mitbestimmung § 87 Abs. 1 BetrVG

> Der Betriebsrat **hat** […] **mitzubestimmen**

- Der Betriebsrat hat die gesetzliche Pflicht, mitzubestimmen – eine Pflicht, der er sich gegenüber dem Arbeitgeber nicht entziehen kann.
- Wenn der Arbeitgeber dies wünscht, muss der Betriebsrat eine Regelung mit dem Arbeitgeber vereinbaren.



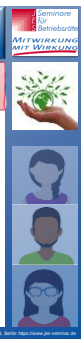
188

188

Grenzen der Mitbestimmung § 87 Abs. 1 BetrVG

> Der Betriebsrat hat […] **mit**zubestimmen

- Der Betriebsrat kann nicht allein bestimmen, sondern es muss ein Kompromiss mit dem Arbeitgeber gefunden werden.
- Die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitgebers und Betriebs sind dabei ebenso gewichtig wie die der Arbeitnehmer und des Betriebsrats.



189

189

Mitbestimmung durch den Betriebsrat

- Der Betriebsrat ist in der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte frei.
- Er kann die Mitbestimmungsrechte also ausüben, wie er es für richtig hält (solange er nicht gegen höherrangiges Recht verstößt).
- Das bedeutet auch, dass er seine Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme verweigern darf.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

190

Verweigerung der Zustimmung

- Der Betriebsrat muss die Ablehnung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme nicht begründen.
- Wäre er dazu verpflichtet, würde das im Gesetz stehen (wie z. B. bei §§ 99 und 102 BetrVG).
- Allerdings wird der Arbeitgeber die Maßnahme evt. durch die Einigungsstelle erzwingen können.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

191

Verweigerung der Zustimmung

- Es ist z. B. zulässig, die Zustimmung an Bedingungen zu knüpfen, um so Vorteile für die Arbeitnehmer zu erreichen.
- Das ist keine Nötigung, sondern ein Vorschlag zur Beilegung einer Meinungsverschiedenheit (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

192

Verweigerung der Zustimmung

- Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu Mehrarbeit z. B. von der Zahlung von zusätzlichen Zuschlägen abhängig machen.
- Ist der Arbeitgeber damit nicht einverstanden, steht ihm ja der Weg zur Einigungsstelle offen.

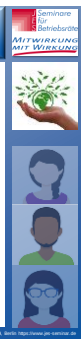
193

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

193

Verweigerung der Zustimmung

- Wenn der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht aber nur dazu nutzt, dem Arbeitgeber zu schaden, verstößt er u. U. gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) und das Gebot, Meinungsverschiedenheiten konstruktiv zu lösen (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).



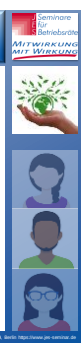
194

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

194

Verweigerung der Zustimmung

- Das kann u. U. sogar ein schwerer Verstoß gegen seine gesetzlichen Pflichten sein (§ 23 Abs. 1 BetrVG).
- Die Konsequenz wäre schlimmstenfalls die Auflösung des Betriebsrats.
- Das kommt aber praktisch nie vor.



195

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

195

Regelungsmöglichkeiten im Rahmen der Mitbestimmung

- In § 87 BetrVG steht nicht „der Betriebsrat hat […] durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung […] mitzubestimmen“.
- Folgende Arten der Regelung sind denkbar:
  - Duldung durch den Betriebsrat,
  - Regelungsabrede,
  - Betriebsvereinbarung
    - als Rahmen-Betriebsvereinbarung für eine Vielzahl von Sachverhalten oder
    - als Einzel-Betriebsvereinbarung über einen Sachverhalt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

196

Verlauf der Mitbestimmung

- Mitbestimmung bedeutet Mitgestaltung.
- Der korrekte Verlauf einer Mitbestimmung ist also nicht
  - Der Arbeitgeber entscheidet und bereitet die Durchführung der Maßnahme vor.
  - Der Betriebsrat wird kurz vor der Durchführung der Maßnahme informiert und um seine Meinung gebeten.
  - Wenn der Betriebsrat nicht einverstanden ist, ist er daran schuld, wenn alles ganz schrecklich wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

197

Verlauf der Mitbestimmung

- Richtig wäre es, wenn
  - der Arbeitgeber den Betriebsrat in dem Moment informiert, in dem ernsthaft darüber nachgedacht wird, eine Maßnahme in Angriff zu nehmen;
  - der Betriebsrat die Möglichkeit bekommt, auf die Planung und Vorbereitung der Maßnahme gestaltend mit Einfluss zu nehmen;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

198

Verlauf der Mitbestimmung

- Richtig wäre es, wenn
  - Arbeitgeber und Betriebsrat die nötigen Vereinbarungen treffen, bevor die Maßnahme in Angriff genommen wird;
  - der Arbeitgeber erst danach entscheidet und handelt;
  - der Betriebsrat die Möglichkeit hat, die Durchführung der Maßnahme im Hinblick auf die Einhaltung der Vereinbarungen zu kontrollieren.

199

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

199

Zwingende Mitbestimmung

Regeln für die Mitbestimmung

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

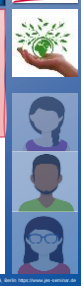
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

200

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 Abs. 1 BetrVG)

> Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

- Mit „Billigkeit“ ist Gerechtigkeit gemeint. Der Arbeitgeber darf z. B. sein Direktionsrecht, der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht in ungerechter Weise ausüben.

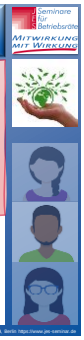


201

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

201

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)



> Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. (Art. 2 Abs. 1 GG)

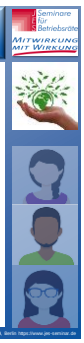
- Abs. 2 verpflichtet den Arbeitgeber und den Betriebsrat besonders darauf, die Persönlichkeitsrechte zu schützen und zu wahren, womit auf Art. 2 Grundgesetz verwiesen wird.

202

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

202

Was sind Persönlichkeitsrechte?



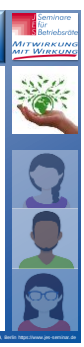
- Der Arbeitgeber kauft die Arbeitskraft, nicht die Arbeitnehmer.
- Er hat nicht das Recht, über die Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Verhaltens, ihres Äußeren, ihrer Meinung etc. zu bestimmen, solange das nicht für die Arbeit selbst erforderlich ist.
- Die freie Entfaltung der Persönlichkeit endet natürlich (im Einklang mit dem Grundgesetz) dort, wo Rechte anderer (auch des Arbeitgebers) oder das Gesetz übertreten werden.

203

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

203

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)



- Aus § 75 entstehen keine unmittelbaren Ansprüche, weder von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat, noch zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.
- Die Vorschriften des § 75 sind vielmehr als Anleitung zu verstehen, wie Regelungen im Rahmen der Mitwirkung zu gestalten sind.

204

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

204

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)

- Verstöße gegen die Pflichten aus § 75 BetrVG wären z. B.:
  - im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei einer Kleiderordnung zu bestimmen, dass Frauen im Biene-Maja-Kostüm, Männer im Bibo-Kostüm zu erscheinen haben:
    - Verstoß gegen die Menschenwürde (Art. 1 GG) und unzulässige Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte (§ 75 Abs. 2 BetrVG, Art. 2 GG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

205

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)

- Verstöße gegen die Pflichten aus § 75 BetrVG wären z. B.:
  - im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu einer Urlaubsregelung zu bestimmen, dass nur Mütter schulpflichtiger Kinder bei der Vergabe des Urlaubs während der Ferienzeit bevorzugt werden.
    - Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlung der Geschlechter: Auch Väter schulpflichtiger Kinder sollen diesen Anspruch haben.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

206

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)

- Verstöße gegen die Pflichten aus § 75 BetrVG wären z. B.:
  - Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eine umfassende, andauernde Videoüberwachung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuzulassen, obwohl es dazu keinen zwingenden Grund und auch Alternativen gibt:
    - Unzulässige Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte (§ 75 Abs. 2 BetrVG, Art. 2 GG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

207

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)

- Verstöße gegen die Pflichten aus § 75 BetrVG wären z. B.:
  - Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 98 Abs. 3 BetrVG zu bestimmen, dass Teilzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Weiterbildung haben:
    - Mittelbare Benachteiligung der Frauen, da der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist, daher Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlung der Geschlechter (§ 75 Abs. 1 BetrVG, § 3 Abs. 2, § 7 AGG)

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

208

Persönlicher Geltungsbereich

- Regelungen, die der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung mit dem Arbeitgeber vereinbart, gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, die der Betriebsrat vertritt, also alle Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG, also auch für
  - Leiharbeitnehmer,
  - geringfügig Beschäftigte,
  - befristet Beschäftigte etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

209

Persönlicher Geltungsbereich

- In einer Betriebsvereinbarung kann ein anderer persönlicher Geltungsbereich bestimmt werden.
- Dabei darf der Betriebsrat aber keine Arbeitnehmer diskriminieren, eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung z. B. von Leiharbeitnehmern wäre ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG und damit unzulässig und unwirksam.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

210

Mitbestimmungspflicht

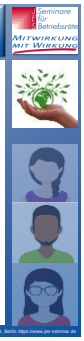
- Wie gesehen, heißt es in § 87 Abs. 1 BetrVG „Der Betriebsrat hat mitzubestimmen“, nicht „er darf“ oder „kann mitbestimmen“.
- Der Betriebsrat hat also die Pflicht mitzubestimmen.
- Das ist eine seiner wichtigsten Aufgaben.
- Er kann sich daher nicht dem Wunsch des Arbeitgebers entziehen, eine Regelung in einem bestimmten Sachverhalt herbeizuführen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

211

Mitbestimmungspflicht

- Wenn der Betriebsrat in einem mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt keine Betriebsvereinbarung abschließt, handelt er aber nicht pflichtwidrig:
  - Der Betriebsrat kann seine Aufgaben – im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften – nach freiem Ermessen ausüben.
  - Die Mitbestimmung kann ja auch in der Form erfolgen, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber gewähren lässt.

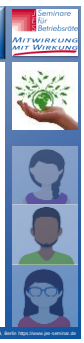


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

212

Mitbestimmungspflicht

- Wenn der Betriebsrat in einem mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt keine Betriebsvereinbarung abschließt, handelt er aber nicht pflichtwidrig:
  - In § 87 Abs. 1 BetrVG heißt es nicht „der Betriebsrat hat mitzubestimmen, indem er Betriebsvereinbarungen abschließt“.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

213

Zwingende Mitbestimmung

Details über die Tatbestände der zwingenden Mitbestimmung

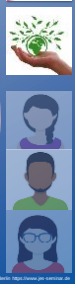
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

214

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

> Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb

- Beispiele:
  - Torkontrollen,
  - Kleiderordnung,
  - Rauchverbot.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

215

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

- Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsinhalte und die Art, wie gearbeitet wird, zu bestimmen.
- Demzufolge sind Anweisungen des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsverhaltens nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Mitbestimmungspflichtig sind jedoch alle Maßnahmen, die Fragen der allgemeinen Ordnung im Betrieb betreffen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

216

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

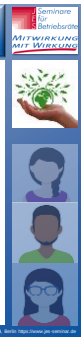
- Ziele der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind der Schutz der Arbeitnehmer vor „unbilliger“ Behandlung und insbesondere die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.
- Bei Regelungen sind daher die Prinzipien des § 75 BetrVG zu beachten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

217

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

- Auch der Betriebsrat darf die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht einschränken. Es ist also nicht zulässig, dass im Wege der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unter Beteiligung des Betriebsrats Regelungen getroffen werden, die die Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers so weit erweitern, dass damit Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verletzt werden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

218

Beispiele für mitbestimmungsfreie Arbeitsanweisungen

- Anweisung, wie Arbeitnehmer sich am Telefon melden müssen (aber: nicht, ob sie ihren Namen nennen müssen!).
- Anweisung, welcher Disclaimer am Ende eines E-Mails stehen muss.
- Anweisung über Formalitäten im Schriftverkehr.
- Regeln über das „Corporate Design“, also Schriftarten etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

219

Beispiele für mitbestimmungsfreie Arbeitsanweisungen

- Anweisung, wie Putzlappen entsorgt werden müssen (aber: § 87 Abs. 1 Nr. 7!).
- Anweisung über das Tragen von Schutzkleidung und Schutzausrüstung (aber: § 87 Abs. 1 Nr. 7!).
- Anweisung darüber, welches Werkzeug für welchen Zweck verwendet werden muss.

220 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

220

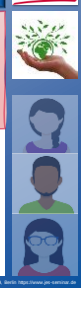
Beispiele für mitbestimmungsfreie Arbeitsanweisungen

- Anweisung darüber, wie das Werkzeug gelagert werden muss.
- Anweisung darüber, wie Maschinen und Geräte gewartet und gesäubert werden müssen.
- Anweisung darüber, dass in der Maschinenhalle nicht geraucht werden darf (Feuergefahr).

221 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

221

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG



> Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

- Mitbestimmungspflichtig:
  - Zeitpunkte des Beginns und Endes der Arbeitszeit an allen Tagen;
  - Einführung von Gleitzeit;
  - Einführung von Vertrauensarbeitszeit

222 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

222

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- Mitbestimmungspflichtig:
  - Regelungen über die Gleitzeit (Kernzeit, Gleitrahmen etc.);
  - Regelungen über die Vertrauensarbeitszeit;
  - Regelungen über Schichtarbeit;
  - Schicht- und Dienstplanung;
  - Lage und Dauer der Pausen;
  - Mittelbar: Dauer der täglichen Arbeit;
  - Mittelbar: wöchentliche Arbeitszeit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

223

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- Daraus ergibt sich aber nach herrschender Meinung keine Mitbestimmungspflicht hinsichtlich der geschuldeten wöchentlichen Arbeit – die ist tariflich oder einzelarbeitsvertraglich bestimmt.
- Mit „Beginn“ und „Ende“ ist nicht die Bestimmung gemeint, womit und wo die Arbeit beginnt und endet – ob am Arbeitsplatz oder am Werkstor.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

224

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- Die Mitbestimmungspflicht gilt ständig und für alle Vorgänge, also z. B. auch für die monatlichen Dienstpläne.
- Die Mitbestimmung gilt nur für kollektive Tatbestände. Einzelfallregelungen begründen üblicherweise kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

225

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- Bei den Regelungen sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten (bis 8 Stunden täglich, vorübergehend bis zu 10 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen 8 Stunden gearbeitet wird).
- Die Schranke des Tarifvorbehalts (§ 77 Abs. 3 BetrVG) ist ggf. zu beachten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

226

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Lage der Pausen.
- Pausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit leisten noch sich zur Arbeit bereit halten muss.
- Das Mitbestimmungsrecht gilt unabhängig davon, ob die Pause bezahlt wird oder nicht.
- Der Betriebsrat kann keine zusätzlichen bezahlten Pausen erzwingen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

227

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

> Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

- Beispiele:
  - Überstunden/Mehrarbeit;
  - Minderarbeit;
  - Regelungen über die Handhabung von Mehr- oder Minderarbeit im Rahmen der Gleitzeit;
  - Kurzarbeit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

228

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung wären auch Regelungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten.
- Dauernde Verkürzung oder Verlängerung wären Gegenstand der Ziffer 2.

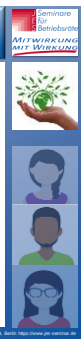
229

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

229

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- Auch einzelne Überstunden sind mitbestimmungspflichtig. Das Mitbestimmungsrecht ist also hier nicht nur auf kollektive Tatbestände beschränkt.
- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht unabhängig von einzelvertraglichen Verpflichtungen.



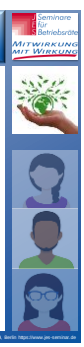
230

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

230

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- Also auch, wenn der einzelne Arbeitnehmer bereit ist, Mehrarbeit zu leisten, kann der Betriebsrat dies im Wege der Mitbestimmung verhindern.
- Die Mitbestimmung dient durchaus auch dem Schutz des Arbeitnehmers vor sich selbst.
- Auch hier sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.



231

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

231

Nummern 2 und 3

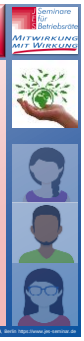
- Üblicherweise werden Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitregelungen so abgeschlossen, dass die Tatbestände aus Ziffern 2 und 3 des § 87 Abs. 1 gemeinsam behandelt werden.
- Das ist auch sinnvoll, weil die beiden Tatbestände einander unmittelbar ergänzen.

232 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

232

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

- Auf welche Arbeitstage ist die Arbeitszeit zu verteilen?
  - Montag bis Freitag?
  - Auch Sonnabend oder gar Sonntag?
- Welche Arbeitszeiten gelten?
  - Feste Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder Gleitzeit?
  - Wann beginnt und endet die tägliche Arbeitszeit?

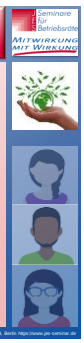


233 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

233

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

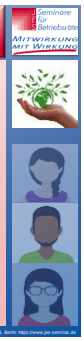
- Regelungen über Schichtarbeit: Welche Schichtmodelle, Schichtzeiten etc. gibt es?
- Werden Dienstpläne erstellt?
  - Durch wen?
  - Wie weit im Voraus?
  - Wie werden Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt?
  - Wie können Arbeitnehmer Schichten tauschen?
  - Mindestdauer einer Schicht?
  - Kontrolle durch den Betriebsrat?



234 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

234

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

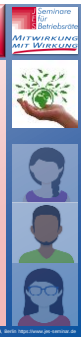


- Können die Arbeitnehmer Arbeitsbeginn und -ende eigenverantwortlich bestimmen?
- Gleitende Arbeitszeiten: Welche Gleitrahmen, welche Kernzeiten?
- Wird die Arbeitszeitflexibilität der Arbeitnehmer durch betriebliche Belange eingeschränkt?
  - Zur Sicherstellung von Ansprechbarkeit und Arbeitsfähigkeit von Abteilungen,
  - Messen, besondere Ereignisse etc.

235 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

235

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

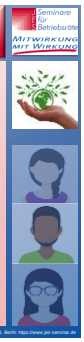


- Wer muss sich mit wem über Anwesenheitszeiten abstimmen, um einen reibungslosen Betriebsablauf zu gewährleisten?
  - Absprache innerhalb eines Teams,
  - Schichttausch etc.
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft:
  - Regeln für die Planung?
  - Bezahlung oder andere Abgeltung?

236 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

236

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten



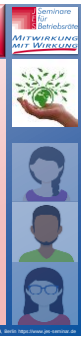
- Wie werden ggf. Arbeitszeitkonten gehandhabt?
  - Wie hoch darf das Guthaben höchstens werden („Ampelmodell“)?
  - Was geschieht, wenn die Obergrenze für Guthabenstunden erreicht wird?
  - Wie viele Minusstunden dürfen angesammelt werden?
  - Was geschieht beim Ausscheiden des Arbeitnehmers?
  - Langzeit-, Lebensarbeitszeitkonten?
  - Absicherung der Guthaben?

237 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

237

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

- Wie wird verfahren, wenn der Arbeitgeber Überstunden anordnen möchte?
  - Antrag beim Betriebsrat
  - Vorlauf
- Gibt der Betriebsrat dem Arbeitgeber ein gewisses Kontingent an Überstunden frei, z. B. eine oder zwei Stunden pro Arbeitnehmer und Woche?

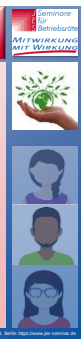


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

238

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

- Wie wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber über die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten informiert?
- Welche Informationen erhält der Betriebsrat
  - regelmäßig und automatisch,
  - auf Wunsch?

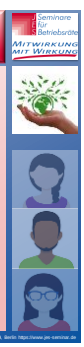


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

239

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

- Wie stellt der Arbeitgeber beim Leitungspersonal sicher, dass die betrieblichen und gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden?
- Wie wird mit Missbrauchsfällen umgangen?

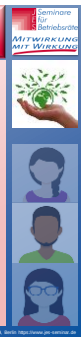


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

240

Wichtige Punkte in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten

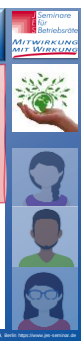
- Unter welchen Umständen können einzelne Arbeitnehmer von der Arbeitszeitregelung ausgenommen werden?
- Wie wird mit Konfliktfällen, z. B. bei Überforderung von Arbeitnehmern umgegangen?



241

241

§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG



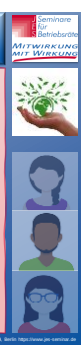
> Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte

- In der Praxis heute nicht mehr so relevant.
- Oft durch Tarifverträge geregelt.
- § 614 BGB ist zu beachten.

242

242

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG



> Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird

243

243

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

- Der Arbeitgeber teilt den Urlaub unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer zu (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- Die Mitbestimmung dient dazu, sicherzustellen, dass die betrieblichen Interessen und die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer sinnvoll ausgeglichen werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

244

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf jede Art von Urlaub, also (bezahlten) Erholungsurlaub, Sonderurlaub, unbezahlten Urlaub oder auch Bildungsurlaub.
- Die Bestimmungen eines ggf. geltenden Tarifvertrags sind zu beachten.
- Für den Erholungsurlaub sind auch die Bestimmungen des BUrlG zu beachten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

245

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

- Inhalt der Mitbestimmung können z. B. sein:
  - Lage und Dauer der Betriebsferien;
  - Regelungen darüber, wie Urlaub zu beantragen und innerhalb welcher Frist und wie zu genehmigen ist;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

246

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

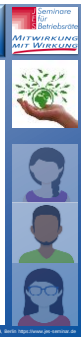
- Inhalt der Mitbestimmung können z. B. sein:
  - Bestimmungen darüber, wie zu verfahren ist, wenn ein Konflikt über die Vergabe von Urlaub zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder zwischen zwei Arbeitnehmern entsteht;
  - die Lösung eines konkreten Konflikts über die Vergabe von Urlaub.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

247

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht gilt nicht nur für kollektive Sachverhalte, sondern auch für Einzelfälle.
- Der Betriebsrat könnte im Prinzip sogar eine Einigungsstelle über einen Einzelfall anrufen.
- In der Praxis wird aber über Einzelfälle eine Regelungsabrede getroffen.



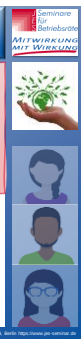
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

248

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

> Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

- Beispiele:
  - Zeiterfassungssystem,
  - Windows®, Office®,
  - SAP®



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

249

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

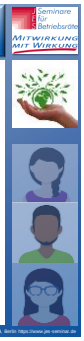
- Weitere Beispiele:
  - Proxy-Server, Mail-Server etc.
  - Fahrtenschreiber,
  - Überwachungskameras,
  - Betriebsdatenerfassung,
  - Telefonanlage,
  - Firmenhandy mit Einzelgesprächsnachweis,
  - Zugangskontrolle etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

250

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht dient in erster Linie der Sicherstellung der Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.
- Allein durch den Umstand der Überwachung wird in vielen Fällen eine Änderung des Verhaltens der Arbeitnehmer bewirkt, weil sie sich so verhalten, wie sie erwarten, dass es erwünscht ist.

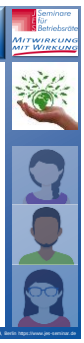


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

251

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Diese Änderung des eigenen Verhaltens ist aber nach Ansicht des BVerfG und des BAG schon ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte, weil damit die freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) eingeschränkt wird.
- Bei Regelungen zu dieser Frage sollten die Prinzipien der DSGVO berücksichtigt werden, weil sie dem gleichen Zweck dienen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

252

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Das BAG sagt, Verhalten sei jede Form menschlichen Tuns, Leistung ist damit eine Untermenge von Verhalten.
- Lt. BAG ist Überwachung das wahrnehmbar Machen des Verhaltens.
- Wenn also eine technische Einrichtung das Tun (oder Unterlassen) eines Arbeitnehmers wahrnehmbar macht, fällt sie unter die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

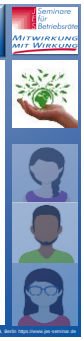
253

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

253

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht gilt für alle technischen Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, das Verhalten zu überwachen.
- Die Formulierung „dazu bestimmt“ ist etwas missverständlich: Gemeint ist nicht „vom Arbeitgeber mit dem Zweck eingesetzt“, sondern „vom Hersteller so gebaut bzw. entwickelt, dass sie das tut bzw. tun kann“.



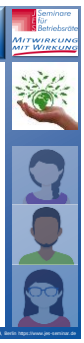
254

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

254

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Was eine technische Einrichtung ist, ist im Gesetz nicht näher bestimmt.
- Es kann sich um Hardware oder Software handeln.
- Entscheidend ist ein gewisses Maß der Technisierung oder Automatisierung.
- Ein Fenster oder eine Brille sind noch keine technische Einrichtung, eine Kamera dagegen schon.



255

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

255

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Das BAG verfolgt die ständige Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber stets das Mittel zu wählen hat, das – bei vergleichbarem Ergebnis – am wenigsten tief in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreift.
- Wenn z. B. Taschenkontrollen Diebstähle verhindern, sind die einer ständigen Videoüberwachung vorzuziehen.

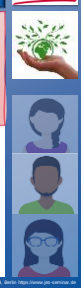
256

256

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

> Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz

- Beispiele:
  - Regelung darüber, wie Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden;
  - Konkrete Regelungen über Bildschirmarbeitsplätze.



257

257

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- Dass Gesetze (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung etc.) eingehalten werden müssen, ist nicht Gegenstand der Mitbestimmung.
- Es liegt in der alleinigen Verantwortung des Arbeitgebers, diese Vorschriften einzuhalten.

258

258

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- Die gesetzlichen und anderen Vorschriften lassen aber oft Ermessensspielräume zu.
- Zweck dieses Mitbestimmungsrechtes ist, sicherzustellen, dass der Arbeitgeber diese Gestaltungsspielräume nicht ausschließlich zu seinem Vorteil auslegt.
- Daher bezieht sich das Mitbestimmungsrecht auf konkrete Regelungen, die dazu dienen, die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften im Betrieb zu konkretisieren.

259 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

259

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- Gegenstand der Mitbestimmung sind nicht Maßnahmen, sondern Regelungen.
- Der Betriebsrat kann im Wege dieses Mitbestimmungsrechts also nicht unmittelbar durchsetzen, dass z. B. bestimmte Stühle angeschafft, Vorrichtungen zum Arbeitsschutz installiert werden müssen etc.

260 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

260

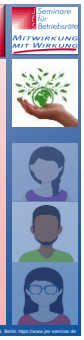
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- Er kann aber eine Betriebsvereinbarung durchsetzen, in der bestimmte Sachverhalte geregelt werden (z. B. die Beschaffenheit von Bürodrehstühlen, Sicherheitsstandards etc.).
- Wenn diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, kann er nötigenfalls Maßnahmen durchsetzen, die erforderlich sind, um die Betriebsvereinbarung einzuhalten.

261 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

261

Beispiele für Regelungen in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitsschutz

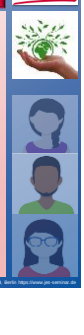


- Regelungen über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG):
  - Welche Arbeitsplätze werden beurteilt?
  - Wer entwickelt Checklisten, Prüfkriterien etc. (Beteiligung des Betriebsrats!)?
  - Wie werden die Beurteilungen durchgeführt?
  - Wie werden die Arbeitnehmer beteiligt?
  - Was geschieht, wenn Mängel festgestellt werden?
  - Wie werden die Ergebnisse dokumentiert?

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

262

Beispiele für Regelungen in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitsschutz

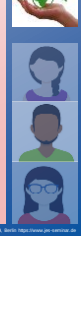


- Wie werden die Unterweisungen der Arbeitnehmer durchgeführt?
- Wer wird unterwiesen (auch Leiharbeitnehmer!)?
- Beteiligung des Betriebsrats?
- Regeln für Aushänge, z. B. fremdsprachlich, verständlich, Orte für den Aushang etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

263

Beispiele für Regelungen in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitsschutz



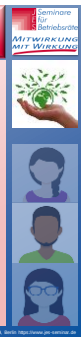
- Regeln über Fachkräfte für Arbeitsschutz und den arbeitsmedizinischen Dienst, z. B.
  - Anzahl und Auswahl der Fachkräfte für Arbeitsschutz?
  - Betriebsarzt und/oder Betriebsschwester?
  - Anwesenheit, Sprechstunden?
  - Anzahl der Ersthelfer?
  - Ausbildung der Ersthelfer?

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

264

Beispiele für Regelungen in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitsschutz

- Regeln über das zur Verfügung stellen von Schutzkleidung
- Maßnahmen gegen besondere Gefährdungen, z. B.
  - Lärm,
  - Gefahrstoffe,
  - Hitze/Kälte,
  - schwere Lasten,
  - gefährliche Maschinen etc.

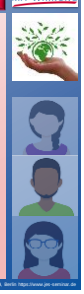


265 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

265

Beispiele für Regelungen in einer Betriebsvereinbarung über Arbeitsschutz

- Mindeststandards, z. B. für
  - Fluchtwege,
  - Notausgänge,
  - Arbeitsflächen,
  - Temperaturen etc.
- Regelungen über Notfallpläne und Notfallübungen.

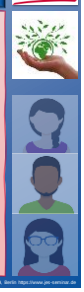


266 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

266

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

> Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist



267 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

267

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

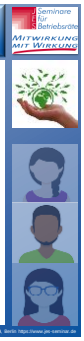
- Eine Sozialeinrichtung ist eine für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern verfügbare Einrichtung, die den Arbeitnehmern (oder auch ihren Angehörigen) dient.
- Sie muss auf den Betrieb beschränkt sein, damit ein Mitbestimmungsrecht gem. Nr. 8 entsteht.
- Ist sie für das Unternehmen oder den Konzern eingerichtet, greift ggf. ein Mitbestimmungsrecht des GBR oder KBR.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

268

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

- Dieses Mitbestimmungsrecht steht in engem Zusammenhang mit dem der Nr. 10. Grundtatbestand sind alle geldwerten Leistungen des Arbeitgebers.
- Das Mitbestimmungsrecht lt. Nr. 8 bezieht sich auf den Sonderfall der Sozialeinrichtung.

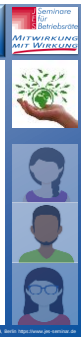


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

269

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

- Beispiele für Sozialeinrichtungen lt. Nr. 8:
  - Kantine,
  - Umkleideräume,
  - Betriebskindergarten,
  - Werksverkehr mit Bussen,
  - Betriebliche Alterversorgung.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

270

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

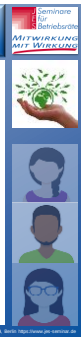
- Keine Sozialeinrichtung lt. Nr. 8:
  - Betriebsausflug,
  - öffentlicher Kindergarten, der vom Betrieb mitfinanziert wird, um Kinder von Arbeitnehmern aufzunehmen,
  - öffentliche Buslinie, die zum Werk führt,
  - Unterstützungskasse, die für eine Vielzahl von Unternehmen eingerichtet wird.

271 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

271

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG

- Gegenstand der Mitbestimmung ist nicht, ob eine Sozialeinrichtung eingerichtet wird und wie sie finanziell ausgestattet wird bzw. welche Aufwendungen der Arbeitgeber dafür betreibt – das ist Gegenstand freier unternehmerischer Entscheidung.
- Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich nur auf die Form, die Ausgestaltung und die Verwaltung der Sozialeinrichtung.



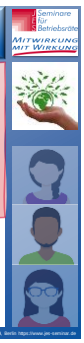
272 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

272

§ 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG

> Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen

- In der Praxis meistens von eher geringer Bedeutung (aber z. B. in Krankenhäusern etc. wichtig).

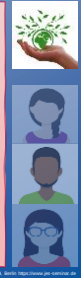


273 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

273

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

> Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung



274

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

274

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht dient der Transparenz des betrieblichen Lohngefüges und der betrieblichen Lohngerechtigkeit.
- Es soll die Arbeitnehmer davor schützen, dass der Arbeitgeber die Lohngestaltung willkürlich oder nur an seinen Interessen ausgerichtet vornimmt.

275

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

275

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht gilt nicht nur für die in Ziffer 10 genannten Fälle („insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden“), sondern für alle Fragen der Lohngestaltung.
- Die Aufzählung ist nur beispielhaft, was das Wort „insbesondere“ deutlich macht.

276

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

276

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Mit „Lohn“ ist jede Form von Arbeitsentgelt gemeint, auch Sachleistungen, geldwerte Vorteile, Sonderzahlungen etc., die der Arbeitgeber als Gegenleistungen für die Arbeit erbringt, z. B.
  - Provisionen, Prämien, Gratifikationen,
  - übertarifliche oder freiwillige Zulagen,
  - zusätzliches Urlaubsgeld,
  - Altersversorgung,

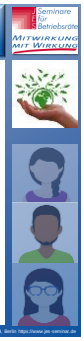
277

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

277

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Mit „Lohn“ ist jede Form von Arbeitsentgelt gemeint, auch Sachleistungen, geldwerte Vorteile, Sonderzahlungen etc., die der Arbeitgeber als Gegenleistungen für die Arbeit erbringt, z. B.
  - Zuschüsse, z. B. zu Fahrkosten, zum Kantinenessen,
  - verbilligte Leistungen des Arbeitgebers,
  - Zeitgutschriften aus besonderen Anlässen etc.



278

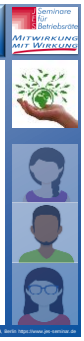
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

278

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Gegenstand der Mitbestimmung sind nur kollektive Sachverhalte, die Gestaltung in Einzelfällen entzieht sich der Mitbestimmung.
- Mitbestimmungspflichtig ist,
  - welche Arbeitnehmer
  - für welche Leistungen
  - auf welche Art entlohnt

  werden.



279

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

279

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

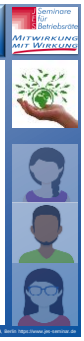
- Der Betriebsrat ist keine tariffähige Partei, kann also keine Tarifverträge abschließen.
- Außerdem ist der Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten).
- Er kann jedoch bei Bestehen eines Tarifvertrags darüber mitbestimmen, nach welchen Kriterien die Arbeitnehmer in Tarifgruppen eingruppiert werden (s. auch § 99 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

280

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Wenn kein Tarifvertrag besteht, dient das Mitbestimmungsrecht nach Nr. 10 dazu, zu bestimmen, welche Entlohnungsgruppen geschaffen und nach welchen Kriterien Arbeitnehmer eingeordnet werden.
- Über- oder außertarifliche Leistungen des Arbeitgebers fallen in vollem Umfang unter die Mitbestimmung nach Nr. 10.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

281

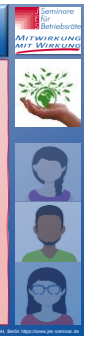
§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

- Die Mitbestimmung nach Nr. 10 bezieht sich auch auf ein Bonussystem, bei dem (erst) bei Erreichung vereinbarter Ziele bestimmte Entgeltbestandteile gezahlt werden.
- Lt. BAG bezieht sich das Mitbestimmungsrecht aber nicht auf die Bestimmung der jeweiligen Lohnhöhe bei den einzelnen Arbeitnehmern.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

282

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG



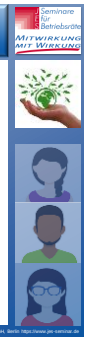
> Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren

283

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

283

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG



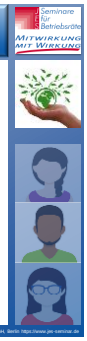
- Diese Vorschrift steht in engem Zusammenhang mit der aus Nr. 10 und ergänzt sie.
- Während Nr. 10 ein Mitbestimmungsrecht in der Frage begründet, ob sich das Entgelt an der Zeit oder der Leistung bemisst, legt Nr. 11 ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Ausgestaltung der Grundsätze und Methoden leistungsbezogener Entgelte oder Entgeltbestandteile fest.

284

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

284

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG



- Nr. 11 betrifft alle Arten der Entlohnung, bei denen eine unmittelbare Beziehung zwischen Leistung und Entgelt besteht.
- Ziel des Mitbestimmungsrechts ist, den besonderen Belastungen der Arbeitnehmer entgegenzuwirken, die aus einer leistungsbezogenen Entlohnung resultieren können.

285

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

285

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

- Aufgaben des Betriebsrats bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11:
  - darauf hinwirken, dass eine sachgerechte Bewertung der Leistung erfolgt;
  - darauf hinwirken, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen der Leistung und dem erzielbaren (Mehr-)Verdienst besteht;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

286

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

- Aufgaben des Betriebsrats bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11:
  - Schutz der Arbeitnehmer vor Überforderung und gesundheitlichen Gefahren;
  - Schutz der Arbeitnehmer vor Übervorteilung durch den Arbeitgeber;
  - Sicherstellung der betrieblichen Lohngerechtigkeit.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

287

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

- Unter die Mitbestimmung fallen z. B.:
  - Provisionen,
  - Prämien,
  - Akkordsätze,
  - leistungsbezogene Entgelte, die anhand bestimmter (zusätzlicher) Leistungen der Arbeitnehmer ermittelt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

288

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

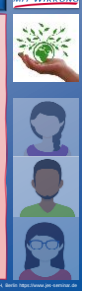
- Nicht unter die Mitbestimmung fallen:
  - Überstunden-, Nacht- oder Wochenendzuschläge,
  - Leistungszulagen, die gleich bleibend für die Erfüllung ohnehin bestehender vertraglicher Pflichten gezahlt werden.
- Solche Entgeltbestandteile fallen aber unter die Mitbestimmung nach Nr. 10.

289

289

§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG

> Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen



290

290

§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG

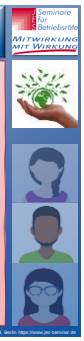
- Zweck der Mitbestimmung ist eine gerechte Bewertung der Vorschläge, mit denen Arbeitnehmer Verbesserungen anregen.
- Gegenstand sind nicht Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.
- Gegenstand ist auch nicht, ob Vorschläge angenommen oder abgelehnt werden oder der Arbeitgeber überhaupt ein institutionalisiertes Vorschlagswesen im Betrieb einrichtet.

291

291

§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG

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



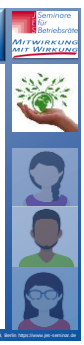
292

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

292

§ 87 Abs. 1 Nr. 13

- Sinn der Mitbestimmung ist hier, möglichen Gefahren bei der Gruppenarbeit vorzubeugen, z. B.:
  - übermäßiges Engagement bis hin zur Selbstausbeutung;
  - Ausgrenzung leistungsschwächerer Arbeitnehmer aus der Gruppe;
  - Ausnutzung besonders leistungsfähiger und –bereiter Arbeitnehmer durch die anderen Gruppenmitglieder.



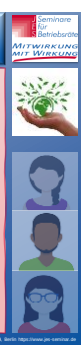
293

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

293

§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird



294

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

294

Mobile Arbeit

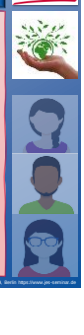
- Neu ist das Mitbestimmungsrecht „Ausgestaltung mobiler Arbeit“ in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG.
- Dieser Mitbestimmungstatbestand ist bei genauer Betrachtung ein recht fauler Kompromiss.
- Die Rede ist hier von „Mobiler Arbeit“ – es bedarf einer Klarstellung, was damit gemeint ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

295

„Mobile Arbeit“ lt. Begründung des Gesetzes

> Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt. Mobile Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen muss.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

296

Mobile Arbeit

- „Mobile Arbeit“ ist also als Oberbegriff für Tätigkeiten außerhalb des Betriebs zu verstehen.
- Die Arbeit selbst muss nicht „mobil“ sein – man darf sich also auch dauerhaft an einem Ort aufhalten, er muss nur außerhalb des Betriebs liegen.
- Ob der Ort vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber bestimmt wird, spielt keine Rolle.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

297

Mobile Arbeit

- Möglich ist auch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Ort, an dem gearbeitet wird, vereinbaren – in welcher Form auch immer.
- Die Arbeit wird mittels „Informations- und Kommunikationstechnik“ erbracht: Handwerker oder Techniker im Außendienst fallen also z. B. nicht unter diese Regelung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

298

Mobile Arbeit

> Mobile Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen muss.

- Den letzten Satz dieser Beschreibung zu interpretieren, fällt schwer.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

299

Mobile Arbeit

- Die Frage ist, was mit „aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen muss“ gemeint ist.
- Von der Rechtsprechung wird zu klären sein, welche „Eigenarten“ hier maßgeblich sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

300

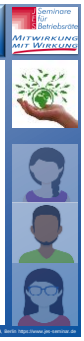
Mobile Arbeit

- Ist das Merkmal z. B. erfüllt, wenn eine bestimmte Tätigkeit erfordert, dass ein Festnetz-Telefonanschluss benötigt wird (z. B. bei einem Call-Center-Agent), und dieser Anschluss nur in der Wohnung des Arbeitnehmers verfügbar ist?

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

301

Mobile Arbeit

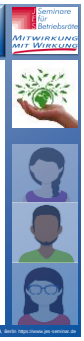


- Und ist das Merkmal erfüllt, wenn besonders schutzbedürftige personenbezogene Daten verarbeitet werden (z. B. durch eine(n) MedizinerIn), und deshalb sichergestellt sein muss, dass die Arbeit in einem bestimmten Raum in der Wohnung geleistet wird?
- Das kann nicht der Sinn der Einschränkung sein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

302

Mobile Arbeit



- Gemeint ist wohl eher, dass eine bestimmte Tätigkeit zwar außerhalb des Betriebs geleistet wird, aber nur deshalb, weil sich das „Objekt“ an dem gearbeitet wird, nicht im Betrieb befindet – z. B. eine Baustelle, bei der Müllabfuhr etc.
- Das wird auch aus der weiteren Erläuterung in der Gesetzesbegründung deutlich.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

303

Mobile Arbeit

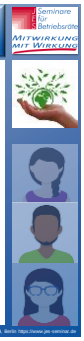
- Außerdem kann der Betriebsrat nur bei der Ausgestaltung der mobilen Arbeit mitbestimmen, nicht bei der Einführung.
- Er bestimmt also nicht über das „Ob“ mit, sondern nur über das „Wie“.
- Das ist zwar besser als nichts, aber noch kein großer Fortschritt – die bisherigen Mitbestimmungsrechte haben auch bisher schon eine weitgehende Mitbestimmung ermöglicht.

304 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

304

Mobile Arbeit

- In der Begründung des Gesetzes werden beispielhaft Sachverhalte aufgezählt, die unter die Mitbestimmung fallen sollen:
  - Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit,
  - Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit,
  - Regelungen über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf,

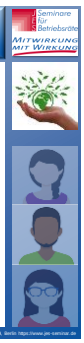


305 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

305

Mobile Arbeit

- In der Begründung des Gesetzes werden beispielhaft Sachverhalte aufgezählt, die unter die Mitbestimmung fallen sollen:
  - Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers,
  - Regelungen zur Erreichbarkeit,
  - Regelungen zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit,
  - Regelungen über einzuhaltende Sicherheitsaspekte.



306 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

306

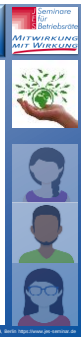
Mobile Arbeit

- Einige der genannten Regelungen waren auch bisher schon Gegenstand der Mitbestimmung (z. B. Arbeitszeit, Gesundheitsschutz).
- Der Gesetzgeber spricht in der Begründung selbst von einem „Auffangtatbestand“, der für solche Fragen greifen soll, die bisher nicht mitbestimmungspflichtig waren.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

307

Mobile Arbeit

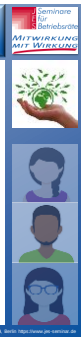


- Neu unter die Mitbestimmung fällt z. B. die Frage, ob und unter welchen Bedingungen der Arbeitgeber die Arbeitnehmer wieder zur Arbeit im Betrieb verpflichten kann.
- Ebenso war die Frage, ob die Arbeitnehmer auch im Homeoffice stets erreichbar sein müssen, bisher keinem Mitbestimmungstatbestand eindeutig zuzuordnen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

308

Mobile Arbeit



- Auch Bestimmungen über den Umgang mit Betriebsmitteln (z. B. ob man einen dienstlichen Laptop auch privat nutzen darf) werden damit der Mitbestimmung zugeführt.
- Generell sollte man als Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Arbeit außerhalb des Betriebs abschließen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

309

Mobile Arbeit

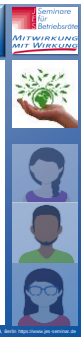
- Allerdings fallen nicht alle Themen, die in solch einer Betriebsvereinbarung wünschenswert wären, unter die Mitbestimmung.
- Was der Gesetzgeber absichtsvoll ausgeschlossen hat, ist – wie erwähnt – die Frage nach dem „Ob“.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

310

Mobile Arbeit

- Es soll also wie bisher dem Arbeitgeber allein überlassen bleiben, darüber zu entscheiden,
  - ob er überhaupt die Möglichkeit schaffen will, außerhalb des Betriebs zu arbeiten und
  - wer diese Möglichkeit in welchem Umfang erhalten soll.

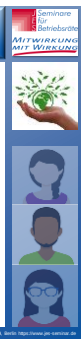


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

311

Mobile Arbeit

- Wenn der Arbeitgeber kategorisch ablehnt, dass es überhaupt eine Möglichkeit zur Arbeit außerhalb des Betriebs gibt, gibt es nichts mitzubestimmen.
- Aber zumindest die zweite Frage war auch bisher schon nicht mitbestimmungsfrei.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

312

Fazit zum Mitbestimmungstatbestand „Ausgestaltung mobiler Arbeit“

- Auch bisher schon war es möglich und empfehlenswert, eine Betriebsvereinbarung über Arbeit außerhalb des Betriebs abzuschließen.
- Ebenso war es schon bisher möglich, diese Betriebsvereinbarung nötigenfalls im Wege der Einigungsstelle durchzusetzen.
- Durch § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG wird dies nur klargestellt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

313

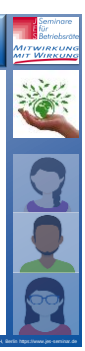
Fazit zum Mitbestimmungstatbestand „Ausgestaltung mobiler Arbeit“

- Themen solch einer Betriebsvereinbarung sind:
  - Voraussetzungen, unter denen Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs arbeiten können
  - Auswahl der Arbeitnehmer, die außerhalb des Betriebs arbeiten können
  - Umfang der Arbeit außerhalb des Betriebs

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

314

Fazit zum Mitbestimmungstatbestand „Ausgestaltung mobiler Arbeit“



- Themen solch einer Betriebsvereinbarung sind:
  - Voraussetzungen, unter denen die Arbeitnehmer wieder in den Betrieb zurückbeordert werden können
  - Regeln für die vorübergehende oder dauerhafte Einschränkung der Möglichkeit durch den Arbeitgeber
  - Ggf. besondere und vom Betrieb abweichende Arbeitszeitregelungen für die mobile Arbeit
  - Gesundheitsschutz bei der Arbeit außerhalb des Betriebs

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

315

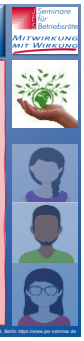
Fazit zum Mitbestimmungstatbestand „Ausgestaltung mobiler Arbeit“

- Themen solch einer Betriebsvereinbarung sind:
  - Mindestausstattung und andere Merkmale des Arbeitsplatzes, die bei Arbeit außerhalb des Betriebs erfüllt sein müssen
  - Kostenersatz für den Arbeitnehmer
  - Verbleib oder partielle Aufgabe von betrieblichen Arbeitsplätzen

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

316

§ 91 BetrVG

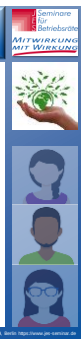


> Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

317

§ 91 BetrVG



- Dies bezieht sich auf die Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe, ist also in erster Linie auf Fragen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes gerichtet.
- Im Unterschied zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 geht es hier darum, sofort einwirken zu können, wenn erhebliche Gefährdungen für die Arbeitnehmer entstanden sind.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

318

§ 91 BetrVG

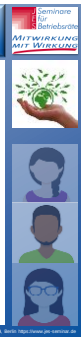
- § 91 ist in engem Zusammenhang mit § 90 BetrVG zu sehen.
- Aus § 90 BetrVG entsteht nur eine Konsultationspflicht des Arbeitgebers, aber kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

319

§ 91 BetrVG

- Wenn der Arbeitgeber aber den Bedenken des Betriebsrats nicht folgt und das zur Folge hat, dass unzumutbare Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer entstehen, greift das korrigierende Mitbestimmungsrecht gem. § 91 BetrVG.

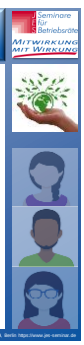


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

320

§ 91 BetrVG

- Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber Maßnahmen ergriffen hat, die dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen sich ändern, z. B.:
  - Umzug in neue Räumlichkeiten,
  - Umgestaltung der Räumlichkeiten,
  - Anschaffung neuer Maschinen, neuer Ausstattung etc.,
  - Änderung der Arbeitszeiten,
  - Änderung der Arbeitsmethoden und Arbeitsabläufe.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

321

§ 91 BetrVG

- Anders als in § 87 Abs. 1 Nr. 7, wo es um „Regelungen“, also kollektive Sachverhalte und grundsätzliche Fragen geht, besteht die Funktion des § 91 darin, unmittelbare Korrekturen einzelner Missstände durchzusetzen.
- Dabei kann es sich durchaus auch um Einzelfälle handeln, wenn nur einzelne Arbeitnehmer von den Änderungen betroffen sind.

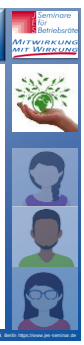
322

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

322

„Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“

- Ein praktisches Problem ist, dass § 91 voraussetzt, dass gegen „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ verstoßen werden müsse.
- Es fällt unter Umständen schwer, nachzuweisen, dass ein Zustand gegen „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ verstößt, weil solche Erkenntnisse natürlich auch umstritten sein und bezweifelt werden können.



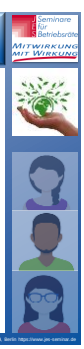
323

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

323

„Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“

- Der Betriebsrat sollte sich Argumente aus Quellen beschaffen, die allgemein anerkannt sind, um ggf. begründen zu können, warum Zustände nicht zumutbar sind, z. B.:
  - Berufsgenossenschaften,
  - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA – www.baua.de),
  - Aufsichtsbehörden (in den Bundesländern unterschiedlich bestimmt).



324

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

324

Besonderes Mitbestimmungsrecht bei Änderungen der Arbeitsplätze (§ 91 BetrVG)

- Denkbare Maßnahmen sind:
  - Rückgängigmachen der Änderung;
  - Erholzeiten und häufigere Ablösung;
  - Verlängerung der Pausen, Verkürzung der Arbeitszeit;
  - Mischarbeitsplätze, Gruppenarbeit;
  - Einsatz von Sonnenschutz;
  - Bereitstellung von Getränken bei großer Hitze;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

325

Besonderes Mitbestimmungsrecht bei Änderungen der Arbeitsplätze (§ 91 BetrVG)

- Denkbare Maßnahmen sind:
  - Lärm dämmende Maßnahmen;
  - Änderungen der Schichtzeiten oder Schichtplanung;
  - Anschaffung zusätzlicher Geräte;
  - zusätzliche Schutzeinrichtungen an Maschinen und anderen Anlagen;
  - zusätzliche Beleuchtung;
  - Schutzkleidung und Schutzausrüstung etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

326

§ 94 Abs. 1 BetrVG

> Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

327

§ 94 Abs. 1 BetrVG

- Ein Personalfragebogen ist jede Form von formularmäßiger Erfassung von Daten über Beschäftigte oder Bewerber
  - unabhängig von der Art der Erfassung und
  - unabhängig davon, wer die Daten erfasst.
- Zweck dieser Mitbestimmung ist die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.

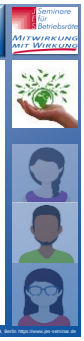
328

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

328

§ 94 Abs. 1 BetrVG

- Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die spätere Verwendung der mit dem Fragebogen erhobenen Daten.
- Bei der Mitbestimmung sollte man sich an den Prinzipien der DSGVO orientieren.
- Der Betriebsrat hat nur über den Inhalt der Fragebogen mitzubestimmen. Er kann nicht erzwingen, dass zu bestimmten Zwecken Fragebogen eingeführt werden, hat also kein Initiativrecht.



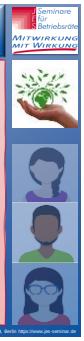
329

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

329

§ 94 Abs. 2 BetrVG

> Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.



330

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

330

§ 94 Abs. 2 BetrVG

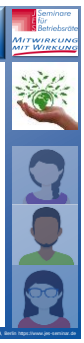
- Allgemeine Beurteilungsgrundsätze liegen z. B. vor, wenn bei Mitarbeitergesprächen Beurteilungsbogen ausgefüllt werden.
- Wenn mit einem Personalentwicklungssystem (z. B. SAP® HCM) Bewertungen für die Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Stellen oder Positionen erzeugt werden, ist ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht gegeben.

331 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

331

§ 94 Abs. 2 BetrVG

- Damit ist nicht ein Mitbestimmungsrecht über die konkreten Beurteilungen in einzelnen Fällen gemeint.
- Sollten sich aus Beurteilungen Entgeltbestandteile ergeben, ist dieses Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG zu sehen.

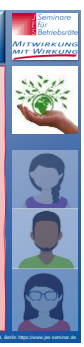


332 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

332

§ 95 Abs. 1 BetrVG

> Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.



333 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

333

§ 95 Abs. 1 BetrVG

- Damit sind z. B. Richtlinien über die persönliche oder fachliche Qualifikation, über die Bevorzugung bestimmter Personengruppen etc. gemeint.
- Das gilt auch für die Durchführung von Assessment-Veranstaltungen.
- Bei der Sozialauswahl bei Massenentlassungen (§§ 111 ff BetrVG) kommen besondere, zusätzliche Mitbestimmungsrechte in Betracht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

334

Leiharbeitnehmer

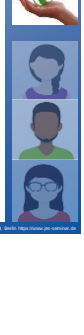
- Der Betriebsrat kann versuchen, § 95 zu nutzen, um Richtlinien zu erwirken, die bestimmen, in welchen Fällen und in welchem Umfang Leiharbeitnehmer herangezogen werden.
- Auch hier handelt es sich ja letztlich um eine Auswahlrichtlinie – es wird ein fest angestellter, ein befristet angestellter Arbeitnehmer oder eben ein Leiharbeitnehmer eingestellt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

335

§ 95 Abs. 1 BetrVG

- Nur der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle anrufen, wenn eine Einigung nicht zustande kommt (§ 95 Abs. 1 Satz 2).
- Kommt eine Einigung nicht zustande und ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, wird die Richtlinie nicht verwendet (jedenfalls nicht offiziell).



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

336

§ 95 Abs. 1 BetrVG

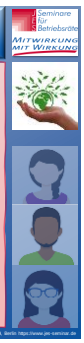
- Bei der Wahrnehmung der Mitbestimmungsaufgaben sind besonders § 75 BetrVG und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten.
- Ziel ist, ungerechtfertigte Bevorzugungen oder Benachteiligungen zu vermeiden.

337

337

§ 95 Abs. 2 BetrVG

> In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen.

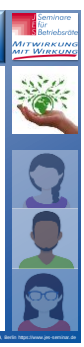


338

338

§ 95 Abs. 2 BetrVG

- Während der Betriebsrat in Betrieben mit 500 oder weniger Arbeitnehmern kein Initiativrecht hat und nur der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen kann, eröffnet diese Vorschrift Betriebsräten in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern ein Initiativrecht zur Einführung von Auswahlrichtlinien.

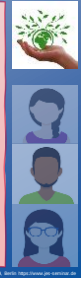


339

339

§ 97 Abs. 2 BetrVG

Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.



340 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

340

§ 97 Abs. 2 BetrVG

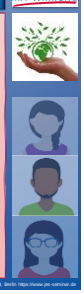
- Ziel dieses Mitbestimmungsrechts ist, zu vermeiden, dass durch Änderungen, die der Arbeitgeber zu verantworten hat, Arbeitnehmer in die Situation gebracht werden, den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können.
- Es handelt sich um ein Initiativrecht: Der Betriebsrat kann erzwingen, dass Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

341 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

341

§ 98 Abs. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.



342 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

342

§ 98 Abs. 1 BetrVG

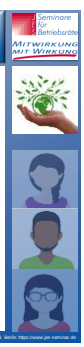
- Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sind:
  - Erstausbildung,
  - Weiterbildung,
    - sofern der Betrieb sich an den Kosten beteiligt oder sie ganz übernimmt, den Arbeitnehmer freistellt oder die Maßnahme selbst durchführt und
    - Gegenstand der Weiterbildung berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen sind,
  - betriebliche Umschulung.

343 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

343

§ 98 Abs. 1 BetrVG

- Damit sind alle Aspekte der betrieblichen Berufsbildung gemeint:
  - welche Maßnahmen überhaupt durchgeführt werden;
  - wo die Maßnahmen durchgeführt werden;
  - ob die Maßnahmen während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden oder als Arbeitszeit behandelt werden;

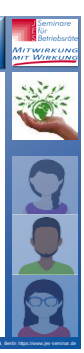


344 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

344

§ 98 Abs. 1 BetrVG

- Damit sind alle Aspekte der betrieblichen Berufsbildung gemeint:
  - ob die Maßnahmen ganz oder teilweise von den Arbeitnehmern bezahlt werden müssen;
  - wie andere Kosten behandelt werden, die den Arbeitnehmern dadurch entstehen (z. B. Fahrtkosten).

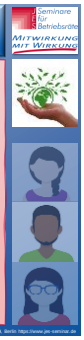


345 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

345

§ 98 Abs. 2 BetrVG

> Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.



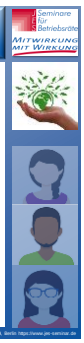
346

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

346

§ 98 Abs. 2 BetrVG

- Damit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, dafür zu sorgen, dass unqualifizierte oder (insbesondere pädagogisch) ungeeignete Ausbilder abberufen werden.
- Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet nicht die Einigungsstelle, sondern das Arbeitsgericht (§ 98 Abs. 5 BetrVG).



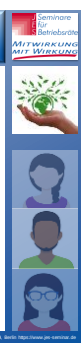
347

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

347

§ 98 Abs. 2 BetrVG

- Insofern ist dieser Tatbestand mit denen der personellen Einzelmaßnahmen zu vergleichen und genau genommen kein Tatbestand der „zwingenden Mitbestimmung



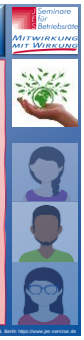
348

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

348

§ 98 Abs. 3 BetrVG

> Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch […], so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.



349

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

349

§ 98 Abs. 3 BetrVG

- Damit kann der Betriebsrat sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer gleichmäßig in den Genuss der Weiterbildung kommen.
- Diese Regelung dient vor allem dem Zweck, dafür zu sorgen, dass Ungleichbehandlungen unterbleiben.
- Hier sind vor allem auch die Bestimmungen des AGG zu berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

350

350

§ 98 Abs. 3 BetrVG

- Zwar heißt es in § 98 Abs. 3 nur „der Betriebsrat [kann] […] Vorschläge machen“.
- In § 98 Abs. 4 wird aber klargestellt, dass für den Fall, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sich über die Vorschläge nicht einig werden, die Einigungsstelle entscheidet, also ein Sachverhalt der zwingenden Mitbestimmung vorliegt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

351

351

„Nachträgliche“ Mitbestimmung

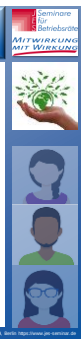
- In bestimmten Fällen hat der Betriebsrat durchaus das Recht, über Maßnahmen mitzubestimmen, die aus der Vergangenheit herrühren bzw. in der Vergangenheit stattgefunden haben.
- Genau genommen hat er aber kein „nachträgliches“ Mitbestimmungsrecht, denn die Mitwirkung ist als Mitgestaltung notwendigerweise immer in die Zukunft gerichtet.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

352

Beispiele für mögliche Fälle

- Technische Einrichtungen, die zur Kontrolle des Verhaltens der Arbeitnehmer geeignet sind, sind auch dann noch Gegenstand der Mitbestimmung, wenn sie bereits seit Jahren genutzt werden.

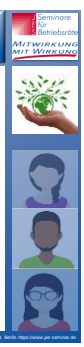


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

353

Beispiele für mögliche Fälle

- Ethik-Richtlinien, Hausordnungen, aber auch Auswahlrichtlinien, die der Arbeitgeber bereits vor längerer Zeit festgelegt hat, die aber vom Betriebsrat nicht mitbestimmt wurden, sind zu jeder Zeit Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

354

Begründungen

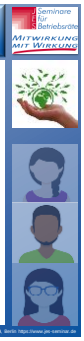
- Bei technischen Einrichtungen liegt die Begründung schon im Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Dort heißt es ausdrücklich „Einführung und Anwendung“ – die laufende Anwendung ist also auch Gegenstand der Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

355

Begründungen

- Wenn die Einrichtung bereits vor längerer Zeit eingeführt wurde und die Einführung – aus welchen Gründen auch immer – nicht mitbestimmt wurde, wird eben die laufende Nutzung mitbestimmt.

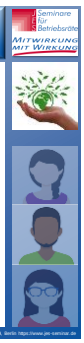


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

356

Begründungen

- Wenn ein Sachverhalt, der Gegenstand zwingender Mitbestimmung ist, nicht mitbestimmt wurde, ist das grundsätzlich falsch, weil nicht im Sinne des Gesetzes.
- Dieser Fehler wird ja nicht dadurch „geheilt“, dass man es dabei belässt.
- Vielmehr kann der Fehler nur dadurch beseitigt werden, dass die Mitbestimmung so schnell wie möglich nachgeholt wird.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

357

Begründungen

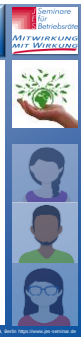
- Die Wirkung z. B. einer laufend eingesetzten Vorschrift tritt immer wieder aufs Neue ein, wenn die Regel eingehalten wird bzw. werden soll.
- Dabei gilt als Voraussetzung für die Wirksamkeit jedes Mal erneut, dass die mitbestimmungspflichtige Maßnahme auch mitbestimmt wurde.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

358

Begründungen

- Wenn die Regel in der Vergangenheit eingehalten wurde, ändert das nichts daran, dass für die erneute Anwendung die Wirksamkeitsvoraussetzung der Mitbestimmung erfüllt sein muss.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

359

Begründungen

- Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass so etwas wie eine „betriebliche Übung“ eingetreten sei, der zufolge der Betriebsrat „sein Mitbestimmungsrecht verbraucht“ habe.
- Lt. Vertragstheorie müsste durch konkludentes Verhalten – hier also die Duldung des Betriebsrats – ein Vertrag zustande gekommen sein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

360

Begründungen

- Dieser Vertrag wäre dann aber eine Betriebsvereinbarung.
- Lt. § 77 Abs. 2 BetrVG gilt für eine Betriebsvereinbarung aber das Erfordernis der Schriftlichkeit.
- Also kann es keine Betriebsvereinbarung und damit keine „betriebliche Übung“ geben.

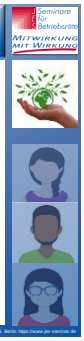
361

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

361

Begründungen

- Selbst wenn eine „betriebliche Übung“ z. B. in Form einer Regelungsabrede, zustande gekommen sein sollte, kann der Betriebsrat jederzeit verlangen, (erneut) mitbestimmen zu können.
- Das BetrVG sieht in § 77 Abs. 5 ausdrücklich vor, dass Betriebsvereinbarungen gekündigt werden können.



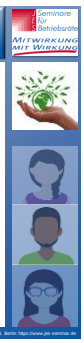
362

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

362

Begründungen

- Das Gesetz will den Betriebsparteien also die Möglichkeit geben, eine bestehende Regelung abzuändern.
- Demzufolge muss auch die Regelung „Duldung ohne Betriebsvereinbarung“ abgeändert werden können, denn es ist nicht einzusehen, warum für diese Regelung die Kündigungsmöglichkeit nicht gelten sollte.



363

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

363

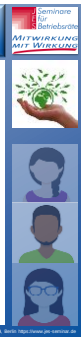
Beispiele für nicht mehr mögliche Mitbestimmung

- Wenn aber die Wirkung der an sich mitbestimmungspflichtigen Maßnahme schon eingetreten ist, ist es für eine Mitbestimmung zu spät:
  - Einer Kündigung, die aufgrund einer nicht mitbestimmten Auswahlrichtlinie ausgesprochen wurde, kann der Betriebsrat mehr als eine Woche nach Bekanntgabe nicht mehr widersprechen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

364

Beispiele für nicht mehr mögliche Mitbestimmung



- Wenn aber die Wirkung der an sich mitbestimmungspflichtigen Maßnahme schon eingetreten ist, ist es für eine Mitbestimmung zu spät:
  - Wenn ein Arbeitnehmer schon an einer Schulung teilgenommen hat, ohne dass der Betriebsrat gem. § 98 BetrVG mitbestimmt hat, ist es für eine Mitbestimmung zu spät.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

365

366

Betriebsvereinbarungen

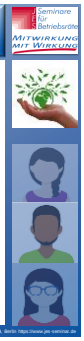
Wirkung, Zustandekommen, Formvorschriften, Kündigung, Nachwirkung

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

367

Betriebsvereinbarungen



- Betriebsvereinbarungen sind das wichtigste Instrument eines Betriebsrats, um Regelungen und deren Einhaltung durchzusetzen.
- Betriebsvereinbarungen wirken normativ, sie bestimmen also für die darin beschriebenen Tatbestände unbedingte (Rechts-)Folgen.
- Betriebsvereinbarungen schränken das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

368

Wirkung von Betriebsvereinbarungen

- Nach herrschender Meinung ist eine Betriebsvereinbarung ein Vertrag im Sinne bürgerlichen Rechts.
- § 77 Abs. 4 BetrVG: „Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend."
- Eine Betriebsvereinbarung verpflichtet
  - den Arbeitgeber,
  - den Betriebsrat und
  - die Arbeitnehmer.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

369

Verpflichtung des Arbeitgebers

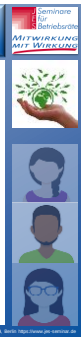
- Der Arbeitgeber muss eine Betriebsvereinbarung einhalten.
- Wenn der Arbeitgeber schuldhaft und grob gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt, verstößt er gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG, worauf der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 beim Arbeitsgericht beantragen kann, dem Arbeitgeber aufzugeben, diesen Verstoß zu unterlassen bzw. zurückzunehmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

370

Verpflichtung des Arbeitgebers

- Wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme ergreift, die gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt, ist diese Maßnahme unwirksam, z. B. eine
  - Abmahnung oder
  - Kündigung
- Dies gilt auch, wenn die Abmahnung oder Kündigung mit Erkenntnissen begründet wird, die im Wege eines Verstoßes gegen eine BV erlangt wurden.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

371

Verpflichtung des Betriebsrats

- Auch ein Betriebsrat muss die Vorschriften einer Betriebsvereinbarung einhalten.
- Wenn der Betriebsrat oder eines seiner Mitglieder dagegen grob und schuldhaft verstößt, kann dies ein Amtsenthebungsverfahren begründen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

372

Verpflichtung des Betriebsrats

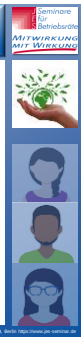
- Das dürfte in der Praxis jedoch eher selten vorkommen, da Betriebsvereinbarungen in der Regel eher Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer enthalten als Pflichten des Betriebsrats.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

373

Verpflichtung der Arbeitnehmer

- Eine Betriebsvereinbarung wirkt normativ: wenn sie Regeln enthält, die für Arbeitnehmer gelten, werden diese Normen zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
- Ein Arbeitnehmer ist also verpflichtet, die Regelungen einer Betriebsvereinbarung einzuhalten, auch wenn er der Betriebsvereinbarung selbst gar nicht zugestimmt hat.

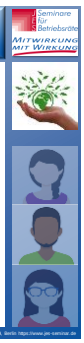


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

374

Verschlechternde Betriebsvereinbarungen

- Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist im Zivilrecht nicht vorgesehen.
- Daher darf eine Betriebsvereinbarung im Prinzip nicht verschlechternd auf das Arbeitsverhältnis wirken.
- Der Betriebsrat kann nicht stellvertretend für die Arbeitnehmer auf deren Rechte verzichten.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

375

Normative Wirkung

- Dennoch darf der Betriebsrat innerhalb gewisser Grenzen kollektive Regelungen mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die nicht ausschließlich zum (objektiven oder subjektiv empfundenen) Vorteil jedes einzelnen Arbeitnehmers sind (z. B. bei Arbeitszeiten, Ordnung im Betrieb etc.).
- Dazu ist er berechtigt, weil Betriebsvereinbarungen gem. § 77 Abs. 4 BetrVG „unmittelbar“ gelten.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

376

Normative Wirkung

- Er ist dazu auch legitimiert, weil er sich spätestens alle vier Jahre einer Neuwahl stellen muss.
- Wenn der Betriebsrat häufig Regelungen vereinbart, die nicht auf Zustimmung durch die Arbeitnehmer stoßen, können sie sich ja einen neuen Betriebsrat wählen, der die Vereinbarungen ändert.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

377

Normative Wirkung

- Die Grenzen dessen, was der Betriebsrat in diesem Rahmen u. U. auch zu Lasten von Arbeitnehmern vereinbaren kann, sind vor allem in § 75 BetrVG bestimmt.
- Er darf also nicht mittragen, dass
  - gegen Gesetze verstoßen wird,
  - Arbeitnehmer „unbillig“ behandelt werden,
  - gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen wird oder
  - Arbeitnehmer diskriminiert werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

378

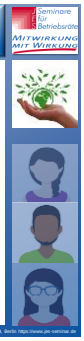
Konflikt zwischen Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag

- Bei einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die in Konkurrenz zu einem Arbeitsvertrag steht, gilt das Günstigkeitsprinzip: In der Regel ist die für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Regelung anzuwenden.
- Ein Verzicht auf Rechte, die aus einer Betriebsvereinbarung entstehen, ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig (§ 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

379

Konflikt zwischen Betriebsvereinbarung und Gesetz



- Höherrangiges Recht (also Tarifverträge, Verordnungen, Gesetze, EU-Richtlinien) bricht Recht niedrigerer Rangfolge.
- Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die den Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz schlechter stellt, ist normalerweise unwirksam.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

380

Konflikt zwischen Betriebsvereinbarung und Gesetz

- Ansprüche, die Arbeitnehmern aus höherrangigem Recht entstehen, können nicht durch eine Betriebsvereinbarung genommen werden.
- Ausnahme: die höherrangige Rechtsvorschrift selbst erlaubt dies (z. B. im Arbeitszeitgesetz, dort aber wie auch in anderen Gesetzen nur auf der Basis eines Tarifvertrags).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

381

Tarifvorbehalt

- Der Tarifvorbehalt aus § 77 Abs. 3 ist zu beachten: Sofern ein Tarifvertrag gilt, sind in einer Betriebsvereinbarung Bestimmungen über Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen unzulässig.
- Solche Bestimmungen sind unwirksam, was aber nicht dazu führen muss, dass die gesamte BV unwirksam wird.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

382

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Typische Fehler in Betriebsvereinbarungen sind:
  - Formfehler:
    - keine Schriftlichkeit
    - nicht unterschrieben
    - kein Beschluss des BR;
  - falsche Zuständigkeit: Die BV wurde von einem Gremium abgeschlossen (BR, GBR oder KBR), das gar nicht zuständig ist;

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

383

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Typische Fehler in Betriebsvereinbarungen sind:
  - keine normative Wirkung: Die BV ist so formuliert, dass daraus keine normative Wirkung entsteht;
  - Verstoß gegen Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG;
  - verschlechternde Regelungen;
  - Verstoß gegen höherrangiges Recht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

384

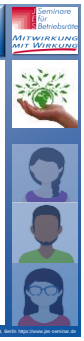
Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen

- Eine insgesamt fehlerhafte Betriebsvereinbarung ist nichtig, also von Anfang an unwirksam. Das ist üblicherweise der Fall bei
  - Formfehlern,
  - falscher Zuständigkeit,
  - u. U. auch bei einem Verstoß gegen den Tarifvorbehalt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

385

Fehlerhafte Betriebsvereinbarungen



- Wenn eine Betriebsvereinbarung nur in Teilen falsch ist, dann gilt sie in den anderen Teilen dennoch, sofern die übrigen Regelungen für sich genommen sinnvoll und anwendbar sind. Das ist häufig der Fall bei
  - Schlechterstellung der Arbeitnehmer gegenüber dem Gesetz,
  - Verstößen gegen höherrangiges Gesetz,
  - u. U. bei Verstößen gegen den Tarifvorbehalt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

386

Alternative Formen der Regelung

- Statt einer Betriebsvereinbarung ist auch eine Regelungsabrede möglich:
  - Regelungsabreden können Einzelfälle regeln.
  - Regelungsabreden sind oft befristet.
  - Regelungsabreden werden gelegentlich als Provisorium bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung verwendet.
  - Regelungsabreden müssen nicht schriftlich festgehalten werden (sollten es aber).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

387

Alternative Formen der Regelung

- Statt einer Betriebsvereinbarung ist auch eine Regelungsabrede möglich:
  - Regelungsabreden wirken nicht normativ: sie verpflichten nur die abschließenden Parteien (also Arbeitgeber und Betriebsrat), nicht aber Arbeitnehmer.
  - Das bedeutet aber auch, dass Regelungsabreden keine Ansprüche von Arbeitnehmern begründen!

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

388

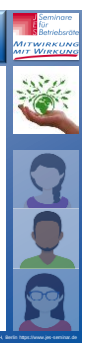
Freiwillige Mitbestimmung

- Auch andere Sachverhalte als solche, die im Gesetz als Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung genannt sind, können mitbestimmt werden. Beispiele:
  - ergänzende oder erweiternde Regelungen über den Mutterschutz;
  - Einführung von Sozialeinrichtungen, z. B. Kantinen, Aufenthaltsräumen etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

389

Freiwillige Mitbestimmung



- Dazu kann der Arbeitgeber aber nicht gezwungen werden.
- Eine Einigungsstelle kann in solchen Fällen nur einberufen werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (was er höchst selten tut).
- Die Einschränkung „soweit eine tarifliche oder gesetzliche Regelung besteht“ in § 87 Abs. 1 BetrVG verbietet die Regelung in einer Betriebsvereinbarung nicht.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

390

Formvorschriften einer Betriebsvereinbarung

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

391

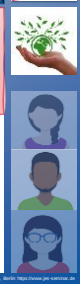
391

Formvorschriften

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen [...].

- Falsch! Es gibt kein Organ, das aus Betriebsrat und Arbeitgeber besteht und gemeinsam Beschlüsse fassen könnte.
- Gemeint ist: Betriebsvereinbarungen entstehen durch übereinstimmende Willenserklärungen von Betriebsrat und Arbeitgeber.
- Aufseiten des Betriebsrats ist dazu immer ein ordentlicher Beschluss erforderlich.



392

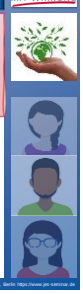
392

Formvorschriften

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind [...] und schriftlich niederzulegen.

- Eine zwingende Formvorschrift für Betriebsvereinbarungen ist die Schriftlichkeit. Mündliche Betriebsvereinbarungen gibt es nicht!
- Es empfiehlt sich, eine Betriebsvereinbarung im Dokument auch so zu nennen, ist aber nicht zwingend erforderlich.



393

393

Formvorschriften

§ 77 BetrVG; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Betriebsvereinbarungen sind [...]. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen;

- Eine Betriebsvereinbarung muss von einem Vertreter des Arbeitgebers und einem Vertreter des Betriebsrats unterschrieben werden.
- Der Vertreter des Betriebsrats wird durch den Beschluss des Betriebsrats dazu bevollmächtigt.
- Die Unterschrift kann entfallen, wenn die Betriebsvereinbarung durch Spruch der Einigungsstelle entstanden ist.

394

394

Zustandekommen

Der Betriebsrat fordert den Arbeitgeber auf, eine Betriebsvereinbarung mit ihm abzuschließen
- Kein Beschluss des Betriebsrats erforderlich
- Sinnvoll: Vorschlag für den Text vorbereiten

Verhandlung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber
- Die Parteien verhandeln so lange, wie es beide für sinnvoll halten

Einigung
- Ja → Betriebsvereinbarung korrekt abschließen
- Nein → Einigungsstelle

395

395

Betriebsvereinbarung korrekt abschließen

Der Betriebsrat beschließt ordentlich, die Betriebsvereinbarung abzuschließen (und ein Mitglied zu bevollmächtigen, die Betriebsvereinbarung zu unterzeichnen, wenn sie nicht vom Vorsitzenden unterschrieben wird).

Schriftliche Ausfertigung der Betriebsvereinbarung durch Arbeitgeber oder Betriebsrat

Unterschrift von jeweils einem Vertreter des Arbeitgebers und Betriebsrats → Fertig!

396

396

Elektronisch abgeschlossene Betriebsvereinbarungen

- Seit dem Sommer 2021 ist es zulässig, Betriebsvereinbarungen auch als ausschließlich elektronisches Dokument abzuschließen.
- Dafür werden zwei elektronische Signaturen benötigt – eine vom Arbeitgeber und eine vom Betriebsrat.
- Das Dokument ist nur gültig, wenn es beide Signaturen enthält.

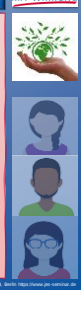
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

397

Einigungsstelle

§ 76 BetrVG: Einigungsstelle

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.



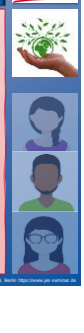
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

398

Einigungsstelle

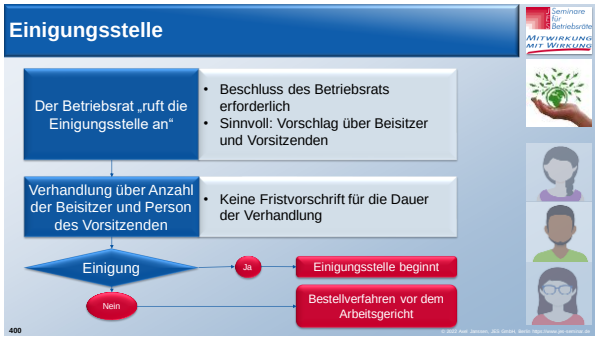
§ 76 BetrVG: Einigungsstelle

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

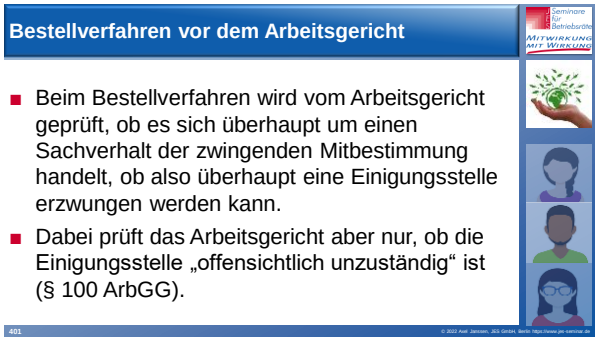


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

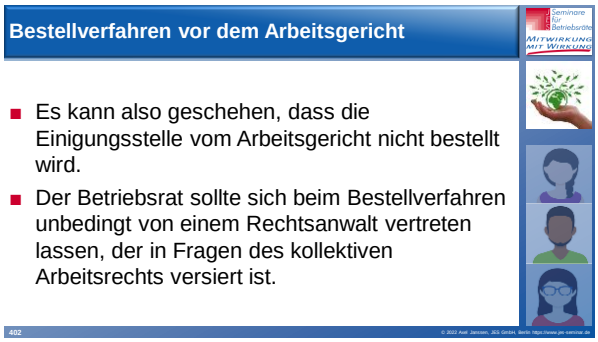
399


Einigungsstelle
Der Betriebsrat „ruft die Einigungsstelle an“
• Beschluss des Betriebsrats erforderlich
• Sinnvoll: Vorschlag über Beisitzer und Vorsitzenden
Verhandlung über Anzahl der Beisitzer und Person des Vorsitzenden
• Keine Fristvorschrift für die Dauer der Verhandlung
Einigung
Ja
Einigungsstelle beginnt
Nein
Bestellverfahren vor dem Arbeitsgericht
400

400


Bestellverfahren vor dem Arbeitsgericht
■ Beim Bestellverfahren wird vom Arbeitsgericht geprüft, ob es sich überhaupt um einen Sachverhalt der zwingenden Mitbestimmung handelt, ob also überhaupt eine Einigungsstelle erzwungen werden kann.
■ Dabei prüft das Arbeitsgericht aber nur, ob die Einigungsstelle „offensichtlich unzuständig“ ist (§ 100 ArbGG).
401

401


Bestellverfahren vor dem Arbeitsgericht
■ Es kann also geschehen, dass die Einigungsstelle vom Arbeitsgericht nicht bestellt wird.
■ Der Betriebsrat sollte sich beim Bestellverfahren unbedingt von einem Rechtsanwalt vertreten lassen, der in Fragen des kollektiven Arbeitsrechts versiert ist.
402

402

Beisitzer

- Jede Partei bestimmt ihre Beisitzer nach eigenem Ermessen.
- Der Betriebsrat muss dazu einen Beschluss fassen.
- Er ist zwar in seiner Entscheidung über die Beisitzer frei, darf aber keine unverhältnismäßig hohen Kosten verursachen, indem er unnötig externe Beisitzer bestellt.

403

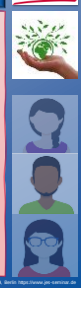
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

403

Einigungsstelle

§ 76 BetrVG: Einigungsstelle

(3) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.



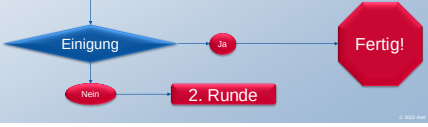
404

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

404

Einigungsstelle – 1. Runde

Der Vorsitzende beraumt den ersten Termin ein	• Verfahren ist in der Hand des Vorsitzenden
Verhandlung unter Leitung des Vorsitzenden	• Vorsitzender versucht, Kompromisse zu finden
1. Abstimmung	• Vorsitzender stimmt nicht mit ab



405

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

405

Einigungsstelle – 2. Runde

406

Publizierung einer Betriebsvereinbarung

- Der Arbeitgeber muss eine Betriebsvereinbarung in geeigneter Form im Betrieb bekannt machen
- Er kann sie
  - an einem Schwarzen Brett aushängen,
  - am Schwarzen Brett bekannt geben, wo sie eingesehen werden kann,
  - im Intranet in elektronischer Form veröffentlichen etc.

407

407

Publizierung einer Betriebsvereinbarung

- Jeder Arbeitnehmer, für den die Betriebsvereinbarung gilt, muss die Möglichkeit haben, sie einzusehen.
- Der Arbeitgeber darf sie nicht so aushängen, dass er verfolgen kann, wer jeweils Einblick in die BVen nimmt.
- Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, jeweils ein Exemplar ausgehändigt zu bekommen.

408

408

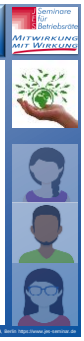
Verstöße gegen eine Betriebsvereinbarung

- Ein Verstoß gegen eine Betriebs-vereinbarung durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (§ 23 Abs. 1 oder 3 BetrVG).
- In einer Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass jede Partei im Falle eines Verstoßes die Einigungsstelle anrufen kann.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

409

Beendigung einer Betriebsvereinbarung

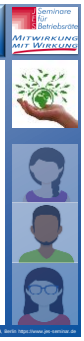


- Eine Betriebsvereinbarung kann befristet sein. Dann endet sie, sobald die Befristung ausläuft.
- Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt drei Monate (§ 77 Abs. 5 BetrVG).
- Eine abweichende Kündigungsfrist kann in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
- Es ist unzulässig, zu bestimmen, dass eine BV nicht gekündigt werden kann, weil damit ein zukünftiges Gremium gebunden würde.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

410

Kündigung einer Betriebsvereinbarung



- Wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung kündigen will, muss er dazu einen Beschluss fassen und ihn dem Arbeitgeber mitteilen.
- Kündigt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung, muss er dies gegenüber dem Vertreter des Organs, mit dem er die BV abgeschlossen hat, erklären.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

411

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn die Betriebsvereinbarung einen Sachverhalt der zwingenden Mitbestimmung regelt, gelten ihre Regelungen auch nach ihrem Ablauf unbefristet weiter (§ 77 Abs. 6 BetrVG).
- Diese Nachwirkung wirkt so lange, bis eine neue Abmachung getroffen wurde, die nicht notwendigerweise eine Betriebsvereinbarung sein muss.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

412

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Die Nachwirkung gilt nur für eine Betriebsvereinbarung, die einen Sachverhalt zwingender Mitbestimmung zum Gegenstand hat.
- In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass sie Nachwirkung entfaltet. Das ist aber ebenso wenig erzwingbar wie die Betriebsvereinbarung selbst.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

413

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn eine Betriebsvereinbarung sowohl zwingende und freiwillig mitbestimmte Sachverhalte zum Gegenstand hat, gilt:
  - die Regelungen zu Sachverhalten zwingender Mitbestimmung gelten in jedem Fall weiter;
  - wenn die freiwillig mitbestimmten Sachverhalte in einem engen Zusammenhang mit den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung stehen, gilt die Betriebsvereinbarung insgesamt weiter (Regel);

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

414

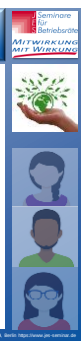
Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

- Wenn eine Betriebsvereinbarung sowohl zwingende und freiwillig mitbestimmte Sachverhalte zum Gegenstand hat, gilt:
  - Wenn die Regelungen zu den Sachverhalten zwingender Mitbestimmung auch separat Bestand behalten können, verlieren die Regelungen über Sachverhalte freiwilliger Mitbestimmung ihre Wirkung (Ausnahme).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

415

Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung



- Da in den meisten Betriebsvereinbarungen sowohl zwingend mitbestimmungspflichtige als auch freiwillige Regelungen enthalten sind, ist es meistens ratsam, in der Betriebsvereinbarung, z. B. in deren Schlussvorschriften, eine Nachwirkung für die Betriebsvereinbarung insgesamt zu bestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

416

417

418

418

419

419

420

420

Unterrichtung des Betriebsrats

Informationspflichten des Arbeitgebers

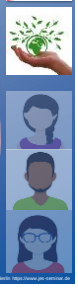
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

421

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

Zur Erfüllung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten.

- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat also alle Informationen geben, die der Betriebsrat für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

422

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Welche Informationen das sind, entscheidet nicht der Arbeitgeber.
- Der Betriebsrat hat einen umfassenden Informationsanspruch, im Zweifel sind ihm eher mehr als weniger Informationen zu geben.
- Die Informationen dienen auch dazu, dass der Betriebsrat prüft, ob und in welcher Weise er überhaupt zuständig ist – diese Prüfung obliegt also nicht allein dem Arbeitgeber.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

423

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Wenn der Arbeitgeber gegen seine Informationspflicht verstößt, verstößt er damit gegen seine Pflichten aus dem BetrVG, was dem Betriebsrat erlaubt, beim Arbeitsgericht zu beantragen, dem Arbeitgeber aufzuerlegen, ihm die erforderlichen Informationen zu geben (§ 23 Abs. 3 BetrVG).
- Außerdem verstößt der Arbeitgeber damit gegen seine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

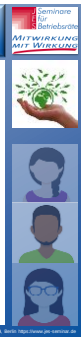
© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

424

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber muss
  - rechtzeitig und
  - umfassend

  erfolgen.
- Sie hat gegenüber dem Mitglied zu erfolgen, das zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt ist, also i. d. R. dem Vorsitzenden, ggf. einem anderen Mitglied, das der Betriebsrat benennt.

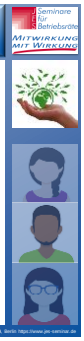


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

425

Rechtzeitigkeit

- Rechtzeitig bedeutet, dass die Information so rechtzeitig erfolgt, dass der Betriebsrat seine Aufgaben noch wirkungsvoll wahrnehmen kann.
- Das bedeutet, dass der Betriebsrat die Möglichkeit haben muss,
  - sich zu informieren,
  - sich eine Meinung zu bilden und
  - dann seine Aufgaben wahrzunehmen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

426

Rechtzeitigkeit

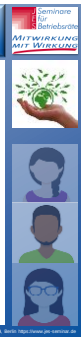
- Eine Information ist dann rechtzeitig, wenn noch nicht mit der Umsetzung einer Maßnahme begonnen wurde.
- Ist eine Mitbestimmung bereits bei der Einführung einer Maßnahme vorgesehen (besonders bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 10 BetrVG), ist der Betriebsrat bereits zu dem Zeitpunkt zu informieren, in dem erste Schritte zur Vorbereitung unternommen werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

427

Rechtzeitigkeit

- Der Arbeitgeber darf Informationen nicht mit der Begründung, dass Entscheidungen noch gar nicht (endgültig) gefallen seien, zurückhalten.
- Mitwirkung und Mitbestimmung bedeuten Einflussnahme: Der Betriebsrat ist gerade am Entscheidungsprozess zu beteiligen und benötigt daher Informationen, sobald sie verfügbar sind, und der Arbeitgeber Maßnahmen auch nur vorbereitend plant.

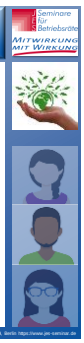


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

428

Rechtzeitigkeit

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat von sich aus informieren.
- Er kann sich nicht darauf berufen, dass der Betriebsrat keine Informationen angefordert habe.
- Er kann sich auch nicht darauf berufen, dass er nicht wusste, dass er den Betriebsrat zu informieren hat.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

429

Umfassende Informationen

- Umfassend bedeutet, dass alle Aspekte, die für die Beurteilung durch den Betriebsrat von Bedeutung sein können, in der Information berücksichtigt werden.
- Einschränkungen wegen der Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, des Daten-schutzes etc. sind nicht zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

430

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Der Arbeitgeber darf Informationen nicht mit der Begründung, dass damit Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse berührt werden, zurückhalten.
- Der Betriebsrat ist lt. § 79 Abs. 1 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet, daher und aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) ist eine Zurückhaltung von vertraulichen oder geheimen Informationen nicht zulässig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

431

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Der Arbeitgeber darf erforderliche Informationen nicht mit dem Hinweis auf Vorschriften des Datenschutzes zurückhalten.
- Der Betriebsrat ist als Organ des Unternehmens Teil des „Verantwortlichen“ Unternehmen (Art. 4 Nr. 7 DSGVO), also ist die Weitergabe von Daten an den Betriebsrat keine Weitergabe an Dritte und mithin zulässig, wenn sie erforderlich bzw. von einem Gesetz vorgeschrieben ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

432

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Sind Informationen, die der Betriebsrat für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt, nicht verfügbar, muss der Arbeitgeber sie nötigenfalls beschaffen bzw. erzeugen.

433

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

433

Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

- Beispiel:
  - Eine wesentliche Aufgabe des Betriebsrats ist die Überwachung der Schutzvorschriften und die Mitbestimmung über Fragen der Arbeitszeit.
  - Wenn im Betrieb Vertrauensarbeitszeit praktiziert wird und deshalb keine Arbeitszeiten erfasst werden, muss auf Verlangen des Betriebsrats ein Verfahren etabliert werden, das die Arbeitszeiten dennoch dokumentiert, damit der Betriebsrat informiert werden kann. (BAG vom 6.5.2003)

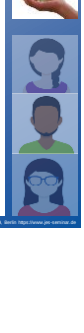
434

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

434

Vorlage von Unterlagen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

- Wenn dies erforderlich ist, muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch benötigte Unterlagen vorlegen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).
- Die Unterlagen müssen im Original zur Einsichtnahme vorgelegt oder, wenn dies erforderlich ist, auch in Kopie zur Verfügung gestellt werden.



435

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

435

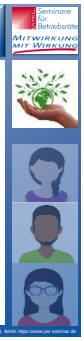
Vorlage von Unterlagen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

- Wenn die Unterlagen im Original vorgelegt werden, dürfen die Betriebsratsmitglieder sich Notizen anfertigen.
- Der Arbeitgeber ist aus § 80 Abs. 2 BetrVG nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Unterlagen von sich aus zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat muss seinen Wunsch äußern.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

436

Vorlage von Unterlagen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

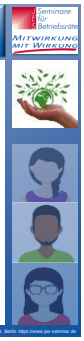


- Die Unterlagen und anderen Informationen müssen verständlich sein. Der Betriebsrat kann verlangen, dass
  - umfangreiche und detaillierte Informationen zusammengefasst werden,
  - komplizierte Informationen erläutert werden,
  - fremdsprachige Informationen übersetzt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

437

Information über Entgelte (§ 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG)



- Der Betriebsrat hat wichtige Aufgaben im Zusammenhang mit den Arbeitsentgelten:
  - § 80 Abs. 1 Nr. 1: zu überwachen, dass die Tarifverträge eingehalten werden;
  - § 75 Abs. 1: Darüber zu wachen, dass alle Arbeitnehmer gleich und gerecht behandelt werden;
  - ggf. Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

438

Information über Entgelte (§ 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG)

- Daher muss der Betriebsrat grundsätzlich prüfen können, welche Entgelte an die verschiedenen Arbeitnehmer gezahlt werden.
- Andererseits ist dies ein sehr empfindlicher Bereich in der Sphäre der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes.

439 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

439

Information über Entgelte (§ 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG)

- Deshalb räumt § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG nicht dem gesamten Betriebsrat, sondern nur dem Betriebsausschuss oder einem anderen Ausschuss nach § 28, der für diesen Zweck gebildet wurde, ein Einblicksrecht ein.
- Innerhalb des Betriebsrats gibt es jedoch keine Geheimhaltungspflichten: Informationen und Erkenntnisse dürfen weitergegeben werden.

440 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

440

Information über Entgelte (§ 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG)

- Kleinere Gremien, in denen kein Betriebsausschuss besteht, haben dennoch ein Einblicksrecht. Es wird vom Vorsitzenden oder von einem vom Betriebsrat bestimmten Ausschuss oder einzelnen Mitglied (§ 27 Abs. 3 BetrVG) wahrgenommen.
- Es gibt keinen Grund, warum der Schutzzweck kleineren Gremien versagt bleiben sollte.

441 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

441

Information über Entgelte (§ 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG)

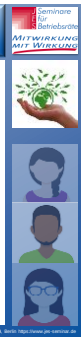
- Der Betriebsrat ist nur über Bruttoentgelte zu informieren. Die steuerliche Situation und anderen Belastungen der Arbeitnehmer fallen nicht in seine Zuständigkeit.
- Der Betriebsrat ist über alle Entgeltbestandteile zu informieren.
- Der Betriebsrat hat auch einen Informationsanspruch über die Entgelte der AT-Angestellten, nicht jedoch die der leitenden Angestellten.

442 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

442

Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

- Lt. § 90 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten über
  - alle Baumaßnahmen,
  - alle technischen Anlagen (in der Produktion, der Lagerung, in baulichen Einrichtungen, IT- und Kommunikationssysteme etc.), jedoch keine Ersatzbeschaffungen und nicht die Beschaffung einzelner, einfacher Werkzeuge;



443 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

443

Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

- Lt. § 90 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten über
  - Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe (also sowohl technische Einrichtungen wie organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung oder Rationalisierung der Arbeitsprozesse);
  - räumliche, technische und andere Anordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze.

444 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

444

Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

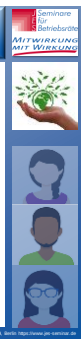
- Zu beachten ist dabei, dass der Gesetzgeber die Vorlage von Unterlagen auch ohne Anforderung durch den Betriebsrat vorschreibt.
- Dieser besondere Informationsanspruch geht einher mit der Pflicht des Arbeitgebers, die genannten Sachverhalte mit dem Betriebsrat zu beraten, also von sich aus auf den Betriebsrat zuzugehen (§ 90 Abs. 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

445

Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

- Zweck dieser Vorschrift ist, die Einhaltung der besonders wichtigen Schutzfunktionen Schutz der Arbeitsplätze und Arbeitsschutz durch besonders umfassende Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats sicherzustellen.

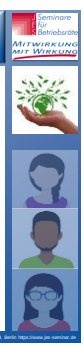


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

446

Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

- Informationen, die zu geben der Arbeitgeber nach § 90 Abs. 1 BetrVG verpflichtet ist, nicht, wahrheitswidrig, verspätet oder unvollständig zu geben, ist gem. § 121 Abs. 1 BetrVG ordnungswidrig.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

447

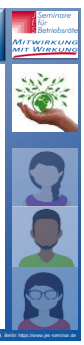
Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

- Aus der Vorschrift des § 90 Abs. 1 BetrVG ergibt sich noch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.
- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat aber so rechtzeitig konsultieren, dass der seine ggf. vorhandenen Bedenken äußern kann.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

448

Erweiterter Informationsanspruch (§ 90 BetrVG)

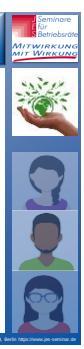


- Folgt der Arbeitgeber den Bedenken und Anregungen des Betriebsrats nicht, hat der Betriebsrat zunächst keine Möglichkeiten.
- Wenn aber die vom Arbeitgeber durch-geführte Maßnahme so schwerwiegende Nachteile für die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeit hat, dass die Arbeit nicht mehr zumutbar ist, greift das korrigierende zwingende Mitbestimmungsrecht gem. § 91 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

449

Besondere Informationsansprüche (§ 89 BetrVG)



- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat bei allen Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und Unfallschutz hinzuzuziehen, also auch zu informieren (§ 89 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).
- Der Betriebsrat ist zu allen Besichtigungen und Betriebsbegehungen in diesem Zusammenhang hinzuzuziehen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

450

Besondere Informationsansprüche (§ 89 BetrVG)

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über alle Auflagen und Anordnungen im Hinblick auf Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Umweltschutz unterrichten.
- Der Betriebsrat erhält Protokolle über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen zu diesen Themen.
- Dem Betriebsrat wird eine Kopie aller Unfallanzeigen gem. § 193 Abs. 5 SGB VII ausgehändigt.

451 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

451

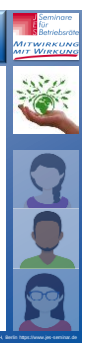
Besondere Informationsansprüche (§ 92 BetrVG)

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die gegenwärtige und zukünftige Personalplanung, insbesondere den Personalbedarf, rechtzeitig und umfassend unterrichten (§ 92 Abs. 1 BetrVG).
- Er muss dem Betriebsrat entsprechende Unterlagen vorlegen.

452 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

452

Einschränkungen des Informationsanspruchs



- Der Betriebsrat hat kein Einblicksrecht in die Personalakten.
- Der Betriebsrat ist nur über die Sachverhalte zu informieren, die in seiner Zuständigkeit liegen.

453 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

453

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, etwa Informationen über leitende Angestellte, Kunden, Wettbewerber etc. oder über andere Fragen zu erhalten, für die er nicht zuständig ist.
- Wenn seine Zuständigkeit doch berührt ist (etwa im Wirtschaftsausschuss), hat er auch einen Informationsanspruch z. B. über Kunden, Wettbewerber etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

454

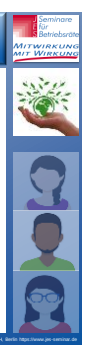
Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Über die wirtschaftliche Lage muss der Arbeitgeber (nur) den Wirtschaftsausschuss informieren, der diese Informationen an den Betriebsrat weitergibt und sie mit ihm berät.
- Allerdings muss der Arbeitgeber dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des (gesamten) Betriebsrats den Jahresabschluss vorlegen und erläutern (§ 108 Abs. 5 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

455

Einschränkungen des Informationsanspruchs



- Wenn es keinen Wirtschaftsausschuss gibt (in Unternehmen mit bis zu hundert regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern), hat der Betriebsrat auch keinen Anspruch darauf, dass der Unternehmer ihm den Jahresabschluss vorlegt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

456

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat kann aber öffentlich zugängliche Informationsquellen nutzen.
- Die Handelsbilanz und GuV der meisten Unternehmen müssen z. B. beim Handelsregister (Amtsgericht) hinterlegt werden (www.unternehmensregister.de).

457

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

457

Einschränkungen des Informationsanspruchs

- Der Betriebsrat hat einen Anspruch darauf, Informationen vom Arbeitgeber zu erhalten. Das bedeutet nicht, dass er einen Anspruch darauf hat, sich z. B. durch entsprechende Zugriffsrechte auf Datenbestände die benötigten Informationen selbst zu beschaffen.
- Allerdings kann er sich Informationen selbst beschaffen, indem er auf allgemein oder ihm zugängliche Quellen zugreift.

458

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

458

Beschaffung von Informationen durch den Betriebsrat

- Der Betriebsrat kann sich Informationen z. B. dadurch selbst beschaffen, dass er
  - Betriebsbegehungen durchführt,
  - Arbeitnehmer um Auskunft bittet,
  - öffentlich zugängliche Informationen recherchiert,
  - Informationen bei anderen Gremien, z. B. dem GBR oder KBR einholt,
  - Informationen bei Gewerkschaften etc. einholt.

459

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

459

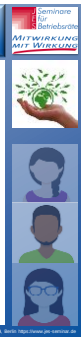
Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG)

- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat bei Bedarf kompetente innerbetriebliche Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen.
- Wenn es möglich ist, muss er dabei die Wünsche des Betriebsrats berücksichtigen.

460 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

460

Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG)

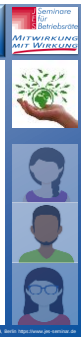


- Die Auskunftspersonen haben keine Geheimhaltungspflichten gegenüber dem Betriebsrat.
- Sie genießen im Hinblick auf die Informationen und Auskünfte, die sie dem Betriebsrat geben, den Schutz des § 78 BetrVG.
- Dies gilt aber nur für Auskunftspersonen, die der Arbeitgeber benennt.

461 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

461

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)



- Wenn dies erforderlich ist, kann der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch externe Sachverständige hinzuziehen.

462 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

462

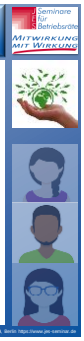
Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

- Dafür ist Voraussetzung,
  - dass die erforderlichen Kenntnisse im Gremium nicht vorhanden sind,
  - dass eine kompetente Auskunftsperson, der der Betriebsrat vertraut, im Betrieb oder Unternehmen nicht zur Verfügung steht und
  - dass der Betriebsrat sich mit dem Arbeitgeber über die Person, den Zeitpunkt und Zeitrahmen und die Kosten einigt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

463

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

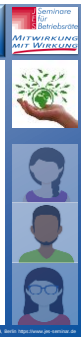


- Der Betriebsrat darf den Sachverständigen nicht eigenmächtig bestellen, sondern muss zuvor eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeiführen („…nach näherer Vereinbarung…“).
- Der Arbeitgeber muss die Kosten für den Sachverständigen übernehmen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

464

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)



- Der Arbeitgeber darf seine Zustimmung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht verweigern, nur um den Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu behindern.
- Wenn ein Sachverständiger erforderlich ist, muss der Arbeitgeber seiner Bestellung zustimmen.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

465

Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

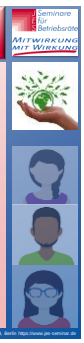
- Verweigert er ohne ausreichenden Grund seine Zustimmung, kann der Betriebsrat die Zustimmung gem. § 23 Abs. 3 vom Arbeitsgericht ersetzen lassen, weil der Arbeitgeber damit gegen seine Pflichten aus § 80 Abs. 3 und § 2 Abs. 1 BetrVG verstößt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

466

Beispiele für Informationsansprüche

- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - die tatsächlichen Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer,
  - die Schichtplanung,
  - die Planung von Mehrarbeit,
  - die Urlaubsplanung,
  - alle Aspekte technischer Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten oder Leistung zu überwachen,

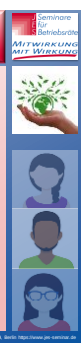


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

467

Beispiele für Informationsansprüche

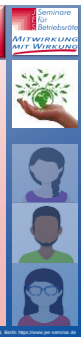
- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - alle Aspekte der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes,
  - Unfälle im Betrieb und Unfälle von Arbeitnehmern bei der Arbeit außerhalb des Betriebs,
  - die Planung hinsichtlich der vorhandenen oder zukünftig einzurichtender Sozialeinrichtungen (Kantinen, Sozialräume etc., aber auch betriebliche Altersversorgung),



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jan-seminar.de

468

Beispiele für Informationsansprüche

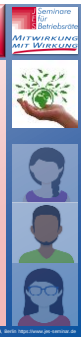


- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - vorgesehene Prämien, Gratifikationen etc.,
  - die Planung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen,
  - alle Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
  - alle Baumaßnahmen schon beim Beginn der Planung,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

469

Beispiele für Informationsansprüche

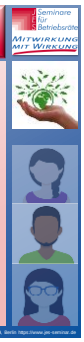


- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - alle Investitionsvorhaben in Maschinen und andere technische Anlagen schon beim Beginn der Planung,
  - die Bestellung des Datenschutz-beauftragten, von Fachkräften für die Arbeitssicherheit etc.,
  - Änderungen an der Ausstattung, Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

470

Beispiele für Informationsansprüche



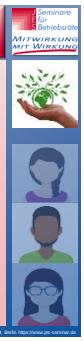
- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - geplante Outsourcing-Maßnahmen,
  - geplante Insourcing-Maßnahmen,
  - geplante Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG),
  - die Personalplanung,
  - geplante Maßnahmen der Berufsausbildung,
  - geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung,

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

471

Beispiele für Informationsansprüche

- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - Stellen, die besetzt werden sollen,
  - die Möglichkeiten des Job-Sharings und der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere bei Stellen, die besetzt werden sollen,
  - Richtlinien für die Auswahl bei Einstellungen und anderen personellen Maßnahmen,

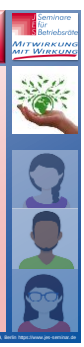


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

472

Beispiele für Informationsansprüche

- Der Betriebsrat muss informiert werden über:
  - geplante Einstellungen mit der jeweiligen Eingruppierung, Versetzungen und Umgruppierungen,
  - die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern,
  - die Beschäftigung anderer externer Personen im Betrieb,
  - einzelne Kündigungen,
  - geplante Kündigungen in größerer Zahl.

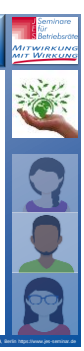


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

473

Informationsansprüche bei Einstellungen (§ 99 BetrVG)

- Bei zustimmungspflichtigen Einstellungen (§ 99 BetrVG) muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Informationen über den in Aussicht gestellten Bewerber geben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung besteht.
- Dabei sind dem Betriebsrat auch Angaben über die nicht berücksichtigten Bewerber zu machen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

474

Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat

Seminare für Betriebsräte
MITWIRKUNG MIT WIRKUNG

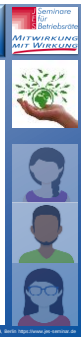
Bildung, Organisation, Funktion und Aufgaben, Zuständigkeiten

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

475

Bildung des Gesamtbetriebsrats (§ 47 BetrVG)

- Lt. § 47 Abs. 1 BetrVG ist in Unternehmen, in denen mehrere Betriebsräte bestehen, die Bildung eines Gesamtbetriebsrats obligatorisch.
- Der Begriff des Unternehmens zielt auf die Rechtsträgerschaft des Betriebes ab.
- Das Unternehmen ist die juristische Person (Einzelkaufmann, OHG, KG, GmbH, AG, Stiftung, e. V. etc.), der der Betrieb gehört bzw. das ihn betreibt.

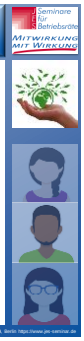


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

476

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats (§ 47 Abs. 2 BetrVG)

- Jeder Betriebsrat des Unternehmens entsendet ein oder zwei Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat.
- Betriebsräte mit nur einem oder drei Mitgliedern entsenden ein Mitglied.
- Betriebsräte mit mehr als drei Mitgliedern entsenden zwei Mitglieder.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

477

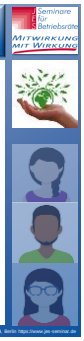
Mitglieder des Gesamtbetriebsrats (§ 47 Abs. 2 BetrVG)

- Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann eine abweichende Mitgliederzahl bestimmt werden (§ 47 Abs. 4 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

478

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

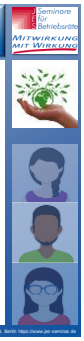


- Ersatzmitglieder für den Gesamtbetriebsrat können nur ordentliche Betriebsratsmitglieder sein.
- Erst wenn kein ordentliches Betriebsratsmitglied als Ersatz für ein in den Gesamtbetriebsrat entsandtes Mitglied verfügbar ist, darf ein Ersatzmitglied des Betriebsrats entsandt werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

479

Verteilung der Stimmrechte im GBR (§ 47 Abs. 7 Satz 1)



- Jede Delegation hat im Gesamtbetriebsrat so viele Stimmen, wie bei der letzten Betriebsratswahl Wähler auf der Wählerliste standen.
- Die Stimmen werden zu gleichen Teilen auf die Mitglieder der Delegation verteilt (§ 47 Abs. 7 Satz 2 BetrVG).

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

480

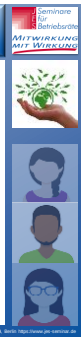
Verteilung der Stimmrechte im GBR

- Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats gibt bei einer Abstimmung die Stimmen, die es vertritt, im Block ab – eine Aufteilung der Stimmen eines Mitglieds ist nicht möglich.
- Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben kein imperatives Mandat: Sie können frei entscheiden, wie sie jeweils abstimmen.

481

481

Originäre Zuständigkeit des GBR (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)



- Der Gesamtbetriebsrat ist zwingend zuständig für Angelegenheiten, die
  - mehr als einen Betrieb betreffen und
  - von den Betriebsräten nicht selbst geregelt werden können.
- Er ist also nicht zuständig für Angelegenheiten, für die er sich zuständig fühlt, oder die er gern regeln würde.

482

482

Originäre Zuständigkeit des GBR (§ 50 Abs. 1 BetrVG)

- Der Gesamtbetriebsrat ist den Betriebsräten nicht übergeordnet (§ 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Wenn es also möglich ist, dass ein örtlicher Betriebsrat einen Sachverhalt regelt, dann ist auch der örtliche Betriebsrat zuständig. Der Gesamtbetriebsrat ist in diesem Falle nicht berechtigt, eine Regelung zu treffen.

483

483

Wunsch des Arbeitgebers

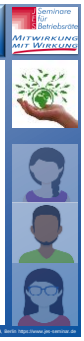
- Häufig kommt es vor, dass der Arbeitgeber wünscht, eine Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat, statt mehrere Regelungen mit den einzelnen örtlichen Betriebsräten vorzunehmen.
- Auch hier gilt die gesetzliche Zuständigkeit – der Arbeitgeber kann also nicht eigenmächtig bestimmen, welches Gremium zuständig ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

484

Wunsch des Arbeitgebers

- Wenn es allerdings um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers geht (z. B. Kantine, Prämien etc.), kann der Arbeitgeber bestimmen, mit welchem Gremium er die Regelung verhandelt.
- Würde der Gesamtbetriebsrat die Verhandlung verweigern und auf die örtlichen Betriebsräte verweisen, könnte der Arbeitgeber die Leistung ja zurückziehen.

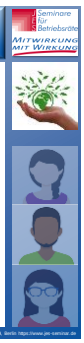


© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

485

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Eine bloße Zweckmäßigkeit begründet keine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.
- Auch wenn es also sinnvoll wäre, für alle Betriebe die gleiche Regelung anzuwenden, ist der Gesamtbetriebsrat nur dann zuständig, wenn es aus organisatorischen, rechtlichen oder technischen Gründen unmöglich ist, für verschiedene Betriebe unterschiedliche Regelungen zu treffen.



© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

486

Originäre Zuständigkeit des GBR (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

- Wenn eine Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat vorgenommen wurde, obwohl der gar nicht zuständig war, ist diese Regelung unwirksam.
- Ggf. kann ein Betriebsrat
  - darauf bestehen (nötigenfalls vor einer Einigungsstelle), dass eine lokale Regelung herbeigeführt wird;
  - im Wege des arbeitsgerichtlichen Verfahrens feststellen lassen, dass die Betriebsvereinbarung unwirksam ist.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

487

Originäre Zuständigkeit des GBR (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

- Im Grunde kann es nicht geschehen, dass ein lokaler Betriebsrat mitbestimmt, obwohl der Gesamtbetriebsrat zuständig wäre.
- Wenn des dem Betriebsrat möglich ist, auf lokaler Ebene mitzubestimmen und eine Regelung herbeizuführen, dann ist er ja auch automatisch zuständig.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

488

Originäre Zuständigkeit des GBR

- Beispiele für typischerweise originäre Zuständigkeiten des GBR:
  - Mitbestimmung bei betrieblicher Altersversorgung, die für alle Arbeitnehmer des Unternehmens besteht;
  - Personalplanung auf Unternehmensebene;
  - Betriebsänderung, die das gesamte Unternehmen betrifft;
  - Arbeitnehmerüberwachung bei technischen Einrichtungen, die zentral für das gesamte Unternehmen bereitgestellt und betrieben werden.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

489

Keine originäre Zuständigkeit des GBR

- Beispiele für typischerweise originäre Zuständigkeiten der örtlichen Betriebsräte:
  - personelle Maßnahmen;
  - Mitbestimmung bei Arbeitszeiten und Überstunden;
  - Sozialeinrichtungen, die nur im Betrieb zur Verfügung stehen;
  - Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz;
  - Personalfragebogen, Auswahlrichtlinien etc.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

490

Versetzung von einem Betrieb in einen anderen

- Die Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des Unternehmens löst keine Zuständigkeit des GBR aus, stattdessen sind die Betriebsräte der beiden Betriebe jeweils gem. § 99 BetrVG zu beteiligen:
  - In dem Betrieb, aus dem der Arbeitnehmer stammt, handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Versetzung.
  - In dem Betrieb, in den der Arbeitnehmer wechselt, handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Einstellung.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

491

Zuständigkeit durch Mandat (§ 50 Abs. 2 BetrVG)

- Ein Betriebsrat kann den Gesamtbetriebsrat damit beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu regeln.
- Dazu ist ein Beschluss, der mit der Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats gefasst wird, erforderlich.
- Der Betriebsrat kann sich vorbehalten, zu entscheiden, ob er sich der vom Gesamtbetriebsrat getroffenen Regelung anschließt.

© 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jet-seminar.de

492

Bildung eines Konzernbetriebsrats (§ 54 Abs. 1 BetrVG)

- Ein Konzernbetriebsrat kann, muss aber nicht in einem Konzern gem. § 18 Abs. 1 AktG gebildet werden.
- In den Konzernbetriebsrat entsenden die Gesamtbetriebsräte Mitglieder (§ 55 Abs. 1 BetrVG).
- Gibt es in einem Unternehmen nur einen Betriebsrat, so entsendet der Mitglieder in den Konzernbetriebsrat (§ 54 Abs. 2 BetrVG).

493 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

493

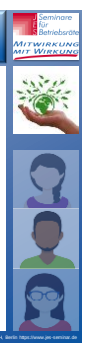
Zuständigkeit des KBR (§ 58 BetrVG)

- Für die Zuständigkeit des KBR gelten entsprechende Regeln zu denen des GBR:
  - Er ist originär nur für solche Angelegenheiten zuständig (§ 58 Abs. 1 BetrVG),
    - die mehrere Unternehmen des Konzerns betreffen und
    - nicht durch die jeweiligen Gesamtbetriebsräte geregelt werden können.

494 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

494

Zuständigkeit des KBR (§ 58 BetrVG)



- Für die Zuständigkeit des KBR gelten entsprechende Regeln zu denen des GBR:
  - Er kann von einem Gesamtbetriebsrat beauftragt werden, eine Angelegenheit für ihn zu regeln (§ 58 Abs. 2 BetrVG).
  - Gibt es keinen GBR im Unternehmen, kann er natürlich auch von einem Betriebsrat beauftragt werden.

495 © 2022 Axel Janssen, JGS GmbH, Berlin https://www.jgs-seminar.de

495