

# VIII. Mitbestimmungsrechte

**Ausdrückliche Zustimmung** Die größten Gestaltungsmöglichkeiten stehen dem Betriebsrat im Rahmen der echten Mitbestimmung zu. Hier darf der Arbeitgeber die von ihm geplanten Maßnahmen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats durchführen. Dabei gilt ein **Schweigen** des Betriebsrats nicht als Zustimmung. Vielmehr muss der Betriebsrat der vom Arbeitgeber beabsichtigten Maßnahme ausdrücklich die Zustimmung erteilen. Der Betriebsrat muss einen **Beschluss** gefasst haben, in dem er der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme zustimmt.

## 1. Woran erkennt man die Mitbestimmung?

**Einigung erzielen** Das BetrVG sieht an mehreren Stellen ein echtes Mitbestimmungsrecht vor.



**Merkliste zu den Mitbestimmungsrechten auf Seite 97**

### **Begriffserklärung:**

Ein **echtes Mitbestimmungsrecht** erkennt man daran, dass der Gesetzestext dem Betriebsrat nicht nur ausdrücklich das Recht auf Mitbestimmung zuweist, sondern darüber hinaus ausführt, dass für den Fall, dass keine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erzielt werden kann, die Einigungsstelle entscheidet und der **Spruch der Einigungsstelle** die Einigung zwischen den Betriebsparteien – also Betriebsrat und Arbeitgeber – **ersetzt**.

Damit ist beschrieben, wie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der Praxis umgesetzt werden soll: der Arbeitgeber und der Betriebsrat sollen die Maßnahme gemeinsam verhandeln und festlegen.

**Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, den Inhalt der Maßnahme und deren Umsetzung konkret mitzugestalten. Er kann aber auch die Maßnahme komplett ablehnen und seine Zustimmung vollständig verweigern.** !

Der Arbeitgeber darf in beiden Fällen, also wenn der Betriebsrat insgesamt die Maßnahme ablehnt oder wenn er ihr nur unter bestimmten Bedingungen und Änderungen zustimmt, die Maßnahme nicht einfach nach seinen eigenen Vorstellungen umsetzen. Für diese Fälle muss er die Einigungsstelle anrufen und dort versuchen, mit dem Betriebsrat eine Einigung zu erzielen. Gelingt auch das nicht, darf der Arbeitgeber nur dann die Maßnahme umsetzen, wenn die Einigungsstelle einen Spruch fällt, der es dem Arbeitgeber erlaubt, seine Vorstellungen durchzusetzen.

### **Begriffserklärung:**

Eine **Einigungsstelle** ist ein besonderes Gremium, das aus einem neutralen Vorsitzenden (meistens einer Arbeitsrichterin oder einem Arbeitsrichter) und einer gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Betriebsratsbeisitzern besteht. Auf die Besetzung müssen sich die Betriebsparteien einigen. Wie es zu einer Einigungsstelle kommt und wie diese funktioniert, ist ausführlich im Band 5 beschrieben.



Näheres zur Einigungsstelle in Band 5

## 2. Umfang des Mitbestimmungsrechts

Räumt das BetrVG dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht ein, muss genau ermittelt werden, worauf sich dieses bezieht. Es muss im entsprechenden Paragraphen nachgelesen werden, was konkret der Gegenstand der Mitbestimmung ist.

Konkreter Gegenstand der Mitbestimmung

### **Beispiel 1: § 97 BetrVG**

In § 97 Abs. 2 BetrVG wird dem Betriebsrat bei der Durchführung von **betrieblichen Bildungsmaßnahmen** ein echtes Mitbestimmungsrecht gewährt. Das hört sich erst einmal so an, als ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber jederzeit die Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen verlangen kann. Leider ist das aber nicht so. § 97 Abs. 1 BetrVG führt in seinem ersten Satz aus, dass das Mitbestimmungsrecht nur besteht, wenn der Arbeitgeber zuvor im Betrieb Maßnahmen durchführt, die zu Tätigkeitsänderung führen und die Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten zur Erfüllung der Aufgaben dann nicht mehr ausreichen. Der Betriebsrat kann also in diesem Bereich nur dann mitbestimmen, wenn der Arbeitgeber zuvor tätigkeitsändernde Maßnahmen im Betrieb durchführt. Das kann z.B.

## Mitbestimmungsrechte

der Fall sein, wenn der Arbeitgeber neue Maschinen installiert oder die eingesetzte Software ändern will.

### Beispiel 2: § 98 BetrVG

Ähnlich ist es auch im § 98 BetrVG. Dort findet sich in Absatz 4 ein echtes Mitbestimmungsrecht. Es liest sich so, als ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung von betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verlangen kann. Hier muss der Absatz 1 und 3 genau gelesen werden. Denn in dieser Vorschrift ist aufgenommen, dass das Mitbestimmungsrecht nur besteht, wenn der Arbeitgeber betriebliche Bildungsmaßnahmen tatsächlich durchführt oder diese jedenfalls (mit-)finanziert. Dem Betriebsrat steht damit in diesem Bereich ein Mitbestimmungsrecht erst zu, wenn der Arbeitgeber aus eigenem Antrieb betriebliche Bildungsmaßnahmen durchführt. Macht der Arbeitgeber dies nicht, so besteht auch kein Mitbestimmungsrecht. In diesen Fällen bezieht sich das Mitbestimmungsrecht nicht auf die Frage, ob betriebliche Bildung durchgeführt wird. Hat sich der Arbeitgeber jedoch entschieden, solche Bildungsmaßnahmen durchzuführen, muss er die konkrete Durchführung mit dem Betriebsrat verhandeln und seine Zustimmung herbeiführen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich in diesem Bereich ausschließlich auf das Wie der Bildungsmaßnahme.

## 3. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Arbeits-  
bedingungen  
mitgestalten

### a. Direktionsrecht und Mitbestimmung

Der wichtigste Bereich der echten Mitbestimmung ist in § 87 BetrVG geregelt, der die sozialen Angelegenheiten betrifft. Diese Vorschrift regelt den Kernbereich der Mitbestimmung des Betriebsrats. Sinn und Zweck der Regelung ist der Schutz der Beschäftigten. Dem Betriebsrat wird hierdurch die Möglichkeit eingeräumt, die wichtigsten Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Die Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber wird in diesen Angelegenheiten der unbedingten Beteiligung des Betriebsrats unterworfen. Auf diese Weise wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt, den Grundsatz von »Recht und Billigkeit«, das Gebot der Gleichbehandlung, sowie den Anspruch der Beschäftigten auf freie Entfaltung der Persönlichkeit mitzugestalten und zu wahren.

- Mit anderen Worten: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beschränkt das Weisungsrecht des Arbeitgebers.

### b. Unverzichtbarkeit der Mitbestimmung

Da dieses Mitbestimmungsrecht einen so hohen Stellenwert hat und dem Schutz der Beschäftigten dient, darf der Betriebsrat nicht auf dessen Ausübung verzichten. Ein **Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht** und auf Ausübung desselben ist unzulässig.<sup>36</sup>

**Verzicht auf Mitbestimmungsrecht unzulässig**

### c. Umfang des Mitbestimmungsrechts

Dass in den sozialen Angelegenheiten ein echtes Mitbestimmungsrecht gegeben ist, ergibt sich aus § 87 Abs. 2 BetrVG. Dort ist geregelt, dass die fehlende Einigung zwischen den Betriebsparteien nur durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann. Wie schon oben ausgeführt, bedeutet dies, dass der Arbeitgeber Maßnahmen in diesem Bereich nur mit **Zustimmung des Betriebsrats** durchführen darf. Ohne Zustimmung darf er nicht handeln. Aber auch **Änderungen** von bereits mit dem Betriebsrat vereinbarten Maßnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

**§ 87 Abs. 2 BetrVG**

#### Beispiel:

Will der Arbeitgeber von einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Schichtplanung abweichen, darf er dies nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats tun. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, muss die Veränderung unterbleiben. Der Arbeitgeber kann – wenn er die Änderung unbedingt durchsetzen will – die Einigungsstelle anrufen und versuchen, den Konflikt mit dem Betriebsrat dort zu klären.

### d. Mitbestimmung als Initiativrecht

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten geht sogar noch weiter: der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber auch aktiv Maßnahmen, die dem Bereich des § 87 Abs. 1 BetrVG zugeordnet sind, verlangen. Das nennt man **Initiativrecht** des Betriebsrats. Verweigert der Arbeitgeber zu den Vorschlägen des Betriebsrats Verhandlungen oder will er sie nur unter für den Betriebsrat nicht akzeptablen Bedingungen umsetzen, kann der Betriebsrat die Verhandlungen für gescheitert erklären. Er kann dann von sich aus die Einigungsstelle anrufen, um im Rahmen dieses Verfahrens seine Vorstellungen umzusetzen.

**Initiative des Betriebsrats**

<sup>36</sup> BAG 26. 4. 2005 – 1 AZR 76/04; 29. 1. 2008 – 3 AZR 42/06.

### Hinweis:

In sozialen Angelegenheiten ist der Betriebsrat damit nicht auf einen Vorschlag des Arbeitgebers angewiesen. Er kann vielmehr selbst Vorschläge unterbreiten und diese durch geschicktes Verhandeln und Überzeugen – zur Not in der Einigungsstelle – durchsetzen. Damit steht dem Betriebsrat im Bereich der sozialen Angelegenheiten ein weit gefasstes Gestaltungsrecht zu.

### e. Form der Ausübung

Beschluss des Betriebsrats notwendig



Näheres zur Betriebsvereinbarung in Band 7

Wie der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht ausübt, ist im BetrVG nicht geregelt. Er kann selbst wählen, auf welche Art und Weise er seine Zustimmung erteilt.

Die häufigste Form ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Regelungsabrede. Was das ist und wie diese zu Stande kommen, wird ausführlich in Band 7 erläutert. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung auch auf andere Art und Weise erteilen, in dem er beispielsweise ein Schreiben oder eine E-Mail an den Arbeitgeber richtet. Notwendig ist aber immer ein **Beschluss des Betriebsrats**, der die Zustimmung zu der konkreten Maßnahme und deren Durchführung beinhaltet.<sup>37</sup> In welcher Form der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht konkret ausübt, muss er davon abhängig machen, worum es im Einzelfall geht. So macht es einen Unterschied, ob ein einmaliger Vorgang geregelt werden soll oder aber ob, allgemein gültige Regelungen getroffen werden, die über einen langen Zeitraum gelten.

### Hinweis:

Es ist ratsam, generelle Fragen rund um die Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. In der konkreten betrieblichen Situation kann aber zum Beispiel die Zustimmung zur einmaligen Samstagsarbeit ausnahmsweise durch ein Schreiben des Betriebsrats erteilt werden.

### f. Keine Einschränkung bei Eilfällen

Mitbestimmung bei Eilfällen

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht immer, d.h. ausnahmslos. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat insbesondere bei Vorliegen eines Eilfalls um Zustimmung bitten und darf auch in diesen Fällen

<sup>37</sup> BAG 9. 12. 2014 – 1 ABR 19/13.

die von ihm geplante Maßnahme nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats umsetzen.<sup>38</sup>

### Begriffserklärung:

Von einem **Eilfall** ist auszugehen, wenn eine betriebliche Situation vorliegt, die einer möglichst schnellen Regelung bedarf, der der Betriebsrat seine Zustimmung nicht oder noch nicht erteilt hat. Denkbar ist das z. B. bei einer vom Arbeitgeber kurzfristig gewünschten Mehrarbeit, die er erforderlich hält, weil der Auftrag umfangreicher war als gedacht oder kurzfristig ein Kundenauftrag hereingekommen ist.

### Eilfall

Nur weil der Arbeitgeber eine Maßnahme als eilbedürftig ansieht, wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht beseitigt oder aufgehoben. Das würde ja gerade dazu führen, dass der Betriebsrat die Arbeitsbedingungen nicht mitgestalten kann. Ob dies auch für so genannte **Notfälle** gilt, ist von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch nicht entschieden.

### Begriffserklärung:

Unter einem **Notfall** wird eine plötzlich eintretende, nicht vorhersehbare und schwerwiegenden Situation verstanden, die es zur Verhinderung von erheblichen, die Existenz des Unternehmens bedrohenden Schäden erforderlich macht, sofortige Maßnahmen zu ergreifen.<sup>39</sup> Hierunter fallen meist Naturkatastrophen wie Überschwemmungen, Blitzeinschlag oder Brände, aber auch plötzlich auftretende Explosionsgefahr. Gemeint sind also extreme Notsituationen.

### Notfall

Es spricht einiges dafür, dass in diesen Notfällen, das Mitbestimmungsrecht eingeschränkt ist und vorübergehend nicht besteht. Bei der Bewertung, ob ein Notfall vorliegt, ist immer zu berücksichtigen, dass hierunter Ausnahmefälle zu verstehen sind. Es kommt häufig vor, dass Arbeitgeber sich auf Notfälle berufen, obwohl allenfalls ein Eilfall gegeben ist.

**Betriebsräte müssen die jeweilige Situation immer genau prüfen und im Zweifelsfall auf die Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts bestehen. !**

<sup>38</sup> Ständige Rechtsprechung des BAG zuletzt 9.7.2013 – 1 ABR 19/12.

<sup>39</sup> BAG 2.3.1982 – 1 ABR 74/79.

### g. Grenzen des Mitbestimmungsrechts

#### Abschließende Regelung

Auch wenn das Mitbestimmungsrecht umfassend ist, gelten dennoch zwei Einschränkungen: ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist **nicht** gegeben, wenn

- der Regelungsgegenstand entweder durch ein Gesetz
- oder durch einen Tarifvertrag abschließend geregelt ist.

#### **Begriffserklärung:**

**Abschließend** heißt, dass die beabsichtigte betriebliche Maßnahme durch ein Gesetz oder einen Tarifvertrag eindeutig geregelt ist und weitere Regelungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind.

Gibt das Gesetz oder der Tarifvertrag dagegen den Betriebsparteien Gestaltungs- und Regelungsspielräume, kann also die Maßnahme auf unterschiedliche Arten ausgestaltet sein, bleibt das Mitbestimmungsrecht bestehen. Bei der betrieblichen Gestaltung müssen die Grenzen des Gesetzes oder des Tarifvertrages eingehalten werden.

#### **Begriffserklärung:**

Als **Gesetz** im Sinne dieser Vorschrift gelten alle Gesetze, Verordnungen, Satzungen, Verwaltungsakte und behördliche Anweisungen.

Ein **Tarifvertrag** kann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur ausschließen, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist – wenn er also im Arbeitgeberverband ist –, einen Firmentarifvertrag abgeschlossen hat oder der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist. Anbei drei Beispiele, um diese Einschränkungen zu verdeutlichen:

- **Arbeitszeitgesetz:** Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass pro Arbeitstag maximal zehn Stunden gearbeitet werden dürfen. Eine Betriebsvereinbarung darf daher diese zehn Stundengrenze nicht ausweiten. Eine Ausnahme hiervon gilt wiederum nur dann, wenn in diesen zehn Stunden Bereitschaftsdienste integriert sind, denn dann lässt das Arbeitszeitgesetz ausnahmsweise eine Verlängerung zu.
- **Gesetzliches Rauchverbot in öffentlichen Gebäuden:** Wegen der eindeutigen gesetzlichen Regelung kann eine Betriebsvereinbarung das Rauchen im Gebäude nicht zulassen. Hier kann der Betriebsrat allenfalls Regelungen mit dem Arbeitgeber vereinbaren, an welchen Stellen außerhalb des Gebäudes Raucherplätze eingerichtet werden.

- **Tarifvertrag:** Ein Tarifvertrag sieht im Fall von Schichtdiensten das Ableisten von maximal 10 Diensten in Folge vor. Hier darf eine Betriebsvereinbarung zwar festlegen, dass nur sieben Dienste in Folge geleistet werden dürfen, nicht aber, dass maximal 12 Dienste zu leisten sind.

### h. Kollektiver Bezug

Ein Mitbestimmungsrecht ist nur dann gegeben, wenn es sich um eine so genannte kollektive Maßnahme handelt. Abgrenzungsmerkmal ist hierbei, ob es sich um eine generelle Regelung handelt oder um Maßnahmen, die nur einen Beschäftigten betreffen, weil es sich um dessen besondere Situation oder dessen Wünsche handelt.

**Kollektive  
Maßnahme**

#### **Begriffserklärung:**

Unter **Maßnahmen mit kollektivem Bezug** sind alle Fälle zu verstehen, die sich abstrakt auf den ganzen Betrieb oder eine Gruppe von Beschäftigten beziehen. Hierunter sind auch Regelungen zu zählen, die für bestimmte Arbeitsplätze oder sogar einzelne Arbeitsplätze gelten, sofern diese Regelungen unabhängig von der Person des Beschäftigten und seiner besonderen Situation gelten sollen. Mit anderen Worten: ein kollektiver Bezug liegt immer dann vor, wenn sich eine Frage stellt, die die kollektiven Interessen der Beschäftigten des Betriebes berühren.

Ein Arbeitgeber kann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht dadurch ausschließen, dass er einzelvertragliche Vereinbarungen trifft oder indem er dem vermeintlichen Regelungswunsch aller oder einzelner Beschäftigter nachkommt.

**Wenn der Arbeitgeber die Zuwendung von Entgeltbestandteilen oder das Gewähren sonstiger Vorteile von der Leistung der Beschäftigten abhängig machen will, handelt es sich immer um eine kollektive Maßnahme. Denn ob jemand gut oder weniger gut gearbeitet hat, kann sich nur aus dem Vergleich mit den anderen Beschäftigten ergeben.<sup>40</sup>**

<sup>40</sup> BAG 22.9.1992 – 1 AZR 460/90.