

Soziale Mitbestimmung



Neben den personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten bietet das Feld der »Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten« eine wichtige Basis für die Betriebsratsarbeit. Hier kann der Betriebsrat wesentlichen Einfluss auf das Zusammenleben im Betrieb nehmen und für die von ihm vertretenen Kolleginnen und Kollegen Regelungen nötigenfalls erzwingen. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht als weiteres Handlungsinstrument dafür neben dem Aushandeln einer Betriebsvereinbarung die Einigungsstelle vor. Die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften finden sich in den §§ 76 und 76a beziehungsweise 87 bis 89 des BetrVG.

Umfang der Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG

Der § 87 BetrVG beschreibt 13 Bereiche, in denen ein echtes Mitbestimmungsrecht des gewählten Betriebsrats besteht, dazu gehören etwa Fragen der täglichen Arbeitszeit, der Einrichtung von Überwachungskameras oder Zeiterfassungssystemen, allgemeine Urlaubsregelungen oder die Festlegung von Akkord- und Prämiensätzen (siehe Kasten). Das heißt, in all diesen Fragen sind einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers rechtsunwirksam. Eine nachträgliche Genehmigung des Betriebsrats vermag daran rechtlich nichts zu ändern. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, entscheidet verbindlich die Einigungsstelle (siehe unten bzw. § 76 BetrVG und unser gesondertes Infoblatt).

- Übrigens: Beide Parteien, also Arbeitgeber oder Betriebsrat, können neue Regelungen nach § 87 BetrVG vorschlagen: Beiden steht ein Initiativrecht zu. Für die Frage der Mitbestimmungspflicht ist es unerheblich, wer einen Vorschlag als Erstes entwickelt oder aufgreift.



Gesetzliche Schranken

Trotzdem ist nicht jede Frage aus dem »Katalog« des § 87 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu klären. Soweit schon das Gesetz etwas geregelt hat, bleibt kein Spielraum mehr. Beispiel: Die Betriebsparteien können keine wirksame Regelung über die Verteilung der Arbeitszeit treffen, die dem Arbeitszeitgesetz widerspricht (also z.B. »12-Stunden-Schichten«), auch wenn sie sich untereinander einig sind.

Tarifliche Schranken

Gleiches gilt auch, sofern ein Tarifvertrag schon eine Regelung vorsieht. Was tariflich bereits festgelegt ist, entzieht sich der betrieblichen Gestaltung durch Betriebsrat und Arbeitgeber. Beispielsweise dürfte in fast allen Bereichen mit tariflicher Regelung auch über Zeit, Art und Ort der Auszahlung der Vergütung (§ 87 Abs.1 Ziff.4 BetrVG) eine Regelung getroffen worden sein (überwiegend aufs Konto zum Monatsende), so dass für eine betriebliche Vereinbarung kein Raum mehr bleibt.

Greifen beide Schranken nicht, so besteht eine Mitbestimmungspflicht. Diese ergibt sich daraus, dass nach Absatz 2 des § 87 BetrVG in den Fällen, in denen sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht auf eine Regelung verständigen können, eine verbindliche Entscheidung nur durch die Einigungsstelle getroffen werden kann. Man könnte auch sagen: »Der eine kann nicht ohne den anderen.«





Soziale Mitbestimmung in der Praxis

Entscheidend ist für die Praxis des Betriebsrats, welche Fragen im Einzelnen unter den im Gesetzestext verwendeten 13 Ziffern durch ein Mitbestimmungsverfahren geklärt werden können. Dazu im Folgenden einige wichtige Beispiele:

ORDNUNG IM BETRIEB/ VERHALTEN DER ARBEITNEHMER

Unter der betrieblichen Ordnung sind allgemeingültige verbindliche Verhaltensregeln zu verstehen. Die Mitbestimmung greift bei jeder Arbeitgebermaßnahme, durch die dieses Verhalten berührt wird. Nicht erfasst werden die Maßnahmen, die rein auf das Arbeitsverhalten bezogen sind, also bei der unmittelbaren Erbringung der Arbeitsleistung zu beachten sind. Diese unterliegen keiner Mitbestimmung. Ebenso ist das außerbetriebliche Verhalten als Teil der privaten Lebensführung ausgenommen.

Als Praxisbeispiele kommen daher infrage: Anwesenheitskontrollen, Arbeitskleidung, Namensschilder, Alkohol- und Rauchverbote, Taschen- und Torkontrollen, betriebliches Eingliederungsmanagement, Regelungen gegen Mobbing, Ethik-Richtlinien und vieles mehr.

ARBEITSZEIT

Die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit wird durch einen Tarifvertrag beziehungsweise den Arbeitsvertrag und letztlich durch das Arbeitszeitgesetz geregelt. Wann sie abzuleisten ist, hängt auch vom Betriebsrat ab, wobei es sicherlich zwingende betriebliche Gründe (Öffnungszeiten, Produktionsnotwendigkeiten, etc.) geben wird.

Mitbestimmungsrechtlich sind die Verteilung auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Lage der Pausen zu vereinbaren. Dazu zählen unter anderem auch Schicht- und Dienstpläne, Regelungen über Freizeitausgleich, Arbeitszeitkonten und deren Insolvenzsicherung, generelle Altersteilzeitregelungen, Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste, Anrechnung von Wege- und Dienstreisezeiten, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten (KaPoVaz) und Vertrauensarbeitszeiten sowie Gleitzeitvereinbarungen.

VERKÜRZUNG/VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT

Wenn die betriebsübliche Arbeitszeit vorübergehend verlängert oder verkürzt werden soll, hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Hierzu gehören beispielsweise die Anordnung/Duldung von Überstunden, Mehrarbeit und Zusatzschichten – auch einzelner Arbeitnehmer – sowie die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Zu diesen Fragen empfiehlt sich in aller Regel der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Bei der Verkürzung der Arbeitszeit ist in erster Linie an Kurzarbeit zu denken, deren Einführung ebenfalls eine Einigung mit dem Betriebsrat voraussetzt.



URLAUBSGRUNDSÄTZE/URLAUBSPLAN

Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht besteht weiterhin bei der Erstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, dem Verfahren zur Aufstellung von Urlaubsplänen, Betriebsferien und dem Konflikt zwischen mehreren Urlaubswünschen. Auch hier ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oft ratsam. Nicht umfasst ist die Dauer des Urlaubs, da diese üblicherweise durch Tarifvertrag, Arbeitsvertrag und letztlich durch das Bundesurlaubsgesetz geregelt sein dürfte.

LEISTUNGS- UND VERHALTENSKONTROLLE

Der § 87 Abs. 1 Ziff. 6 des BetrVG dient dem Schutz der Persönlichkeitssphäre vor anonymen technischen Kontrolleinrichtungen. Erfasst sind alle technischen Einrichtungen, die Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermitteln und aufzeichnen. Eine subjektive Überwachungsabsicht ist nicht erforderlich.

Dies umfasst grundsätzlich eine Vielzahl von technischen Anwendungen: Fahrtenschreiber, Videokameras, Zugangkontrollsysteme, techn. Zeiterfassung, Personalinformationssysteme (z.B. SAP, Loga, etc.), RFID und ECM-Systeme, Desk-sharing oder auch Anrufverteilssysteme in Call-Centern, Nutzungsregelungen über Intranet und Internet sowie Zielvereinbarungen, die Leistungsdaten elektronisch speichern.

Hier muss jeweils abgewogen werden zwischen dem betrieblichen Interesse auf der einen Seite und

dem Schutz des Persönlichkeitsrechts und den Anforderungen des Arbeitnehmerdatenschutzes auf der anderen Seite.

WEITERE BEREICHE

In der sozialen Mitbestimmung lassen sich noch viele weitere Themenbereiche finden, die einen Ansatzpunkt für die erzwingbare Mitbestimmung liefern können. Grundsätzlich wird sich jeder Betriebsrat entscheiden müssen, auf welche Aktivitäten er sich konzentrieren will. Dies wird sicherlich von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten abhängen. Hier kann ein Blick in den § 87 BetrVG (siehe Kasten) weiterhelfen.

Zudem bietet das Betriebsverfassungsgesetz auch die Möglichkeit, weitere nicht erzwingbare freiwillige Betriebsvereinbarungen abzuschließen (siehe z.B. § 88 BetrVG).

Nichteinigung, Streitigkeiten

Bei einer Nichteinigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat gibt es die Möglichkeit, eine betriebliche Einigungsstelle anzurufen, die dann verbindlich entscheidet. Wie oft und wie lang in einem Bereich der sozialen Mitbestimmung verhandelt werden muss, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den Umständen ab. Weiterführend hierzu gibt es das gesonderte Infoblatt ›Die Einigungsstelle‹ der Arbeitnehmerkammer, das über das genaue Verfahren informiert.

Geht es allerdings um die Frage, ob und in welchem Umfang überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht, entscheidet nicht die Einigungsstelle, sondern das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren darüber.

Für die weitere Beratung steht allen Betriebsräten im Land Bremen die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen gern zur Verfügung (Erreichbarkeit siehe unten).



Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten ...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind ...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium

→ Verfasser:

Jörn Diers,
Telefon 0421-36301-955,
diers@arbeitnehmerkammer.de |
www.arbeitnehmerkammer.de

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962 oder -956
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

Betriebsverfassungsgesetz Dritter Abschnitt: Soziale Angelegenheiten

§ 87 Mitbestimmungsrechte

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

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

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