

## Forum 6:

**Beteiligung, Mitwirkung oder Mitbestimmung? -  
Der Werkzeugkoffer des Betriebsrats gem.  
BetrVG**



Thomas Michler, TBS gGmbH Rheinland-Pfalz **TBS-Netz**

## Inhalt

Abschnitt a: Die Beteiligungsrechte im Überblick

Abschnitt b: Die Beteiligung auf der Grundlage des **§ 80 BetrVG**

Abschnitt c: Die Mitbestimmung auf der Grundlage des § 87 BetrVG im Überblick

**Abschnitt a:  
Die Beteiligung im Überblick**

**Die Beteiligung im Überblick**

Bei der Durchführung von arbeitgeberseitigen Maßnahmen hat der Betriebsrat umfangreiche Beteiligungsrechte.

Systematik der Beteiligungsrechte:

- a) Mitwirkungsrechte: Informations-, Anhörungs-, Beratungsrechte
- b) Kontrollrechte
- c) Widerspruchsrechte, Zustimmungsverweigerungsrechte
- d) Mitbestimmungsrechte

**a) Mitwirkungsrechte: Informations-, Anhörungs-, Beratungsrechte**

z.B.:

- § 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber
- § 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 80 (2) Allgemeine Aufgaben
- § 89 Arbeitsschutz
- § 90 Unterrichts- und Beratungsrechte
- § 92 a Beschäftigungssicherung
- § 102 Abs. 1 „Mitbestimmung“ bei Kündigungen: „Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören.“
- § 111 Betriebsänderungen

**b) Kontrollrechte**

z.B.:

- § 80 (1) Allgemeine Aufgaben

**c) Widerspruchs-, Zustimmungsverweigerungsrechte**

z.B.:

- § 98 (2) Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen „Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn...“
- § 99 Abs. 2 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen: „Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn...“
- § 102 Abs. 3 Mitbestimmung bei Kündigungen: „Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn...“

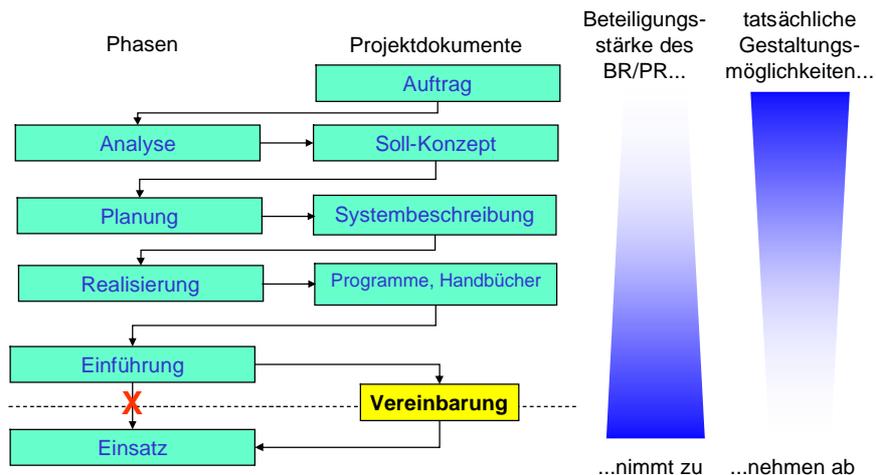
### d) Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit DV-Maßnahmen

z.B.:

- § 87 (1) 1 Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
- § 87 (1) 6 Technische Einrichtungen, die zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle bestimmt sind
- § 87 (1) 7 Regelungen zum Gesundheitsschutz ...
- § 91 Mitbestimmungsrecht
- § 94 Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze
- § 98 Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen
- § 111 Betriebsänderungen und § 112/112a Interessenausgleich

MB Prozess...

### Die Beteiligung im Verlauf einer DV-Maßnahme



### Ab wann setzen die Beteiligungsrechte ein?

Die Mitwirkung des Betriebsrats (Informationsanspruch) beginnt bereits mit der **Entscheidung des Arbeitgebers**, eine bestimmte technische Einrichtung anwenden zu wollen.

Es besteht bereits in der Planungsphase ein umfassender Informationsanspruch des Betriebsrats (§ 80 Abs.2 „rechtzeitig und umfassend“ und § 90 Abs. 2 „Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen ... so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können“). Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet den Betriebsrat **ohne Aufforderung** zu informieren.

Bei DV-Maßnahmen umfasst die Mitwirkung nicht nur die erstmalige Anwendung, sondern insbesondere auch **Maßnahmen zur Vorbereitung** der geplanten Anwendung (bei probeweiser Anwendung ggf. bereits Mitbestimmung).

#### Abschnitt b:

#### Die Beteiligung auf der Grundlage des § 80 BetrVG

## § 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben

aus dem Gesetzestext:

(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“

dazu gehören bei DV-Maßnahmen auch Gesetze und Verordnungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wie z.B.

- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Bildschirmarbeitsverordnung

**und insbesondere:**

- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

## Inhalt der Überwachungspflicht (1)

Die **Grenzen** der Überwachungspflicht sind gezogen durch:

- § 77 Abs. 1 BetrVG: Verbot des Betriebsrats in die Leitung des Betriebs einzugreifen
- § 2 Abs. 1 BetrVG: Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Überwachungspflicht enthält **kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats

Allerdings hat der Betriebsrat sehr wohl einen Anspruch auf Unterlassung einer beanstandeten Maßnahme, falls diese Maßnahme gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt.

## Inhalt der Überwachungspflicht (1)

Bei Verstößen des Arbeitgebers:

- Betriebsrat **beanstandet** die Missachtung beim Arbeitgeber und drängt auf Abhilfe (= „Versuch der gütlichen Einigung“)
- Ggf. „**Flucht in die Öffentlichkeit**“; Anzeige bei Behörden.
- Für die Geltendmachung individualrechtlicher Ansprüche ist „in erster Linie“ der **betroffene Arbeitnehmer zuständig** (Fitting 2010; § 80 RN 15); Unterstützung durch den Betriebsrat ist selbstverständlich.

aus dem Gesetzestext:

(2) Satz 1: „Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten;...“

Das bedeutet:

Informations**p**flicht des Arbeitgebers z.B. zu

- „Verarbeitungsprogrammen“
- „Verknüpfungsmöglichkeiten“

(2) Satz 1 (Forts.): „die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen...“

z.B. externer Softwarespezialist (Werkvertrag)

**Die Beteiligung des Betriebsrats auf der Grundlage des § 80 BetrVG**

aus dem Gesetzestext:

(2) Satz 3: „Soweit es zur Erfüllung der ordnungsgemäßen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

z.B. im Betrieb angestellte Systemadministratoren

(3) „Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.“

**Abschnitt c:**

**Die Mitbestimmung auf der Grundlage  
des § 87 BetrVG im Überblick**

## § 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte

aus dem Gesetzestext:

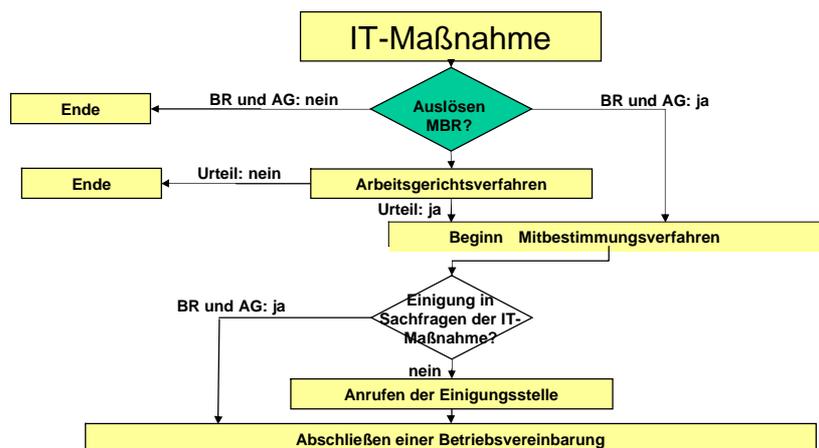
(1) "Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:"

....

- es handelt sich hierbei um eine erzwingbare Mitbestimmung,

d.h. können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, muss die Einigung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden („Konsensprinzip“)

## Das Mitbestimmungsverfahren



Die Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf der Grundlage des § 87 BetrVG

### **Wann greift die Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG?**

Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG entstehen immer dann, wenn ein kollektiver Bezug gegeben ist

#### **Ein kollektiver Bezug ist gegeben,**

wenn sich Maßnahmen auf den ganzen Betrieb oder eine Gruppe von Arbeitnehmern oder einen Arbeitsplatz (d.h. nicht auf einen Arbeitnehmer persönlich) beziehen,

Die Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf der Grundlage des § 87 BetrVG

#### **Ein kollektiver Bezug ist unabhängig...**

von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer (dies kann sehr wohl ein Indiz für kollektiven Bezug sein; entscheidend ist der Inhalt einer Maßnahme),

davon, ob es sich um eine dauerhafte Maßnahme handelt, oder um eine einmalige (z.B. einmalige Verlegung der Arbeitszeit auf einen anderen Tag; einmalige „Verkehrsmessung“)

von der Form, wie der Arbeitgeber eine Maßnahme umsetzt (einheitliche Anweisungen; einheitliche Vereinbarungen im Arbeitsvertrag...)

Die Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf der Grundlage des § 87 BetrVG

## Das Mitbestimmungsrecht kann NICHT eingeschränkt werden...

### durch

- a) das Direktionsrecht des Arbeitgebers (Beispiel für Abs. 1 Nr. 6: der Arbeitgeber weist den Systemadministrator an, einen neuen Computer zu installieren)

### noch durch

- b) individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. im Arbeitsvertrag einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Anwendung bestimmter Computersysteme)

Die Mitbestimmung durch den Betriebsrat auf der Grundlage des § 87 BetrVG

## Rechtliche Grenzen des Direktionsrechts

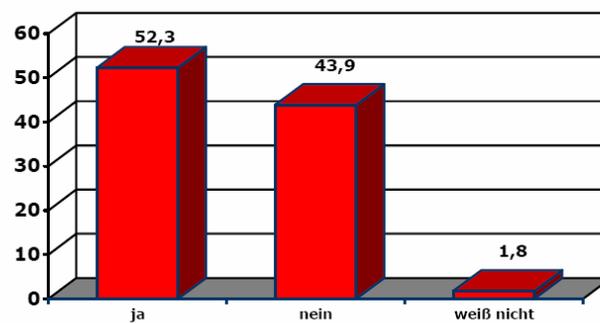


### Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht

Der Betriebsrat kann jederzeit den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen; am besten natürlich **vor** der Umsetzung einer Maßnahme, z.B. der Inbetriebnahme eines IT-Systems.

Der Betriebsrat kann jedoch nicht den Abschluss einer Rahmen-BV verlangen, die allgemeine Regeln über den Einsatz von EDV-Anlagen enthält.

### Verbreitung von Rahmen-Betriebsvereinbarungen

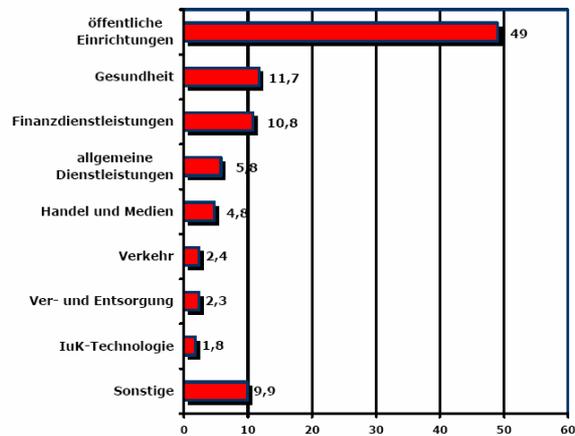


(N = 618; Angaben in Prozent)

**Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Rahmenbetriebs-/Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und Anwendung von technischen Systemen?**

Quelle: Schierbaum, B.; Hinrichs, S.: Befragung von Betriebsräten, Personalräten und Datenschutzbeauftragten zum Thema „Beschäftigten-Datenschutz“; BTQ im Bildungswerk ver.di, Oldenburg, im Mai 2007 ([www.btq.de/index.php?id=82](http://www.btq.de/index.php?id=82); 30.10.2007)

### Verteilung der befragten Unternehmen auf bestimmte Branchen



(N = 618; Angaben in Prozent)

In welcher Branche ist ihr Unternehmen tätig?

### Einführung ohne Zustimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann die Umsetzung einer Maßnahme (z.B. die Beseitigung einer Video-Anlage) im Wege eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens ggf. durch eine einstweilige Verfügung durchsetzen.

Wenn eine Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats bereits eingeführt worden ist, unterliegt sie dennoch der Mitbestimmung des Betriebsrats. D.h. der Betriebsrat kann jederzeit den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen.