

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Rechtsanwalt

Ulrich Wecker

Danneckerstraße 58, 70182 Stuttgart

Tel.: +49 (0) 711 / 24 44 41 31

Fax: +49 (0) 711 / 24 44 41 17

wecker@blaichundpartner.com

www.blaichundpartner.com

Stand: Oktober 2006

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) - Grundbegriffe

Übersicht

1. Geltungsbereich
2. Koalition und Betriebsverfassung
3. Beteiligungsrechte, Regelungsabreden und Betriebsvereinbarung- Grundsätze
4. Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats
5. Beteiligung BR in sozialen Angelegenheiten
6. Beteiligung BR in personellen Angelegenheiten
7. Beteiligung BR in wirtschaftlichen Angelegenheiten
8. Individualansprüche des AN in der Betriebsverfassung

1. Geltungsbereich

a) Räumlicher Geltungsbereich

- inländische Betriebe
- unabhängig von Staatsangehörigkeit des AN
- nicht für im Ausland gelegene Betriebe/ Betriebsteile deutscher Unternehmen

b) Sachlicher Geltungsbereich

- grundsätzlich für alle Betriebe der Privatwirtschaft
- bei juristischen Personen d. öffentlichen Rechts gilt das sog. Personalvertretungsrecht
- Einschränkung der Mitbestimmungsrechte bei sog. Tendenzbetrieben (§ 118 Abs. 1 BetrVG);
Ausnahme: Religionsgemeinschaften
- Sonderregelungen für See- und Luftwirtschaft bzw. Post, Bahn, ...

c) Betrieb/Unternehmen

- Definition Betrieb:
Organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen AN mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte **arbeits-technische Zwecke** fortgesetzt verfolgt (auf Zweck bzw. Gewinnerzielungsabsicht kommt es nicht an)
- Gemeinsamer Betrieb:
mehrere Unternehmen unter einheitlichem Leistungsapparat mit Führungsvereinbarung
- Betriebsteil (§ 4 Abs. 1 BetrVG)
verselbständigte Teileinheiten eines Betriebs
 - weite räumliche Trennung von Hauptbetrieb oder
 - Eigenständigkeit in Aufgabenbereich und Organisation
- Kleinstbetriebe
Ziel: keine Organisationseinheit ohne Betriebsrat; evtl. Zuordnung zum Hauptbetrieb
- oder: abweichende betriebsverfassungsrechtliche Strukturen nach § 3 BetrVG

- Unternehmen:
Unternehmen und Betrieb können identisch sein; das Unternehmen ist gewöhnlich mit dem Rechtsträger (z.B. Einzelkaufmann, GmbH, ...) identisch – Betrieb ist regelmäßig die kleinere Einheit zum Unternehmen
- Konzern:
Es gilt der Konzernbegriff nach § 18 Abs. 1 AktG (mehrere Unternehmen unter einheitlicher Leitung eines herrschenden Unternehmens)

d) Persönlicher Geltungsbereich
Grundsätzlich findet das BetrVG Anwendung auf Arbeitgeber (AG) und eingeschränkt auf Arbeitnehmer (AN).

- Arbeitgeber:
Die Begriffe „Unternehmer“ und „Arbeitgeber“ sind identisch und bestimmen sich individualrechtlich.
- Arbeitnehmer:
Arbeiter und Angestellte einschließlich Auszubildende
- Nicht: Leiharbeitnehmer (sie gehören zur Belegschaft des Verleihers)
- Ausnahmen:
§ 5 Abs. 2 BetrVG, z. B. Gesellschaftsorgane, Ehegatten ...

- Leitende Angestellte:
BetrVG findet auf leitende Angestellte keine Anwendung (§ 5 Abs. 3 BetrVG);
Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb die Aufgaben nach Nr. 1 bis 3 in § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG wahrnimmt und die entsprechenden Befugnisse hat, also zur selbständigen Einstellung und Entlassung berechtigt ist, Generalvollmacht oder Prokura hat oder sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind.

2. Koalition und Betriebsverfassung

a) Grundsatz

- Grundsätzlich Aufgabentrennung zwischen Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit
- Kooperationsgebot (§ 2 Abs. 1 BetrVG): Arbeitgeber und Betriebsrat haben vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, zum Wohl der AN und des Betriebs in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft

b) Eingeschränktes Zugangsrecht der Gewerkschaften

- Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften z. B. § 31 BetrVG, Teilnahmemöglichkeit an BR-Sitzung

c) Betriebsverfassung

- Betriebsrat:
In Betrieben mit mehr als 5 wahlberechtigten (ab 18. Lebensjahr) Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind (ab 6 Monate Betriebszugehörigkeit), können Betriebsräte (BR) gewählt werden (§§ 1+7 BetrVG), die Wahl hängt von der Initiative der Arbeitnehmer ab; solange kein BR besteht, entfallen Mitwirkungsrechte: AG kann solange alleine entscheiden.
- Gesamtbetriebsrat:
Gibt es mehrere Betriebsräte, ist Gesamtbetriebsrat (GBR) zwingend (§ 47 Abs. 1 BetrVG)
- Konzernbetriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Betriebsversammlung (§ 42 Abs. 1 Satz BetrVG);
- Exkurs: Sprecherausschuß der leitenden Angestellten, gesonderte Interessenvertretung. In Betrieben mit in der Regel mind. 10 leitenden Angestellten können gem. § 1 Abs. 1 SprAuG Sprecherausschüsse gewählt werden.

d) Betriebsverfassungsrechtliche Zusammenarbeit

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Kooperationsgedanken:
Offenes und ehrliches Miteinander-
umgehen; Pflicht zur gegenseitigen
Rücksichtnahme und zur Legalität, dies
gilt insbesondere für Auskunftspflicht- und
Informationspflichten des Arbeitgebers

e) Betriebsrat und seine Wahlen

- alle vier Jahre
- §§ 7 ff. BetrVG

3. Beteiligungsrechte, Regelungsabrede, Betriebsvereinbarung – Grundsätze

- a) Grundsystem der Beteiligungsrechte
Beteiligungsrecht des Betriebsrats (= Mitbestimmungsrechte im weiteren Sinne) lassen sich in **Mitwirkungsrechte** und die sog. **eigentlichen Mitbestimmungsrechte** (= Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne) unterteilen.
- b) Mitwirkungsrechte
 - Recht auf Einsicht und Information
 - Recht auf Einsicht in Unterlagen
 - Recht auf Anhörung
 - Recht auf Beratung und Verhandlung mit dem AG
 - Recht auf Teilnahme an Besprechungen
 - Vorschlagsrechte

c) Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne

- Stärkste Form des Beteiligungsrechts. Entscheidung des Betriebsrats ist nicht erzwingbar, auch nicht ersetzbar durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts. Steht allein im pflichtgemäßen Ermessen des Betriebsrats („Veto-Recht“), z. B. § 87 BetrVG
- Sog. „positives Konsensprinzip“. Entscheidung über die Einigungsstelle erzwingbar, die für beide Seiten verbindlich entscheidet
- Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte, z.B. Unterlassungsanspruch (§ 23 Abs. 3 BetrVG) bzw. § 87 BetrVG, allgemeiner Unterlassungsanspruch
- Einzelmitbestimmungsrechte

d) Regelungsabrede

- Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung: formlose Einigung möglich
- Ordnungsgemäßer Beschluß des Betriebsrats erforderlich
- Beendigung durch Zweckerreichung oder Ablauf der Zeit oder Kündigung analog § 77 Abs. 5 BetrVG (3-Monats-Frist)

e) Betriebsvereinbarung

- Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung sieht § 77 Abs. 2 BetrVG die Betriebsvereinbarung vor
- Privatrechtlicher Normenvertrag
- Freiwillige Einigung, andernfalls Spruch der Einigungsstelle
- Schriftformerfordernis
- Unterscheidung
 - Mitbestimmte BV, im Streitfall erzwingbar
 - Freiwillige BV (§ 88 BetrVG) allgemeiner Hinweis auf die umfassende Regelungskompetenz der Betriebsparteien für weitere Angelegenheiten

- Geltungsbereich:
 - Zeitlich
 - Persönlich (i.d.R. alle Arbeitnehmer, Beschränkung auf bestimmte Betriebsabteilungen möglich; nicht für leitende Angestellte, ebensowenig für Ruheständler)

- Rechtswirkung: Unmittelbar und zwingend, unabhängig ob AN Gewerkschaftsmitglied ist
- Abgrenzung zum sog. „kollektivfreien Individualbereich“, in den durch BV nicht eingegriffen werden darf.

- Vorrang des Tarifvertrags gem. § 77 Abs. 3 BetrVG, aber Möglichkeit der Öffnungsklausel im Tarifvertrag
- Befristung, Kündigung, Nachwirkung
- Im Verhältnis individuelle Vereinbarung zu Betriebsvereinbarung gilt das sog. Günstigkeitsprinzip: Individualabrede hat Vorrang, soweit sie für den AN günstigere Regelungen beinhaltet als die BV.

f) Einigungsstelle

- Innerbetriebliches Schlichtungsgremium
Unterscheidung zwischen erzwingbarem Verfahren (§ 76 Abs. 5 BetrVG) und freiwilligem Verfahren (§ 76 Abs. 1 BetrVG)
- Entweder für Einzelfall oder ständige Einigungsstelle
- Beisitzer paritätisch von AN und AG benannt, unparteiischer Vorsitzender, der ggf. vom Arbeitsgericht bestellt wird
- Kosten trägt immer AG

4. Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

Nach § 80 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, daß die zugunsten der AN geltenden Gesetze, Verordnungen, Schutzvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

5. Beteiligung BR in sozialen Angelegenheiten

a) Grundsätzliches

- die mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten sind in § 87 BetrVG abschließend aufgezählt
- besonders relevant sind in der Praxis die Nr. 1, 2, 3, 6 sowie 10.
- Das Beteiligungsrecht nach § 87 BetrVG ist Schutzgesetz zu Gunsten der AN des Betriebs, es kann weder durch Tarifvertrag (TV) noch durch Betriebsvereinbarung (BV) eingeschränkt, andererseits aber erweitert werden
- das Mitbestimmungsrecht kann nur vom BR ausgeübt werden und hängt nicht von einer Mindestgröße ab
- das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf alle AN des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten, zu den AN gehören aber auch die sog. außertariflichen Angestellten. Es kann auch für Leiharbeitnehmer gelten (§ 14 Abs. 2 Satz 2 + 3 AÜG).

- Es besteht ein Initiativrecht des BR in allen Angelegenheiten. Kommt eine Einigung des BR nicht zu Stande, ist die Einigungsstelle anzurufen.
- Bei Verletzung (z. B. Übergehen) der Mitbestimmungsrechte besteht Unterlassungsanspruch.

b) Ausgewählte mitbestimmungspflichtige soziale Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 BetrVG)

- Ordnung des Betriebs und Verhalten der AN im Betrieb (Nr. 1)
 - Bei Kontrollen von Leistung und Verhalten (z. B. sog. Kompetenz-Card) kommt Nr. 1 in Betracht, wenn keine technischen Einrichtungen eingesetzt werden, anderenfalls Nr. 6.
 - Zweck ist die Mitbestimmung der Arbeitsbedingungen
 - Mitbestimmungsfrei ist z. B. die heimliche Kontrolle der Arbeitsqualität von Kundenberatern einer Bank durch fingierte Beratungsgespräche an zufällig ausgewählten Bankschaltern durch ein Drittunternehmen
 - Ebenso mitbestimmungsfrei sind Abmahnungen wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten

- **Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)**
 - Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochen sowie Pausen
 - z.B. Einführung/Aufhebung gleitender Arbeitszeit
 - Nicht mitbestimmungspflichtig ist die individuelle Arbeitszeit z.B. bei Anpassung an familiäre Bedürfnisse

- **Auszahlung der Arbeitsentgelte (§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG)**
 - Betrifft lediglich die Festlegung der Zeiträume sowie Ort und Art der Zahlung

- **Überwachung durch technische Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)**
 - Die Überwachung muss sich auf Leistung oder Verhalten richten.
 - Die Überwachung durch einzelne insbesondere durch Vorgesetzte löst keine Mitbestimmungsrechte aus.
 - Mitbestimmungspflichtig sind Überwachungen mit Kamera, Video ..., auch die Einführung gewöhnlicher Computerprogramme, oder eines Internetanschlusses lösen Mitbestimmungsrechte aus, da dadurch eine Überwachung in technischer Weise erfolgen kann

- Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
 - In der Praxis große Bedeutung, im Bereich der nicht tariflich geregelten Entgelte, also bei über- und außertariflichen Leistungen.
 - Mitbestimmungsrecht nur bei Fragen „betrieblicher“ Lohngestaltung, also wenn Leistungsmerkmale gewählt sind, von der eine Mehrzahl der AN betroffen sind.

Beispiel: Festlegung Bemessungsgrundlagen der Lohnfindung

- Verhältnis von leistungsabhängigen Vergütung und Fixum (speziell im Bankbereich: BV-LEV)
- Beteiligung AN am wirtschaftlichen Erfolg

- In aktueller Diskussion:
Beteiligung BR bei Zielvereinbarung und Zielsystemen (z. B. Balanced Score-Card, vgl. auch Nr. 11)

- Leistungsbezogene Entgelte (§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG)
 - Mitbestimmung bei Prämienlohn, insbesondere wenn Leistungsbezugsgrößen eingeführt werden (z. B. Bemessungsbasis „Normalleistung“)

c) Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG)

- Regelungsbereiche des § 87 BetrVG sind erzwingbar, jene von § 88 BetrVG (z. B. Vermögensbildung, betriebliche Sozial-einrichtungen), die der freiwilligen BV unterliegen, sind nicht erzwingbar

6. Beteiligung BR in personellen Angelegenheiten

a) Grundsätzliches:

- Ziel: menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

b) Planung und Änderung der Arbeitsplätze (§§ 90, 91 BetrVG)

- Unterrichtungs- und Beratungsrecht (§ 90 BetrVG)
 - Beispiele aus der Praxis:
 - » Einführung oder Auslagerung des EDV-Systems
 - » Outsourcing (aber: evtl. zugleich Betriebsänderung)
 - » Einführung Qualitätsmanagement (z. B. ISO, TQM)

- **Mitbestimmungsrecht (§ 91 BetrVG)**
 - Änderung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf oder Arbeitsumgebung
 - Müssen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und deswegen AN in besonderer Weise belasten
 - Streitigkeiten werden bei der Einigungsstelle ausgetragen

c) Allgemeine personelle Angelegenheit (§§ 92 bis 95 BetrVG)

- Personalplanung (§ 92 BetrVG)
 - BR hat Unterrichtsanspruch- und Vorschlagsrecht
- Beschäftigungssicherung (§ 92 a BetrVG)
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG)
BR kann zunächst betriebsinterne Ausschreibung verlangen
- Personalfragebogen/Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)
Fragebogen an AN oder Bewerber, hierzu gehört auch mündliche Befragung (z. B. Assessment-Center)
Streit um Zulässigkeit einzelner Fragen (z. B. HIV-Infektion, Gewerkschaftszugehörigkeit, Vorstrafen, Schwangerschaft, ...)

- d) Berufsbildung (§ 96 bis 98 BetrVG)
- e) Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 bis 101 BetrVG)
 - echtes Mitbestimmungsrecht (Zustimmungserfordernis seitens BR) bei Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung
 - Besonderheit: § 99 BetrVG, erst in Unternehmen ab 20 wahlberechtigten AN
 - Praxisproblem: Zustimmung bei Einstellung (Beschäftigung Freelancer ist keine Einstellung und damit zustimmungsfrei)
 - Eingruppierung ist erstmalige Festsetzung der Lohn- und Gehaltsgruppe,
 - Umgruppierung ist jede Änderung hiervon

7. Beteiligung BR in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- Bildung Wirtschaftsausschuss bei mehr als 100 AN
- Aufgabe: Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten und Unterrichtung Betriebsräte (§ 106 bis 110 BetrVG)
- Erläuterung des Jahresabschlusses
- wichtige wirtschaftliche Angelegenheiten sind die Betriebsänderungen
- Fälle der Betriebsänderung:
 - Stilllegung
 - Einschränkung
 - Betriebseinschränkung durch Personalabbau
 - Betriebsverlegung

8. Individualansprüche des AN in der Betriebsverfassung

- a) Informationsrecht des AN (§ 81 BetrVG)
- b) Anhörungs- und Erörterungsrecht (§ 81 BetrVG)
- c) Einsicht in die Personalakte (§ 83 BetrVG)
- d) Beschwerderecht des AN (§§ 84, 85 BetrVG)
- e) Vorschlagsrecht des AN (§ 86a BetrVG)

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**