

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Herausgegeben von

Roland Lukas

und

Holger Dahl

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8005-3280-3

dfv Mediengruppe

© 2016 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft,
Frankfurt am Main

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druckvorstufe: Wolfgang Schäfer, 68775 Ketsch

Druck und Verarbeitung: Appel & Klinger Druck und Medien GmbH, 96277 Schneckenlohe

Printed in Germany

A. Allgemeine Grundsätze der Mitbestimmung in Arbeitszeit- und Urlaubsfragen

I. Umfang des Mitbestimmungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hat einen kollektiven Bezug, d. h., der Betriebsrat kann grundsätzlich nur abstrakt-generelle Regelungen erzwingen, die sich auf den ganzen Betrieb oder eine Gruppe von Arbeitnehmern oder einen Arbeitsplatz und damit nicht auf einen Arbeitnehmer persönlich beziehen.¹ Eine Ausnahme bildet die Festlegung des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt werden kann, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Mitbestimmungsfrei sind demnach nur Maßnahmen des Arbeitgebers, die ausschließlich den individuellen Besonderheiten eines einzelnen Arbeitsverhältnisses Rechnung tragen und deren Auswirkungen sich nur auf das Arbeitsverhältnis dieses Arbeitnehmers beschränken.² 1

II. Initiativrecht des Betriebsrats

Mitbestimmung heißt, dass sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat gleichberechtigt Verhandlungen über einen mitbestimmungsrechtlichen Regelungsgegenstand verlangen können. Der Betriebsrat kann also zum Beispiel die Initiative für die Einführung einer Gleitzeit, für die Neufassung des Schichtmodells oder die Einführung von Kurzarbeit ergreifen und ggf. die Einigungsstelle anrufen. 2

Das Mitbestimmungsrecht soll gerade die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers einengen. Die Interessen der Arbeitnehmer sollen bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden.³ 3

Beschränkungen oder Ausschluss des Initiativrechts können sich jedoch aus dem Gegenstand und dem Zweck des einzelnen Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG ergeben.⁴ So kann der Betriebsrat nicht die Einführung einer technischen Überwachungseinrichtung verlangen, 4

1 *Fitting*, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 87 Rn. 16; *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl. 2016, BetrVG, § 87 Rn. 6.

2 BAG, 24.4.2007 – 1 ABR 47/06, NZA 2007, 818, 820.

3 BVerfG, 18.12.1985 – 1 BvR 143/83, NZA 1986, 199, 200.

4 *Fitting*, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 87 Rn. 584; *Kania*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl. 2016, BetrVG, § 87 Rn. 9.

da das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG allein dem Schutz der Arbeitnehmer vor den Gefahren einer technischen Überwachung dient.⁵

III. Gesetzes- und Tarifvorrang

- 5 Der Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG schränkt das Mitbestimmungsrecht ein, soweit bereits eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Wird der Regelungsgegenstand durch ein Gesetz oder eine Tarifnorm bindend und abschließend geregelt, besteht für die Betriebsparteien keine Ausgestaltungsmöglichkeit mehr.⁶ Ist der Tarifvertrag allerdings ausfüllungsbedürftig, bleibt ein darauf gerichtetes Mitbestimmungsrecht erhalten.⁷
- 6 Der Tarifvorrang greift allerdings nur, wenn die tarifliche Regelung unter den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt und für den Betrieb gilt. Dafür genügt die Tarifbindung des Arbeitgebers, unabhängig davon, ob und wie viele Arbeitnehmer tarifgebunden sind.⁸ Der Tarifvertrag muss zeitlich in Kraft sein. Ein nachwirkender Tarifvertrag steht bis zum Abschluss einer neuen Abmachung (§ 4 Abs. 5 TVG) dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen.
- 7 Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG vollumfänglich bestehen. Auch wenn einschlägige tarifliche Regelungen bestehen, gilt der Tarifvorrang nicht und die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG greift in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung nicht ein.⁹

IV. Zuständigkeiten

- 8 In der Praxis treten immer wieder Fragen auf, welches Gremium – örtlicher Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat – für den zu regelnden Sachverhalt zuständig ist. Für die Mitbestimmung in Arbeitszeit- und Urlaubsfragen werden das regelmäßig die örtlichen Betriebsräte sein, da die gesetzlichen Voraussetzungen für eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gemäß § 50 BetrVG oder des Konzernbetriebsrats gemäß § 58 BetrVG nicht gegeben sein werden.

5 BAG, 28.11.1989 – 1 ABR 97/88, AP BetrVG 1972 § 87 Initiativrecht Nr. 4.

6 BAG, 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248, 1254.

7 Vgl. BAG, 22.7.2014 – 1 ABR 96/12, NZA 2014, 1151, 1152.

8 BAG, 18.10.2011 – 1 ABR 25/10, NZA 2012, 392 ff.

9 *Fitting*, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 87 Rn. 47.

Bei Regelungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit ist grundsätzlich der örtliche Betriebsrat zuständig.¹⁰ Der Gesamt- oder auch der Konzernbetriebsrat kann ausnahmsweise zuständig sein, wenn alle oder doch mehrere Betriebe produktionstechnisch oder in den Arbeitsabläufen derart miteinander verbunden sind, dass nur eine einheitliche Regelung sachlich zu rechtfertigen ist.¹¹ Gleiches gilt, wenn die Arbeitsabläufe in den Betrieben aufgrund einer betriebs- oder gesellschaftsübergreifenden Arbeitsteilung in zeitlicher Hinsicht wechselseitig derart voneinander abhängig sind, dass ohne eine überbetriebliche Koordinierung untragbare Störungen eintreten.¹² **9**

Bei Regelungen zu Kurzarbeit ist grundsätzlich ebenfalls der örtliche Betriebsrat zuständig. Sind mehrere produktionstechnische Betriebe so eng miteinander verbunden, dass Kurzarbeit in einem Betrieb notwendigerweise eine Produktionseinschränkung in anderen Betrieben zur Folge hat, kann ausnahmsweise der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zuständig sein.¹³ **10**

10 BAG, 19.6.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237, 1238.

11 BAG, 23.9.1975 – 1 ABR 122/73, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 1.

12 BAG, 19.6.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237, 1238.

13 Vgl. BAG, 29.11.1978 – 4 AZR 276/77, AP BGB § 611 Bergbau Nr. 18.