

# Soziale Mitbestimmung



## Starke Stimme des Betriebsrats

➔ In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein starkes Mitbestimmungsrecht. Doch was versteht das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unter „sozialer Angelegenheit“ und wo gibt es Grenzen?

Anders als bei den personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat in sozialen Belangen die volle Rückendeckung des Gesetzes. So nennt die Kernvorschrift des § 87 BetrVG die Beteiligung als erzwingbare Mitbestimmung. Das heißt nichts anderes als: Ohne die Zustimmung des Betriebsrats läuft hier nichts.

### Was bedeutet erzwingbare Mitbestimmung?

Die erzwingbare Mitbestimmung ist die stärkste Form der Beteiligung. Sie bedeutet, dass die Arbeitgeberseite eine Regelung nur treffen darf, wenn sie sich mit dem Betriebsrat (vorher) auf diese geeinigt hat. Lässt sich eine solche Einigung zwischen den Betriebsparteien nicht erzielen, so entscheidet auf Antrag einer der Beteiligten die Einigungsstelle, deren Spruch dann die notwendige Einigung ersetzt. Ein Arbeitgeber benötigt daher „grünes Licht“ vom Betriebsrat oder der Einigungsstelle, womit der Betriebsrat wesentlichen Einfluss auf das Zusammenleben der von ihm vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen kann. Die Einigung der Betriebsparteien wird im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung häufig in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Der formlose Abschluss einer sogenannten Regelungsabrede steht als weiteres Instrument zur Verfügung.



## Um welche Angelegenheiten geht es?

### → ERZWINGBARE MITBESTIMMUNG

Der § 87 BetrVG zählt abschließend 14 Angelegenheiten auf, die der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen:

1. Fragen der **Ordnung** des Betriebs und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen **Arbeitszeit**, einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung (**Kurzarbeit**) oder Verlängerung (**Überstunden**) 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 Beschäftigte, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die **Leistung** der Beschäftigten 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** (Kantine, Betriebskindergarten etc.), 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.
14. Ausgestaltung von **mobiler Arbeit**, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Davon sollen einige praxisrelevante Anwendungsfälle näher dargestellt werden:

#### **Ordnung im Betrieb/Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)**

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift bei Maßnahmen, die dem sogenannten Ordnungsverhalten unterliegen. Bei diesen handelt es sich um allgemeingültige verbindliche Verhaltensregeln, wie zum Beispiel:

- ▶ Tragen von Arbeitskleidung oder Namensschildern
- ▶ Alkohol- und Rauchverbote
- ▶ Taschen- und Torkontrollen
- ▶ Nutzung betrieblicher Parkplätze
- ▶ Modalitäten einer privaten Telefon-, Internet- oder E-Mail-Nutzung

Von der Mitbestimmung hingegen nicht erfasst werden Maßnahmen, die sich allein auf das Arbeitsverhalten beziehen, die also die Konkretisierung der Arbeitsleistung darstellen, wie zum Beispiel:

- ▶ Abarbeitung von Arbeitsaufträgen in einer bestimmten Reihenfolge
- ▶ Nutzung von arbeitgeberseitig gestellten Werkzeugen bei der Arbeitsverrichtung

#### **Arbeitszeit und deren vorübergehende Verlängerung und Verkürzung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG)**

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wird durch einen Tarifvertrag oder den Arbeitsvertrag geregelt und letztlich durch das Arbeitszeitgesetz begrenzt. Wann und in welcher Form sie abzuleisten ist, unterliegt der Mitbestimmung. Einigen müssen sich die Betriebsparteien nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG daher auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Lage der Pausen. Mitbestimmungspflichtig sind daher zum Beispiel:

- ▶ Aufstellung und Änderung von Schicht- und Dienstplänen
- ▶ Starre und flexible Arbeitszeiten
- ▶ Vertrauensarbeitszeit

- ▶ Arbeitszeitkonten
- ▶ Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste
- ▶ Anzahl der Arbeitstage pro Arbeitswoche
- ▶ Festlegung der Pausen

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat außerdem bei der vorübergehenden Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Hierzu gehören insbesondere:

- ▶ Anordnung oder Duldung von Überstunden, Mehrarbeit und Zusatzschichten
- ▶ Sonn- und Feiertagsarbeit
- ▶ Einführung und Ausgestaltung von Kurzarbeit

#### Urlaubsgrundsätze / Urlaubsplan

##### (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG)

Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG besteht zudem bei der Erstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und dem Verfahren zur Aufstellung von Urlaubsplänen. Folgende Fragestellungen könnten zum Beispiel geregelt werden:

- ▶ bis wann ist der Urlaub anzumelden?
- ▶ bis wann ist er zu genehmigen?
- ▶ wer erhält aufgrund welcher Kriterien den Vorzug?
- ▶ was passiert bei einem Konflikt zwischen mehreren Urlaubswünschen?
- ▶ gibt es eine Urlaubssperre?
- ▶ gibt es Betriebsferien?

Nicht umfasst ist dagegen die Dauer des Urlaubs, da dieser üblicherweise durch Tarifvertrag, den Arbeitsvertrag und grundlegend durch das Bundesurlaubsgesetz geregelt ist.

#### Leistungs- und Verhaltenskontrolle

##### (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Der § 87 Abs. 1 Nr. 6 des BetrVG dient dem Schutz der Persönlichkeitssphäre vor anonymen technischen Kontrolleinrichtungen. Darunter fallen alle technischen Einrichtungen, die Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermitteln und aufzeichnen. Da entgegen des Wortlauts eine Überwachungsabsicht nicht erforderlich ist, sind in der Praxis eine Vielzahl von technischen Anwendungen erfasst, wie zum Beispiel:

- ▶ Videokameras
- ▶ Zugangskontrollsysteme
- ▶ Zeiterfassungsgeräte
- ▶ Internettelefonie
- ▶ Personalverwaltungssoftware
- ▶ Nutzung von (privaten) Mobiltelefonen, Laptops, Tablets etc.

#### Weitere Bereiche

In der Aufzählung des § 87 BetrVG sind noch weitere Themenbereiche der erzwingbaren Mitbestimmung zu finden. Welche davon in der betrieblichen Praxis von besonderer Bedeutung sind, hängt von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten ab. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde im Jahr 2021 die Nr. 14 neu eingefügt, womit auf die neuesten Entwicklungen im Bereich der mobilen Arbeit reagiert wurde. Hier ist die Mitbestimmung jedoch eingeschränkt und bezieht sich allein auf die Ausgestaltung („wie“) und nicht auf die Einführung („ob“) mobiler Arbeit.

Darüber hinaus besteht nach § 88 BetrVG die Möglichkeit, zu anderen Themen freiwillige (nicht erzwingbare) Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

## Gibt es bei der Mitbestimmung Grenzen zu beachten?

Auch wenn die vorgenannten 14 Angelegenheiten grundsätzlich der Mitbestimmung unterliegen, gibt es bezüglich des Umfangs dieser Mitbestimmung Grenzen, die der Eingangssatz des § 87 BetrVG selbst nennt: es darf nämlich keine (zwingende) gesetzliche oder tarifliche Regelungen bestehen. Das bedeutet Folgendes:

#### ▶ Gesetzliche Schranken:

Soweit ein Gesetz zwingende Regelungen zu einem Gegenstand der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG enthält, wird die Mitbestimmung insoweit gesperrt. Beispielsweise können die Betriebsparteien keine wirksame Regelung über die Arbeit in 12-Stunden-Schichten treffen, weil das Arbeitszeitgesetz das nicht erlaubt.

#### ▶ Tarifliche Schranken:

In einem tarifgebundenen Betrieb sind außerdem die tariflichen Regelungen zu beachten. Soweit die Tarifvertragsparteien einen Gegenstand abschließend geregelt haben und keine Öffnungsklausel im Tarifvertrag enthalten ist, kann eine anderweitige Regelung durch die Betriebsparteien nicht wirksam vereinbart werden. Ist zum Beispiel im Tarifvertrag eine konkrete Regelung über Zeit, Art und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte vorgesehen, ist die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG ausgeschlossen.

### ► Kollektiver Bezug:

Obwohl im Gesetz nicht ausdrücklich genannt, gibt es für die Mitbestimmungspflicht eine Bedingung: Die Maßnahme muss einen kollektiven Bezug haben – also die gesamte Belegschaft, eine Abteilung oder bestimmte Gruppe im Betrieb betreffen. Bezieht sie sich dagegen nur auf eine Einzelperson, ist die Maßnahme mitbestimmungsfrei. Das ist zum Beispiel bei der Vereinbarung einer abweichenden Arbeitszeit auf individuellen Wunsch der Fall.

## Was passiert bei Streitigkeiten?

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, können sie die Einigungsstelle anrufen. Sie entscheidet dann verbindlich.

Streiten die Betriebsparteien dagegen darüber, ob eine Angelegenheit überhaupt der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegt, entscheidet über diese Rechtsfrage das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. In der Praxis wird diese Frage häufig im Rahmen des sogenannten Einigungsstelleneinsatzverfahrens erörtert.

## Der Arbeitgeber mauert – und nun?

Der Arbeitgeber ist nach § 87 BetrVG zunächst einmal gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet, sich mit diesem zu einigen oder im Falle der Nichteinigung einen Spruch der Einigungsstelle zu erwirken. Setzt die Arbeitgeberseite die Maßnahme einseitig um, so steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu, der vor dem Arbeitsgericht (gegebenenfalls auch im Eilverfahren) durchgesetzt werden kann.

Die Mitbestimmung muss die Arbeitgeber-Seite auch deshalb wahren, weil einzelne Maßnahmen sonst gar nicht individualrechtlich gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksam sind.

Beispiel: Ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, ohne dass der Betriebsrat zugestimmt hat, sind die einzelnen Beschäftigten nicht verpflichtet, diese Überstunden zu leisten. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Pflicht zur Leistung von Überstunden vorsieht. Das Mitbestimmungsrecht schränkt insofern auch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht ein. Es regelt daher nicht nur die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern wirkt sich auch auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten aus.

## Kann man als Betriebsrat selbst initiativ werden?

Erzwingbare Mitbestimmung bedeutet auch, dass der Betriebsrat grundsätzlich selber die Initiative für eine Regelung im Bereich des § 87 BetrVG ergreifen kann. Wenn beispielsweise wegen eines vorübergehenden Auftragsmangels Kündigungen drohen, kann der Betriebsrat initiativ werden, um zur Vermeidung von Kündigungen Kurzarbeit einzuführen. Der Arbeitgeber muss dann mit dem Betriebsrat hierüber verhandeln oder der Betriebsrat kann bei Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

Anders sieht es aus, wenn es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers handelt – etwa bei der Schaffung einer Betriebs-Kita oder Ausschüttung einer Sonderzahlung. In diesen freiwilligen Leistungen entscheidet er allein über das „Ob“. Allerdings: Gibt es diese Leistung, hat der Betriebsrat das Recht über das „Wie“ mitzubestimmen.



Infoblatt zum Download und weitere Informationen unter  
 ➔ [arbeitnehmerkammer.de/downloads](https://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)

## Wir sind für Sie erreichbar:

### Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/-957/-961 in Bremen  
 ☎ 0471.9 22 35-22/-24/-31 in Bremerhaven  
 @ [mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de](mailto:mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de)  
[www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung)

### IMPRESSUM

#### Herausgeberin:

**Arbeitnehmerkammer Bremen**  
 Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung  
 Bürgerstraße 1, 28195 Bremen  
 ☎ 0421.3 63 01-959

**Autor:** Daniel Staack

**Layout:** GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

**Druck:** Wellmann, Bremen

Stand: September 2022



Arbeitnehmerkammer  
Bremen