

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

1. Stufen der Beteiligungsrechte

	„Echte“ Mitbestimmung, z. B. § 87 I
	Zustimmungsverweigerung, § 99 II-IV
Widerspruch	§ 98 II – Rechtsfolge § 98 V § 102 III – Rechtsfolge § 102 IV, V
Beratung	allgemein, § 74 I speziell, z. B. § 111 Satz 1
Anhörung	allgemein, § 80 I entscheidungsbezogen, z. B. § 102 I 1, 3
Unterrichtung	eigenständig, z. B. § 105 vorgeschaltet, z. B. § 99 I

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

2. Ausübung der Beteiligungsrechte

a) Initiativrecht des Betriebsrats

- Ausdrückliche Bezeichnung als Initiativrecht im Gesetz, z.B. § 95 II BetrVG
- Auslegung als Initiativrecht nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, z.B. § 87 I BetrVG

b) Beteiligungsrechte im Arbeitskampf

- Betriebsverfassungsrechtliches Arbeitskampfverbot, § 74 II 1 BetrVG
- Unterrichtsrechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

3. Durchsetzung der Beteiligungsrechte

a) Verfahren der Einigungsstelle

- Freiwillige Mitbestimmung (§ 76 VI 1 BetrVG)
- Erzwingbare Mitbestimmung (§ 76 V 1 BetrVG)
- Verfahrensablauf (§ 76 III, IV BetrVG)
- Kosten der Einigungsstelle (§ 76a I BetrVG)

b) Arbeitsgerichtliches Verfahren (§ 76 VII BetrVG)

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Übungsfall:

Die Merian AG (M) betreibt Einzelhandelsgroßmärkte und wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr Beschäftigten Haustarifverträge an. Dem Großmarkt Geißen wird von der Zentrale der M ein Jahresbudget von 9,7% des Umsatzes für Personalkosten vorgegeben. Die Differenz zwischen dieser Summe und der Summe der Tarifentgelte kann der Marktleiter in Form übertariflicher Zulagen verteilen.

Der Betriebsrat hat beim ArbG Gießen beantragt, der M aufzugeben, es zu unterlassen, die im Großmarkt Gießen gezahlten Zulagen in Abänderung der Verteilungsgrundsätze einseitig zu modifizieren, solange und soweit nicht der Betriebsrat der Änderung zugestimmt hat.

Hat der Antrag Aussicht auf Erfolg?

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Der Antrag hat Aussicht auf Erfolg, wenn er zulässig und begründet ist.

I. Zulässigkeit des Antrags

Beschlussverfahren (§ 2a I Nr. 1, II i.V.m. §§ 80 ff. ArbGG)

II. Begründetheit des Antrags

1. Unterlassungsanspruch aus § 23 III BetrVG

a) Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten

b) Grober Verstoß: besonders schwerwiegende Pflichtverletzung

2. Unterlassungsanspruch als ungeschriebener Nebenleistungsanspruch aus § 87 I BetrVG

III. Ergebnis

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

5. Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede

a) Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG)

- Privatrechtlicher Normenvertrag (§ 77 IV 1 BetrVG)
- Parallelen zum Tarifvertrag
- Zustandekommen (§ 77 I, II BetrVG)
- Geltungsbereich (§ 5 I, II BetrVG)
- Auslegung
 - Schuldrechtliche Abreden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat:
§§ 133, 157 BGB
 - Normativer Teil der Betriebsvereinbarung:
Grundsätze der Auslegung von Tarifnormen
- Nachwirkung (§ 77 VI BetrVG)

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- *Beispiel: Die Rheinische Metallwerke AG (Metallwerke) kündigt zum 30.9. eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung eines freiwilligen Weihnachtsgelds. Verhandlungen mit dem Betriebsrat über eine Neuregelung bleiben erfolglos. Die Arbeitnehmer der Metallwerke verlangen im Dezember die Zahlung des Weihnachtsgelds aus der Betriebsvereinbarung.
Zu Recht?*

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

b) Regelungsabrede (Betriebsabsprache)

- Keine normative Wirkung
- Anwendungsbereich
- Beispiel: *Auf Wunsch eines Teils der Belegschaft will der Arbeitgeber an einem Tag wegen eines um 17 Uhr beginnenden Fußballspiels die Arbeitszeit vorverlegen. Der Betriebsrat stimmt mündlich zu. Arbeitnehmerin A ist damit nicht einverstanden. Ist sie verpflichtet, zu der geänderten Arbeitszeit zu arbeiten?*

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

6. Inhalt der Betriebsvereinbarung

- Umfassende Regelungskompetenz
- Beschränkung der Regelungskompetenz in funktioneller Hinsicht

a) Gerichtliche Rechtskontrolle

- Rechtskontrolle von Betriebsvereinbarungen
- Ermessenskontrolle von Entscheidungen der Einigungsstelle (§ 76 V 4 BetrVG)

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

b) Verhältnis zur Tarifautonomie

- Gegenstand des Tarifvorbehalts gemäß § 77 III 1 BetrVG
- „durch Tarifvertrag geregelt“
- Ausnahmen vom Tarifvorbehalt (§ 77 III 2 BetrVG)
- Verhältnis zum Tarifvorrang gemäß § 87 I BetrVG

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Übungsfall:

Die Horch Automobile AG (H) mit Sitz in Hannover ist Mitglied des Metallarbeitgeberverbandes. Der Tarifvertrag über die Arbeitszeit, der ein Verbot der Samstagsarbeit enthielt, wurde zum 31.12. gekündigt.

Am 6.1. schloss der Vorstand der H mit dem bei H bestehenden Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die unter bestimmten Voraussetzungen die Samstagsarbeit vorsieht. Die IG Metall hat beim ArbG Hannover beantragt, den Betriebsrat aufzulösen.

Hat der Antrag Aussicht auf Erfolg?

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Der Antrag hat Aussicht auf Erfolg, wenn er zulässig und begründet ist.

I. Zulässigkeit des Antrags

Beschlussverfahren (§ 2a I Nr. 1, II i.V.m. §§ 80 ff. ArbGG)

II. Begründetheit des Antrags

Auflösung des Betriebsrats nach § 23 I BetrVG: grobe Pflichtverletzung des Betriebsrats erforderlich

1. Verstoß gegen § 77 III 1 BetrVG

a) Voraussetzungen des Tarifvorbehalts (§ 77 III 1 BetrVG)

b) Verdrängung durch den Tarifvorrang (§ 87 I BetrVG)

(1) Zweischränkentheorie

(2) Vorrangtheorie

2. Verstoß gegen § 87 I BetrVG

III. Ergebnis

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

c) Verhältnis zum Arbeitsvertrag

- Grundsatz: § 77 IV 2-4 BetrVG, im Übrigen Günstigkeitsprinzip
- Einschränkung des Günstigkeitsprinzips bei Einheitsarbeitsbedingungen
 - (1) Ablösungsprinzip (Ordnungsprinzip)
 - (2) Kollektives Günstigkeitsprinzip

V. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- *Beispiel: Ein Arbeitgeber (100 Beschäftigte) zahlt aufgrund von Formulararbeitsverträgen bisher nur den 50 in der Produktion tätigen Arbeitnehmern ein jährliches Urlaubsgeld von je 2.000 Euro (insgesamt also 100.000 Euro).
Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, dass künftig alle 100 Mitarbeiter (also auch Arbeitnehmer in der Verwaltung, im Vertrieb etc.) einheitlich ein jährliches Urlaubsgeld von je 1.000 Euro erhalten.
Kann ein in der Produktion tätiger Arbeitnehmer weiterhin die Zahlung eines Urlaubsgelds i.H.v. 2.000 Euro verlangen?*