

Nicht ohne meinen Betriebsrat! Das Mitspracherecht im Betrieb

Mitbestimmungsrechte

Durch seine Mitbestimmungsrechte kann der Betriebsrat aktiv zu einem guten und gerechten Arbeitsumfeld beitragen. Doch wann muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in seine Entscheidungen miteinbeziehen?



Katrin Baumer
Redakteurin

Stand: 11.7.2017

Lesezeit: 02:30 min



Der **Betriebsrat** vertritt die Interessen der Arbeitnehmer und trägt dafür Sorge, dass die soziale Verantwortung von Unternehmen ihrer Belegschaft gegenüber nicht zu kurz kommt. Die Arbeit des **Betriebsrats** ist also mit vielen Aufgaben und Pflichten verbunden. Aber – und das macht den Betriebsrat besonders wichtig – auch mit Rechten gegenüber dem Arbeitgeber. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats kann in einigen Bereichen gar nichts bestimmt werden.

Nur wenn beide Seiten sich einig sind, können Entscheidungen gefällt und umgesetzt werden. Das legt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) fest. Dank dieser Rechte, der sogenannten **Mitbestimmungsrechte**, hat der Betriebsrat großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und tritt der Entscheidungswillkür des Arbeitgebers entgegen. Doch in welchen Bereichen greifen diese Mitbestimmungsrechte?

Arbeitszeit

Der Betriebsrat hat ein Mitspracherecht, was Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen angeht. Damit ist nicht die wöchentliche Stundenanzahl gemeint, sondern die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Eine vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit braucht ebenfalls die Zustimmung des Betriebsrats. So kann der Arbeitgeber zum Beispiel nicht einfach festsetzen, dass aufgrund eines dringenden Auftrags Überstunden gemacht werden. Er braucht dazu die Zustimmung des Betriebsrats.

Arbeitsschutz

Was den Arbeits- und Gesundheitsschutz angeht, redet der Betriebsrat ebenfalls mit: In Bezug auf technische, organisatorische, medizinische und personelle Maßnahmen, die helfen, Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten vorzubeugen.

Darüber hinaus ist der Betriebsrat gefordert, wenn Änderungen von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen oder der Arbeitsumgebung die Arbeitnehmer besonders belasten oder als menschenungerecht angesehen werden. Zu besonderen Belastungen zählen zum Beispiel Faktoren wie Lärm, Hitze, Nässe oder auch stark beanspruchende Körperhaltungen.

Das Mitspracherecht des Betriebsrats beginnt bereits, wenn der Arbeitgeber anfängt, solche Änderungen zu planen. So kann der Betriebsrat einer rein wirtschaftlich gedachten Vorgehensweise des Arbeitgebers vorbeugen und dafür Sorge tragen, dass das Wohlergehen der Arbeitnehmer gewährleistet ist.

Lohn

Was Zeit, Ort und Auszahlung der Arbeitsentgelte angeht, bestimmt der Betriebsrat mit. Darunter fällt zum Beispiel die Festlegung, ob die Lohnabrechnungsperiode täglich, wöchentlich oder monatlich erfolgt. Die Höhe der Vergütung ist nicht betroffen. Eine Ausnahme gibt es allerdings: Wenn es um Akkord- und Prämiensätze und vergleichbare leistungsbezogene Entgelte geht, kann der Betriebsrat Einfluss an der Lohnhöhe nehmen.

Zusätzlich hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht, wenn es um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung geht; um die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen etwa, oder um die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Das Mitbestimmungsrecht greift, wenn der Arbeitgeber sich entschließt, Sonderzahlungen zu leisten – wie zum Beispiel Weihnachtsgeld.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats dient vor allem dem Zweck, dass der Arbeitgeber mehreren Arbeitnehmern nach einem einheitlichen Prinzip finanzielle Leistungen gerecht und transparent gewährt.

Urlaub

Der Betriebsrat bestimmt alles mit, was die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und den Urlaubsplan betrifft. Dazu zählen Entscheidungen wie Urlaubssperren oder Betriebsferien, die das Kollektiv betreffen. Was den Urlaub einzelner Arbeitnehmer angeht, kann der Betriebsrat hinzugezogen werden, wenn sich

Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen Zeitraum einigen können. Hier greift also nicht nur ein Kollektiv-, sondern auch ein Individualrecht.

Personalüberwachung, Personalfragebögen und personelle Auswahl

Beschließt der Arbeitgeber, technische Einrichtungen einzuführen, die das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer überwachen, bestimmt der Betriebsrat sowohl über die Einführung als auch über die Anwendung mit.

Auch wenn der Arbeitgeber Personalfragebögen, allgemeine Beurteilungsgrundsätze oder persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen einführt, ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Denn persönliche Angaben tragen das Risiko in sich, Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers zu verletzen. So dürfen nur Fragen gestellt werden, die berechtigt in Bezug zur beruflichen Tätigkeit stehen. Ein Arbeitnehmer etwa, der mit Lebensmitteln zu tun hat, darf nach ansteckenden Krankheiten gefragt werden, die Frage nach einer Schwangerschaft dagegen ist nicht zulässig.

Insgesamt brauchen Richtlinien zur personellen Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen oder Kündigungen die Zustimmung durch den Betriebsrat. Versetzung heißt, dass ein Arbeitsfeld, das sich von dem vorherigen deutlich unterscheidet, über einen Monat lang ausgeführt wird.

Gruppenarbeit

Auch die Rahmenbedingungen von Gruppenarbeit liegen in der **Mitbestimmung** des Betriebsrats. Ob oder welche Arbeiten als Gruppenarbeit durchgeführt werden, entscheidet allerdings der Arbeitgeber.

Verbesserungsvorschläge

Ein weiteres Feld der **Mitbestimmung** sind Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen – wenn also ein Arbeitnehmer freie Verbesserungsvorschläge einreicht. Das System dient der Optimierung von Betrieben durch Einbeziehung der Mitarbeiter. Sollten durch den Vorschlag eines Mitarbeiters Einsparungen gemacht werden, kann es dazu kommen, dass sie zum Teil in Form einer Prämie ausgezahlt werden – der Betriebsrat begleitet diesen Vorgang.

Berufsbildung

Plant der Arbeitgeber technische Anlagen, wird das Arbeitsverfahren geändert oder erfahren Arbeitsabläufe und -plätze Neuerungen, gehen damit oft Maßnahmen betrieblicher Berufsbildung einher. Denn solche Änderungen führen teils dazu, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer nicht mehr ausreichen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Aber: Nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats.

Bereits über die Errichtung und Ausstattung solcher Einrichtungen muss sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten. Und auch in Hinblick auf die Durchführung spricht der Betriebsrat mit. So kann er etwa verlangen, dass die Person, welche die Maßnahme durchführt, abberufen wird, wenn sie nicht dazu geeignet ist. Außerdem kann der Betriebsrat Arbeitnehmer für eine Teilnahme an berufsbildenden Maßnahmen vorschlagen.

Soziale Einrichtungen

Wenn der Arbeitgeber beschließt, eine Sozialeinrichtung – dazu gehören zum Beispiel Kantinen oder Betriebskindergärten – einzuführen, bestimmt der Betriebsrat mit, wie genau diese aussehen soll: Die Form, Ausgestaltung und Verwaltung.

Wohnen

Vermietet der Arbeitgeber Wohnräume an den Arbeitnehmer, ist der Betriebsrat am Zuge, wenn es um Zuweisung oder Kündigung, aber auch um die Festlegung der Nutzungsbedingungen geht. Die Rede ist hier übrigens nicht von Dienstwohnungen, sondern von sogenannten Werkmietwohnungen. Wohnungen also, die nicht durch den Arbeitsvertrag sondern durch einen Mietvertrag zugewiesen werden.

Und wenn man sich nicht einig wird?

Natürlich ist es recht unwahrscheinlich, dass Betriebsrat und Arbeitgeber immer auf einen Nenner kommen. Für diesen Fall gibt es eine eigene Lösung: Kommt zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Diese Entscheidung ersetzt dann die Einigung.

Ein Verzicht auf die Mitbestimmung des Betriebsrats ist übrigens verboten: Bestimmt ein Arbeitgeber eigenmächtig über Bereiche, in denen der Betriebsrat Mitspracherecht hat, kann der Fall bis vor das Arbeitsgericht gehen. Wird das Mitbestimmungsrecht verletzt, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Unterlassung der entsprechenden Maßnahme.

Und was zu guter Letzt nicht vergessen werden darf: Der Betriebsrat muss bei seiner Mitbestimmung nicht warten, bis der Arbeitgeber handelt: Er hat ein sogenanntes Initiativrecht. In allen hier aufgeführten Belangen kann er also von selbst aktiv werden, um Vorschläge zu machen und so zu einem gerechten und arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsumfeld beizutragen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de