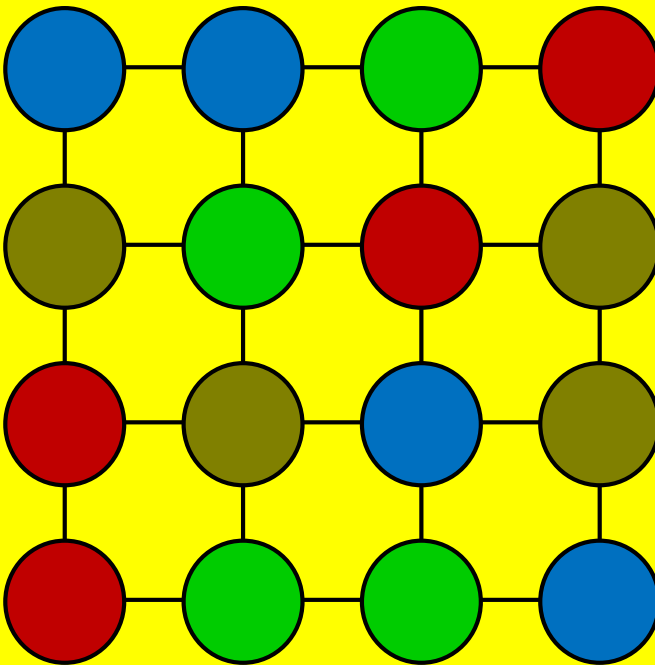


Karl Michael Scheriau

# Soziale Angelegenheiten

Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 BetrVG



# Inhalt

<b>Zu diesem Buch</b>	<b>5</b>
<b>Grundsätze der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber</b>	<b>7</b>
Grafik: Grundsätze der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber	9
Grafik: Vertrauensvolle Zusammenarbeit	10
<b>Beteiligungsrechte des Betriebsrats</b>	<b>11</b>
Mitwirken oder mitbestimmen?	11
Grafik: Rangordnung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	13
<b>Informationen für den Betriebsrat</b>	<b>16</b>
Informationspflicht des Arbeitgebers	16
Rundgänge, Betriebsbegehung	17
Auskunftspersonen	18
Sachverständige	18
Grafik: Informationsrechte im Betriebsverfassungsgesetz	19
Geheimhaltungspflicht	20
<b>Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten</b>	<b>22</b>
Grafik: Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 BetrVG	23
Die Regelungsbereiche des § 87 Abs. 1 BetrVG	24
1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb	24
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage	25
3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit	26
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte	27
Zeitpunkt der Auszahlung	28
Ort der Auszahlung	28
Art der Auszahlung	29
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird	29
Urlaubsgrundsätze (Beispiele)	29
Urlaubsplan	30
Zeitliche Lage des Urlaubs einzelner Beschäftigter	30
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen	30
Verhaltens- oder leistungsrelevante Daten (Beispiele)	32
Technische Einrichtungen (Beispiele)	33

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften	34
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist	35
Sozialeinrichtungen (Beispiele)	35
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen	36
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung	37
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren	40
Was ist die „Normalleistung“ und wie wird sie gemessen?	40
Wie wird die zusätzliche Leistung bewertet und vergütet?	41
Schutz vor Überforderung, Überlastung, Gesundheitsschäden, Ausgrenzung	41
Schutz vor Willkür: Die erwarteten Leistungssteigerungen müssen realistisch sein	43
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen	44
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	45
<b>Rechtliche Grundlagen für Betriebsvereinbarungen</b>	<b>48</b>
Wer vereinbart etwas miteinander?	48
Ausschüsse und Arbeitsgruppen	49
Der Gegenstand von Betriebsvereinbarungen	50
Sicherung des Mitbestimmungsrechts	52
Einschränkung der Betriebsvereinbarungen durch die Grundrechte	53
Tarifvorrang und Tarifvorbehalt	55
Gesetzesvorbehalt	57
„Günstigkeitsprinzip“ für Betriebsvereinbarungen?	58
Geltungsbereich und Wirkung der Betriebsvereinbarung	59
Formale Vorschriften	60
Beendigung oder Kündigung von Betriebsvereinbarungen	61
Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen	61
Betriebsvereinbarungen sind immer öffentlich	61
Durchführung der Betriebsvereinbarung	62
Ansprüche von Arbeitnehmern aus Betriebsvereinbarungen	63

<b>Einige Grundregeln für die Verhandlung über Betriebsvereinbarungen</b>	<b>64</b>
<b>Formale Anforderungen an Betriebsvereinbarungen</b>	<b>66</b>
Grundsätzliches	66
Archivierung und Zugang zu Betriebsvereinbarungen	67
<b>Bestandteile einer Betriebsvereinbarung (Beispiele)</b>	<b>68</b>
<b>Die Einigungsstelle bei zwingender Mitbestimmung</b>	<b>74</b>
Die Einigungsstelle anrufen	74
Zusammensetzung der Einigungsstelle	75
Kosten der Einigungsstelle	76
Erste Verhandlung vor der Einigungsstelle	78
Zweite Verhandlung vor der Einigungsstelle	79
Beschlüsse des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Einigungsstellenverfahren	80
Grafik: Ablauf des Einigungsstellenverfahrens	81
Mögliche Ergebnisse des Einigungsstellenverfahrens	81
Tabelle: Die Anrufung der Einigungsstelle ist im Betriebsverfassungsgesetz für folgende Fälle vorgesehen.	82
<b>Regelungsabrede</b>	<b>84</b>
Gegenstand der Regelungsabrede	85
Einhaltung der Regelungsabrede – rechtliche Möglichkeiten	85
<b>Betriebliche Bündnisse</b>	<b>86</b>
Grenzen der Betriebsratsarbeit	86
Betriebsräte als Ersatzgewerkschaft?	86
Tarifvorrang und Tarifvorbehalt im Betriebsverfassungsgesetz	87
Koalitionsrecht ist ein Freiheitsrecht	87
Koalitionen besitzen das Recht zum Arbeitskampf	88
Vertragsrecht ist Ausdruck der individuellen Handlungsfreiheit	88
Tarifverträge sind keine Zwangsvereinbarungen	89
Das „Günstigkeitsprinzip“	89
Was ist „günstiger“?	90
Nicht nachahmenswertes Beispiel: Lohnraub durch Betriebsvereinbarung	90
Betriebsräte sind gesetzlich verordnete Arbeitnehmervertretungen	91
Nicht nachahmenswertes Beispiel: Unbezahlte Zwangsarbeit durch Betriebsvereinbarung	92
Betriebsräte können keine Ersatzgewerkschaften sein	92
„Basisdemokratie“ gegen Koalitionsrecht und Tarifrecht?	93
Fazit	94
<b>Abkürzungen</b>	<b>95</b>
<b>Literaturhinweise</b>	<b>96</b>