

Mandanteninfo August 2005

Mitbestimmung nicht aus der Hand geben!

(Bundesarbeitsgericht vom 26.04.2005 1 AZR 76/04)

Der Betriebsrat darf sein Mitbestimmungsrecht nicht so ausüben, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet.

Eigentlich sollte dies eine Selbstverständlichkeit sein. Dennoch kommt es relativ häufig vor, verfolgt man die Verfahren, die es mit dieser Rechtsfrage bis zum Bundesarbeitsgericht geschafft haben.

Im vorliegenden Fall ging es um eine Betriebsvereinbarung über eine Leistungsprämie. Die Betriebsvereinbarung war ausführlich, enthielt Bewertungskriterien und -maßstäbe, Bewertungsgrundsätze und weitere Regeln. Eher versteckt im verfahrensrechtlichen Bereich fand sich eine Regelung, dass im Streitfall eine paritätisch besetzte Kommission entscheidet. Bei einem Scheitern der Verhandlung dort sollte in der nächsten Sitzung der - immer durch den Arbeitgeber gestellte - Kommissionsleiter doppeltes Stimmrecht haben.

Das Bundesarbeitsgericht fand hierfür deutliche Worte. Es hat ebenso wie in ähnlichen Fallkonstellationen zur Arbeitszeit und zum Gesundheitsschutz festgestellt, dass der Betriebsrat über sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Arbeitnehmer nicht in der Weise verfügen darf, dass er in der Substanz **auf die ihm gesetzlich obliegende Mitbestimmung verzichtet** (Urteil vom 26.04.2005, 1 AZR 76/04 unter www.Bundesarbeitsgericht.de). An anderer Stelle in der Entscheidung

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass der Verzicht auf „den Kern des Mitbestimmungsrechts“ unwirksam sei.

Dieselben Grundsätze gelten auch für die echte Mitbestimmung im Bereich des Personalvertretungsrechts (so schon das BVerwG, 16.07.1977, ZPR 1978, 207).

Bei Betriebsvereinbarungen, die wie z.B. bei Arbeitszeit üblich, dem Arbeitgeber einen weiten Spielraum übertragen, ist daher darauf zu achten, ob damit nicht der **Kern des Mitbestimmungsrechts** berührt wird. Es ist für jeden einzelnen Mitbestimmungstatbestand nach diesem Kern zu suchen. Für die **Arbeitszeit** hat das Bundesarbeitsgericht diesen definiert: Festlegung der Modalitäten einer zusätzlichen Arbeitsleistung, insbesondere des Zeitpunkts und der Verteilung auf die Arbeitnehmer (Bundesarbeitsgericht vom 17.11.1998, 1 ABR 12/98). Für das Mitbestimmungsrecht des **Gesundheitsschutzes**, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die sich bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung stellenden Fragen hinsichtlich jedes Beschäftigten, welche Tätigkeiten beurteilt werden sollen, worin die mögliche Gefahr bei der Arbeit besteht, woraus sich diese ergibt und mit welchen Methoden und Verfahren das Vorliegen und der Grad einer solchen Gefährdung festgestellt werden sollen, zum Kern des Mitbestimmungsrechts gehören; ebenso die Rechtsfrage, inwieweit die Arbeitsbedingungen mehrerer Beschäftigter gleichartig sind und deshalb die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer dieser Tätigkeiten ausreicht (Bundesarbeitsgericht vom 08.06.2004, 1 ABR 4/03).

Vor diesem Hintergrund können Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die in einer Situation abgeschlossen wurden, in der der Arbeitgeber die Betriebs- und Personalräte stark unter Druck setzte, erneut überprüft werden. Stellt sich im Einzelfall heraus, dass der Kern des Mitbestimmungsrechts durch einen weiten Gestaltungsspielraum für den Arbeitgeber nicht geregelt wurde, kann die **Rechtswidrigkeit der Betriebsvereinbarung festgestellt** werden. Eine Überprüfung der Betriebs- und Dienstvereinbarung empfiehlt sich auch deswegen, damit nicht in einer Situation, in der die Gremien an den Vereinbarungen festhalten wollen, die Arbeitgeberseite die Betriebsvereinbarung/ Dienstvereinbarung überraschend anfecht.