

Herausgeber: Rechtsanwalt Dr. Egon Schneider (†), Much • Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulrich Wessels, Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer • Rechtsanwalt beim BGH Prof. Dr. Ekkehart Reinelt, Karlsruhe • Rechtsanwalt Martin W. Huff, Köln • Prof. Dr. Martin Hensler, Institut für Anwaltsrecht, Universität zu Köln • Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann, Bremen • Rechtsanwalt und Notar Herbert P. Schons, Duisburg • Rechtsanwalt Norbert Schneider, Neunkirchen • Rechtsanwalt Dr. Hubert W. van Bühren, Köln

Inklusive
ZAP App!

Details unter: www.zap-zeitschrift.de/App

AUS DEM INHALT

Kolumne

Die Achtung unserer Grundrechte: Eine Selbstverständlichkeit? (S. 967)

Anwaltsmagazin

Richterliche Leistung als Justizgeheimnis (S. 968) • Umfang der Geldwäsche in Deutschland (S. 970) • Kaum Prozesskostentragung durch verurteilte Straftäter (S. 971)

Aufsätze

van Bühren, Die Kraftfahrtversicherung in der anwaltlichen Praxis: Haftpflicht-, Fahrzeug- und Fahrerschutzversicherung (S. 983)

Maaß, Beteiligungsrechte des Betriebsrats (S. 1001)

Burhoff, Folgen des Ausbleibens des Angeklagten in der Hauptverhandlung in der 1. Instanz (S. 1011)

Eilnachrichten

BGH: Kein Ersatz fiktiver Mängelbeseitigungskosten beim Werkvertrag (S. 976)

EuGH: Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederheirat (S. 980)

BVerfG: Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (S. 981)



Kollektivarbeitsrecht

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. KIRSTIN MAAß, Köln

Inhalt

- | | |
|------------------------|-----------------------------------|
| I. Vorbemerkung | V. Widerspruchsrecht |
| II. Informationsrechte | VI. Zustimmungsverweigerungsrecht |
| III. Anhörungsrechte | VII. Mitbestimmungsrechte |
| IV. Beratungsrechte | VIII. Beratungshinweis |

I. Vorbemerkung

Arbeitgeber und Betriebsrat unterliegen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs gem. § 2 Abs. 1 BetrVG dem **Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit**. Durch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird nicht nur das Verhältnis des Betriebsrats zum Arbeitgeber, sondern mittelbar zugleich der **Aufgabenbereich des Betriebsrats** festgelegt. Um seine Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen zu können, stehen dem Betriebsrat verschiedene **Beteiligungsrechte** zur Verfügung, die sich in ihrer Stärke voneinander unterscheiden. Dem Betriebsrat stehen Informations-, Anhörungs-, Beratungs-, Zustimmungsverweigerungsrechte sowie echte Mitbestimmungsrechte zu.

II. Informationsrechte

Das Informations- bzw. Unterrichtsrecht stellt die schwächste Form der Betriebsratsbeteiligung dar. Zur Durchführung seiner Aufgaben hat der Arbeitgeber den Betriebsrat **rechtzeitig** und **umfassend** über alle Angelegenheiten zu informieren, die Arbeitnehmerinteressen berühren (sog. allgemeines Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG). Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zum andern, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat darzulegen (BAG, Beschl. v. 20.3.2018 – 1 ABR 15/17, NZA 2018, 1017). Eine **Information** z.B. über eine geplante Maßnahme ist nur dann **rechtzeitig**, wenn sie im **Anfangsstadium der Planung** erfolgt, wenn also noch keine **wichtigen Entscheidungen** gefallen sind oder **vollendete Tatsachen** geschaffen wurden. Dabei müssen dem Betriebsrat dieselben Informationen wie dem Arbeitgeber für seine Planung, Meinungsbildung und Entscheidung zur Verfügung stehen. Eine bestimmte Form für die Unterrichtung ist nicht vorgesehen. Sie kann daher auch mündlich erfolgen. Insbesondere bei umfangreichen und komplexen Angaben ist der Arbeitgeber allerdings nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen (BAG, Beschl. v. 30.9.2008 – 1 ABR 54/07, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 71; v. 9.12.2009 – 7 ABR 46/08, DB 2010, 1188). Es besteht für den Betriebsrat auch **keine Pflicht zur Selbstbeschaffung**. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG Anspruch darauf, vom Arbeitgeber ohne eigenes Zutun informiert zu werden (BAG, Beschl. v. 21.10.2003 – 1 ABR 39/02, DB 2004, 322).

Auf Verlangen des Betriebsrats sind diesem ferner alle zur Durchführung bzw. Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen **Unterlagen** zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Demzufolge sind dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen nicht nur vorzulegen, sondern der Arbeitgeber ist verpflichtet,

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

diese – wenn auch zeitlich begrenzt – dem Betriebsrat zu überlassen. Er muss sie „aus der Hand geben“, so dass der Betriebsrat sie ohne das Beisein des Arbeitgebers auswerten kann (BAG, Beschl. v. 20.11.1984 – 1 ABR 64/82, NZA 1985, 432).

Der Arbeitgeber ist außerdem dazu verpflichtet, dem Betriebsrat **sachkundige Arbeitnehmer** als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 2 S. 4 BetrVG). Schließlich kann der Betriebsrat nach vorheriger Vereinbarung mit dem Arbeitgeber **Sachverständige** hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Weitere Informations- bzw. Unterrichtsrechte des Betriebsrats bestehen u.a.

- bei der Behandlung von **Beschwerden** (vgl. § 85 Abs. 3 BetrVG),
- bei Planungen im Rahmen des § 90 Abs. 1 BetrVG, beispielsweise bei Anschaffung neuer Maschinen, bei Änderungen der Arbeitsabläufe etc.,
- bei der **Personalplanung** gem. § 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG, z.B. über eine drohende Personalreduzierung,
- bei personellen **Einzelmaßnahmen** wie Versetzungen, Umgruppierungen, Neueinstellungen, Eingruppierungen i.S.d. § 99 BetrVG,
- bei **Kündigungen**, vgl. § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG,
- im Falle von **Betriebsänderungen** gem. § 111 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

Über den allgemeinen Informationsanspruch hinaus gibt es – wie bereits die vorgenannten Beispiele zeigen – **vorgeschalte Unterrichtsrechte**, die eine Grundlage für weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats bilden.

III. Anhörungsrechte

Anhörungsrechte des Betriebsrats sind gegenüber bloßen Informationsrechten insofern die stärkere Form der Beteiligung, als der Arbeitgeber dem Betriebsrat neben der Unterrichtung die Möglichkeit geben muss, seine Überlegungen in Form von **Bedenken** oder durch **Widerspruch** vorzubringen (BAG, Ur. v. 16.9.2004 – 2 AZR 511/03, AP Nr. 142 zu § 102 BetrVG 1972). Der Betriebsrat soll durch seine Argumente auf die Entscheidung des Arbeitgebers einwirken können. Der **Arbeitgeber** ist jedoch **nicht zur Beratung** der Angelegenheit mit dem Betriebsrat **verpflichtet**. Die Entscheidung selbst liegt ausschließlich bei ihm.

Das wichtigste Beispiel für ein solches Anhörungsrecht ist § 102 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat ist vor **jeder Kündigung**, also auch vor ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen sowie Änderungskündigungen, anzuhören. Auch wenn ein Arbeitsverhältnis gekündigt wird, das noch keine sechs Monate bestanden hat (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG), ist die vorangegangene Anhörung des Betriebsrats unverzichtbar. Ein Anhörungsrecht besteht allerdings nicht, wenn der Betriebsrat die Kündigung selbst verlangt hat (vgl. § 104 BetrVG) oder wenn der Betriebsrat noch nicht konstituiert oder funktionsunfähig ist. Bei Abschluss eines **Aufhebungsvertrags** oder bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf** (Befristung) hat keine Anhörung zu erfolgen. Eine Anhörung hat vor und nicht nach der Kündigungsbekanntgabe stattzufinden.

Um dem Anhörungserfordernis gerecht zu werden, sind **folgende Angaben** gegenüber dem Betriebsrat **unverzichtbar**:

- die Person des Arbeitnehmers mit **Personalien**, sozialen Verhältnissen des Arbeitnehmers (Alter, Familienstand, Anzahl der Kinder, Betriebszugehörigkeit, besonderer Kündigungsschutz),
- die **Art der Kündigung** (außerordentlich oder ordentlich, ggf. hilfsweise ordentlich),
- die **Kündigungsgründe** mit dazugehörigen Erläuterungen,
- der **Kündigungstermin** und die **Kündigungsfrist**,
- bei einer **Interessenabwägung** zur Kündigung die entsprechenden Überlegungen des Arbeitgebers.

Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht subjektiv tragenden Kündigungsgründe mitgeteilt hat – sog. **Grundsatz der subjektiven Determinierung** (BAG,

Urt. v. 23.10.2014 – 2 AZR 736/13, NZA 2015, 476; v. 12.9.2013 – 6 AZR 121/12, NZA 2013, 1412). Der für die Kündigung maßgebende Sachverhalt muss so genau und umfassend beschrieben werden, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich ein Bild zu machen.

Hinweis:

Der Arbeitgeber erfüllt die Anhörungspflicht nicht, wenn er den Kündigungssachverhalt nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig umschreibt, ohne die für seine Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen (BAG, Urt. v. 21.9.2000 – 2 AZR 385/99, AP Nr. 111 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 22.9.1994 – 2 AZR 31/94, NZA 195, 363).

Der Betriebsrat kann sich bei einer **ordentlichen Kündigung spätestens innerhalb einer Woche** bzw. bei einer **außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen schriftlich** zu der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers äußern. Die Frist kann einvernehmlich verlängert werden. Äußert er sich nicht innerhalb der Wochen- bzw. der Drei-Tagefrist, gilt gem. § 102 Abs. 2 BetrVG die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung erteilt.

Nach ordnungsgemäßer Durchführung des Anhörungsverfahrens kann der Arbeitgeber unabhängig von der Stellungnahme oder dem Widerspruch des Betriebsrats die beabsichtigte Kündigung aussprechen. **Unterbleibt die Anhörung** hingegen oder wird sie nicht ordnungsgemäß durchgeführt, ist die Kündigung gem. § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG **unwirksam**.

IV. Beratungsrechte

Beratungsrechte unterscheiden sich wiederum von Anhörungsrechten dadurch, dass der Arbeitgeber nicht nur die Meinung oder den Vorschlag des Betriebsrats hören, sondern den Verhandlungsgegenstand **gemeinsam mit dem Betriebsrat erörtern** muss. Allerdings obliegt auch hier allein dem Arbeitgeber die Entscheidung. Nach erfolgter Beratung darf er die Maßnahme nach eigenen Vorstellungen durchführen.

Das Beratungsrecht verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über bestimmte Planungen rechtzeitig vor deren Durchführung zu unterrichten. Der Arbeitgeber muss also **initiativ** werden. **Rechtzeitig** heißt, dass die Maßnahme bereits in der Planungsphase, also im Vorfeld der Entscheidung – wenn also noch Handlungsalternativen bestehen – mit dem Betriebsrat zu beraten ist. Nur auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats noch berücksichtigt werden können (RICHARDI/ANNUß, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 90 BetrVG Rn 21). **Umfassende** Unterrichtung bedeutet, dass der Unternehmer die Gründe für die geplante Maßnahme, deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und den Zeitplan darzulegen hat, so dass sich der Betriebsrat ein konkretes Bild machen kann.

Ein **allgemeines Beratungsrecht** folgt aus § 74 Abs. 1 BetrVG, wonach der Arbeitgeber und der Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten sollen. Darüber hinaus gibt es **spezielle Beratungsrechte** des Betriebsrats, beispielsweise vor Investitionsentscheidungen gem. § 90 Abs. 2 S. 1 BetrVG oder vor der Erstellung einer Personalplanung gem. § 92 Abs. 1 S. 2 BetrVG. Vor allem ist das Beratungsrecht des Betriebsrats **bei Betriebsänderungen nach § 111 S. 1 BetrVG** von Bedeutung. Voraussetzung hierfür ist zunächst, dass das betroffene Unternehmen i.d.R. mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt und der Betriebsrat bei Beginn der Betriebsänderung bereits besteht. Wann eine Betriebsänderung in diesem Sinne vorliegt, regelt § 111 S. 3 BetrVG. Das Beratungsrecht des § 111 BetrVG setzt voraus, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft (Richtwerte hierzu in § 17 Abs. 1 KSchG) zur Folge haben kann. Zweck der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit Betriebsänderungen ist der Abschluss eines sog. Interessenausgleichs (§ 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann einen Anspruch auf Unterlassung der Durchführung der Betriebsänderung beim Arbeitsgericht geltend machen, solange der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß unterrichtet und sich mit ihm beraten hat. Streitigkeiten über die Frage, ob der Unternehmer seiner Unterrichts- und Beratungspflicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag im Beschlussverfahren.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

V. Widerspruchsrecht

In manchen Fällen steht dem Betriebsrat bzgl. der Entscheidung des Arbeitgebers ein Widerspruchsrecht zu. Ein Widerspruch des Betriebsrats hindert den Arbeitgeber zwar nicht, die von ihm beabsichtigte Maßnahme einzelvertraglich gegenüber dem Arbeitnehmer durchzuführen. Der Betriebsrat hat jedoch die Möglichkeit, die tatsächliche Umsetzung der Maßnahme zu verhindern.

Wichtigstes Beispiel ist das dem Betriebsrat bei **ordentlichen Kündigungen** gem. § 102 BetrVG zustehende Widerspruchsrecht. Ein hiernach wirksamer Widerspruch hindert den Arbeitgeber zwar nicht an dem Ausspruch der Kündigung. Der Widerspruch begründet aber eine **Weiterbeschäftigungspflicht** des Arbeitgebers, sofern der Arbeitnehmer gegen seine Kündigung klagt und einen entsprechenden Antrag stellt (vgl. § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG).

Hinweis:

Ein solches Widerspruchsrecht des Betriebsrats besteht bei ordentlichen Kündigungen, nicht hingegen bei außerordentlichen Kündigungen.

Der Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung muss vom Betriebsrat **schriftlich** erhoben werden und bedarf einer **Begründung**. Er muss **innerhalb einer Woche** erfolgen. Weitere Voraussetzung für die Widerspruchsmöglichkeit ist zudem, dass einer der in § 102 Abs. 3 Nr. 1–5 BetrVG **abschließend** aufgezählten **Widerspruchsgründe** einschlägig ist. Danach kann der Betriebsrat widersprechen bei

- einer fehlerhaften Sozialauswahl (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG),
- einem Verstoß gegen eine sog. Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG),
- einer bestehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG),
- der Möglichkeit einer zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG) oder
- der Möglichkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Vertragsbedingungen (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG).

Für die Rechtswirksamkeit des Widerspruchs reicht es nicht aus, das Gesetz zu zitieren oder den Wortlaut des Gesetzes zu wiederholen. Voraussetzung ist vielmehr, dass der Betriebsrat seinen Widerspruch **ausführlich** begründet. Nur wenn der Widerspruch den gesetzlichen Anforderungen gerecht wird, löst dieser auch die vorgesehenen Rechtsfolgen aus.

Praxishinweis:

Der Betriebsrat sollte aufgrund dieser weitreichenden Rechtsfolgen bei jedem Kündigungssachverhalt stets genau prüfen, ob die Möglichkeit eines Widerspruchs gegen eine Kündigung gegeben ist.

VI. Zustimmungsverweigerungsrecht

Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrats bestehen bei **personellen Einzelmaßnahmen** nach § 99 BetrVG in Unternehmen mit i.d.R. **mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern**. Dem Betriebsrat steht hier gewissermaßen ein „Vetorecht“ zu. Maßnahmen in diesem Sinne sind:

- Einstellung (Eingliederung in den Betrieb),
- Eingruppierung (Zuordnung zu einer tarifvertraglichen Vergütungsgruppe),
- Umgruppierung (Wechsel der Vergütungsgruppe),
- Versetzung (Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs, die die voraussichtliche Dauer von einem Monat überschreitet oder mit erheblicher Veränderung der Umstände verbunden ist).

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat **mindestens eine Woche vor** der geplanten **Einzelmaßnahme** nach § 99 BetrVG vollständig unterrichten. Er hat dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und ihm Auskunft über die Beteiligten sowie die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu geben.

Nach der vollständigen Information kann der Betriebsrat die Zustimmung erteilen, die Frist für die Zustimmungsverweigerung verstreichen lassen (in diesem Fall gilt die Zustimmung als erteilt) oder der personellen Einzelmaßnahme unter Angaben von Gründen die Zustimmung verweigern. Allerdings kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Personalmaßnahme **nur** unter Berufung auf einen der im Gesetz abschließend genannten Gründe verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat ist folglich an die **Versagungsgründe** gebunden. Ein Widerspruchsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1–6 BetrVG besteht, wenn:

1. *die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,*
2. *die personelle Maßnahme gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG verstoßen würde,*
3. *die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,*
4. *der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme ungerechtfertigt benachteiligt würde,*
5. *entgegen dem Verlangen des Betriebsrats eine nach § 93 BetrVG erforderlich Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder*
6. *die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme vorgesehene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.*

Damit die Zustimmungsverweigerung beachtlich ist, hat der Betriebsrat den Widerspruch **schriftlich** (Textform, § 126b BGB) und ordnungsgemäß zu formulieren (§ 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG). Dafür muss er Tatsachen vorgetragen, die es zumindest als möglich erscheinen lassen, dass einer der im Gesetz genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist.

Hinweis:

Die fehlerhafte Unterrichtung des Betriebsrats hat zur Folge, dass die Wochenfrist des § 99 BetrVG nicht läuft.

Bei ordnungsgemäßer Verweigerung durch den Betriebsrat hat der Arbeitgeber vor Durchführung der Maßnahme einen erfolgreichen **Zustimmungsersetzungsantrag** beim Arbeitsgericht (§ 99 Abs. 4 BetrVG) zu stellen. In der Praxis wird zuweilen übersehen, dass eine solche personelle Maßnahme bei einer Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat vorläufig durchgeführt werden kann, wenn dies aus sachlichen Gründen **dringend erforderlich** ist (§ 100 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Hält der Arbeitgeber das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren ein (§ 100 Abs. 2 BetrVG), kann er die personelle Maßnahme vorläufig durchführen und sie bis zwei Wochen nach einer rechtskräftigen Entscheidung der Arbeitsgerichtsbarkeit aufrechterhalten, sofern die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats abgelehnt oder festgestellt wird, dass die Maßnahme offensichtlich aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war (§ 100 Abs. 3 BetrVG). Einen **Unterlassungsanspruch** des Betriebsrats bei gesetzeswidrigem Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit personellen Maßnahmen gibt es wegen der Sonderregelungen in §§ 100, 101 BetrVG nicht.

§ 103 BetrVG sieht ein weiteres wichtiges Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats vor. Die außerordentliche Kündigung z.B. von Mitgliedern des Betriebsrats bedarf hiernach der Zustimmung des Betriebsrats. Diese muss **vor Ausspruch der Kündigung** vorliegen. Fehlt sie, ist eine dennoch ausgesprochene Kündigung unheilbar nichtig. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht durchführen, § 103 Abs. 2 BetrVG.

VII. Mitbestimmungsrechte

Das stärkste Beteiligungsrecht des Betriebsrats ist das Mitbestimmungsrecht. In dem Bereich dieses sog. echten Mitbestimmungsrechts kann der Arbeitgeber Maßnahmen im Betrieb **nur im einvernehmlichen Zusammenwirken** mit dem Betriebsrat treffen. Der Betriebsrat besitzt bei den Mitbestimmungsrechten

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

ein **Initiativrecht**, d.h., er kann vom Arbeitgeber eine Regelung verlangen und im Nichteinigungsfall die Einigungsstelle anrufen, welche die fehlende Regelung ersetzt (§§ 87 Abs. 2, 76 Abs. 5 S. 1 BetrVG).

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind **abschließend** im Gesetz **geregelt**, im darüber hinausgehenden Bereich gibt es nur eine sog. freiwillige Mitbestimmung (§ 88 BetrVG). Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist vorgeschrieben bei:

- Regelungen über soziale Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 BetrVG),
- Änderungen der Arbeitsplätze/Arbeitsabläufe/Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und die betroffenen Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet werden (§ 91 BetrVG),
- Einführung/Verwendung von Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen sowie von persönlichen Angaben in Formulararbeitsverträgen (§ 94 BetrVG),
- der Erstellung von personellen Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 1 BetrVG),
- der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung aus Anlass der Planung technischer Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen (§ 97 Abs. 2 BetrVG) sowie
- bei sonstigen Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung (§ 98 BetrVG).

Hinweis:

Vor allem das in § 87 BetrVG für **Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten** vorgesehene erzwingbare Mitbestimmungsrecht ist äußerst praxisrelevant und die mit Abstand wichtigste Mitbestimmungsvorschrift für den Betriebsrat.

In den in § 87 BetrVG genannten Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich und endgültig, wenn keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande kommt. Die **Entscheidung** (der „Spruch“) der Einigungsstelle hat die **gleiche Wirkung** wie eine **Betriebsvereinbarung**. Einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers sind auch in Eilfällen – von Ausnahmen in Notfällen abgesehen – rechtswidrig. Wird die Einigungsstelle nicht angerufen, darf der Arbeitgeber die Maßnahme nicht durchführen, weshalb dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zusteht.

Das erzwingbare Mitbestimmungsrecht steht unter dem **Vorbehalt** von Gesetz und Tarifvertrag. Besteht eine gesetzliche oder tarifliche Regelung, scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG aus. Gesetz ist dabei jede zwingende Rechtsnorm, also z.B. auch Verordnungen, das autonome Satzungsrecht öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder bindende Verwaltungsakte. Das Mitbestimmungsrecht ist ausgeschlossen, wenn ein Gesetz oder Tarifvertrag die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit **abschließend** und **zwingend** regeln und das einseitige Bestimmungsrecht des Arbeitgebers beseitigen. Besteht hingegen für den Arbeitgeber ein Entscheidungsspielraum, hat der Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht. Die dem § 87 Abs. 1 BetrVG unterfallenden Mitbestimmungsrechte können allerdings nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eingeschränkt oder gar ausgeschlossen werden.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 BetrVG bezieht sich **nur auf kollektive Tatbestände**. Es ist also erforderlich, dass eine Angelegenheit der gesamten Belegschaft oder einem bestimmten Teil der Belegschaft (z.B. einer Betriebsabteilung, sämtliche Arbeitnehmer einer Schicht) zu regeln ist. Nach § 87 Nr. 1–13 BetrVG bestehen folgende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats:

Nr. 1: Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb

Hierunter fallen alle allgemeinverbindlichen Verhaltensregeln, die einen ungestörten Arbeitsablauf und ein reibungsloses Zusammenleben und Zusammenarbeiten im Betrieb sicherstellen sollen. Die Regelung bezieht sich nur auf das **Ordnungsverhalten**, nicht auf das **Arbeitsverhalten** der einzelnen Arbeitnehmer (BAG, Beschl. v. 10.3.2009 – 1 ABR 87/07, NZA 2010, 180), also nicht auf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

Beispiele:

- Bekleidungsregelung,
- Alkohol-/Rauchverbote,
- Parkplatznutzung,
- private Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz.

Nr. 2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit

Das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erfasst weiter die Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Ferner werden auch Zeiten erfasst, in denen sich ein Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft befindet, an Dienstbesprechungen teilnimmt oder Dienstreisen durchführt.

Hinweis:

Hingegen ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, d.h. das von dem Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeitvolumen, Inhalt der arbeits- bzw. tarifvertraglichen Absprachen und unterliegt daher nicht § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Besonders wichtig ist die Mitbestimmung des Betriebsrats aber bei der Einführung und Gestaltung umfassender **Arbeitszeitkonzepte und -modelle** wie z.B. Schichtarbeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit.

Nr. 3: Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Vorübergehende, also kurzfristig geplante und zeitlich begrenzte Verkürzungen und Verlängerungen der betriebsüblichen Arbeitszeit unterliegen ebenfalls der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Hierunter fallen insbesondere die Anordnung von **Kurzarbeit** oder **Überstunden**, aber auch vorübergehende Erhöhungen der Höchstzeiten bei Gleitzeitsystemen u.Ä.

Nr. 4: Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte

§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Rahmenbedingungen für die Auszahlung des Arbeitsentgelts an die betrieblichen Arbeitnehmer ein. Unter den Begriff des „Arbeitsentgelts“ fallen alle **Vergütungsleistungen**, die von dem Arbeitgeber für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer erbracht werden. Hierzu zählen insbesondere: Lohn/Gehalt, Zulagen/Gratifikationen/Prämien/Provisionen und Spesen/Reisekosten etc.

„Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte“ sind regelmäßig nur noch in **speziellen Fällen** ein durch Mitbestimmung zu regelndes Problem. Diesbezügliche Fragen stellen sich vorwiegend noch bei der Zahlung von Vorschüssen und Abschlägen oder mit dem Auszahlungszeitpunkt spezieller Entgeltbestandteile wie z.B. angesamelter Arbeitszeitguthaben oder der Auszahlung besonderer Vergütungsbestandteile wie Provisionen oder Reisekosten.

Nr. 5: Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan, zeitliche Lage des Urlaubs

Praxisrelevant ist die Mitbestimmung des Betriebsrats in allen Urlaubsfragen. Durch die vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu erstellenden allgemeinen Grundätze resultiert nicht die Frage, ob es einen solchen Urlaubsanspruch überhaupt gibt und wie viel Urlaub dem einzelnen Arbeitnehmer zusteht. Vielmehr gehören hierzu u.a. Fragen wie z.B. **Urlaubssperren**, Betriebsferien und deren zeitliche Lage sowie **Dauer und Verteilung des Urlaubs** innerhalb eines Kalenderjahres oder allgemeine Urlaubsgrundsätze, d.h. **Richtlinien** nach denen Arbeitnehmern im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist (z.B. Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern während der Schulferien).

Praxishinweis:

Streitpunkt in Betrieben sind insbesondere Fragen, wie und bis wann der Urlaub von dem Arbeitnehmer beantragt und wie und bis wann der Urlaub von dem Arbeitgeber genehmigt werden muss. Hierbei handelt

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

es sich ebenfalls um Urlaubsgrundsätze, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Es empfiehlt sich, diesen Punkt in einer **Betriebsvereinbarung** zu klären und so für klare Regeln im Betrieb zu sorgen.

Überdies gilt das Mitbestimmungsrecht nicht nur für den Jahresurlaub, sondern auch für alle anderen Urlaubsarten wie z.B. auch Bildungsurlaub (BAG, Beschl. v. 28.5.2002 – 1 ABR 37/01, NZA 2003, 171) oder das sog. Sabbatjahr.

Die Umsetzung der durch die **Betriebspartner** aufgestellten Grundsätze unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung. Dazu gehört zunächst die Aufstellung, aber auch alle Änderungen eines Urlaubsplans.

Nr. 6: Einführung/Anwendung technischer Einrichtungen zur Arbeitnehmerüberwachung

Jede technische Einrichtung, die Verhaltens- und Leistungsdaten von Arbeitnehmern ermitteln oder aufzeichnen kann, unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Das Mitbestimmungsrecht ist darauf gerichtet, **Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen** ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu **bewahren**, die nicht durch schutzwerte Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt und unverhältnismäßig sind (BAG, Beschl. v. 13.12.2016 – 1 ABR 7/15, NZA 2017, 657). Entscheidender Gesichtspunkt ist die Kontrolle des Menschen durch eine Maschine, also durch eine computergestützte (digitale) Kontrolleinrichtung, z.B. Videoüberwachung, Abhör-/Ton-aufzeichnungsgeräte, maschinelle Arbeitszeiterfassung wie Stechuhren, Datenabgleich mittels elektronischer Datenverarbeitung und biometrische Zugangskontrollen.

Hinweis:

Die Kontrolle durch einen Menschen (Arbeitgeber, Aufsichtsperson, etc.) ist hingegen mitbestimmungsfrei.

Zu berücksichtigen ist, dass es auf die subjektiven Absichten, die der Arbeitgeber mit der Einführung eines solchen Systems verfolgen mag, nicht ankommt (BAG, Beschl. v. 13.12.2016 – 1 ABR 7/15, NZA 2017, 657; v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, NZA 2014, 439). Selbst wenn der Arbeitgeber glaubhaft vorträgt, dass er entsprechende Funktionen des Systems nicht zu nutzen beabsichtigt, ist die Einführung des Systems mittels einer **Betriebsvereinbarung** abzusichern. Darüber hinaus sollten ohnehin Regelungen zur **Datenerfassung und Datennutzung** in einer Betriebsvereinbarung verankert werden.

Nr. 7: Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Dieses Mitbestimmungsrecht betrifft Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften, beispielweise die Aufstellung eines Flucht- und Rettungsplans, Verhaltensvorschriften und Maßnahmen zum Arbeits-/Gesundheitsschutz, die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Auswahl/Einstellung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsarzt.

Nr. 8: Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen des Betriebs

Betriebliche Sozialeinrichtungen wie z.B. Kantinen, Kindergärten, Sportanlagen, aber auch Unterstützungskassen unterliegen ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats – allerdings **nur** im Hinblick auf ihre „Form, Ausgestaltung und Verwaltung“. Hingegen unterliegt die **Errichtung oder (Teil-) Schließung** einer derartigen Sozialeinrichtung der **freien Entscheidung des Arbeitgebers** (BAG, Urt. v. 9.12.2008 – 3 AZR 384/07, NZA 2009, 1341). Der Betriebsrat hat jedoch nicht nur bei der Gestaltung der Sozialeinrichtung im Ganzen mitzubestimmen, sondern auch über **Einzelheiten** wie beispielweise die Rechtsform der Sozialeinrichtung (eigener Betriebsteil oder eingetragener Verein), die Ausgestaltung der Einrichtung (Regelung des Benutzerkreises, Aufstellung einer Benutzungsordnung), Öffnungszeiten oder Preisgestaltung.

Nr. 9: Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die an Arbeitnehmer vergeben werden

Die Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen unterliegen ebenfalls der Mitbestimmung des Betriebsrats. In diesem Zusammenhang ist insbesondere an die **Unterbringung von Saisonmitarbeitern, Monteuren** oder auswärts eingesetzten Bauarbeitern zu

denken. Ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber überhaupt vorhandenen Wohnraum als Werkswohnung zur Verfügung stellen möchte, entscheidet er allerdings mitbestimmungsfrei.

Nr. 10: Fragen der betrieblichen Lohngestaltung

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gewährt dem Betriebsrat generalklauselartig ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des betrieblichen Arbeitsentgelts. Fragen der **betrieblichen Lohngestaltung**, insbesondere die Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung unterliegen danach der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAG, Urt. v. 5.5.2015 – 1 AZR 435/13, NZA 2015, 1207). Das Mitbestimmungsrecht dient der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und Transparenz und soll die Arbeitnehmer vor einseitig an Arbeitgeberinteressen orientierter oder willkürlicher Entlohnung durch den Arbeitgeber schützen. Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist die **Gewährleistung der Verteilungsgerechtigkeit**. Es stellt ein sehr praxisrelevantes Mitbestimmungsrecht dar.

Hinweis:

Die Mitbestimmung bezieht sich nicht auf die Höhe des Entgelts.

Gegenstand der Mitbestimmung ist das Entgelt im weiteren Sinne. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bezieht sich nicht nur auf den Lohn bzw. das Gehalt, d.h. die Vergütung des Arbeitnehmers im engeren Sinne, sondern auf **sämtliche vermögenswerte Leistungen und Zuwendungen des Arbeitgebers**. Die betriebliche Lohngestaltung erstreckt sich deshalb nicht nur auf die laufenden Entgelte einschließlich der übertariflichen Entgeltbestandteile, sondern auch auf Einmalzahlungen, die betriebliche Altersversorgung, sonstige Sozialleistungen des Arbeitgebers bis hin zu der Gewährung von Arbeitgeberdarlehen, der Möglichkeit des verbilligten Bezugs von Produkten des Arbeitgebers, einer Gewinn- und Ergebnisbeteiligung sowie Sachleistungen wie die Einräumung der Privatnutzung eines Firmen-Pkw.

Bei **freiwilligen Leistungen** des Arbeitgebers, die dieser zusätzlich gewährt, ohne dass für ihn eine rechtliche Verpflichtung besteht, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats eingeschränkt. Ob der Arbeitgeber überhaupt derartige Leistungen gewährt und in welcher Höhe, kann er ohne Hinzuziehung des Betriebsrats entscheiden. Nur in Bezug auf die **Verteilungsgrundsätze** kann der Betriebsrat mitbestimmen.

Nr. 11: Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze

Neben § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer **leistungsbezogener Entgelte**, einschließlich der Geldfaktoren. Damit soll das Interesse der Arbeitnehmer in einer gerechten Festlegung der Bezugsgrößen des Lohns gesichert werden. Es greift bei allen Entgeltformen, bei denen eine unmittelbare Beziehung zwischen Leistung und Entgelt besteht, d.h. wenn der Arbeitnehmer in der Lage ist, durch seine Leistung die Höhe der Gegenleistung ohne Weiteres zu beeinflussen. Da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hier auch bzgl. der Geldfaktoren besteht, kann er im Gegensatz zu Nr. 10 bei der **Höhe der Entgelte** mitbestimmen, z.B. Entgeltfestsetzung pro Stück bei Geldakkord, Festsetzung des Zeit- und Geldfaktors bei Zeitakkord.

Nr. 12: Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Die Mitbestimmung des Betriebsrats im Rahmen der Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen erfasst die Behandlung von **Verbesserungsvorschlägen** durch einzelne oder mehrere Arbeitnehmer. Zum betrieblichen Vorschlagswesen gehören alle Systeme und Methoden, durch die Vorschläge der Arbeitnehmer zur Vereinfachung oder Verbesserung der betrieblichen Arbeit angeregt, gesammelt, ausgewertet und bewertet werden. Die Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmer können technische, kaufmännische, soziale oder organisatorische Bereiche des Betriebs betreffen (Erfurter Kommentar/KANIA, BetrVG, 18. Aufl. 2018, § 87 BetrVG Rn 129; FITTING, in: FITTING/ENGELS/SCHMIDT/TREBINGER/LINSENMAIER, BetrVG, 29. Aufl. 2018, § 87 BetrVG Rn 539). Ebenso können die betriebliche Unfallverhütung, der Gesundheitsschutz oder der betriebliche Umweltschutz Gegenstand der Vorschläge sein.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Hinweis:

Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erfasst wird die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens sowie die Aufstellung und Aufhebung allgemeiner Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Vorschlagswesens.

Nr. 13: Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit

Gruppenarbeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen **eigenverantwortlich** erledigt. Über die Einführung oder Abschaffung von Gruppenarbeit als solcher kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf die „Durchführung“ der Gruppenarbeit, beispielweise die Aufgabenverteilung, die Konfliktlösung innerhalb der Gruppe oder die Wahl eines Gruppensprechers.

Maßnahmen des Arbeitgebers, die er unter Umgehung der notwendigen Mitbestimmung durch den Betriebsrat durchführt, sind nach der **Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung** individualrechtlich unwirksam (BAG, Urt. v. 24.1.2017 – 1 AZR 772/14, NZA 2017, 931; v. 22.6.2010 – 1 AZR 853/08, NZA 2010, 1243), soweit sie bestehende Rechtspositionen der Arbeitnehmer schmälern.

Dem Betriebsrat steht **bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte** ein Anspruch auf **Unterlassung** der mitbestimmungswidrigen Maßnahme gegenüber dem Arbeitgeber zu. Eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers i.S.d. § 23 Abs. 3 BetrVG muss hier nicht vorliegen. Es genügt ein leichter Pflichtverstoß (BAG, Beschl. v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40).

Hinweis:

Der Betriebsrat hat im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung, insbesondere gem. § 87 Abs. 1 BetrVG ein **Initiativrecht**. Das bedeutet, nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch er selbst kann eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zum Thema des Mitbestimmungsverfahrens machen!

Die **Verwirkung** von Mitbestimmungsrechten ist ausgeschlossen (BAG, Beschl. v. 22.8.2017 – 1 ABR 5/16, AP Nr. 144 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Über deren Ausübung entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung und nach pflichtgemäßem **Ermessen**. Er kann auf sein Mitbestimmungsrecht weder verzichten noch darf er einen seiner Mitwirkung unterfallenden Regelungsgegenstand der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber deshalb stets damit rechnen, dass der Betriebsrat seine Beteiligung in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit verlangt und ggf. auch gerichtlich durchzusetzen sucht (BAG, Beschl. v. 28.8.2007 – 1 ABR 70/06, NZA 2008, 188).

VIII. Beratungshinweis

Die „typische“ Beratungssituation im Betriebsratsmandat gibt es nicht. Denn es gibt einen „bunten Strauß“ zahlreicher betrieblicher Konflikte und Probleme. Zum einen können Betriebsräte – unter bestimmten Voraussetzungen – die Initiative ergreifen, um ihre und die Interessen der Arbeitnehmerschaft zu vertreten. Zum anderen plant bzw. ergreift der Arbeitgeber sogar zuweilen bereits Maßnahmen, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist. Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Beratung ist daher stets mit Blick auf die jeweilige Maßnahme im Einzelfall zunächst zu prüfen, ob und falls ja welche Art von Mitbestimmungsrechten bestehen. Die jeweilige Betriebspartei ist über die Voraussetzungen und vor allem über die Auswirkungen und Reichweite des jeweiligen Beteiligungsrechts – je nach Art – aufzuklären. Dabei ist das Verhältnis zu bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen und/oder Regelungsabreden, aber insbesondere auch – aufgrund der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG – das Verhältnis zu Tarifverträgen stets mit in Betrachtung einzubeziehen. Schließlich sind bestehende Durchsetzungsmöglichkeiten im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu erörtern.