



Mitbestimmung

BUrlG

Mitbestimmung

**Erzwingbare
Mitbestimmung
§87 BetrVG**



brbildung.de



Mitbestimmung

Erzwingbare Mitbestimmung:
Ohne vorhandenem Betriebsrat darf der Arbeitgeber keine Weisungen geben oder Entscheidungen treffen die die Mitbestimmungstatbestände des BetrVG berühren.



brbildung.de





Mitbestimmung

Mitbestimmung

§87 BetrVG Abs 1

1. Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer;
2. Personaleinsatzpläne und Pausen
3. Überstunden;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Urlaub (auch für einzelne Arbeitnehmer)
6. Überwachungseinrichtungen
7. Unfallverhütung, Berufskrankheiten und Gesundheitsschutz
8. Sozialeinrichtungen,
9. Werkwohnungen
10. Entlohnungsmethoden
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze;
12. Vorschlagswesen;
13. Gruppenarbeit;



brbildung.de

Mitbestimmung

- Sprechstunden des Betriebsrats (§ 39 Abs. 1 BetrVG)
- Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats reduzieren (§ 47 Abs. 6 BetrVG)
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)
- Grundsätze über die menschengerechte Arbeitsgestaltung (§ 91 BetrVG)
- Personalfragebögen, Formulararbeitsverträge, Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)
- Personelle Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG)
- Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97, § 98 Abs. 1 u. 4 BetrVG)
- Aufstellung eines erzwingbaren Sozialplans (§ 112 Abs. 1 u. 4 i V. m. § 112a BetrVG).



brbildung.de

Mitbestimmung

Mitbestimmung

Betriebsverfassungsgesetz

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
 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;
 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
 12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
 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.
- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



brbildung.de