

Mitbestimmung nach § 87 BetrVG geltend machen

An:

[Arbeitgeber oder zuständige Ansprechperson]

Von:

Betriebsrat [Betrieb]

Ort, Datum:

[Ort, Datum]

Betreff: Mitbestimmung des Betriebsrats bei [konkretes Thema]

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat wurde über folgende geplante Maßnahme informiert beziehungsweise hat von dieser Maßnahme Kenntnis erhalten:

Geplante Maßnahme:

[Maßnahme möglichst genau beschreiben]

Betroffener Bereich:

[Abteilung, Team oder Beschäftigtengruppe]

Geplanter Beginn:

[Datum]

Nach Auffassung des Betriebsrats betrifft die Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG.

Dies betrifft insbesondere folgenden Punkt:

[Zum Beispiel: Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Pausenregelung, Dienstplangestaltung, technische Überwachung oder betriebliche Ordnung]

Der Betriebsrat hat der geplanten Regelung in der bisher vorgelegten Form nicht zugestimmt. Eine abschließende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht daher derzeit nicht.

Der Betriebsrat bittet darum, die Maßnahme bis zu einer Einigung nicht einzuführen oder umzusetzen.

Gründe und offene Fragen

Aus Sicht des Betriebsrats müssen insbesondere folgende Punkte noch geklärt werden:

- [offene Frage oder Kritikpunkt]
- [mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigten]
- [fehlende Informationen oder Unterlagen]
- [mögliche alternative Regelung]

Der Betriebsrat ist bereit, die Angelegenheit zeitnah gemeinsam zu beraten und eine einvernehmliche Lösung zu erarbeiten.

Bitte teilen Sie uns bis zum [Datum] mit, wann ein Gesprächstermin stattfinden kann.

Mit freundlichen Grüßen

[Name]

Vorsitzende oder Vorsitzender des Betriebsrats

Hinweis für die Verwendung

Prüfen Sie zuerst, ob die konkrete Maßnahme tatsächlich zu einem der in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Bereiche gehört. Das Mitbestimmungsrecht besteht außerdem nur, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung die Angelegenheit bereits abschließend regelt.

Beschreiben Sie die Maßnahme und die offenen Punkte möglichst konkret. Allgemeine Formulierungen wie „Der Betriebsrat ist dagegen“ helfen bei den weiteren Gesprächen meist wenig.

Kommt keine Einigung zustande, kann in Angelegenheiten nach § 87 BetrVG die Einigungsstelle angerufen werden. Ihr Spruch ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Wichtig: Setzt der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne Einigung mit dem Betriebsrat um, sollte das Gremium zeitnah prüfen, welche weiteren Schritte erforderlich sind. Nach der Rechtsprechung kann der Betriebsrat bei Verstößen gegen

Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG Unterlassung und gegebenenfalls die Beseitigung des mitbestimmungswidrigen Zustands verlangen. Bei besonderer Dringlichkeit sollte rechtliche oder gewerkschaftliche Unterstützung eingeholt werden.