Martin Busch Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit im BetrVG

36

Juristische Reihe TENEA / www.jurawelt.com

MARTIN BUSCH

Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit im Betriebsverfassungsgesetz

Juristische Reihe TENEA / www.jurawelt.com Bd. 36

TENEA

Große Teile des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht beruhen auf dem Gedanken, dass der einzelne Arbeitnehmer aufgrund seiner sozialen Abhängigkeit und seiner Weisungsgebundenheit im Verhältnis zum Arbeitgeber schutzbedürftig ist. Allerdings führen auch Gestaltungsspielräume, die den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zur eigenverantwortlichen Ausgestaltung eingeräumt werden und sich so als eine Auflockerung der Weisungsgebundenheit darstellen, zu eigenen, teilweise neuartigen, arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Die Teilselbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Arbeitnehmergruppen hat der Gesetzgeber an zwei Stellen des Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 23. 7. 2001 zum Gegenstand von Neuregelungen gemacht. Betriebswirtschaftlicher Hintergrund sind teamorientierte und dezentrale Formen der Arbeitsorganisation, an die das Betriebsverfassungsgesetz durch die §§ 28a und 87 I Nr. 13 angepasst werden soll. Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage, wie sich diese neuen Vorschriften auf die Organisation und die Funktionsweise der betrieblichen Mitbestimmung auswirken.

TENEA

ISBN 3-936582-97-1 26 €

TENEA

Juristische Reihe TENEA / www.jurawelt.com Bd. 36

Tenea (ἡ Τενέα), Dorf im Gebiet von Korinth an einem der Wege in die → Argolis, etwas s. des h. Chiliomodi. Sehr geringe Reste. Kult des Apollon Teneates. T. galt im Alt. sprichwörtl. als glücklich, wohl wegen der Kleinheit […]

Aus: K. Ziegler, W. Sontheimer u. H. Gärtner (eds.): *Der Kleine Pauly.* Lexikon der Antike. Bd. 5, Sp. 585. München (Deutscher Taschenbuch Verlag), 1979.

Martin Busch

Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit im Betriebsverfassungsgesetz

TENEA

Martin Busch:

Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit
im Betriebsverfassungsgesetz

(Juristische Reihe TENEA /www.jurawelt.com; Bd. 36)

Zugleich Universität Mannheim
Dissertation 2002

Gedruckt auf holzfreiem, säurefreiem,
alterungsbeständigem Papier

© TENEA Verlag für Medien
Berlin 2003
Alle Rechte vorbehalten. All rights reserved.
Digitaldruck und Bindung:
Digital-Print-Service · 10119 Berlin
Umschlaggestaltung: nach Roland Angst, München
TENEA-Graphik: Walter Raabe, Berlin
Printed in Germany 2003

ISBN 3-936582-97-1

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2002/2003 von der juristischen Fakultät der Universität Mannheim als Dissertation angenommen.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei meinem Lehrer, Herrn Prof. Dr. iur. Volker Rieble, der durch seine engagierte Betreuung und durch die schnelle Erstellung des Erstgutachtens den zügigen Abschluss des Promotionsverfahrens ermöglicht hat. Mein Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. iur. Rolf Sack für die Übernahme und die Anfertigung des Zweitgutachtens.

Die Arbeit ist meinen Eltern gewidmet, die mich im Studium und während der Promotion jederzeit unterstützt haben.

Sehr dankbar bin ich außerdem Markus Busch (LL. M.) und Alexander Wuttke. Sie haben die gesamte Dissertation innerhalb weniger Tage Korrektur gelesen und mit wertvollen Anregungen zum Gelingen der Arbeit beigetragen. Letzteres gilt insbesondere auch für Dr. jur. Thomas Hasslöcher, der - als Mitstreiter in Sachen Betriebsverfassungsreformgesetz - für fachliche Fragen stets ein kompetenter und geduldiger Gesprächspartner war.

Sehr verbunden bin ich auch Daniel Brandl und Thomas Mönikes für ihre Hilfe bei diversen Computerproblemen.

Inhaltsverzeichnis

1. TEIL: GRUNDLAGEN 13

§ 1 EINFÜHRUNG 13

I. BESTIMMUNG DES UNTERSUCHUNGSGEGENSTANDS 13

II. BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHER HINTERGRUND TEAMORIENTIERTER ARBEITSORGANISATION 13

1. TAYLORISTISCHE ARBEITSORGANISATION 13
a) horizontale Arbeitsteilung 14
b) vertikale Arbeitsteilung 14
c) Folgen: zentralisierte und unflexible Arbeitsorganisation 14
2. EXKURS: HUMANISIERUNG DER ARBEIT ALS ZIEL DER GRUPPENARBEIT 15
3. KONKURRENZFÄHIGKEIT DES UNTERNEHMENS ALS ZIEL DER GRUPPENARBEIT 15

III. INDIVIDUALARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN 16

1. RECHTSBEZIEHUNGEN INNERHALB BETRIEBLICHER ARBEITSGRUPPEN 16
2. AUSGESTALTUNG DER VERTRAGSBEZIEHUNGEN ZWISCHEN GRUPPENMITGLIEDERN UND ARBEITGEBER 18
a) einheitliche Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber 18
b) Übertragung von Arbeitgeberaufgaben auf eine Gruppe von Arbeitnehmern 18
c) Ausrichtung vertraglicher Pflichten auf das Erzielen von Synergieeffekten 19
d) Kombinationen 20

§ 2 DIE §§ 28A UND 87 I NR. 13 BETRVG ZWISCHEN FÖRDERUNG VON SELBSTBESTIMMUNG UND SCHUTZ VOR SELBSTAUSBEUTUNG 20

I. CHANCEN UND GEFAHREN 20

1. CHANCEN 20
a) Steigerung der Produktivität durch Gruppenarbeit 21
b) wirtschaftliche Vorteile durch Teilautonomie 21
c) Vorteile der teilautonomen Gruppenarbeit für die Arbeitnehmer 22
2. GEFAHREN 22

II. GESETZGEBUNGSZIELE: AUSNUTZUNG VON CHANCEN UND SCHUTZ VOR GEFAHREN 24

1. AUSNUTZUNG VON CHANCEN DURCH § 28A BETRVG 24
a) Hintergrund: dezentrale Arbeitsorganisation im BetrVG 1972 a. F. 24

aa) unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer 24
bb) teilautonome Arbeitsgruppen..... 25
b) die Regelungen des § 28a BetrVG im Überblick 26
2. SCHUTZ VOR GEFAHREN DURCH § 87 I NR. 13 BETRVG..... 27
a) Hintergrund: Durchführung von Gruppenarbeit nach BetrVG 1972 a. F.27
b) die Regelung des § 87 I Nr. 13 BetrVG im Überblick 28

III. BEDEUTUNG FÜR DEN FORTGANG DER ARBEIT 28

2. TEIL: DIE MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI DEN GRUNDSÄTZEN ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG VON GRUPPENARBEIT NACH § 87 I NR. 13 BETRVG 28

§ 3 DER TATBESTAND DES § 87 I NR. 13 BETRVG 28

I. GRUPPE VON ARBEITNEHMERN 28

1. MINDESTGRÖßE 28
2. ARBEITNEHMER 29

II. GESAMTAUFGABE 30

1. AUFGABENZUSAMMENFASSUNG IM MITBESTIMMUNGSFREIEN BEREICH - AUFHEBUNG DER HORIZONTALEN ARBEITSTEILUNG 30
a) industrielle Produktion..... 30
b) Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich, Handwerk..... 31
2. AUFGABENZUSAMMENFASSUNG BEI MITBESTIMMUNGSPFLICHTIGEN ANGELEGENHEITEN – AUFHEBUNG DER VERTIKALEN ARBEITSTEILUNG..... 31
a) tatbestandliche Abgrenzung zu § 87 I Nr. 1-12 BetrVG 32
b) insbesondere: Abgrenzung des § 87 I Nr. 13 BetrVG zu § 87 I Nr. 2 BetrVG 32
aa) Wortlaut..... 32
bb) Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG bei allen partiell autonomen Gruppen 34

III. WESENTLICHE EIGENVERANTWORTLICHKEIT 36

1. WORTLAUT 36
a) keine Übernahme wirtschaftlicher Risiken 36
b) Eigenverantwortlichkeit durch Übertragung von Arbeitgeberbefugnissen36
2. LITERATUR..... 37
3. STELLUNGNAHME 38
a) Grundvoraussetzungen für horizontale Schutzbedürftigkeit..... 38
b) qualifizierte Schutzbedürftigkeit bei Gruppenarbeit in Verbindung mit schlanker Produktion/ schlankem Management..... 39
c) Bedeutung eigenständiger Arbeitszeit- oder Urlaubsplanung..... 40
4. BEISPIELE 40

IV. BETRIEBLICHER ARBEITSABLAUF 41

1. ZEITLICHE BESCHRÄNKUNG (DISKONTINUITÄT) ALS ABGRENZUNGSKRITERIUM 41
2. REGULÄRE ARBEITSORGANISATION ALS ABGRENZUNGSKRITERIUM 42

V. DURCHFÜHRUNG 43

1. BEGINN DER MITBESTIMMUNG 43
   a) die Einführung von Gruppenarbeit als mehrstufiger Vorgang 43
   b) grammatikalische Auslegung 43
   c) historische Auslegung 44
   d) systematische Auslegung 44
   e) teleologische Auslegung 45
2. ENDE DER MITBESTIMMUNG 46
   a) Beendigung der Gruppenarbeit 46
   b) Wegfall einzelner Voraussetzungen des § 87 I Nr. 13 2. Hs. BetrVG 46

§ 4 RECHTSFOLGE: MITBESTIMMUNGSRECHT DES BETRIEBSRATS ÜBER DIE GRUNDSÄTZE DER DURCHFÜHRUNG VON GRUPPENARBEIT 47

I. DAS VERHÄLTNIS ZU § 87 I NR. 1-12 BETRVG AM BEISPIEL DER MITBESTIMMUNG IN ARBEITSZEITFRAGEN 47

1. LÖSUNGSVORSCHLÄGE 48
   a) Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG 48
   b) kumulative Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 und Nr. 13 BetrVG 48
   c) Spezialität des § 87 I Nr. 2 BetrVG 49
2. ENTSCHEIDUNG 49
   a) abzulehnen: Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG 49
   b) Wertungswidersprüche bei kumulativer Anwendung von § 87 I Nr. 13 und § 87 I Nr. 2 BetrVG 50
   c) Spezialität des § 87 I Nr. 2 BetrVG 51
3. KONSEQUENZEN FÜR DIE ÜBRIGEN MITBESTIMMUNGSRECHTE NACH § 87 I BETRVG BEI GRUPPENARBEIT 53

II. MITBESTIMMUNG ÜBER DIE GRUNDSÄTZE DER DURCHFÜHRUNG 54

1. REGELUNGSBEREICH: ARBEITSGRUPPE 54
   a) Gesamtaufgabe / Eigenverantwortlichkeit / Gruppenzusammensetzung 54
   b) Gruppensprecher 55
      aa) Bestimmung des Gruppensprechers 56
      bb) Stellung und Aufgaben 56
   c) Konfliktlösung 57

d) Berücksichtigung leistungsschwächerer Arbeitnehmer *58*
e) Gruppengespräche *59*
f) Zusammenarbeit in der Gruppe *60*
g) Zusammenarbeit mit anderen Gruppen *60*
2. REGELUNGSBEREICH: ARBEITSORGANISATORISCHE BETEILIGUNG DES BETRIEBSRAT 60
a) Kontrolle gruppeninterner Vorgänge *60*
b) Betriebsratsvertreter im Steuerungskomitee *61*
3. REGELUNGSBEREICH: GRUPPENMITGLIEDER 62
a) Rechte der Gruppenmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber *62*
b) Rechte der Gruppenmitglieder gegenüber der Gruppe *62*
4. REGELUNGSBEREICH: ARBEITGEBER 62
a) Veränderung des Autonomiegrads / Hierarchieverhältnisse *62*
b) Zielvorgaben/Zielvereinbarungen *63*

§ 5 DIE GRUNDSÄTZE DES § 87 I BETRVG UND IHRE BEDEUTUNG FÜR NR. 13 64

I. VORBEHALT DER UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT UND INITIATIVRECHT 64

1. UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT BEI § 87 I NR. 13 BETRVG 64
2. INITIATIVRECHT DES BETRIEBSRATS 64

II. GESETZESVORRANG / TARIFVORRANG 65

1. GESETZESVORRANG 65
2. TARIFVORRANG 65
a) Flächentarifvertrag als Regelungsinstrument *65*
b) Betriebsnormen zur Ausgestaltung der Gruppenarbeit *65*

III. MITBESTIMMUNG ALS WIRKSAMKEITSVORAUSSETZUNG ... 66

1. GRUNDSATZ: KEINE GRUPPENARBEIT OHNE BETRIEBSRATSBETEILIGUNG 66
2. AUSNAHME: EINFÜHRUNG VON GRUPPENARBEIT VOR DEM 28. 7. 2001 67

3. TEIL: DIE ÜBERTRAGUNG VON AUFGABEN AUF ARBEITSGRUPPEN NACH § 28A BETRVG 68

§ 6 DIE REGELUNG DES § 28A BETRVG IM SYSTEM DER § 26 FF. BETRVG 68

I. GRUNDSATZ: AUFGABENWAHRNEHMUNG DURCH DEN BETRIEBSRAT 68

II. DER BETRIEBSRATSVORSITZENDE, § 26 BETRVG 68

1. STELLUNG IM BETRVG 68

2. AUFGABEN 68
3. ERGEBNIS 69

II. DER BETRIEBSAUSSCHUSS, § 27 BETRVG 69

1. MITGLIEDER 69
2. AUFGABEN 69
3. BINDUNGEN UND GRENZEN BEI DER WAHRNEHMUNG VON MITWIRKUNGS- UND MITBESTIMMUNGSRECHTEN 70

III. DIE AUFGABENÜBERTRAGUNG AUF AUSSCHÜSSE NACH § 28 I BETRVG 71

1. MITGLIEDER 71
2. AUFGABEN 71
3. BINDUNGEN UND GRENZEN DER AUFGABENWAHRNEHMUNG 72

IV. DIE AUFGABENÜBERTRAGUNG AUF GEMEINSAME AUSSCHÜSSE NACH § 28 II BETRVG 72

1. ZUSAMMENSETZUNG UND WILLENSBILDUNG 72
2. GEGENÜBERSTELLUNG: GEMEINSAMER AUSSCHUSS UND ARBEITSGRUPPE . 73

V. ERGEBNIS 73

§ 7 TATBESTAND DER AUFGABENÜBERTRAGUNG NACH § 28A I BETRVG 73

I. MINDESTBETRIEBSGRÖßE 73

1. ZWECK DES SCHWELLENWERTS 74
2. ENTSCHEIDEND: REGELMÄßIGE BETRIEBSGRÖßE 74
3. MAßGEBLICHER ZEITPUNKT 74
a) Übertragungsbeschluss 74
b) Abschluss der Rahmenvereinbarung 75
c) nachträgliche Unterschreitung des Schwellenwertes 75

II. ARBEITSGRUPPE 76

1. MINDESTGRUPPENGRÖßE 76
2. DIE ARBEITSGRUPPE ALS QUALIFIZIERTE MEHRHEIT VON ARBEITNEHMERN 77
a) Literatur 77
b) Stellungnahme 79
aa) Abgrenzbarkeit als Voraussetzung der selbständigen Aufgabenwahrnehmung 79
bb) Abgrenzbarkeit aufgrund gemeinsamer Aufgabenerledigung 79
cc) Abgrenzbarkeit aufgrund arbeitsvertraglicher Besonderheiten 80

dd) Abgrenzbarkeit durch einheitlichen Tätigkeitsbereich / einheitliche Funktion 81
3. INNERE STRUKTUR DER ARBEITSGRUPPE 81
4. ZULÄSSIGKEIT BETRIEBSÜBERGREIFENDER / UNTERNEHMENSÜBERGREIFENDER ARBEITSGRUPPEN 82
a) betriebsübergreifende Arbeitsgruppen 82
b) unternehmensübergreifende Arbeitsgruppen 83
c) Ausnahme: § 3 V BetrVG i.V.m. § 28a BetrVG 84
III. RAHMENVEREINBARUNG 84
1. EINIGUNG 84
2. SCHRIFTFORM DER RAHMENVEREINBARUNG 84
a) keine Herleitung aus § 28a I 3 BetrVG 85
b) Schriftform der Rahmenvereinbarung nach § 77 II 1 BetrVG 85
aa) strukturelle Ähnlichkeit mit Betriebsvereinbarungen nach § 3 II BetrVG 85
bb) entscheidend: Regelungszweck der Rahmenvereinbarung 86
3. FREIWILLIGER ABSCHLUSS UND § 75 II S. 2 BETRVG 88
4. INHALT 89
a) die Rahmenvereinbarung als Maßgabe des Übertragungsbeschlusses ... 89
aa) Festlegung der Arbeitsgruppe 89
bb) Festlegung der übertragbaren Aufgaben 90
b) zusätzliche Regelungsmöglichkeiten 91
aa) Arbeitsgruppensprecher 91
bb) Geschäftsführung der Arbeitsgruppe 93
cc) Schutz der Arbeitsgruppenmitglieder 95
c) Grundformen inhaltlicher Ausgestaltung 95
aa) die Urabstimmung durch ad-hoc-Arbeitsgruppen aus betriebsratpolitischer Sicht 96
bb) teilautonome Arbeitsgruppen insbesondere bei flexibler Arbeitszeit 98
cc) Arbeitsgruppen als Interessenvertretung bestimmter Teile der Belegschaft 98
5. DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN AUFGABE UND TÄTIGKEIT NACH § 28A I S. 2 BETRVG 99
a) Meinungsstand zu § 28a I S. 2 BetrVG 99
b) Stellungnahme 101
c) eigener Ansatz zu § 28a I S. 2 BetrVG 102
aa) Wortlaut 103
bb) historische Auslegung 103
cc) systematische Auslegung 103
dd) teleologische Auslegung 104

ee) Ergebnis 104
d) Übertragbarkeit von Aufgaben bei sozialen Angelegenheiten nach §§ 87 I BetrVG 104
aa) § 87 I Nr. 1 BetrVG 105
bb) § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG 105
cc) § 87 I Nr. 4 BetrVG 105
dd) § 87 I Nr. 5 BetrVG 105
ee) § 87 I Nr. 6 BetrVG 107
ff) § 87 I Nr. 7 BetrVG 107
gg) § 87 I Nr. 8 und 9 BetrVG 107
hh) § 87 I Nr. 10 BetrVG 107
ii) § 87 I Nr. 11 BetrVG 108
jj) § 87 I Nr. 12 BetrVG 108
e) Sonderfall: § 87 I Nr. 13 BetrVG 109
aa) Übertragbarkeit nach § 28a I S. 2 BetrVG 109
bb) Problem: Minderheitenschutz durch § 87 I Nr. 13 BetrVG 109
cc) Zulässigkeit einer teilweisen Aufgabenübertragung 110
dd) Ergebnis 112
f) § 88 BetrVG 112
g) Übertragbarkeit von Aufgaben nach § 89 BetrVG 112
h) Übertragbarkeit von Aufgaben nach §§ 90, 91 BetrVG 113
i) Übertragbarkeit von Aufgaben bei allgemeinen personellen Angelegenheiten nach §§ 92 ff. BetrVG 113
aa) § 92 BetrVG 113
bb) § 92a BetrVG 114
cc) § 93 BetrVG 114
dd) § 94 BetrVG 114
ee) § 95 BetrVG 115
j) Übertragbarkeit von Aufgaben bei der Berufsbildung nach §§ 96 ff. BetrVG 115
aa) § 96 BetrVG 115
bb) § 97 BetrVG 116
cc) § 98 BetrVG 117
k) Übertragbarkeit von Aufgaben bei Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. BetrVG 118
l) Übertragbarkeit von personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 ff. BetrVG 120
aa) Ein- und Umgruppierung (§ 99 I BetrVG) 120
bb) Versetzungen (§ 99 I BetrVG) 120
cc) Einstellungen (§ 99 I BetrVG) 121
dd) § 102 BetrVG 121

ee) § 104 BetrVG 121
ff) §§ 103, 105 BetrVG 122
m) Übertragbarkeit von allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG 122
n) die übertragbaren Aufgaben im Überblick 122
6. BEENDIGUNG 122

IV. DER ÜBERTRAGUNGSBESCHLUSS 123

1. FORMELLE VORAUSSETZUNGEN 123
a) Schriftform 123
b) Zugang bei der Arbeitsgruppe 123
2. AUFGABENÜBERTRAGUNG NACH MAßGABE DER RAHMENVEREINBARUNG 124
a) zweistufiges Übertragungsverfahren 124
b) Rahmenvereinbarung als Grenze des Übertragungsbeschlusses 124
c) weiter gehende Bindungen durch die Rahmenvereinbarung 125
aa) Grundsatz: Auslegung der Rahmenvereinbarung 125
bb) Beispiel zur Auslegung der Rahmenvereinbarung 125
cc) Entscheidungsvorbehalt des Betriebsrats bei Gruppenvereinbarungen126
dd) Betriebsratsvorbehalt nach § 50 II S. 2 BetrVG analog 127
ee) § 28a II BetrVG als betriebsvereinbarungsdispositives Gesetzesrecht130

§ 8 VEREINBARUNGEN NACH § 28A II I. V. M § 77 BETRVG 130

I. REGELUNGSTYPEN 130

1. GRUPPENVEREINBARUNG 131
2. GRUPPENREGELUNGSABREDE 131

II. ABSCHLUSS 131

1. EINIGUNG 132
a) Arbeitsgruppe 132
aa) Abstimmungsberechtigung 132
bb) qualifizierte Mehrheit 132
cc) Beschlussfassung im Umlaufverfahren 132
b) Arbeitgeber 134
2. SCHRIFTFORM / UNTERZEICHNUNG UND AUSLAGE § 77 II BETRVG 135
a) Schriftform / Unterzeichnung 135
b) Auslage 135

III. UNMITTELBARE UND ZWINGENDE WIRKUNG DES § 77 IV BETRVG 136

1. GELTUNGSGRUND DER BETRIEBSVEREINBARUNG 136
a) Betriebsvereinbarung als privatautonomes Verbandsrecht 136
b) Tatbestandstheorie 137
c) Delegationstheorie 137

aa) die echte Delegationstheorie 137
bb)§ 77 IV BetrVG als Autonomie-Ermächtigung..... 138
d) Kreutz: Betriebsvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft.. 139
e) Reichold: vertragsrechtsakzessorischer Ansatz..... 139
2. GELTUNGSGRUND DER GRUPPENVEREINBARUNG 141
a) die Gruppenvereinbarung als privatautonomes Verbandsrecht..... 141
b) Tatbestandstheorie 141
c) Delegationstheorie 142
aa) Subdelegation staatlicher Rechtsetzungsmacht durch den Betriebsrat142
bb) gesetzliche Delegation staatlicher Rechtsetzungsmacht durch § 28a II BetrVG 144
cc) gesetzliche Erteilung einer Autonomie-Ermächtigung an die Arbeitsgruppe zur basisdemokratischen Wahrnehmung 145
dd) Ergebnis 145
d) die Gruppenvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft..... 145
e) die Gruppenvereinbarung als materielles Vertragsrecht 146
aa) § 28a BetrVG als gesetzliche Grundrechtspolitik..... 146
bb) Grundrechtsausgleich durch Gruppenvereinbarung..... 147
cc) Ergebnis..... 148
3. VERZICHT, VERWIRKUNG, AUSSCHLUSS- UND VERJÄHRUNGSFRISTEN 148

IV. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN ARBEITSRECHTLICHEN REGELUNGEN..... 149

1. DAS VERHÄLTNIS DER GRUPPENVEREINBARUNG ZUM ARBEITSVERTRAG .. 149
a) Günstigkeitsprinzip 149
b) Trennung von Amts- und Vertragsbeziehung der Gruppenmitglieder zum Arbeitgeber..... 149
c) Raab: verfassungskonforme Auslegung des § 28a II S. 1 Hs. 2..... 151
d) getrennte Willenserklärungen bei günstigeren Arbeitsverträgen 152
2. DAS VERHÄLTNIS DER GRUPPENVEREINBARUNG ZUR BETRIEBSVEREINBARUNG 153
a) Überblick..... 153
b) Zeitkollisionsregel..... 154
c) Vorrang der Betriebsvereinbarung..... 154
aa) die Begründung Thüsings 154
bb) die Begründung Weddes..... 155
c) Vorrang der Gruppenvereinbarung 156
d) Stellungnahme..... 156
aa) abzulehnen: Zeitkollisionsregel/Günstigkeitsprinzip 156
bb) Kritik am Vorrang der Betriebsvereinbarung nach Thüsing..... 157
cc) Kritik am Vorrang der Betriebsvereinbarung nach Wedde 158

dd) Lösung: Keine konkurrierende Zuständigkeit von Arbeitsgruppe und Betriebsrat 160
ee) Beispiele 161
3. DAS VERHÄLTNIS DER GRUPPENVEREINBARUNG ZUM TARIFVERTRAG – AUßENSCHRANKEN DER GRUPPENVEREINBARUNG 162

V. BEENDIGUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG 162

1. ZEITABLAUF / ZWECKERREICHUNG 162
2. AUFHEBUNGSVEREINBARUNG 163
3. ABLÖSUNG DURCH NEUE GRUPPENVEREINBARUNG 163
4. KÜNDIGUNG 164
5. UNTERGANG DER ARBEITSGRUPPE 164
a) Arbeitsgruppen mit arbeitstechnischer Zwecksetzung 164
b) andere Arbeitsgruppen 165
6. UNTERGANG DES BETRIEBES 165
7. KEINE BEENDIGUNG DER GRUPPENVEREINBARUNG DURCH ARBEITNEHMERWECHSEL 166

VI. DIE NICHTEINIGUNG ZWISCHEN ARBEITSGRUPPE UND ARBEITGEBER NACH § 28A II S. 3 BETRVG 166

1. TATBESTAND: NICHTEINIGUNG 166
a) Nichteinigung in Regelungsfragen 166
b) Nichteinigung in Rechtsfragen 169
c) Feststellung der Nichteinigung 169
2. RECHTSFOLGE: WAHRNEHMUNG DES BETEILIGUNGSRECHTS DURCH DEN BETRIEBSRAT 170
a) die Zuständigkeit des Betriebsrats bei einem Aufgabenrückfall 170
b) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber 170

§ 9 BEENDIGUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT DER ARBEITSGRUPPE. 171

I. DER WIDERRUF DURCH DEN BETRIEBSRAT NACH § 28A I S. 4 BETRVG 171

1. WIDERRUFSTABESTAND 171
a) formelle Voraussetzungen 171
b) inhaltliche Voraussetzungen 171
aa) Ermessensleitlinien 171
bb) Ermessensreduzierung bei der Benachteiligung einzelner Gruppenmitglieder 174
cc) Teilwiderruf 174
2. RECHTSFOLGEN DES WIDERRUFS 175
a) Wegfall der Befassungskompetenz kraft Rechtsgeschäfts 175

b) Wegfall der Regelungsmacht kraft Gesetzes 176
c) Auswirkungen auf bestehende Gruppenvereinbarungen 176

II. BEENDIGUNG DER RAHMENVEREINBARUNG..... 177

4. TEIL: SCHLUSSBETRACHTUNG 177

§ 10 VERÄNDERTE FUNKTIONSWEISE DER MITBESTIMMUNG BEI TEILAUTONOMEN ARBEITNEHMERGRUPPEN DURCH §§ 28A UND 87 I NR. 13 BETRVG..... 177

I. HAUPTANWENDUNGSFALL: FLEXIBLE ARBEITSZEIT 177

1. KEIN ZUSAMMENFALLEN VON DIREKTIONSRECHT UND MITBESTIMMUNGSRECHT 177
2. EINFLUSSNAHME AUF RAHMENREGELUNGEN DURCH § 28A BETRVG 179
a) Rechtslage vor der Reform des BetrVG 179
b) zusätzliche Möglichkeiten durch § 28a BetrVG 182

II. ERGEBNIS 183

LITERATURVERZEICHNIS 184

1. Teil: Grundlagen

§ 1 Einführung

I. Bestimmung des Untersuchungsgegenstands

Große Teile des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht beruhen auf dem Gedanken, dass der einzelne Arbeitnehmer aufgrund seiner sozialen Abhängigkeit und seiner Weisungsgebundenheit im Verhältnis zum Arbeitgeber schutzbedürftig ist. Allerdings führen auch Gestaltungsspielräume, die den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zur eigenverantwortlichen Ausgestaltung eingeräumt werden und sich so als eine Auflockerung der Weisungsgebundenheit darstellen, zu eigenen, teilweise neuartigen, arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Die Teilselbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Arbeitnehmergruppen hat der Gesetzgeber an zwei Stellen des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Fassung vom 23.07.01[1] zum Gegenstand von Neuregelungen gemacht.

Zum einen kann der Betriebsrat nach § 28a BetrVG eigene Aufgaben auf eine Arbeitsgruppe übertragen, so dass eine Gruppe von Arbeitnehmern in die Position versetzt wird, betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben eigenständig wahrzunehmen. Zum anderen ist „Gruppenarbeit“ Anknüpfungspunkt des neuen Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 13 BetrVG; hier legt die Legaldefinition des § 87 I Nr. 13 Hs. 2 BetrVG durch das Tatbestandsmerkmal „eigenverantwortlich“ nahe, dass die Vorschrift eine gewisse Eigenständigkeit einer Arbeitnehmergruppe voraussetzt.

Betriebswirtschaftlicher Hintergrund sind teamorientierte und dezentrale Formen der Arbeitsorganisation, an die das Betriebsverfassungsgesetz durch die §§ 28a und 87 I Nr. 13 angepasst werden soll. Zur Klärung der Frage, wie sich die neuen Vorschriften auf die Organisation und die Funktionsweise der betrieblichen Mitbestimmung auswirken, will die vorliegende Arbeit einen Beitrag leisten.

II. Betriebswirtschaftlicher Hintergrund teamorientierter Arbeitsorganisation

1. Tayloristische Arbeitsorganisation

Die heutigen Erscheinungsformen innerbetrieblicher Gruppenbildung stellen sich als eine Abkehr vom Taylorismus dar. Die auf den englischen Ingenieur Taylor[2] zurückgehende Lehre von der wissenschaftlichen Betriebsführung[3] besagt, dass

---

[1] Das Gesetz ist am 28.7.2001 in Kraft getreten; BGBl I, 1852.

[2] Frederick Winslow Taylor (1854-1915)

[3] Zum Begriff „Taylorismus“ vgl. Oechsler, Personal und Arbeit, S. 317 „Obwohl viele der genannten Formen der Arbeitsorganisation ursprünglich nicht auf Taylor zurückzuführen sind, hat seine Weiterentwicklung aufeinanderbezogener Aussagen zur industriellen Entwicklung

durch eine möglichst weit gehende Teilung der Arbeitsvorgänge die Produktivität eines Unternehmens optimiert werden kann.

a) horizontale Arbeitsteilung

Taylor ging davon aus, dass dem arbeitenden Mensch die Fähigkeit fehle, einen aus mehreren Bestandteilen zusammengesetzten Arbeitsvorgang ohne zeitraubende, überflüssige und kostenfördernde Bewegung zu bewältigen.[4] Konsequenz hieraus war die Arbeitsteilung in horizontaler Hinsicht, das heißt die Partialisierung eines Arbeitsvorgangs in möglichst kleine einzelne Arbeitsschritte. Der Arbeiter, dessen Aufgabe sich nunmehr auf das Ausführen weniger Handgriffe beschränkt, soll so durch Spezialisierung ein optimales Arbeitsergebnis erzielen. Ständiges Wiederholen macht die Arbeitsaufgabe zur Routine, was zu einer Minimierung der Fehlerquote beitragen soll.

b) vertikale Arbeitsteilung

Unter vertikaler Arbeitsteilung versteht man die Trennung zwischen Kopf- und Handarbeit.[5] Ausgangspunkt dieser Form der Arbeitsteilung ist die Überlegung, dass ein Arbeiter planende und ausführende Tätigkeiten nicht gleichzeitig im erforderlichen Maße wahrnehmen kann. Für die Arbeitsorganisation folgt hieraus eine strikte Trennung zwischen Führung und Ausführung innerhalb des Betriebs.

c) Folgen: zentralisierte und unflexible Arbeitsorganisation

Die strenge Arbeitsteilung führt dazu, dass im Betrieb zahlreiche Hierarchieebenen erforderlich sind, denen jeweils unterschiedliche Funktionen bei der Steuerung und der Koordination der zerschlagenen Arbeitsprozesse zukommen, was die Betriebsorganisation unflexibel und bürokratisch werden lässt. Außerdem können die Erfahrungen und der Sachverstand der Arbeitnehmer, die ausführende Tätigkeiten ausüben, nur schwer für Verbesserungen, der bis ins Einzelne festgelegten Arbeitsabläufe, fruchtbar gemacht werden.

---

und Managementlehre dennoch zu einer Bestätigung und Festigung dieser Arbeitsorganisation beigetragen und den Namen Taylorismus geprägt".

[4] Dieser Gedanke entspricht dem Menschenbild Taylors, der den Arbeiter als mathematisch-naturwissenschaftliche Größe im Unternehmen ansah. Vgl. Taylor, Wissenschaftliche Betriebsführung, S. 9.

[5] Dieser Gedanke lässt sich nicht unmittelbar auf Taylor zurückführen. Vgl. Oechsler, Arbeit und Personal, S. 317.

2. Exkurs: Humanisierung der Arbeit als Ziel der Gruppenarbeit

Bereits in den 70er Jahren wurden in der Bundesrepublik Gruppenarbeitskonzepte erprobt,[6] die in den allermeisten Unternehmen jedoch nicht dauerhaft fortgeführt wurden. Gründe für das Scheitern dieser Pilotprojekte waren Widerstände im Management[7] vor allem aber fehlender ökonomischer Druck.[8] Vorbilder für die Versuche in der Bundesrepublik waren die skandinavischen Firmen Volvo und Saab-Scania, die zu Beginn der 70er Jahre Gruppenarbeit zum Abbau hoher Fluktuations- und Absentismusraten eingeführt hatten.[9] Da als Ursache unter anderem die schlechten Arbeitsbedingungen der Fließbandproduktion ausgemacht wurden, sollte dieser „Revolte gegen das Fließband"[10] mit einer Humanisierung der Arbeitsorganisation durch Gruppenarbeit begegnet werden. Die „skandinavische Variante der Gruppenarbeit"[11] ist daher vor allem dadurch charakterisiert, dass sie auf eine Humanisierung der Arbeitsbedingungen abzielt. Dagegen wurden die heute vorherrschenden Gruppenarbeitsformen überwiegend im Rahmen von *lean production* bzw. *lean management* Konzepten eingeführt. Hierbei stehen wirtschaftliche Aspekte im Vordergrund.[12] Ein etwaiger Humanisierungseffekt stellt bei solchen Erscheinungsformen der Gruppenarbeit lediglich eine Reflexwirkung dar.

3. Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens als Ziel der Gruppenarbeit

Das Massachusetts Institute of Technology (MIT) kam Anfang der 90er Jahre in einer Untersuchung[13] zu dem Ergebnis, dass die wirtschaftliche Überlegenheit japanischer Unternehmen auf ein als „*lean production*" bezeichnetes Produktionskonzept zurückzuführen sei. Die Autoren betonten hierbei vor allem teilautonome Arbeitsgruppen, die als Kernstück der japanischen Produktionsform für den Erfolg entscheidend seien.

Im Gegensatz zur Skepsis in den 70er Jahren waren die betriebswirtschaftlicher Erwartungen an die Gruppenarbeit nunmehr sehr groß. Durch *lean production* sollte Gruppenarbeit zu einer Reduzierung von Personalkapazitäten, Fehlzeiten, Ausschussware und Lagerbeständen führen.[14] Einen weiteren wirtschaftlichen Vorteil

---

[6] Die Projekte beruhten zum Teil auf dem Programm zur Humanisierung der Arbeit, das von der sozial-liberalen Bundesregierung im Jahre 1974 ins Leben gerufen wurde vgl. BT-Drucks. 10/4196 S. 16, andere Projekte beruhten auf Initiativen aus der betrieblichen Praxis.

[7] Zu den Problemen des Managements mit Gruppenarbeit Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 48.

[8] Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 23.

[9] Vgl. auch Klein, NZA Sonderbeilage zu Heft 24/2001, 15 [16].

[10] So Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S.23.

[11] Unterscheidung nach dem Autonomiegrad vgl. Annuß NZA 01, 367 [370]; Oechsler, Personal und Arbeit S. 356 (Abb. 103).

[12] Hierzu sogleich § 1 II 3.

[13] „The Machine that changed the World" dieses Buch ist 1991 in Deutschland unter dem Titel „Die zweite Revolution in der Autoindustrie erschienen".

[14] Beutler, AiB 93, 490 [493]; Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 40 ff.

der Gruppenarbeit erhoffte man sich aus der Addition gemeinsamer Kräfte und gemeinsamen Wissens. Durch die Aktivierung vormals ruhender Potentiale der Arbeitnehmer sollte so eine Arbeitsleistung erzielt werden, die diejenige von Einzelarbeitsplätzen deutlich übersteigt.[15]

III. Individualarbeitsrechtliche Grundlagen

Individualarbeitsrechtlich sind bei der Gruppenarbeit zahlreiche Fragen[16] ungeklärt. Insbesondere fehlt es an gesetzlichen Regelungen, um das Gruppenarbeitsverhältnis eindeutig vom Einzelarbeitsverhältnis abgrenzen zu können. Im Folgenden sollen für die Grundkonstellationen betriebsinterner Gruppenbildung[17] die vertragsrechtlichen Besonderheiten dargestellt werden. Sofern die individualarbeitsrechtlichen Fragen keine arbeitsorganisatorischen Bezüge aufweisen, wie insbesondere die Kündigung einzelner Gruppenmitglieder[18] oder die Arbeitnehmerhaftung bei Gruppenarbeit[19], sollen sie an dieser Stelle ausgeklammert werden. Für die vorliegende Untersuchung von Bedeutung ist allerdings die Frage, ob zwischen den Mitgliedern einer innerbetrieblichen Arbeitsgruppe eigenständige Rechtsbeziehungen bestehen und wie die vertraglichen Beziehungen zwischen den Arbeitsgruppenmitgliedern und dem Arbeitgeber ausgestaltet sein können.

1. Rechtsbeziehungen innerhalb betrieblicher Arbeitsgruppen

Bei einer innerbetrieblichen Arbeitsgruppe haben alle Gruppenmitglieder jeweils einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen.[20] Ob durch die Zusammenfassung zu einer Arbeitsgruppe eigenständige Rechtsbeziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern entstehen ist umstritten.[21] Teilweise wird die Auffassung vertreten, dass die innerbetriebliche Arbeitsgruppe als eine Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts nach §§ 705 ff. BGB zu qualifizieren sei.[22] Es konnte jedoch bisher nicht dargelegt werden, wie zwischen den einzelnen Mitgliedern einer innerbetrieblichen Arbeitsgruppe ein Gesellschaftsvertrag zustande kommen soll. Die ar-

---

[15] Elert, Gruppenarbeit, S. 28; Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 40 u. 45.
[16] Hierzu Elert, Gruppenarbeit S. 47 ff; Paul, Gruppenarbeit S. 99 ff.
[17] Da es im Folgenden nicht nur um Betriebsgruppen im Sinne der Rechtsprechung (vgl. BAG vom 20. 4. 1974 AP Nr. 4 zu § 611 BGB Akkordkolonne) geht, sondern um alle organisatorischen Zusammenfassungen von Arbeitnehmern innerhalb eines Betriebs, werden diese Gruppen hier als innerbetrieblich oder betriebsintern bezeichnet.
[18] Ausführlich hierzu Paul, Gruppenarbeit, S. 99 ff.
[19] vgl. Paul, Gruppenarbeit, S. 120 ff m.w.N.
[20] Zu den Ausnahmen bei Leiharbeitnehmern nach § 7 BetrVG unten § 3 I 2.
[21] Zum Meinungsstand vgl. Paul, Gruppenarbeit, S. 21 ff.
[22] Neumann-Deusberg Anmerkung zu BAG vom 24.04.1974, SAE 75, 98; Röhsler AR Blattei D Die Gruppenarbeit B. II. 1.a); Staudinger/Richardi Vorbem. zu §§ 611 ff. Anm. 385.

beitsorganisatorische Zusammenfassung zu einer Gruppe kommt hierfür nicht in Betracht. Einem solchen einseitigen Organisationsakt des Arbeitgebers, kann kein den Arbeitnehmern zurechenbarer Erklärungsgehalt beigemessen werden.[23] Aber auch im Aufnehmen der gruppenspezifischen Arbeit können keine konkludenten Willenserklärung der Gruppenmitglieder gesehen werden. Mit diesem Verhalten befolgen die Arbeitnehmer eine Anweisung, die der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts erteilt hat. Die Gruppenmitglieder kommen somit durch das Tätigwerden in der Arbeitsgruppe einer bereits bestehenden vertraglichen Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach. Deshalb kann der Arbeitsaufnahme in der Gruppe auch kein über das bloße Befolgen der Weisung hinausgehender Erklärungswert entnommen werden.[24] Die innerbetriebliche Arbeitsgruppe ist somit mangels Gesellschaftsvertrag keine Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts nach § 705 BGB.[25]

Das Fehlen eines Gesellschaftsvertrags steht der Qualifizierung der Arbeitsgruppe als Gemeinschaft[26] nicht entgegen, denn eine Gemeinschaft im Sinne des § 741 BGB kann auch kraft Gesetzes entstehen.[27] Nach dem Wortlaut des § 741 BGB ist Anknüpfungspunkt für das Entstehen einer Gemeinschaft, dass ein Recht mehreren gemeinschaftlich zusteht. Ein solches gemeinsames Recht der Gruppenmitglieder ist jedoch nicht ersichtlich, so dass auch die Anwendung der §§ 741 ff. BGB nicht in Betracht kommt.[28] Die Literatur macht zur Qualifizierung der gruppeninternen Rechtsbeziehungen außer den bereits genannten noch weitere Vorschläge. So werden die Rechtsbeziehungen innerhalb einer betrieblichen Arbeitsgruppe als eine „Art von Gesellschaft“[29], eine „atypische Gesellschaft“[30], eine „arbeitsrechtliche Gemeinschaft“[31] oder als „informelle Rechtsstellungen“[32] bezeichnet. Auch diese Einordnungsversuche sind abzulehnen, da sich die arbeitrechtlich relevanten Besonderheiten der innerbetrieblichen Arbeitsgruppe ausschließlich auf die Vertragsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber den einzelnen Gruppenmitgliedern zurückführen lassen.

---

[23] So auch Elert, Gruppenarbeit S. 81.
[24] So auch Paul, Gruppenarbeit S. 29.
[25] Zu den Ausnahmefällen Paul, Gruppenarbeit S. 34.
[26] Die Anwendung der § 741 ff BGB wird vorgeschlagen von: Röhsler AR Blattei D Die Gruppenarbeit B. II. 1. a); Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch § 182 II 1 a).
[27] Palandt/Thomas, § 741 Anm. 2.
[28] Vgl. zur analogen Anwendung des § 741 BGB Paul, Gruppenarbeit S. 25.
[29] Nikisch, Arbeitsrecht Bd. 1, S. 229 Fn. 6; Schmidt, JuS 1966, 486 [492].
[30] Ballerstedt, RdA 1976, 5 [10]; Röhsler, AR-Blattei D, B II 1a.
[31] Schmidt, JuS 1966, 486 [492].
[32] Stenn, BetrR 1996, 25 [29].

2. Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen Gruppenmitgliedern und Arbeitgeber

a) einheitliche Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber

Aus verschiedenen Gründen kann es für den Arbeitgeber zweckmäßig sein, das Direktionsrecht gegenüber einer Gruppe von Arbeitnehmern einheitlich auszuüben. Die einheitliche Ausübung des Direktionsrechts führt dazu, dass die Arbeitspflichten der betroffenen Arbeitnehmer in gleicher Weise konkretisiert werden. Sinnvoll kann die einheitliche Ausübung des Direktionsrechts z. B. gegenüber den Arbeitnehmern einer Abteilung des Betriebes sein. So entsehen einheitliche Regelungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern. Regelungsgegenstand kann z. B. die Lage der Arbeitszeit oder eine Pausenregelung[33] für eine Abteilung oder einen räumlich bzw. arbeitstechnisch abgrenzbaren Teil des Betriebes sein.

Die Verbindung der einzelnen Arbeitnehmer in einer solchen Gruppe beschränkt sich darauf, dass in bestimmten arbeitsorganisatorischen Fragen gleiche Regelungen gelten, die von den Regelungen für die übrige Belegschaft abweichen. Die eigentliche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer in einer derartigen Gruppe wird jedoch weiterhin an Einzelarbeitplätzen erbracht. Eine solche arbeitsorganisatorische Zusammenfassung von Arbeitnehmern hat also keine Auswirkung auf die eigentliche Arbeitsleistung.

b) Übertragung von Arbeitgeberaufgaben auf eine Gruppe von Arbeitnehmern

Der Arbeitgeber kann eine Mehrheit von Arbeitnehmern auch zusammenfassen, indem er Arbeitgeberaufgaben auf eine Arbeitnehmergruppe überträgt. Eine solche Übertragung führt dazu, dass sich die Gruppe teilweise selbständig verwalten kann (Teilautonomie).

Es stellt sich die Frage, wie die Selbstverwaltungsbefugnis einer solchen Gruppe vertragsrechtlich umgesetzt wird und welchen Grenzen diese Gruppenautonomie im Verhältnis zum Arbeitgeber unterliegt. Für die arbeitsvertragliche Umsetzung kommen zwei Möglichkeiten in Betracht. Man könnte davon ausgehen, dass der Arbeitgeber der Gruppe die Befugnis einräumt gegenüber dem einzelnen Gruppenmitglied eine verbindliche Regelung z. B. über die Lage seiner Arbeitszeit zu treffen.[34]

Nach Rüthers[35] liegt der internen Leitungsmacht der Arbeitsgruppe eine „Delegation“ durch den Arbeitgeber zu Grunde. Der Arbeitgeber überträgt einen Teil des ihm zustehenden Direktionsrechts auf die Arbeitsgruppe. Man spricht hierbei vom

---

[33] In Betrieben mit Betriebsrat unterliegen solche Regelungen der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG.

[34] MünchArbR/Schüren § 165 Rn. 32 ff.

[35] ZfA 1977, 1 [14].

abgespaltenen Teil des Direktionsrechts.[36] Der Übertragungsakt stellt sich zivilrechtlich als Vollmachtserteilung im Sinne des § 167 I BGB dar.[37] Der Arbeitgeber wird regelmäßig diese Rechtsform für die Übertragung wählen, da er sich nur so ein effektives Letztentscheidungsrecht vorbehalten kann.[38] Insofern unterscheidet sich die Leitungsmacht der Arbeitsgruppe nicht von der Leitungsmacht, eines „normalen" Vorgesetzten, da auch der klassische Vorgesetzte das Direktionsrecht des Arbeitgebers als Stellvertreter wahrnimmt.
Sofern einer Gruppe Autonomiebefugnisse in Arbeitszeitfragen eingeräumt werden sollen, kommt noch eine andere Möglichkeit der vertragsrechtlichen Ausgestaltung in Betracht. Hier könnte der Arbeitgeber dem einzelnen Gruppenmitglied zunächst ein Leistungsbestimmungsrecht bezüglich der Lage seiner Arbeitszeit einräumen (Gleitzeit). Dieser Gestaltungsspielraum des Gruppenmitglieds soll anschließend aber durch betriebliche Erfordernisse und/oder durch die Arbeitszeitwünsche anderer Gruppenmitglieder eingeschränkt werden, wobei die Feststellung der einschränkenden Umstände durch die Gruppe selbständig vorgenommen wird.[39] Bei einer solchen Ausgestaltung hat die Gruppe keine echten Weisungsbefugnisse gegenüber dem einzelnen Gruppenmitglied. Allerdings ist die Leistungsbestimmung des Einzelnen in der Regel gemäß § 315 BGB unbillig, wenn er die durch die Gruppe gemachten Vorgaben nicht in seinen individuellen Planungsvorgang für seine Arbeitszeit einbezieht.[40]

c) Ausrichtung vertraglicher Pflichten auf das Erzielen von Synergieeffekten
Eine Mehrheit von Arbeitnehmern kann durch den Arbeitgeber auch so zusammengefasst werden, dass die Gruppe eine bestimmte Arbeitsaufgabe in unmittelbarer Zusammenarbeit zu erledigen hat. Im Gegensatz zu den beiden unter aa) und bb) dargestellten Erscheinungsformen, zielt eine solche Zusammenfassung auf die Veränderung der eigentlichen Arbeitsleistung ab. Die Arbeitsleistung der Gruppenmitglieder besteht darin, zur Erledigung einer Gruppenaufgabe beizutragen. Diese Zusammenfassung von Arbeitnehmern zur gemeinsamen Aufgabenerledigung soll die bereits angesprochenen Synergieeffekte der Gruppenarbeit auszunutzen, um so eine gegenüber Einzelarbeitsplätzen gesteigerte Arbeitsleistung zu erreichen.[41] Der Arbeitgeber kann die Zusammenfassung zu einer derartigen Gruppe

---

[36] Rüthers, ZfA 1977, 1 [12, 14, 16]; Trümner in Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz,
[37] Elert, Gruppenarbeit S. 88.
[38] Elert, aaO.
[39] MünchArbR/Schüren § 165 Rn. 35 ff.
[40] MünchArbR/Schüren § 165 Rn. 36.
[41] Dass eine Gruppenleistung idealerweise größer ist als die gebündelten Einzelleistungen der gruppenangehörigen Arbeitnehmer, beruht auf der Verfolgung und Ausnutzung des sog. Synergieeffektes. Der Synergieeffekt ist ein gruppenpsychologisches Phänomen, das besagt, dass unter optimalen Voraussetzungen der Zusammenarbeit in der Gruppe die Arbeitsgruppe mehr

grundsätzlich kraft seines Direktionsrechts gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern anordnen. Eine Vertragsänderung ist aber dann erforderlich, wenn mit der Zusammenfassung zu einer Arbeitsgruppe auch eine erweiterte Haftung der Gruppenmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber begründet werden soll. Eine solche Betriebsgruppe im Sinne der Rechtsprechung[42] kann der Arbeitgeber daher nach zutreffender Auffassung[43] nicht kraft seines Direktionsrechts bilden.

d) Kombinationen

Die einzelnen Gestaltungsmöglichkeiten werden in der Praxis häufig miteinander kombiniert. Vor allem dort, wo Arbeitnehmer zur unmittelbaren Zusammenarbeit auf einem Gruppenarbeitplatz zusammengefasst werden, liegt es nahe, einer solchen Gruppe zusätzliche Arbeitgebertätigkeiten (Arbeitszeit-, Urlaubsplanung) zu übertragen. Betriebswirtschaftlich werden so die Vorteile der Arbeit in Gruppen (Synergieeffekte) und die Vorteile dezentraler Entscheidungen (Sachnähe, Flexibilität) kombiniert. Die Besonderheiten, die sich bei den einzelnen Erscheinungsformen der Gruppenbildung und bei den zahlreichen Kombinationsmöglichkeiten für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die betriebliche Mitbestimmung ergeben, sollen im Folgenden dargestellt werden.

§ 2 Die §§ 28a und 87 I Nr. 13 BetrVG zwischen Förderung von Selbstbestimmung und Schutz vor Selbstausbeutung

I. Chancen und Gefahren

1. Chancen

---

zu leisten vermag als ihr – fähigkeitsbezogen – bestes Mitglied. Vgl. Knebel, Personal 1995, 594 [595].

[42] Die Rechtsprechung geht davon aus, dass bei der Betriebsgruppe erweiterte Nebenpflichten der einzelnen Gruppenmitglieder bestehen. Anders als bei Einzelarbeitsplätzen seien die Gruppenmitglieder auch verpflichtet leistungsfördernd auf ihre Gruppenkollegen einzuwirken, Mängel, die das Gruppenergebnis gefährden zu beseitigen sowie etwaige Schlechtleistungen ihrer Gruppenkollegen durch einen Hinweis an diese oder den Arbeitgeber zu verhindern. Vgl. BAG vom 24. 4. 1974 AP Nr. 4 zu § 611 BGB Akkordkolonne; LAG Hamburg, Urteil v. 3. 7. 1980, DB 1980, 2087.

[43] Staudinger/Richardi, Vorbem. zu §§ 611 Rn. 383.

a) Steigerung der Produktivität durch Gruppenarbeit

Aus Arbeitgebersicht wird erwartet, dass die Umstellung von Einzel- auf Gruppenarbeitsplätze zu einer Optimierung der Produktionsabläufe führt.[44] Die Vorteile im Bereich der Produktivität werden auf verschiedene Faktoren zurückgeführt.[45] Die Synergieeffekte führen wie gesehen zu einer gegenüber Einzelarbeitsplätzen erhöhten Arbeitsleistung. Eine Flexibilisierung der gesamten Produktion entsteht dadurch, dass die Gruppe unmittelbarer, und schneller auf Veränderungen reagieren kann.[46] Die Fähigkeit der einzelnen Gruppenmitglieder,[47] alle Aufgaben des Gruppenarbeitsplatzes auszuführen, ermöglicht ein leichteres Reagieren auf Fehlzeiten, die durch Krankheit oder Urlaub entstehen können. Eine Verbesserung stellt sich dadurch auch beim Personaleinsatz ein.[48] Mit der Einführung von Gruppenarbeit ist auch eine Arbeitsintensivierung[49] angestrebt, indem nicht-wertschöpfende Tätigkeiten beseitigt werden, aber auch bei Produktionsstillständen können die Gruppenmitglieder die Zeit z. B. zu Reparaturen, Materialbereitstellung, oder Gruppengesprächen sinnvoll nutzen.

b) wirtschaftliche Vorteile durch Teilautonomie

Die Arbeitsgruppe steuert im Rahmen ihrer Teilautonomie den Produktionsvorgang weit gehend selbständig. Ein Abbau der indirekten Bereiche wie z. B. Instandhaltung, Wartung oder Materialdisposition ist die Folge, da diese Aufgaben nunmehr durch die Gruppe selbst wahrgenommen werden.[50] Auch hierdurch wird der Anteil nicht nicht-wertschöpfender Arbeit verringert. Dieser Aspekt der Teilautonomie kann daher zu erheblichen Kosteneinsparungen führen.[51]

Die Teilautonomie führt auch zu einem Abflachen der Hierarchieebenen im Unternehmen, da dort, wo die Gruppe selbstregulierend tätig ist, klassische Vorgesetztentätigkeiten überflüssig werden. Dies gilt bei Führungsaufgaben, die unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung in Zusammenhang stehen, wie z. B. Einlernen neuer Arbeitnehmer und Zuweisung konkreter Arbeitsaufgaben. Aber auch arbeitstechnische Entscheidungen kann die Gruppe schneller und sachnäher treffen als ein außenstehender Vorgesetzter.[52]

Vorteile ergeben sich auch dadurch, dass die Gruppe gegebenenfalls ihre Arbeitszeit (z. B. Freischichtplanung, Pausenregelungen) oder den Urlaub ihrer Mitglie-

---

[44] Wiese, BB 2002, 198.

[45] Zu den betriebswirtschaftlichen Erwartungen ausführlich Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 40 ff.

[46] Breisig, aaO. S. 43; Wiese, BB 2002, 198.

[47] Das ist eine Folge des sog. „job rotation“. Vgl. Oechsler , Personal und Arbeit, S. 343 f.

[48] Bresig, aaO. S. 43.

[49] Breisig, aaO. 44; Wiese, BB 2002, 198.

[50] Breisig, aaO. S. 42.

[51] Wiese, BB 2002, 198.

[52] Hierzu auch schon § 2 I. 1. a) unter dem Gesichtspunkt der Flexibilisierung.

der selbst plant und koordiniert. So können nicht nur sachgerechtere Ergebnisse erzielt werden, sondern auch die Arbeitsorganisation wird weiter entbürokratisiert.

c) Vorteile der teilautonomen Gruppenarbeit für die Arbeitnehmer

Die Arbeit in teilautonomen Arbeitsgruppen kann für den einzelnen Arbeitnehmer verschiedene Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit sich bringen. Durch job rotation,[53] job enrichment[54] und job enlargement[55] entfallen die Monotonie und die einseitigen körperlichen Belastungen der tayloristischen Einzelarbeitsplätze.

Dadurch dass die Arbeitnehmer in einer teilautonomen Arbeitsgruppe ihre eigenen Vorstellungen und Anregungen in den Arbeitsablauf einbringen, werden auch die Beteiligungs- und Selbstorganisationsbedürfnisse der Gruppenmitglieder befriedigt.

Das Aufweichen autoritärer Führungsstile ergibt sich aus einer veränderten Vorgesetztenrolle. Dem Vorgesetzten kommt gegenüber der teilautonomen Arbeitsgruppe mehr die Aufgabe eines sozialen Betreuers, Moderators oder Unterstützers zu.[56] Diese Abkehr vom (autoritär) führenden Vorgesetzten trägt zu einem verbesserten Arbeitsklima bei.

Die Einführung von Gruppenarbeit ist in der Regel mit einer Weiterqualifizierung[57] der Arbeitnehmer verbunden, da jedes Gruppenmitglieder möglichst alle Teilaufgaben des Gruppenarbeitsplatzes beherrschen sollten. Durch das unmittelbare Zusammenarbeiten in der Gruppe tritt zusätzlich eine Verbesserung fachübergreifender Qualifikationen wie z. B. Kommunikations-, Kooperations-, und Konfliktlösungsfähigkeit ein.

2. Gefahren

Das Zusammenarbeiten in der Gruppe kann zu neuen Gefahren für die Arbeitnehmer führen. Die Gesetzesbegründung zu § 87 I Nr. 13 BetrVG nennt in diesem Zusammenhang zum einen die Gefahr, dass der Gruppendruck zu einer „Selbstausbeutung“ der Gruppenmitglieder führen kann.[58] Zum anderen wird befürchtet, dass es innerhalb der Arbeitsgruppen zu einer Ausgrenzung leistungsschwacher Arbeit-

---

[53] Unter job rotation versteht man das geplante Wechseln der Arbeitsplätze innerhalb der Arbeitsgruppe. Vgl. Oechsler, Personal und Arbeit, S. 343.

[54] Job enrichment ist das Zusammenfassen dispositiv-planender, ausführender und kontrollierender Arbeitsinhalte (vertikale Arbeitserweiterung). Oechsler, Personal und Arbeit, S. 344.

[55] Job Enlargement ist das Zusammenfassen gleichartiger Arbeitsverrichtungen (horizontale Aufgabenerweiterung). Oechsler, Personal und Arbeit, S. 343.

[56] Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 51.

[57] Breisig, aaO S. 51; Wiese, BB 2002, 198.

[58] BT-Drucks. 14/5741 S. 47.

nehmer kommen kann.[59] Diese Gefahren sind auch regelmäßig Gegenstand von Erfahrungsberichten aus der Praxis.[60]

Die gruppenspezifischen Risiken beruhen zum einen auf der Teilautonomie der Gruppe, hierdurch kann ein gruppeninternes Machtgefälle entstehen, das zu einer Benachteiligung einzelner Gruppenmitglieder führen kann. Durch die enge und unmittelbare Zusammenarbeit in der Gruppe wird dieser Effekt verstärkt. Eine solche Entwicklung widerspricht auch den Vorstellungen des Arbeitgebers. Die wirtschaftlichen Vorteile eines Gruppenarbeitskonzepts beruhen auch darauf, dass das Wissen und die Erfahrungen aller Gruppenmitglieder in die teilautonomen Entscheidungen einfließen. In Arbeitsgruppen mit ausgeprägtem Machtgefälle wird dieser Effekt zunichte gemacht, da die „gruppeninterne Mehrheitsfraktion" oder ein einzelnes Gruppenmitglied die Entscheidungen wie ein willkürlich handelnder Vorgesetzter trifft. In solchen Fällen ist auch der Betriebsrat nach § 75 BetrVG gehalten auf eine Beendigung dieses Zustands hinzuwirken. Das Besondere an dieser gruppenarbeitsspezifischen Gefahr ist, dass die Teilautonomie nicht nur Ursache des Problems ist, sondern zugleich das Nachaußendringen der Missstände verhindert, so dass eine solche Fehlentwicklung vom Arbeitgeber aber auch vom Betriebsrat nur schwer erkannt bzw. beseitigt werden kann.

Die Gefahr einer „Selbstausbeutung" der Gruppenmitglieder beruht darauf, dass sich bei Gruppenarbeit durch anspruchsvolle Zielvorgaben, durch flexiblere Definition der Arbeitsrollen und durch das erweiterte Tätigkeitsspektrum eine Verdichtung der Arbeit einstellt. Zur Selbstausbeutung wird die Leistungsverdichtung dann, wenn sich die Gruppe aufgrund von Beteiligung und Teilautonomie für die Einhaltung von Vorgaben und Zielen verantwortlich fühlt und nach der Kompensierung von Verspätungen und Ausfällen trachtet, selbst wenn sie für deren Zustandekommen keine Schuld trägt. Zum Teil wird dieses Phänomen anschaulich als „management by stress"[61] bezeichnet, das entsteht, wenn der Gruppe innerhalb des Betriebs eine unverhältnismäßig große Verantwortung für die Erledigung ihrer Arbeitsaufgabe zukommt. Dieser Zustand muss keinesfalls bewusst vom Arbeitgeber herbeigeführt worden sein, es kann im Einzelfall ausreichen, dass die jungen und leistungsstarken Arbeitnehmer bestimmte unverschuldete Ausfälle und Verspätun-

---

[59] BT-Drucks. 14/5741 S. 29 u. 47.

[60] Kamp, Gruppenarbeit S. 44; Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 52, Oechsler, Personal und Arbeit, S. 361.

[61] Vgl. hierzu Wompel, Vom Störfaktor zum Wettbewerbsfaktor, in Forum Wissenschaft Heft 1/2000 (abrufbar im Internet unter www.labournet.de/disskussion/arbeitsalltag/wompel); die dort angesprochenen Gefahren (sofern sie sich überhaupt primär auf Gruppenarbeit zurückführen lassen) sind größtenteils keiner betriebsverfassungsrechtlichen Lösung zugänglich. Dass ein verstärkter Konkurrenzkampf zwischen Unternehmen zu einer Leistungsverdichtung bei den Beschäftigten führen kann, ist in einem marktwirtschaftlichen System unvermeidbar. Zur Regulierung dieser Fragen sind in erster Linie die Tarifparteien berufen. Der Betriebsverfassung kann hier nur eine ergänzende Funktion zukommen.

gen kompensieren wollen und hierzu auch in der Lage wären, die älteren und leistungsschwächeren Gruppenmitglieder einer Kompensation jedoch entgegenstehen. Eine Arbeitsgruppe, die nur aus jungen und leistungsstarken Arbeitnehmern[62] besteht, wird auch unverschuldete Verspätungen und Ausfälle weit gehend kompensieren können. In der innerbetrieblichen Konkurrenzsituation[63] mit anderen Gruppen, können die Gruppen, die auch leistungsschwächere Gruppenmitglieder haben, jedoch keine vergleichbaren Ergebnisse aufweisen, was auf diesem Wege ebenfalls zu gruppeninternen Ausgrenzungen führen kann.

II. Gesetzgebungsziele: Ausnutzung von Chancen und Schutz vor Gefahren

1. Ausnutzung von Chancen durch § 28a BetrVG

a) Hintergrund: dezentrale Arbeitsorganisation im BetrVG 1972 a. F.

aa) unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer

Von einer dezentralen Betriebsorganisation verspricht sich der Arbeitgeber, dass sachnähere und flexiblere Entscheidungen getroffen werden. Insbesondere sollen der Sachverstand und die Erfahrungen der Arbeitnehmer durch dezentrale Organisationsstrukturen vermehrt in die betrieblichen Entscheidungsprozesse eingebracht werden. Zu diesem Zweck werden die Arbeitnehmer dazu angehalten, Vorschläge und Anregungen einzubringen, die ihren Arbeitsbereich betreffen. Ausprägung dieses Gedankens sind z. B. sogenannte Qualitätszirkel, das sind regelmäßige Treffen einer Gruppe von Arbeitnehmern, um Probleme des eigenen Arbeitsbereichs zu erörtern und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.[64] Die Beteiligung an den Entscheidungsprozessen im Betrieb kann das Selbstverständnis der Arbeitnehmern verändern.[65] Dort, wo die Beteiligung der Arbeitnehmer von der Betriebsleitung gewünscht und gefördert wird, liegt es nahe, dass die Arbeitnehmer auch bei Sachverhalten mit betriebsverfassungsrechtlichen Bezügen den Wunsch nach unmittelbarer Beteiligung artikulieren.[66] Eine unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer war im BetrVG 1972 a. F. jedoch nicht vorgesehen. Es war insbesondere auch den Betriebspartnern nicht gestattet durch Vereinbarungen von der zwingenden Zuständigkeitsverteilung des Gesetzes abzuweichen.

---

[62] Zum sogenannten „olympiareifen Team“ Breisig, Gruppenarbeit S. 56.

[63] Vgl. Kamp, Gruppenarbeit S. 44.

[64] Ausführlich auch zu der Ausgestaltung anderer Formen sog. konsultativer Formen der Arbeitnehmerbeteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen Elert, Gruppenarbeit, S. 21 ff. mit weiterführenden Nachweisen.

[65] Vgl. hierzu Breisig, Gruppenarbeit, S. 59 ff.

[66] Vgl. zu diesem Befund auch die Begründung zum Betriebsverfassungsreformgesetz 2001, BT. Drucks. 14/5741 S. 29 und 40.

bb) teilautonome Arbeitsgruppen

Teilautonome Arbeitsgruppen stellten die betriebliche Mitbestimmung nach dem BetrVG 1972 vor schwierige Probleme. Das BetrVG geht von der Trennung zwischen führenden und ausführenden Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes aus. Der Betriebsrat als kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer soll die soziale und rechtliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beschränken.[67] Die Abhängigkeit resultiert aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach §§ 611, 315 BGB. In einem Betrieb in dem die Arbeitnehmer ausschließlich Adressat von Weisungen des Arbeitgebers sind, kann der Betriebsrat seinen Aufgaben dadurch gerecht werden, dass er auf die Ausübung des Direktionsrechts Einfluss nimmt.

Bei einer dezentralen Betriebsführung durch teilautonome Arbeitsgruppen ist die Trennung zwischen Führung und Ausführung teilweise aufgehoben. Es entsteht eine partielle Identität von Inhabern und Adressaten des Direktionsrechts. Die Notwendigkeit einer Einflussnahme des Betriebsrats auf die Entscheidungen der Arbeitsgruppe wird hierdurch zunächst in Frage gestellt. Es erscheint zweifelhaft, warum der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer vertreten soll, wenn die mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen durch die betroffenen Arbeitnehmer selbst gestaltet, und die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer so bereits berücksichtigt wurden.

Ein weiteres Problem für die betriebliche Mitbestimmung ergibt sich aus den betriebswirtschaftlichen Zielen des Arbeitgebers, der durch teilautonome Arbeitsgruppen bestimmte Aufgaben der Betriebsführung dezentralisieren möchte. Die Mitbestimmung bei dezentralen Gruppenentscheidungen durch das „Zentralorgan" Betriebsrat erscheint hier als ein dem Arbeitsorganisationskonzept gegenläufiger Fremdkörper. Im Hinblick auf den Zweck des BetrVG wurde deshalb zu Recht geltend gemacht, das Anliegen der Mitbestimmung sollte es gerade nicht sein, eine Form der Fremdbestimmung (Direktionsrecht des Arbeitgebers) durch eine andere Form der Fremdbestimmung (Betriebsvereinbarung) zu ersetzen.[68]

Es darf dennoch nicht verkannt werden, dass sich die jeweilige Gruppenentscheidung sofern sie durch Mehrheitsbeschluss zustande gekommen ist für das einzelne, überstimmte Gruppenmitglied einen Akt der Fremdbestimmung darstellt. Aber nicht nur der Mehrheitsbeschluss als klassischer Fall der Fremdbestimmung verdeutlicht das problematische Verhältnis zwischen betrieblicher Mitbestimmung und autonomer Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmergruppen. Neben dem Mehrheitsbeschluss kommt vor allem den verschiedenen Koordinationsvorgängen innerhalb einer Gruppe eine zentrale Bedeutung zu. Eine solche Koordination ist dann erforderlich, wenn ergebnisbezogene Vorgaben von der Gruppe umgesetzt werden sollen. Ein Beispiel für ergebnisbezogene, gruppeninterne Koordinations-

---

[67] GK-BetrVG, Wiese, Einleitung Rn. 44.

[68] Trümner, Der stumme Verzicht auf Mitbestimmungsrechte, S. 395 [405].

vorgänge ist die Erstellung eines Mitarbeitereinsatzplans anhand betrieblicher Planungsparameter durch eine Gruppe. Die Fremdbestimmung für den einzelnen Arbeitnehmer ist hier nicht so offensichtlich wie bei einem Mehrheitsbeschluss, dennoch leuchtet es unmittelbar ein, dass eine solche multilaterale Vereinbarung[69] für den einzelnen keine Entscheidung in „Einsamkeit und Freiheit" darstellt. Vielmehr zielt der gruppeninterne Koordinationsvorgang darauf ab, eine Arbeitszeitregelung mit kollektivem Bezug hervorzubringen. Im Beispielsfall ist daher der Aufgabenbereich des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG berührt.

Arbeitnehmergruppen können demnach auf verschiedene Art und Weise materielle Arbeitgeberaufgaben wahrnehmen, so dass nicht behauptet werden kann, im Rahmen von teilautonomen Arbeitsgruppen entfielen die Zwecke der betrieblichen Mitbestimmung und damit die Beteiligungsrechte des Betriebsrats.[70]

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Entscheidungen von teilautonomen Arbeitsgruppen steht also in einem gewissen Widerspruch zur dezentralen betrieblichen Arbeitsorganisation und zur unmittelbaren Beteiligung der Gruppenmitglieder. Da der Zweck der Mitbestimmungsrechte nicht entfällt, stellt sich die Beteiligung des Betriebsrats bei dezentraler Arbeitsorganisation als Problem der Mitbestimmungsausübung dar. Die Gestaltungsmöglichkeiten des BetrVG 1972 a. F. waren nicht ausreichend, um die Mitbestimmung bei allen Erscheinungsformen teilautonomer Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmergruppen befriedigend zu lösen.[71]

b) die Regelungen des § 28a BetrVG im Überblick

§ 28a I BetrVG sieht vor, dass der Betriebsrat bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen kann (§ 28a I S. 1 1.Hs. BetrVG). Voraussetzungen sind der Abschluss einer Rahmenvereinbarung[72] zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 28a I S.1 2. Hs. BetrVG) sowie ein schriftlicher Übertragungsbeschluss[73] des Betriebsrats (§ 28a I S. 3 BetrVG). Der Betriebsrat kann die Übertragung nach § 28a I S. 4 BetrVG widerrufen.[74] § 28a II BetrVG sieht die Möglichkeit vor, dass die Arbeitsgruppe mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen abschließt.[75] Für diese Ver-

---

[69] Zur Problematik solcher multilateralen Vereinbarungen vgl. Trümner, Der „stumme" Verzicht, S. 395 [397 ff.]

[70] So auch Elert, Gruppenarbeit, S. 88; a.A. Hunold, Lean production, S. 20; Auch der Gesetzgeber hat mit der Einfügung des § 28a BetrVG klar zum Ausdruck gebracht, dass im Bereich von teilautonomen Arbeitsgruppen die Mitbestimmung nicht entfällt.

[71] Insbesondere die für § 87 I BetrVG herrschende Theorie der notwendigen Mitbestimmung sowie die Unzulässigkeit eines Verzichts des Betriebsrat auf seine Rechte aus § 87 I BetrVG führten bei Arbeitnehmergruppen mit weit reichenden Autonomiebefugnissen zu Problemen. Ausführlich zur Rechtslage vor der Reform 2001 Paul, Gruppenarbeit, S. 143 ff.; Trümner, Der stumme Verzicht auf Mitbestimmungsrechte, S. 395 [402].

[72] Ausführlich zur Rahmenvereinbarung unten § 6 III.

[73] vgl. unten § 6 IV.

[74] vgl. unten § 9 I.

[75] Vgl. unten § 8.

einbarungen gilt § 77 BetrVG entsprechend (§ 28a II S. 2 BetrVG).[76] Sollte eine Einigung zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber nicht erreicht werden, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr, § 28a II S. 3 BetrVG.[77]
Der Gesetzgeber hat auf den Widerspruch zwischen dezentraler Betriebsführung und zentraler Mitbestimmung durch eine Dezentralisierung der betrieblichen Mitbestimmung reagiert. Ähnlich wie bei Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat folgt die betriebliche Arbeitnehmervertretung bei § 28a BetrVG daher der Arbeitgeberentscheidung (Prinzip korrespondierender Zuständigkeiten). Dass § 28a BetrVG für die Mitglieder der Arbeitsgruppe keine rechtliche Gestaltung in „Einsamkeit und Freiheit" ermöglicht, ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass die Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber nach § 28a II BetrVG durch Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe zustande kommen. Insofern beschränkt sich die Förderung der Selbstbestimmung durch § 28a BetrVG darauf, dass die Arbeitsgruppenmitglieder ihre Interessen unmittelbar in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einbringen können.

2. Schutz vor Gefahren durch § 87 I Nr. 13 BetrVG

a) Hintergrund: Durchführung von Gruppenarbeit nach BetrVG 1972 a. F.

Vorschriften zu den besonderen Gefahren teilautonomer Gruppenarbeit existierten im BetrVG 1972 nicht.[78] Dennoch wurde vor allem die Einführung von Gruppenarbeit unter Einbeziehung des Betriebsrats durch freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG geregelt.[79] Gruppenarbeitskonzepte sind wegen ihrer wirtschaftlichen Vorteilhaftigkeit und ihres Humanisierungseffekts zwischen den Betriebspartnern im Grundsatz konsensfähig, so dass die freiwillige Betriebsvereinbarung in den meisten Fällen ein geeignetes Instrument zur Ausgestaltung der Gruppenarbeit im Betrieb darstellt.
Allerdings kann die Leistungsverdichtung bei Gruppenarbeitsplätzen wie bereits dargestellt[80] auch in eine Selbstausbeutung der Gruppenmitglieder übergehen. Die Übergänge können in diesem Bereich fließend und dementsprechend auch umstritten sein. Kommt es über solche Fragen zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, so stößt die freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG als Mittel zur Wahrung von Arbeitnehmerinteressen an ihre Grenzen. Der Gesetzgeber hat deshalb Teilaspekte der Gruppenarbeit durch den neuen § 87 I Nr. 13 BetrVG der paritätischen Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten zugeordnet.

---

[76] Vgl. unten § 8; zur entsprechenden Geltung des § 77 IV BetrVG insbesondere § 8 III.
[77] vgl. unten § 8 VI.
[78] Zur Rechtslage nach BetrVG 1972 a. F. ausführlich Elert, Gruppenarbeit, S. 202 ff. ; Paul, Gruppenarbeit, S. 141 ff.
[79] Beispiele und Formulierungsvorschläge hierzu bei Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung.
[80] Vgl. oben §

b) die Regelung des § 87 I Nr. 13 BetrVG im Überblick
Der § 87 I Nr. 13 BetrVG knüpft an einen eingeengten Gruppenarbeitsbegriff an. Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt nur vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt. Der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen dann die Grundsätze über die Durchführung.

III. Bedeutung für den Fortgang der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es aufzuzeigen, ob die Neuregelungen der §§ 87 I Nr. 13 und § 28a BetrVG der dargestellten ambivalenten Ausgangssituation gerecht werden und geeignet sind, die Interessen der Beteiligten zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen, oder ob die teilautonome Gruppenarbeit durch die Neuregelungen „zweifach reguliert und gegängelt wird“[81] bzw. ob § 87 I Nr. 13 BetrVG tatsächlich ein „Auffangtatbestand für Nebensächlichkeiten“[82] ist. Außerdem will die vorliegende Arbeit zur Klärung der Frage beitragen, wie sich § 28a BetrVG als „strukturelle Änderung“[83] in die Gesamtkonzeption des BetrVG einfügt.

2. Teil: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 13 BetrVG

§ 3 Der Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG

I. Gruppe von Arbeitnehmern
1. Mindestgröße
Das Tatbestandsmerkmal „Gruppe“ macht deutlich, dass bei § 87 I Nr. 13 BetrVG Anknüpfungspunkt der Mitbestimmung stets eine Mehrheit von Arbeitnehmern ist. Für eine Gruppe sind jedoch auch zwei Arbeitnehmer nicht ausreichend.[84] Dies folgt zwar nicht zwingend aus dem Wortlaut der Vorschrift, da man durchaus auch zwei Arbeitnehmer als Gruppe bezeichnen kann, die gruppenspezifischen Gefahren, denen § 87 I Nr. 13 BetrVG vorbeugen will, können aber nur dann bestehen,

[81] Hanau, RdA 2001, 65 [73].
[82] Preis/Elert NZA 2001, 371 [375]
[83] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 6
[84] Löwisch, BB 2001,1790 [1792]; Löwisch/Kaiser § 87 Rn. 210; zustimmend Wiese, BB 2002, 198 [199]; ders. GK-BetrVG § 87 Rn.

wenn die Gruppe durch „gruppeninterne Fraktionsbildung“ einzelne Arbeitnehmer oder Minderheiten ausgrenzen kann. Eine solche Gefahr kann bei einer Gruppe von zwei Arbeitnehmern nicht auftreten, so dass § 87 I Nr. 13 BetrVG mindestens drei Arbeitnehmer voraussetzt.[85] Um die Anzahl der Gruppenmitglieder zu bestimmen, ist auf die regelmäßige Gruppengröße abzustellen, so dass die zu § 1 S. 1 BetrVG entwickelten Grundsätze[86] für die Bestimmung der Betriebsgröße entsprechend anzuwenden sind.[87]

2. Arbeitnehmer

Das Mitbestimmungsrecht kommt nur bei Gruppen in Betracht, die aus Arbeitnehmern bestehen. Deshalb unterliegt eine Gruppe, die aus leitenden Angestellten zusammengesetzt ist, nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG.[88] § 87 I Nr. 13 BetrVG unterscheidet nicht zwischen Betriebsgruppen und Eigengruppen.[89] Die Eigengruppe zeichnet sich durch Vertragsbeziehungen zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern aus. Die Bildung der Eigengruppe beruht also auf der Initiative ihrer Mitglieder, die sich selbständig zusammenschließen. Im Gegensatz dazu wird die Betriebsgruppe durch einen Organisationsakt des Arbeitgebers gegründet. Die Mitglieder einer Betriebsgruppe haben zunächst unabhängig voneinander Einzelarbeitsverträge mit dem Arbeitgeber abgeschlossen, der die einzelnen Arbeitnehmer dann zur Verrichtung einer gemeinsamen Aufgabe zu einer Arbeitsgruppe zusammenfasst.[90] Bei den Mitgliedern einer Eigengruppe wird es in den allermeisten Fällen an der Arbeitnehmereigenschaft[91] fehlen, so dass eine Anwendung des § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht in Betracht kommt. Allerdings hat Richardi[92] zutreffend darauf hingewiesen, dass auch die Mitglieder einer Eigengruppe Leiharbeitnehmer im Sinne des § 7 BetrVG sein können. In diesem Fall ist § 87 I Nr. 13 BetrVG ausnahmsweise auch auf die Eigengruppe als eine aus Leiharbeitnehmern bestehende Betriebsgruppe des Entleiherbetriebes anwendbar.[93]

---

[85] Vgl. auch Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 87 Rn. 209.

[86] GK-BetrVG, Kraft § 1 Rn. 66 ff.

[87] Krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheit hat keinen Einfluss auf die Gruppengröße, da (anders als bei einer Versetzung) hierdurch die Gruppenmitgliedschaft nicht beendet wird.

[88] Bei dem exotischen Fall, dass eine Gruppe aus zwei leitenden Angestellten und einem Arbeitnehmer besteht wird man von der Anwendbarkeit des § 87 I Nr. 13 BetrVG auszugehen haben. Die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers besteht hier in gleicher Weise, wie bei einer Gruppe die ausschließlich aus Arbeitnehmern zusammengesetzt ist.

[89] Zu dieser Unterscheidung vgl. Elert, Gruppenarbeit S. 47 m. w. N.

[90] BAG, Urteil v. 23.21961 –5 AZR 110/60, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Akkordkolonne; Elert, Gruppenarbeit S. 47; Rüthers, ZfA 1977, 1 [4]; Schaub, DB 1967, Beilage Nr. 19, 1.

[91] Vgl Paul, Gruppenarbeit, S. 142.

[92] Zunächst missverständlich Richardi, Die neue Betriebsverfassung, S. 137 f.; klarstellend dann allerdings Richardi, BetrVG § 87 Rn. 103 ff. insb. Rn. 107.

[93] **A.A.** GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1043.

II. Gesamtaufgabe

1. Aufgabenzusammenfassung im mitbestimmungsfreien Bereich - Aufhebung der horizontalen Arbeitsteilung

a) industrielle Produktion

Eine Gesamtaufgabe[94] kann dadurch entstehen, dass mehrere verschiedene Arbeitplätze zu einem Gruppenarbeitsplatz zusammengefasst werden. So können etwa in der industriellen Produktion mehrere einzelne (Fließband-) Arbeitsplätze derart zusammengefasst werden, dass anschließend mehrere Arbeitnehmer in unmittelbarer Zusammenarbeit ein komplettes Produkt bzw. ein eigenständiges Teilprodukt herstellen.[95] Dass eine solche „echte" Verschmelzung von Einzelaufgaben das Tatbestandsmerkmal „Gesamtaufgabe" erfüllt, ergibt sich unmittelbar aus dem Wortlaut der Vorschrift. Nach Annuß[96] setzt eine Gesamtaufgabe eine gewisse Komplexität voraus. Dem ist insofern zuzustimmen, als dass durch die Zusammenfassung verschiedener Einzelarbeitsplätze eine neue Aufgabe entsteht, die ein Bedürfnis nach Koordination und Planung hervorruft und damit die Komplexität eines Einzelarbeitsplatzes übersteigt. Eine Gesamtaufgabe liegt daher nur dann vor, wenn sich die Arbeitsleistung der Gruppe durch das Zusammenfassen verschiedener Einzelarbeitsplätze auch als eine qualitative Aufgabenerweiterung darstellt.[97] Eine Gesamtaufgabe in diesem Sinn ist grundsätzlich nicht auf die industrielle Produktion beschränkt. Allerdings hat sie dort, insbesondere in der Automobilindustrie, sowohl ihren Ursprung[98] als auch ihre weiteste Verbreitung[99].

---

[94] Die Gesetzesbegründung nennt als Voraussetzung hierfür, dass im „Zuge der Arbeitszerlegung zerschlagene Prozesse ganzheitlich restrukturiert, mit indirekten Tätigkeiten verbunden und die Grenze zwischen Führung und Ausführung relativiert" werden. An einer anderen Stelle heißt es: „Es werden also Arbeitnehmer, die an sich Einzeltätigkeiten erbringen, zu einer Arbeitsgruppe zusammengefasst, die durch Übertragung von vor- oder nachgelagerten Tätigkeiten oder Vorgesetztenkompetenzen eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat." Vgl. BT-Drucks. 14/5741 S 47 f.

[95] DKK-Klebe § 87 Rn. 303.

[96] Annuß, NZA 2001, 367 [370].

[97] Diese Art der Aufgabenerweiterung wird auch als job enrichment bezeichnet, sie ist typisch für Gruppenarbeitsformen im Rahmen von *lean production* Konzepten. Vgl. Elert, Gruppenarbeit, S. 32.

[98] Als Ausgangspunkt moderner Formen der Gruppenarbeit gilt die Studie des MIT aus dem Jahr 1990 von Womack/Jones/Roos, deren Untersuchungsgegenstand die Automobilproduktion war.

[99] Ford-Werke AG, RdA 1993, 238 ff.; für die Adam Opel AG Gollnick/Hohmann, PersonalF 1993, 106 ff.; für die Audi AG Hentsch/Oxenknecht, PersonalF 1995, 836 ff.; für die (damalige) Mercedes Benz AG Springer, AuA 1994, 17 ff. und 73 ff.; sowie Zink/Knauber, S. 207 ff.; Roht/Kohl/Muster, S. 262 ff.; Kißler/Schaumann S. 253 ff. und Kißler/Roth S. 109 ff.

b) Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich, Handwerk

Es ist nicht ausgeschlossen, dass es auch im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich oder in der Bauwirtschaft Gesamtaufgaben in diesem Sinne geben kann.[100] Die Gesamtaufgabe muss sich aber auch dort als Abkehr von einer strengen Arbeitsteilung darstellen und in gewissem Umfang Elemente von job rotation, job enlargement und job enrichement enthalten.

Da es außerhalb der industriellen Produktion, etwa im Handwerk oder im Dienstleistungssektor, keine vergleichbare Zerschlagung der Arbeitsprozesse in horizontaler Hinsicht gegeben hat, zeichnen sich die Arbeitsgruppen dort vor allem durch eine Aufhebung der vertikalen Arbeitsteilung aus. Ohne dass in horizontaler Hinsicht Arbeitsaufgaben zusammengefasst werden und die Gruppen ihre Arbeitsleistung in unmittelbarer Zusammenarbeit erbringen, werden den einzelnen Gruppen dort solche Aufgaben übertragen, die vorher im Zuge der vertikalen Arbeitsteilung als verwaltende oder planende Tätigkeiten separaten Arbeitsplätzen im Betrieb zugewiesen waren. Die einzelnen Arbeitsplätze werden „zusammengerückt", indem innerhalb der Arbeitsgruppen eine direkte Koordination und Kommunikation gewünscht und gefördert wird.[101] Im Unterschied zur Aufhebung der horizontalen Arbeitsteilung, bei der die Aufgaben und Kompetenzen der Einzelarbeitsplätze völlig in der Gesamtaufgabe aufgehen, bleiben hier die Einzelarbeitsplätze zumindest teilweise erhalten. Von der Aufgabenzusammenfassung in horizontaler Hinsicht, wie sie in der industriellen Produktion vorgenommen wird, unterscheidet sich ein solches Zusammenrücken von Arbeitsplätzen daher erheblich, so dass eine Gesamtaufgabe hier zumindest nicht im Hinblick auf eine echte Verschmelzung von Einzelarbeitsplätzen vorliegt.[102]

2. Aufgabenzusammenfassung bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten – Aufhebung der vertikalen Arbeitsteilung

---

[100] Vgl. Elert, Gruppenarbeit, S. 40, die dort genannten Beispiele machen jedoch auch deutliche, dass die Intensität der Zusammenarbeit bei solchen Gruppen schwächer ist, als bei den Gruppen der industriellen Produktion. Außerhalb der industriellen Produktion zielen Gruppenarbeitskonzepte vor allem darauf ab, die Kommunikation und Koordination zwischen einzelnen Arbeitnehmern zu erleichtern. Die Einzelarbeitsplätze werden „zusammengerückt", ohne dass eine Aufgabenzusammenfassung vorläge, die mit der Aufhebung der horizontalen Arbeitsteilung in der industriellen Produktion vergleichbar wäre.

[101] So bleiben die Aufgaben der einzelnen Arbeitnehmer bei einem Kundenbetreuungsteam im Bank- und Versicherungsgewerbe grundsätzlich getrennt. Bei einer solchen All-round-Sachbearbeitung soll vor allem durch verbesserte gruppeninterne Kommunikation ein flexibleres Reagieren auf Kundenwünsche ermöglicht werden. Vgl. hierzu anschaulich Weißbach/Poy in Braczyk/Ganter/Seltz, Neue Organisationsformen, S. 113 ff.: „*lean management* als Informationsstrategie"[S.117]; Elert, Gruppenarbeit, S. 40 f.

[102] So auch DKK-Wedde § 87 Rn. 303.

a) tatbestandliche Abgrenzung zu § 87 I Nr. 1-12 BetrVG

Auch bei einem Zusammenrücken von Arbeitsplätzen könnte dadurch eine Gesamtaufgabe entstehen, dass die Gruppenmitglieder ihre Tätigkeiten durch Absprachen koordinieren. Die Koordination von Einzeltätigkeiten durch eine Gruppe von Arbeitnehmern führt zu einer Aufhebung der vertikalen Arbeitsteilung. Da planende und verwaltende Tätigkeiten auf eine Gruppe von Arbeitnehmern zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden, könnte man die Aufhebung der vertikalen Arbeitsteilung als Bildung einer Gesamtaufgabe im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG ansehen. Allerdings können diese planenden und verwaltenden Tätigkeiten im Betrieb bereits vor ihrer Zusammenfassung durch andere Mitbestimmungstatbestände des § 87 I BetrVG erfasst werden, da sich die Koordination von Einzelarbeitsplätzen durch eine Gruppe von Arbeitnehmern in den meisten Fällen auf Arbeitszeitfragen (§ 87 I Nr. 2, 3 BetrVG) oder die Urlaubsplanung (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) bezieht.

Es stellt sich deshalb die Frage, ob die Koordination von Einzelarbeitsplätzen eine Gesamtaufgabe im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG sein kann, oder ob diese Gegenstände der vertikalen Arbeitsteilung bereits abschließend durch § 87 I Nr. 1-12 BetrVG geregelt sind. Im Folgenden soll die Frage am Beispiel der teilautonomen Arbeitszeitkoordination durch Arbeitnehmergruppen erörtert werden.

b) insbesondere: Abgrenzung des § 87 I Nr. 13 BetrVG zu § 87 I Nr. 2 BetrVG

aa) Wortlaut

Wenn Arbeitnehmergruppen mit Fragen der Arbeitszeitgestaltung betraut werden, können zeitautonome Gruppen entstehen, die in der Regel auf Abteilungsebene gebildet werden.[103] Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die Gruppen den Arbeitseinsatz ihrer Mitglieder in zeitlicher Hinsicht weit gehend selbständig planen und koordinieren. Fraglich ist, ob eine derartige Aufgabenzuweisung an eine Gruppe von Arbeitnehmern eine Gesamtaufgabe im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG darstellt, obwohl die Arbeitsplätze der Gruppenmitglieder nicht gleichzeitig horizontal zu einem Gruppenarbeitsplatz zusammengefasst sind. Für die Anwendung des § 87 I Nr. 13 BetrVG bei zeitautonomen Gruppen spricht zunächst, dass die Vorschrift Schutz vor solchen Gefahren gewährleisten will, die bei teilautonomer Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmergruppen entstehen können. Da auch zeitautonome Gruppen eine Erscheinungsform teilautonomer Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmergruppen sind, erscheint es naheliegend, dass auch bei zeitautonomen Gruppen eine Gesamtaufgabe im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG vorliegt und sie daher auch vom Tatbestand der Vorschrift umfasst werden können.[104]

---

[103] Vgl. MünchArbR/Schüren § 165 Rn. 31 ff; Trümner, Der „stumme“ Verzicht, S. 395 [397 ff.].

[104] MünchArbR/ Schüren § 165 Rn. 31.

Dem könnte § 87 I Nr. 2 BetrVG entgegenstehen, wenn er eine abschließende Sonderregelung für die Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen wäre. Von entscheidender Bedeutung für die Beantwortung der aufgeworfenen Frage wird es daher sein, inwieweit die Bildung und Ausgestaltung zeitautonomer Gruppen vom Tatbestand des § 87 I Nr. 2 BetrVG erfasst wird, und ob die Anwendbarkeit des § 87 I Nr. 13 BetrVG durch § 87 I Nr. 2 BetrVG gegebenenfalls ausgeschlossen wird. Eine mögliche Überschneidung der Mitbestimmungstatbestände nach § 87 I Nr. 2 BetrVG und § 87 I Nr. 13 BetrVG ergibt sich wie gesehen daraus, dass bei zeitautonomen Gruppen im Hinblick auf Arbeitszeitfragen § 87 I Nr. 2 BetrVG und im Hinblick auf Fragen teilautonomer Arbeitsgestaltung § 87 I Nr. 13 BetrVG nebeneinander anwendbar sein könnten.
Die Überschneidung der Mitbestimmungstatbestände setzt jedoch voraus, dass bei zeitautonomen Gruppen eine Gesamtaufgabe im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG vorliegen kann, was zweifelhaft erscheint. Beim Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG fällt auf, dass der Gruppe auf zwei verschiedenen Ebenen Tätigkeiten zugewiesen sein müssen. Zum einen muss eine Gesamtaufgabe übertragen sein und zum anderen muss der Gruppe eine bestimmte Eigenverantwortung zugewiesen sein. Eine Abgrenzung zwischen diesen beiden Ebenen könnte man durchführen, indem man die Gesamtaufgabe als eine Zusammenfassung von Arbeitnehmertätigkeiten begreift (Aufhebung der horizontalen Arbeitsteilung) und für die Eigenverantwortlichkeit darüber hinaus die Übertragung von Arbeitgebertätigkeiten auf die Gruppe verlangt. Als Arbeitgebertätigkeiten sind hierbei solche Tätigkeiten zu verstehen, die der Arbeitgeber durch Ausübung des Direktionsrechts wahrnimmt. Wird eine Gruppe von Arbeitnehmern mit der Wahrnehmung solche Aufgaben betraut, entsteht eine gewisse Eigenverantwortlichkeit, da die Gruppe in Teilbereichen nicht durch Weisungen des Arbeitgebers gesteuert wird. Auch die Regelung der Arbeitszeit ist eine Arbeitgebertätigkeit in diesem Sinne, da der Arbeitgeber innerhalb der arbeitsvertraglichen, tariflichen und gesetzlichen Vorgaben die Lage der Arbeitszeit durch Ausübung des Direktionsrechts festlegen kann.[105] Nimmt demnach eine Gruppe von Arbeitnehmern Arbeitgebertätigkeiten im Bereich der Arbeitszeit wahr (zeitautonome Gruppe), so handelt es sich hierbei zwar regelmäßig um eine eigenverantwortliche Gruppe, vom Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG kann sie jedoch nur dann erfasst werden, wenn sie zusätzlich mit der Erledigung einer Gesamtaufgabe betraut ist. Sofern daher den Tatbestandsmerkmalen Gesamtaufgabe und Eigenverantwortlichkeit jeweils eine eigenständige Bedeutung zukommen soll, kann nicht bereits durch die Zuweisung von Arbeitgebertätigkeiten eine Gesamtaufgabe entstehen. Der Wortlaut des § 87 I Nr. 13 BetrVG spricht also dafür, dass bei zeitautonomen Gruppen keine Gesamtaufgabe vorliegt.

[105] MünchArbR/Schüren § 165 Rn. 16.

bb) Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG bei allen partiell autonomen Gruppen

Dieser engen Auslegung des Tatbestandsmerkmals Gesamtaufgabe könnten allerdings teleologische Gesichtspunkte entgegenstehen, wenn der Schutzzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG der Ausklammerung zeitautonomer Gruppen aus dem Tatbestand entgegenstünde. Eine weite Auslegung wäre dann geboten, wenn der Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern in zeitautonomen Gruppen durch die Anwendung des § 87 I Nr. 13 BetrVG Rechnung getragen werden muss. Die Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer bei einer Aufhebung der horizontalen Arbeitsteilung muss dann der Schutzbedürftigkeit bei der Bildung zeitautonomer Gruppen entsprechen. Im Folgenden soll der Arbeitnehmerschutz bei der Bildung von Gruppenarbeitsplätzen untersucht werden.

Die Aufhebung der horizontalen Arbeitsteilung beruht auf einer arbeitsorganisatorischen Entscheidung des Arbeitgebers. Bei der Festlegung der Arbeitsaufgaben in horizontaler Hinsicht ist der Arbeitgeber nicht völlig frei, er unterliegt Beschränkungen, die dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. In diesem Zusammenhang sind vor allem die zwingenden Vorschriften des Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung auf Grundlage des § 18 ArbSchG und die dazu ergangenen Richtlinien von Bedeutung.[106] Auch soweit die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts dem öffentlichen Recht[107] angehören, sind sie für die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer insoweit von Bedeutung, als dass sie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus § 618 I BGB konkretisieren. Der Arbeitnehmer hat auf die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften daher einerseits einen klagbaren Anspruch[108], und solange die einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften nicht erfüllt sind, hat der betroffene Arbeitnehmer zusätzlich ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung gemäß § 273 BGB.[109]

Bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Betrieb sind vor allem die Vorschriften des technischen Arbeitsschutz von Bedeutung. Durch diese Vorschriften wird sichergestellt, dass auch bei der Veränderung von Arbeitsplätzen, Maschinen, Geräten, Werkzeugen und Arbeitsstoffen keine Gefahren für die Arbeitnehmer ausgehen.[110] Im Rahmen dieser Vorgaben steht es dem Arbeitgeber jedoch frei, die Leistungserbringung in seinem Betrieb nach Zweckmäßigkeitsgesichtspunkten zu

---

[106] Vgl. auch die auf Grundlage des Art. 137 II EGV erlassenen Richtlinien, sowie die Unfallverhütungsvorschriften nach § 15 SGB VII.

[107] Löwisch, Arbeitsrecht, Rn. 1132.

[108] Der Arbeitnehmer kann etwa verlangen, dass ihm die in den Unfallverhütungsvorschriften vorgeschriebene Sicherheitskleidung zur Verfügung gestellt wird; vgl. BAG vom 21. 8. 1995, AP Nr. 19 zu § 618 BGB.

[109] Löwisch, Arbeitsrecht Rn. 1163.

[110] Andere Arbeitsschutzgesetze wie das MuSchG oder das JArbSchG haben demgegenüber nicht in erster Linie die Gefährlichkeit eines Arbeitsplatzes zum Gegenstand. Vielmehr knüpfen diese Vorschriften an die besondere Schutzbedürftigkeit bestimmter Arbeitnehmer an.

organisieren. Hierbei handelt es sich um den Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, der gemäß Art. 12, 14 GG durch die Verfassung gewährleistet wird.[111] Der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit trägt auch das Betriebsverfassungsgesetz insofern Rechnung, als dass bei unternehmerischen Entscheidungen über arbeitstechnische Einrichtungen, die Organisation des Betriebs und des Arbeitsablaufs nur eingeschränkte Einflussmöglichkeiten bestehen, vgl. §§ 90, 91 BetrVG.[112] Wie die meisten Arbeitsschutzvorschriften knüpfen auch die §§ 90, 91 BetrVG insbesondere an technische Gefahren der Arbeitsorganisation an. Das bedeutet Schutzgut dieser Vorschriften ist das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer.[113] Die Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers, können aber auch durch das schlichte räumliche und zeitliche Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb Gefahren für den einzelnen mit sich bringen. Der Gesetzgeber hat durch das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24.6.1994, Schutzvorschriften für eine bestimmte Erscheinungsform solcher Gefahren geschaffen.
§ 87 I Nr. 13 BetrVG weist strukturelle Ähnlichkeiten mit diesem Gesetz auf, da die Schutzbedürftigkeit des einzelnen Arbeitnehmers in beiden Fällen nicht primär auf dem Verhältnis zum Arbeitgeber beruht. Vielmehr sollen sowohl das Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als auch § 87 I Nr. 13 BetrVG den einzelnen Arbeitnehmer vor solchen Gefahren schützen, die ihre Ursachen im Verhalten anderer Arbeitnehmer haben. § 87 I Nr. 13 BetrVG hat somit eine „echte“ horizontale Schutzfunktion. Das Mitbestimmungsrecht des § 87 I Nr. 13 BetrVG bezweckt also den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers, vor solchen Gefahren die bei der Leistungserbringung innerhalb einer Arbeitnehmergruppen auftreten können. Das Tatbestandsmerkmal Gesamtaufgabe umschreibt eine qualifizierte Gefährdungslage, die durch die Auflösung von Einzelarbeitsplätzen und die damit einhergehende Bildung von Gruppenarbeitsplätzen entsteht. Die horizontale Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG für bestimmte Arten der Arbeitsorganisation unterscheidet die Vorschrift von den übrigen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 I Nr. 1-12 BetrVG. Beim Zusammenrücken von Einzelarbeitsplätzen[114] etwa zum Zweck der Arbeitszeitkoordination entsteht keine vergleichbare Gefährdungslage, so dass die Anwendung des § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht erforder-

---

[111] Vgl. BVerfGE 50, 290 [339].
[112] Diese Angelegenheiten unterliegen insbesondere nicht der paritätischen Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1 BetrVG; vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes Bl. 1 R; LAG Hamm, BB 1980, 1582; GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 173; Richardi § 87 Rn. 174; H/S/G § 87 Rn. 114 ff.; Rüthers, ZfA 1973, 399 [409].
[113] DKK-Klebe § 90 Rn. 1 BetrVG.
[114] Zum Unterschied zwischen koordinierten Einzelaufgaben und einer Gesamtaufgabe vgl. auch DKK-Klebe § 87 Rn. 303.

lich ist. Daher werden Fälle der Arbeitsplatzteilung nach § 13 TzBfG[115] oder anderer zeitautonomer Gruppen (etwa im Rahmen einer abspracheorientierten Gleitzeitregelungen) vom Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht erfasst.[116]

III. Wesentliche Eigenverantwortlichkeit

1. Wortlaut

a) keine Übernahme wirtschaftlicher Risiken

Zunächst kann gesagt werden, dass die Gruppe keine wirtschaftliche Verantwortung haben muss, wie sie der Arbeitgeber als Träger der wirtschaftlichen Risiken seines Betriebs hat.[117] Es ist daher ausgeschlossen, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG eine Verantwortung der Gruppe für die Absetzbarkeit ihrer Erzeugnisse auf dem Warenmarkt voraussetzt,[118] da bei einer solchen Risikoverteilung der Arbeitnehmerstatus der Gruppenmitglieder entfiele.[119]

b) Eigenverantwortlichkeit durch Übertragung von Arbeitgeberbefugnissen

Die Eigenverantwortlichkeit[120] der Gruppe kann daher nur als eine bestimmte Stellung innerhalb der betrieblichen Hierarchie zu verstehen sein. Klärungsbedürftig ist deshalb, welche Stellung die Gruppe in der betrieblichen Hierarchie einnehmen muss, um ihre Aufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich zu erledigen. In der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre wird die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Erscheinungsformen der Gruppenarbeit unter anderem anhand des

---

[115] Vgl. hierzu den Streit über die Zugehörigkeit des Job Sharings zu den Betriebsgruppen, bejahend: Schüren, Job Sharing, Rn. 219 ff.; Reichold NZA 1997, 393 [396]; ablehnend: Danne, Das Job Sharing, S. 27 ff.; GK-TzA/Danne § 5 Rn. 69 ff.

[116] Zu § 87 I Nr. 13 BetrVG so auch Wiese BB 2002, 198 [199] Fn. 18; offengelassen wird der hier problematisierte Fall des Job Sharings mit drei Arbeitsnehmern von Löwisch, BB 2001, 1790 [1792]; a.A. MünchArbR, Schüren § 169 Rn. 28.

[117] Allerdings ist eine solche Risikoverlagerung nicht grundsätzlich ausgeschlossen, so sieht etwa der 5000 X 5000-Tarifvertrag für Volkswagen in gewissem Umfang eine Gruppenverantwortung für das Arbeitsergebnis vor.

[118] Eine solche Eigenverantwortlichkeit kann aber durchaus bei der Eigengruppe entstehen. So trägt etwa eine als Eigengruppe organisierte Musikkapelle das wirtschaftliche Risiko dafür, dass auf dem Markt eine Nachfrage für ihre Auftritte besteht. Das heißt es fällt in die Risikosphäre der Gruppe, dass genügend Geburtstagsfeiern, Hochzeiten oder Volksfeste stattfinden. Außerdem kann die Eigengruppe mit ihren Auftraggebern auch einen Werkvertrag nach § 631 BGB abschließen, so dass sie die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges schuldet. Diese beiden Formen der Eigenverantwortlichkeit kommen für die Gruppen des § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht in Betracht.

[119] Vgl. zum Arbeitnehmerstatus der Gruppenmitglieder und zur Anwendbarkeit des § 87 I Nr. 13 BetrVG auf Eigengruppen § 3 I 2.

[120] Zu den verschiedenen Ansätzen vgl. Annuß, NZA 2001, 367 [370]; Franzen, ZfA 2001, 423 [445]; Preis/Elert, NZA 2001, 371 [371].

Autonomiegrades vorgenommen.[121] Man könnte daher daran denken, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG mit dem Kriterium der Eigenverantwortlichkeit auf einen bestimmten Autonomiegrad abstellt. Der Autonomiegrad einer Arbeitsgruppe hängt davon ab, in welchem Umfang Durchführung, Koordination und Kontrolle der Aufgaben durch die Gruppe selbst vorgenommen werden. Berücksichtigt man, dass Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG die Bearbeitung einer Gesamtaufgabe voraussetzt, so wird man von Eigenverantwortlichkeit nur dann sprechen können, wenn der Gruppe zumindest die Koordination der einzelnen Aufgaben obliegt. Eine Gesamtaufgabe setzt auch voraus, dass die Gruppe ein komplettes Produkt oder zumindest ein Teilprodukt herstellt. Eigenverantwortlich wird eine solche Gesamtaufgabe dann erledigt, wenn die Gruppe nicht nur den eigentlichen Produktionsvorgang durchführt, sondern zusätzlich zur selbständigen Ausführung von indirekten Tätigkeiten wie Materialbeschaffung, Wartung von Maschinen oder Qualitätskontrolle berufen ist.[122]
Eigenverantwortlichkeit liegt also dann vor, wenn das Arbeitsergebnis[123] in erster Linie der Arbeitsgruppe zugerechnet werden kann. An dieser Voraussetzung fehlt es, wenn die Steuerung der Arbeitsschritte durch einen Vorgesetzten vorgenommen wird oder indirekte Tätigkeiten nicht durch die Gruppe selbst verteilt, koordiniert und erledigt werden. Das Erfordernis der Eigenverantwortlichkeit wird durch das Gesetz relativiert, indem § 87 I Nr. 13 BetrVG eine Aufgabenerledigung vorsieht, die nur im Wesentlichen eigenverantwortlich zu erfolgen hat. Das könnte zum einen bedeuten, dass nur wesentliche Teile der Gesamtaufgabe eigenverantwortlich erledigt werden müssen (quantitative Einschränkung der Eigenverantwortlichkeit) oder aber, dass der Gruppe wesentlicher Einfluss auf diejenigen Vorgesetztenentscheidungen eingeräumt wird, die mit der Erledigung der Gesamtaufgabe in Zusammenhang stehen (qualitative Einschränkung der Eigenverantwortlichkeit). Bei die Frage, wann ein Gruppenarbeitskonzept die Voraussetzung der wesentlichen Eigenverantwortlichkeit erfüllt, werden in der Literatur verschieden, Ansätze vertreten.

2. Literatur

Nach *Wiese*[124] kann der Arbeitgeber festlegen, dass die Entscheidungen der Arbeitsgruppe in bestimmten Angelegenheiten der vorherigen Information oder sogar der Zustimmung des jeweiligen Vorgesetzten bedürfen. Durch eine solche Ausges-

---

[121] Eine solche Einteilung findet sich z.B. bei Oechsler, Personal und Arbeit, S. 355 f.
[122] Es zeigt sich, dass Aufgabenzuweisung und Verantwortlichkeit eng miteinander verbunden sind. Zum Verhältnis von Autonomie und Verantwortung bei Gruppenarbeit vgl. Braczyk in Braczyk/Ganter/Seltz, S. 173.
[123] Preis/Elert, NZA 2001, 371 [372] unterscheiden hier zwischen der Verantwortung für die Gruppenleistung und der Verantwortung für das Gruppenergebnis.
[124] Wiese, BB 2002, 198 [202].

taltung entfällt die wesentliche Eigenverantwortlichkeit der Gruppe nur dann, wenn außerhalb der zustimmungspflichtigen Angelegenheiten kein bedeutsamer Bereich mehr verbleibt, den die Gruppe eigenständig erledigt.
Einen anderen Ansatz zur Bestimmung der Eigenverantwortlichkeit verfolgt *Annuß*[125], der zwischen einer „skandinavischen" und einer „japanischen" Variante der Gruppenarbeit unterscheidet. Die Voraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG sollen nur bei der „skandinavischen" Variante der Gruppenarbeit erfüllt sein.[126]
Nach *Preis/Elert*[127] erfordert die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe, eine kollektive Eigenständigkeit im Sinne von Partizipation an den wesentlichen Entscheidungen, die der täglichen Arbeitsablauf mit sich bringt.
Löwisch/Kaiser stellen darauf ab, ob der Arbeitgeber sein Weisungsrecht hinsichtlich der Erledigung der Arbeitsaufgabe so weit im Wege der Stellvertretung auf die Arbeitnehmergruppe übertragen hat, dass der Schwerpunkt der Verantwortung für die Erledigung bei der Arbeitsgruppe selbst liegt.[128]
Nach *Kaiser/Heither/Engels/Schmidt*[129] knüpft die Definition des § 87 I Nr. 13 BetrVG an die Rechtsprechung des BAG[130] an. Das Bundesarbeitsgericht grenzt Gruppenarbeit von der Beschäftigung auf einem Einzelarbeitsplatz danach ab, ob es der Gruppe überlassen bleibt, die Arbeitschritte unter den einzelnen Gruppenmitgliedern aufzuteilen. Liegen diese Voraussetzungen vor, schulde der einzelne Arbeitnehmer nicht nur die Erfüllung einer isoliert zu beurteilenden Arbeitsaufgabe, sondern die Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe.[131]

3. Stellungnahme

a) Grundvoraussetzungen für horizontale Schutzbedürftigkeit

Gemeinsam haben alle dargestellten Auffassungen, dass sie die Eigenverantwortlichkeit nur dann bejahen, wenn der Gruppe innerhalb der betrieblichen Organisation eine gewisse Befugnis zur eigenständigen Regelung ihrer Angelegenheiten zukommt. Welchen Grad die Eigenständigkeit einer Gruppe erreichen muss, um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG auszulösen, ist in erster Linie dem Zweck dieser Vorschrift zu entnehmen.
Daraus folgt, dass Kategorien aus der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre bei der Bestimmung des betriebsverfassungsrechtlichen Gruppenarbeitsbegriffs

---

[125] Annuß, NZA 2001, 367 [370].
[126] Diesem Ansatz folgt Richardi § 87 Rn. 953.
[127] Preis/Elert NZA 2001, 371 [372] zustimmend DKK-Klebe § 87 Rn. 304.
[128] Löwisch/Kaiser § 87 Rn. 212.
[129] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 87 Rn. 567.
[130] BAG vom 20.4.1974 AP Nr. 4 zu § 611 BGB Akkordkolonne.
[131] Auch in der BAG Rechtsprechung zu § 87 I Nr. 6 BetrVG wird bei der Überwachung von Arbeitnehmergruppen darauf abgestellt, ob die Gruppenmitglieder die gemeinsame Verantwortung für das Arbeitsergebnis tragen, vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung Bl. 2 R ff.; zustimmend GK-BetrVG Wiese § 87 Rn. 546.

allenfalls eine Hilfsfunktion zukommen kann. Gegen die Auffassung von Annuß, der zwischen einer mitbestimmungspflichtigen skandinavischen und einer mitbestimmungsfreien japanischen Variante der Gruppenarbeit unterscheidet, bestehen insofern Bedenken, als nicht ersichtlich ist, welches Merkmal bei Mischformen der verschiedenen Varianten entscheidend sein soll. Außerdem erscheint es zweifelhaft, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG bei einer primär auf betriebswirtschaftlichen Erwägungen beruhenden Arbeitsorganisation (japanische Variante) nicht eingreifen soll, wohingegen bei der vorrangig auf Humanisierung der Arbeitsplätze abzielenden skandinavischen Variante der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG haben soll.
Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG ist es, die Arbeitnehmer vor den spezifischen Gefahren der Gruppenarbeit zu schützen.[132] Die Gefahren der Gruppenarbeit beruhen auf solchen gruppeninternen Vorgängen, die nur dann auftreten können, wenn der Arbeitsgruppe entsprechende Freiräume bei der Regelung ihrer Angelegenheiten zugestanden werden. Die horizontale Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG macht eine Mitbestimmung also nur dann erforderlich, wenn die Gruppe nicht in erster Linie durch einen Vorgesetzten gesteuert und überwacht wird. Hat der Arbeitgeber einen solchen Vorgesetzten installiert, ist nämlich die gruppeninterne Ausgrenzung einzelner Arbeitnehmer als schlichtes Mobbing[133] anzusehen. Aber auch die vermeintliche Selbstausbeutung ist in diesen Fällen eine dem Arbeitgeber (bzw. dem jeweiligen Vorgesetzten) zurechenbare „Fremdausbeutung". Die bei jeder Arbeitsorganisation bestehenden Gefahren des Mobbings oder einer „Fremdausbeutung" können jedoch die Anwendung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht rechtfertigen.
Die oben dargestellten, in der Literatur vertretenen Auffassungen stimmen inhaltlich mit dieser Umschreibung der wesentlichen Eigenverantwortlichkeit überein. Fraglich ist allerdings, ob ein solches Verständnis des Tatbestandsmerkmals „wesentlich eigenverantwortlich" der besonderen Gefährdungslage, an die § 87 I Nr. 13 BetrVG anknüpft gerecht wird.

b) qualifizierte Schutzbedürftigkeit bei Gruppenarbeit in Verbindung mit schlanker Produktion/ schlankem Management

Wenn in einem Betrieb die Einführung von Gruppenarbeit mit schlanker Produktion und dem Abbau von Hierarchien durch schlankes Management einhergeht, so wird den einzelnen Arbeitsgruppen eine besondere Verantwortung zugewiesen. Diese besondere Verantwortung beruht darauf, dass sich die Bildung von Gesamtaufgaben für die Arbeitnehmer auch als Arbeitsanreicherung in qualitativer Hin-

[132] Die Gesetzesbegründung nennt als Beispiele hierfür die Selbstausbeutung der Gruppenmitglieder bzw. die Ausgrenzung leistungsschwacher Arbeitnehmer, BT-Drucks. 14/5741 S. 47.
[133] Der Begriff soll verdeutlichen, dass die Gefahr für den einzelnen in diesen Fällen nicht auf arbeitsorganisatorischen Besonderheiten beruht.

sicht (sog. Job Enrichement)[134] darstellt. Diese qualitative Arbeitsanreicherung führt dazu, dass die Komplexität einer solchen Gesamtaufgabe regelmäßig das Leistungsvermögen des einzelnen Arbeitnehmers im Hinblick auf Ausbildung bzw. beruflicher Qualifikation übersteigt. Die Synergieeffekte der Gruppenarbeit sollen, diese Defizite im Leistungsvermögen des einzelnen Arbeitnehmers kompensieren.[135] Betrachtet man diesen Zusammenhang zwischen Arbeitsanreicherung und Gruppenarbeit, so wird deutlich, worin die besondere Verantwortung der lean production Arbeitsgruppen liegt. Bei Arbeitsgruppen mit einem solchen betriebswirtschaftlichen Hintergrund trägt die Gruppe als kollektiv die Verantwortung für eine Aufgabe, deren erfolgreiche Erledigung von (gruppenspezifischen) Synergieeffekten abhängig ist. Diese Abhängigkeit macht die lean production Arbeitsgruppe in besonderer Weise dafür anfällig, Gruppendruck zu entwickeln, so dass diese Art der Verantwortung bei lean production Konzepten die qualifizierte Gefährdungslage für die einzelnen Gruppenmitglieder begründet. Von den in der Literatur vertretenen Auffassungen wird dieser Aspekt nicht hinreichend berücksichtigt. Sie sind daher insoweit abzulehnen. Insbesondere die von Kaiser/Heither/Engels/Schmidt an die Rechtsprechung des BAG angelehnte Tatbestandsauslegung wird dem Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht gerecht. Das angeführte Urteil hat allgemeine Fragen der arbeitsvertraglichen Haftung bei Betriebsgruppen zum Gegenstand, so dass die dort aufgestellten Grundsätze nicht geeignet sind, die besondere Gefährdungslage bei *lean production* Arbeitsgruppen zu umschreiben.

c) Bedeutung eigenständiger Arbeitszeit- oder Urlaubsplanung

Für die Eigenverantwortlichkeit ist es grundsätzlich ohne Bedeutung, ob eine Gruppe zur eigenständigen Arbeitszeit- oder Urlaubsplanung berechtigt ist. Die besondere Gefährdungslage der Gruppenarbeit ergibt sich, wie gesehen, nur aus der Verantwortlichkeit für die Erledigung der Gesamtaufgabe. Allerdings kann einer selbständigen Arbeitszeit- oder Urlaubsplanung eine gewisse Indizwirkung dafür zukommen, dass bei einer solchen Gruppe auch die Erledigung der Gesamtaufgabe eigenverantwortlich erfolgt. Ein notwendiger Zusammenhang zwischen diesen beiden Bereichen besteht allerdings nicht.

4. Beispiele

a) Keine eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen sind solche, bei denen einem Gruppenmitglied die Stellung eines Vorgesetzten zukommt. Verantwortlich im Rahmen der betrieblichen Hierarchie ist hier nämlich zunächst der Vorgesetzte und nicht die Gruppe selbst. So wird bei einer Maurerkolonne, die aus drei Gesellen

---

[134] Vgl. zur qualitativen Arbeitsanreicherung auch oben § 2 I 1 c).

[135] Aus dieser Überlegung ergibt sich der Zusammenhang zwischen qualitativer Arbeitsanreicherung (job enrichment) und Gruppenarbeit vgl. hierzu Oechsler, Personal und Arbeit, S. 344.

und einem Meister besteht, dem Meister die Stellung des Vorgesetzten zukommen. Wenn der Meister die maßgeblichen Entscheidungen trifft und diese gegenüber dem Arbeitgeber zu verantworten hat, so liegt keine eigenverantwortliche Arbeitsgruppe vor.

b) Im Gegensatz dazu liegt es nahe, dass bei einer Aufgabenzusammenfassung in der industriellen Produktion, gleichzeitig eine eigenverantwortliche Erledigung der Gesamtaufgabe durch die Arbeitsgruppe vorliegt. Betriebswirtschaftlich macht eine solche Aufgabenzusammenfassung gerade dann Sinn, wenn auch die Synergieeffekte der Gruppenarbeit ausgenutzt werden. Die Synergieeffekte setzen jedoch echte Entscheidungsfreiräume und damit Eigenverantwortlichkeit voraus. Deshalb treten Gesamtaufgaben und Eigenverantwortlichkeit hier regelmäßig gemeinsam auf.

c) Eigenverantwortlichkeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG kann auch dann vorliegen, wenn formal ein Vorgesetzter mit umfangreichen Weisungsbefugnissen vorhanden ist. Sofern der Vorgesetzte entweder faktisch nicht in der Lage ist, die Gruppe zu steuern[136] oder aus anderen Gründen die wesentlichen Entscheidungen grundsätzlich der Gruppe überlässt, so unterscheidet sich eine solche „Eigenverantwortlichkeit durch die Hintertür“ im Ergebnis nicht von der Eigenverantwortlichkeit, die durch eine förmlichen Übertragung von Entscheidungskompetenzen auf eine Gruppe entsteht.

IV. Betrieblicher Arbeitsablauf

Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 13 BetrVG setzt voraus, dass die Gruppe in den betrieblichen Arbeitsablauf eingegliedert ist. Diesem Tatbestandsmerkmal könnten verschiedene Funktionen zukommen.[137]

1. Zeitliche Beschränkung (Diskontinuität) als Abgrenzungskriterium

Man könnte daran denken, die Unterscheidung an zeitlichen Gesichtspunkten festzumachen, also darauf abstellen für welchen Zeitraum Gruppenarbeit im Betrieb vorgesehen ist. Gruppenarbeitskonzepte können entweder auf unbestimmte Zeit oder aber für einen im Voraus begrenzten Zeitraum praktiziert werden.[138] Ein Beispiel für zeitlich begrenzte Gruppenarbeit ist die Projektgruppe.[139] Die Zusammen-

---

[136] Z. B., weil er gleichzeitig für zehn Arbeitsgruppe im Betrieb zuständig ist.

[137] Nach der Gesetzesbegründung sollen Arbeitsgruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation bestehen, nicht der Mitbestimmung unterliegen vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 48, als Beispiele für mitbestimmungsfreie Formen der Gruppenarbeit werden Projektgruppen und Steuerungsgruppen genannt.

[138] Aufgrund der zeitlichen Beschränkung spricht man auch von Gruppenarbeit mit diskontinuierlichem Charakter. Vgl. Elert, Gruppenarbeit S. 21 f.

[139] Ausführlich zu den sog. Projektgruppen Elert, Gruppenarbeit, S. 24 f. m.w.N.

arbeit einer Projektgruppe endet mit dem Erreichen des vorher festgesetzten Ziels. Man könnte sich daher auf den Standpunk stellen, die besondere Gefährdungslage, an die § 87 I Nr. 13 BetrVG anknüpft, bestünde bei einer zeitlich begrenzten Zusammenarbeit nicht, so dass der Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG eine Einbeziehung der zeitlich begrenzten Gruppenarbeit nicht erfordert.
Allerdings bearbeiten insbesondere Projektgruppen zumeist eine komplexe Problemstellung, die in der Regel eine einmalig auftretende Fragestellung zum Gegenstand hat und dabei mehrere Unternehmensbereiche tangiert.[140] Die Problemstellungen bei solchen Gruppen können so umfangreich sein, dass sich Zusammenarbeit in der Projektgruppe auch über mehrere Jahre erstrecken kann. Dadurch wird deutlich, dass die zeitliche Beschränkung kein taugliches Kriterium dafür sein kann, die Projektgruppen nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG zu unterstellen. Zwischen einer mehrjährigen Zusammenarbeit und der Zusammenarbeit auf unbestimmte Zeit kann im Hinblick auf die horizontale Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer kein Unterschied gemacht werden. Die Eingliederung in den betrieblichen Arbeitsablauf setzt daher nicht voraus, dass die Arbeitsgruppe auf unbestimmte Zeit gebildet wurde. Dem Tatbestandsmerkmal betrieblicher Arbeitsablauf muss daher eine andere Bedeutung zukommen.

2. Reguläre Arbeitsorganisation als Abgrenzungskriterium

Auch in Betrieben mit partialisierten Arbeitsorganisationen, können ergänzende Gruppenarbeitsformen bestehen. In solchen Betrieben sind die Arbeitnehmer auf Einzelarbeitsplätzen beschäftigt. Neben die Tätigkeit an den Einzelarbeitsplätzen tritt dann in verhältnismäßig geringem zeitlichem Umfang die Zusammenarbeit in einer Gruppe. Beispiele für solche Gruppenarbeitskonzepte sind Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstätten, Vorschlagsgruppen und Projektgruppen.[141]
Gemeinsam ist diesen auch als temporär bezeichneten Erscheinungsformen der Gruppenarbeit, dass den Gruppen keine Befugnisse gegenüber ihren Mitglieder zustehen. Anders als bei echten Gruppenarbeitsplätzen bleibt der einzelne Arbeitnehmer in die betriebliche Hierarchie eingliedert, ohne dass die Gruppe ihm gegenüber als selbständige Instanz in Erscheinung treten würde. Dementsprechend haben solche temporären Gruppenarbeitskonzepte für ihre Mitglieder auch kein Gefährdungspotential, das ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 13 BetrVG erfordert. Das Tatbestandsmerkmal betrieblicher Arbeitsablauf wird daher nur von Gruppenarbeitskonzepten erfüllt, bei denen die Arbeitnehmer nicht nur geringe Teile ihrer (täglichen) Arbeitszeit als Gruppe zusammenarbeiten. Es ist vielmehr erforderlich, dass die Gruppenmitglieder entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation ihre gesamte Arbeitsleistung in der Gruppe erbringen.

---

[140] Elert, Gruppenarbeit, S. 24.
[141] Ausführlich zu den einzelnen Erscheinungsformen Elert, Gruppenarbeit, S. 21 ff. m. w. N..

V. Durchführung

1. Beginn der Mitbestimmung

a) die Einführung von Gruppenarbeit als mehrstufiger Vorgang

§ 87 I Nr. 13 BetrVG stellt auf die Durchführung als Begrenzung der Mitbestimmung ab. Die Durchführung von Gruppenarbeit setzt die vorherige Einführung von Gruppenarbeit im Betrieb voraus.[142] Sieht man die Entscheidung des Arbeitgebers zur Umstellung der betrieblichen Arbeitsorganisation als einen mehrstufigen Prozess, so stellt sich die Frage, ab welcher Stufe der Betriebsrat nach § 87 I Nr. 13 BetrVG zu beteiligen ist. Eine Umstellung der Arbeitsorganisation auf Gruppenarbeit setzt voraus, dass der Arbeitgeber eine solche Umstellung zunächst in Erwägung gezogen hat. In diesem Zeitraum ist noch ungewiss, ob der Arbeitgeber Gruppenarbeit im Betrieb einführen wird. Entschließt sich der Arbeitgeber dazu, den Betrieb auf Gruppenarbeit umzustellen, so folgt ein Zeitraum in dem Gruppenarbeit im Betrieb geplant wird ohne tatsächlich praktiziert zu werden. Nach der Planung und gegebenenfalls im Anschluss an ein Pilotprojekt zur Erprobung der Gruppenarbeit wird dann die Arbeitsorganisation auf Gruppenarbeit umgestellt. Ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 13 BetrVG bereits beim Erwägen, oder bei der Planung, bei der Umstellung oder erst nach der Umstellung[143] eingreift, hängt davon ab, welche Funktion dem Tatbestandsmerkmal Durchführung zukommt.

b) grammatikalische Auslegung

Begrifflich könnte man die Durchführung im Gegensatz zur Einführung derart verstehen, dass die Mitbestimmung erst dann eingreift, wenn Gruppenarbeit im Betrieb praktiziert wird, das heißt, wenn die Einführungsphase abgeschlossen ist. Andererseits ist es auch denkbar, dass mit der Begrenzung auf die Durchführung die Mitbestimmung des § 87 I Nr. 13 BetrVG eine qualitative Einschränkung in dem Sinne erfahren sollte, dass im Zusammenhang mit Gruppenarbeit die Mitbestimmung nur bezüglich der Ausgestaltung besteht. Von § 87 I Nr. 13 BetrVG wäre demnach bei Gruppenarbeit „die Frage nach dem Wie“ umfasst, wohingegen „die Frage nach dem Ob“ nicht der Mitbestimmung unterliegen würde. Überträgt man diesen Gedanken auf den zeitlichen Ablauf vom bloßen Erwägen bis zum tatsächlichen Praktizieren des Gruppenarbeitskonzepts, so ergibt sich, dass die Mitbestimmung nach Abschluss der Erwägungsphase eingreifen müsste. Denn sobald

---

[142] Ausführlich zur Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung von Gruppenarbeit Elert, Gruppenarbeit, S. 177 ff.; zu freiwilligen Betriebsvereinbarungen zur Gestaltung der Gruppenarbeit nach BetrVG 1972 a. F. insgesamt Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung.

[143] So GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1050.

der Arbeitgeber die Entscheidung zur Einführung von Gruppenarbeit getroffen hat, stellt sich eine Beteiligung des Betriebsrats ausschließlich als Mitbestimmung über „die Frage nach dem Wie“ der Gruppenarbeit dar. Anders als beim zuerst dargestellten Ansatz bestünde bei einem solchen Verständnis das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG bereits in der Planungsphase.

c) historische Auslegung

In der Gesetzesbegründung heißt es, die Einführung von Gruppenarbeit sei nicht von § 87 I Nr. 13 BetrVG erfasst.[144] Anschließend wird ausgeführt, der Arbeitgeber solle über die unternehmerische Fragen, ob und in welchem Umfang er Gruppenarbeit für erforderlich oder geeignet hält, weiterhin mitbestimmungsfrei entscheiden können.[145] Die Materialien sind im Hinblick auf die Frage, ob auch die Planungsphase erfasst werden soll, nicht eindeutig. Allerdings spricht einiges dafür, dass nur „die Frage nach dem Ob der Gruppenarbeit“ ausgeklammert werden soll und die Planungsphase im übrigen von § 87 I Nr. 13 BetrVG erfasst werden soll.

d) systematische Auslegung

Denkbar ist, dass § 90 BetrVG[146] im Bereich der Planung das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG ausschließt. Dem Betriebsrat bliebe dann im Planungsstadium auch bei der Planung von Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG nur ein Unterrichtungs- und Beratungsrecht nach § 90 BetrVG. Da § 90 BetrVG im Gegensatz zu § 87 I Nr. 13 BetrVG im Tatbestand ausdrücklich an die Planung anknüpft, könnte hierin ein Indiz für den Anwendungsvorrang des § 90 BetrVG[147] in der Planungsphase gesehen werden. Unter systematischen Gesichtspunkten spricht § 90 BetrVG daher gegen eine Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG in der Planungsphase. Bei der systematischen Auslegung lässt sich auch § 97 II S. 1 BetrVG heranziehen. Diese Vorschrift legt nahe, dass im BetrVG zwischen Planung und Durchführung von Maßnahmen zu trennen ist, und daher die Beschränkung des § 87 I Nr. 13 BetrVG auf die Durchführung gegen die Einbeziehung der Planungsphase spricht.

Auch bei § 111 BetrVG knüpft das Gesetz ausdrücklich an die Planung[148] an, so dass es unter systematischen Gesichtspunkten problematisch erscheint, bei Gruppenarbeit auch die Planungsphase der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG

---

[144] BT-Drucks. 14/5741 S. 47.

[145] BT-Drucks. 14/5741 S. 47.

[146] Zur Bedeutung des § 90 BetrVG bei Gruppenarbeit nach BetrVG 1972 Elert, Gruppenarbeit S. 102 ff.

[147] Für die ausschließliche Anwendbarkeit des § 90 BetrVG in der Planungsphase Löwisch, BB 2001, 1790 [1792]; Preis/Elert, NZA 2001, 371 [373]; Wiese, BB 2002, 198 [200].

[148] Zum Tatbestandsmerkmal geplant bei § 111 BetrVG GK-BetrVG, Wiese § 111 Rn. 64 ff.

zu unterwerfen. Hiergegen spricht, wie gesehen, dass der Begriff der Planung dem BetrVG nicht fremd ist, und man die entsprechenden Vorschriften als abschließende Regelungen zur Betriebsratsbeteiligung im Rahmen der unternehmerischen Planungen ansehen könnte.

e) teleologische Auslegung

§ 87 I Nr. 13 BetrVG soll dem horizontalen Schutz der Gruppenmitglieder dienen. Der Betriebsrat soll durch das Mitbestimmungsrecht des § 87 I Nr. 13 BetrVG das Gruppenarbeitskonzept im jeweiligen Betrieb entsprechend dem Normzweck derart mitgestalten, dass gruppenspezifische Gefahren minimiert werden. Es muss der Grund für die Beschränkung der Mitbestimmung auf die Durchführung ermittelt werden, um so ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts und dem Zweck seiner Beschränkung herzustellen.

Die Entscheidung darüber, ob der Betrieb auf Gruppenarbeit umgestellt wird oder nicht, soll dem Arbeitgeber, der das wirtschaftliche Risiko dieser Entscheidung zu tragen hat, vorbehalten bleiben. Dieser Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ist durch die Art. 14 I, 12 I und 2 I GG geschützt.[149] Dass somit der Betriebsrat in dieser Frage nicht mitzubestimmen hat, ist im Ergebnis unstreitig.[150] Es handelt sich um keine Einschränkung des Initiativrechts,[151] vielmehr ist diese Frage bereits vom Mitbestimmungstatbestand ausgeklammert. Ein Initiativrecht außerhalb des Mitbestimmungstatbestands ist denklogisch ausgeschlossen,[152] dass der Betriebsrat die Einführung von Gruppenarbeit nicht verlangen kann, liegt daher am Umfang des Mitbestimmungsrechts und nicht am Fehlen eines Initiativrechts.

Die Arbeitnehmerschutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG spricht dafür, den Betriebsrat möglichst früh zu beteiligen. Demgegenüber könnte der Zweck des Tatbestandsmerkmals Durchführung auch einer Einbeziehung der Planungsphase entgegenstehen. Die grundrechtlich geschützte Entscheidung des Arbeitgebers, ob Gruppenarbeit im Betrieb überhaupt praktiziert werden soll, ist in der Planungsphase bereits getroffen, so dass im Hinblick auf die Grundrechte des Arbeitgebers ein ausklammern der Planungsphase nicht geboten erscheint. Das Tatbestandsmerkmal Durchführung könnte zusätzlich den Schutz des Planungsvorgangs bezwecken. Denkbar wäre deshalb, dass der Arbeitgeber zunächst selbständig die Planung vornehmen soll, und der Betriebsrat erst nach der Einführung der Gruppenarbeit gemäß § 87 I Nr. 13 BetrVG beteiligt wird. Gegen diese Auslegung des

---

[149] BVerfGE 50, 290 [362].

[150] Elert, Gruppenarbeit, S. 126 ff.; Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus, DB 2001, 532 [540]; Franzen, ZfA 2001, 423 [445]; Preis/Elert, NZA 2001, 371 [373]; so ausdrücklich auch BT-Drucks. 14/5741 S. 47; a.A. dennoch Schiefer/Korte, NZA 2001, 71 [83].

[151] So aber Wiese, BB 2002, 198, 201.

[152] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 138 m.W.N.

§ 87 I Nr. 13 BetrVG sprechen allerdings Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte. Hat sich der Arbeitgeber entschlossen Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG einzuführen, so müssen bereits in der Planungsphase verschiedene Entscheidungen, die den Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG berühren können, getroffen werden. Klammert man die Planungsphase bei § 87 I Nr. 13 BetrVG aus, könnte der Arbeitgeber die Ausgestaltung der Gruppenarbeit in der Planungsphase zunächst ohne den Betriebsrat vornehmen. Sobald Gruppenarbeit jedoch praktiziert (durchgeführt) wird, müsste die Ausgestaltung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrat unterliegen. Die Ausübung der Mitbestimmung kann dann wiederum zu abweichenden Regelungen der Gruppenarbeit führen. Daher erscheint eine Trennung zwischen mitbestimmungsfreier Planung und mitbestimmter Durchführung wenig sachgerecht. Der Zweck des Tatbestandsmerkmals Durchführung ist daher auf den Schutz der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit beschränkt. Dieser Zweck wird erfüllt, indem die Entscheidung des Arbeitgebers bezüglich des „Ob" der Gruppenarbeit mitbestimmungsfrei bleibt. Sowohl der Wortlaut als auch die historische Auslegung stehen diesem Ergebnis nicht entgegen. Es bleiben die systematischen Bedenken, die sich aus den §§ 90, 97 II und 111 BetrVG ergeben. Wie gesehen sind die Ergebnisse der systematischen Auslegung jedoch nicht sachgerecht, so dass für das Tatbestandsmerkmal Durchführung die teleologische Auslegung vorzugswürdig ist.[153]

2. Ende der Mitbestimmung

a) Beendigung der Gruppenarbeit

Beschließt der Arbeitgeber Gruppenarbeit in seinem Betrieb nicht weiter fortzuführen, unterliegt diese Entscheidung nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG.[154] Hierbei wird nicht die Ausgestaltung der Gruppenarbeit geregelt, vielmehr handelt es sich um eine Frage, die das „Ob" der Gruppenarbeit betrifft, der Arbeitgeber ist auch hier in seiner unternehmerischen Entscheidung durch die Grundrechte aus Art. 12 I, 14 I und 2 I GG geschützt.[155] Wie bereits dargestellt, wird dieser Bereich von der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG durch das Tatbestandsmerkmal „Durchführung" ausgeklammert.

b) Wegfall einzelner Voraussetzungen des § 87 I Nr. 13 2. Hs. BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht endet auch dann, wenn das Gruppenarbeitskonzept durch den Arbeitgeber derart umgestaltet wird, dass die Voraussetzungen des § 87

---

[153] **A.A.** GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1050, der auf die gesetzliche Trennung zwischen Planung und Durchführung abstellt.

[154] Der Arbeitgeber sich kann jedoch unabhängig von § 87 I Nr. 13 BetrVG durch Arbeitsverträge oder freiwillige Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von Gruppenarbeit verpflichtet haben.

[155] Wiese BB 2002, 198 [199].

I Nr. 13 2. Hs. BetrVG nicht mehr vorliegen. Hierin liegt stets eine mitbestimmungsfreie Beendigung. Sind dem Gruppenarbeitsplatz etwa aufgrund von Versetzungen oder Kündigungen nicht mehr mit mindestens drei Arbeitnehmer zugewiesen, so endet das Mitbestimmungsrecht.[156] Das gleiche gilt, wenn eine Umstellung auf temporäre Erscheinungsformen der Gruppenarbeit erfolgt, da dann das Tatbestandsmerkmal betrieblicher Arbeitsablauf entfällt. Die Entscheidung des Arbeitgebers, die dargestellten Veränderungen vorzunehmen, ist eine mitbestimmungsfreie Beendigung der Gruppenarbeit. Weitere Anwendungsfälle für diesen Beendigungstatbestand sind der Wegfall der Eigenverantwortlichkeit und der Wegfall der Gesamtaufgabe. Wenn die Erwartungen des Arbeitgeber an teilautonome Gruppenarbeit nicht erfüllt werden, und er deshalb beschließt, den einzelnen Gruppen Vorgesetzte mit ausgeprägten Weisungsrechten zuzuordnen, so entfällt hierdurch die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe. Der Betriebsrat hat bei dieser Entscheidung kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG, da es sich auch hierbei um die mitbestimmungsfreie Beendigung der Gruppenarbeit handelt.[157] Das gleiche gilt, wenn der Gruppe eine oder mehrere Teilaufgaben z. B. die Materialbeschaffung oder die Qualitätskontrolle dauerhaft entzogen wird, so dass die bei der Gruppe verbleibende Aufgabe nicht mehr als Gesamtaufgabe bezeichnet werden kann.

§ 4 Rechtsfolge: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Grundsätze der Durchführung von Gruppenarbeit

I. Das Verhältnis zu § 87 I Nr. 1-12 BetrVG am Beispiel der Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen

Wird in einem Betrieb Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG praktiziert, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei den Grundsätzen über die Durchführung. Problematisch ist hierbei, wie sich die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 beim Vorliegen von Gruppenarbeit zur Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1-12 BetrVG verhält. Zum einen könnten die Nummern 1-12 des § 87 I BetrVG die spezielleren Vorschriften gegenüber § 87 I Nr. 13 BetrVG sein.[158] Zum anderen könnte man aber auch der Auffassung sein, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG gegenüber § 87 I

---

[156] Dies gilt nicht für eine Unterschreitung, die auf krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheit zurückzuführen ist, vgl. oben § 3 I. 1.

[157] Die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe kann jedoch in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Einführung der Gruppenarbeit festgeschrieben sein. Veränderungen des Autonomiegrades bedürfen dann einer vorherigen Kündigung der Betriebsvereinbarung, § 77 V BetrVG.

[158] Franzen, ZfA 2001, 423 [448]; Preis/Elert, NZA 2001, 371 [373 f.]; Wiese BB 2002, 198 [200].

Nr. 1-12 BetrVG spezieller ist.[159] Als Dritte Möglichkeit wäre es auch denkbar, dass die Mitbestimmungsrechte entsprechend ihrer unterschiedlichen Funktionen nebeneinander anwendbar sind. Diese Frage wird vor allem im Hinblick auf die Mitbestimmung bei Arbeitszeitfragen nach § 87 I Nr. 2 BetrVG relevant. Das Verhältnis des § 87 I Nr. 13 BetrVG zu den § 87 I Nr. 1-12 BetrVG soll deshalb am Beispiel der Arbeitszeitmitbestimmung bei Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG untersucht werden. Anschließend soll geprüft werden, ob sich das für § 87 I Nr. 2 BetrVG gefundene Ergebnis auf die anderen Mitbestimmungstatbestände des § 87 I BetrVG übertragen lässt.

1. Lösungsvorschläge

a) Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG

Geht man entgegen der hier vertretenen Auffassung davon aus, dass abspracheorientierte Arbeitszeitregelungen bei zeitautonomen Gruppen[160] vom Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG umfasst sind, so ist es denkbar, dass auf Rechtsfolgenseite § 87 I Nr. 13 BetrVG als speziellere Vorschrift die Mitbestimmung des Betriesrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG ausschließt.

Die Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG gegenüber § 87 I Nr. 2 BetrVG führt zu folgendem Ergebnis: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Arbeitszeitfragen wäre bei Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG auf eine Rahmenregelung[161] nach § 87 I Nr. 13 BetrVG beschränkt, so dass eine Detailregelung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG wegen der Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG ausgeschlossen wäre. Die Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG würde aber vor allem dazu führen, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über die Einführung abspracheorientierter Arbeitszeitregelungen entscheiden könnte, da nach § 87 I Nr. 13 BetrVG die Mitbestimmung auf die Durchführung beschränkt ist.

b) kumulative Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 und Nr. 13 BetrVG

Geht man davon aus, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG und § 87 I Nr. 2 BetrVG nebeneinander anwendbar sind, so wäre der Betriebsrat bei abspracheorientierten Arbeitszeitregelungen in Verbindung mit Gruppenarbeit auf zwei Ebenen zu beteiligen. Zunächst hätte der Betriebsrat im Rahmen des § 87 I Nr. 2 BetrVG darüber mitzubestimmen, ob überhaupt zeitautonome Gruppen eingeführt werden, und welchen Umfang die Zeitautonomie der einzelnen Gruppe haben soll. In einem zweiten Schritt müsste dann gemäß § 87 I Nr. 13 BetrVG die Zeitautonomie der

---

[159] MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 28.

[160] Vgl. oben § 4 II. 3.

[161] Der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG unterliegen nur Grundsätze. Die erzwingbaren Regelung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG kommen daher in Form von Rahmenregelungen zustande.

Gruppe entsprechend der horizontalen Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG so ausgestaltet werden, dass für den Einzelnen keine Gefahren durch die Arbeitszeitautonomie der Gruppe entstehen.

c) Spezialität des § 87 I Nr. 2 BetrVG

Nach der hier vertretenen Tatbestandsauslegung des § 87 I Nr. 13 BetrVG ist es denkbar, dass auch beim Vorliegen von Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG alle Arbeitszeitfragen ausschließlich der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG unterliegen, da nach der hier vertretenen Auffassung der Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG weder Arbeitszeitkoordination durch die Gruppe als (Teil einer) Gesamtaufgabe voraussetzt noch Arbeitszeitautonomie zur Begründung der Eigenverantwortlichkeit erfordert.[162] Legt man den Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG auf diese Weise aus, so erscheint es sogar naheliegend, auch bezüglich der Rechtsfolgen von einer strengen Trennung zwischen § 87 I Nr. 13 BetrVG und § 87 I Nr. 2 BetrVG auszugehen. Die Folge einer solchen Trennung wäre, dass Arbeitszeitfragen auch dann, wenn sie die Durchführung von Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG betreffen, ausschließlich der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG unterfallen.

2. Entscheidung

a) abzulehnen: Spezialität des § 87 I Nr. 13 BetrVG

Entscheidend für die Frage, in welchem Verhältnis § 87 I Nr. 13 BetrVG zu dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 2 BetrVG steht, ist die teleologische Auslegung des § 87 I Nr. 13 BetrVG. Der Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG könnte darin gesehen werden, die Selbsteuerung von Gruppen durch mitbestimmungspflichtige Rahmenregelungen zu strukturieren.[163] Diese Auffassung beruht auf der Annahme § 87 I Nr. 13 BetrVG sei eine gesetzgeberische Grundsatzentscheidung zur Mitbestimmung bei allen partiell autonomen Mitarbeitergruppen[164]. Ein so verstandener Normzweck liegt auch der Auffassung zugrunde, der Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG umfasse auch abspracheorientierten Arbeitszeitregelungen.

Für diese Auffassung spricht folgendes: Da bei allen Arbeitnehmern in partiell autonomen Gruppen eine Schutzbedürftigkeit in horizontaler Hinsicht gegenüber der Leitungsmacht der Gruppe besteht, könne es nicht darauf ankommen, ob sich die Autonomie der Gruppe auf arbeitstechnische, arbeitsorganisatorische oder eben Arbeitszeitfragen beziehe. Ein anderes Ergebnis ergibt sich, wenn man § 87 I Nr.

---

[162] Vgl. zu den Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG vgl. oben § 3 im Hinblick auf Arbeitszeitautonomie insbesondere § 3 2 a).

[163] MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 4.

[164] MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 15.

13 BetrVG ausschließlich als eine Mitbestimmungserweiterung ansieht.[165] Ausgehend von der Beschränkung des Tatbestands auf solche Arbeitnehmergruppen, die zur gemeinsamen Leistungserbringung auf einem Gruppenarbeitsplatz gebildet wurden, wird durch § 87 I Nr. 13 BetrVG die Mitbestimmung nunmehr auf diesen vorher mitbestimmungsfreien Bereich ausgedehnt.
Es zeigt sich, dass das Verhältnis des § 87 I Nr. 13 BetrVG zu § 87 I Nr. 2 BetrVG von der Auslegung des Tatbestandsmerkmals Gruppenarbeit abhängt. Es wurde oben[166] bereits begründet, warum bei § 87 I Nr. 13 BetrVG richtigerweise von einer engen Auslegung des Mitbestimmungstatbestands auszugehen ist. Nach dieser engen Auslegung erfüllen zeitautonome Gruppen nicht die Voraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG. Daraus ergibt sich, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht die speziellere Vorschrift gegenüber § 87 I Nr. 2 BetrVG sein kann, da sich die Tatbestände der beiden Vorschriften nicht überschneiden.

b) Wertungswidersprüche bei kumulativer Anwendung von § 87 I Nr. 13 und § 87 I Nr. 2 BetrVG

Insbesondere aufgrund von Wertungswidersprüchen ist auch die kumulative Anwendung der § 87 I Nr. 13 und § 87 I Nr.2 BetrVG abzulehnen. Werden nämlich bei einer abspracheorientierten Arbeitszeitgestaltung (etwa innerhalb einer zeitautonomen Gruppe) Regelungen mit horizontaler Schutzrichtung erforderlich, so können die Voraussetzungen für solche Regelungen nicht davon abhängen, ob die Gruppe gleichzeitig die Voraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG erfüllt. Vielmehr ist der horizontale Schutz der Arbeitnehmer bei abspracheorientierten Arbeitszeitregelungen bereits durch die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG zu verwirklichen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Strukturierung von zeitautonomen Gruppe, sowohl im Hinblick auf den Autonomiegrad als auch bezüglich solcher Regelungen, die den horizontalen Schutz der Gruppenmitglieder bei Gruppenabsprachen gewährleisten sollen, ergibt sich daher bereits aus § 87 I Nr. 2 BetrVG,[167] so dass eine kumulative Anwendung des § 87 I Nr. 13 BetrVG bei zeitautonomen Gruppen nicht erforderlich ist.

---

[165] Wiese BB 2002, 198 [201].

[166] Zur Auslegung des Tatbestandsmerkmals Gruppenarbeit bei § 87 I Nr. 13 BetrVG vgl. oben § 4 I.-IV.

[167] Da sich die Arbeitszeitautonomie einer Arbeitsgruppe nur vom Arbeitgeber ableiten kann, können der Gruppe durch Betriebsvereinbarung keine weiter reichenden Befugnisse eingeräumt werden als dem Arbeitgeber. Ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers in Arbeitszeitfragen kann allerdings nur nach Maßgabe der Substanztheorie des BAG begründet werden. Deshalb muss die Ausgleichs- und die Schutzfunktion des § 87 I Nr. 2 BetrVG bereits durch die Arbeitszeitrahmenregelung verwirklicht werden. Genauso wenig, wie der Betriebsrat auf sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 2 BetrVG zugunsten des Arbeitgebers verzichten kann, kann er deshalb das einzelne Gruppenmitglied der unstrukturierten Arbeitszeitautonomie

c) Spezialität des § 87 I Nr. 2 BetrVG

Abgesehen von der Kritik an den beiden zuerst dargestellten Lösungsvorschlägen, spricht auch die besondere Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG dafür, von der Spezialität des § 87 I Nr. 2 BetrVG auszugehen. Der Gesetzgeber hat durch § 87 I Nr. 13 BetrVG nur für einen besonderen Fall teilautonomer Arbeitsgestaltung eine horizontale Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer anerkannt. Deshalb hat die auf Grundsätze beschränkte Mitbestimmung bei § 87 I Nr. 13 BetrVG ihren Grund auch nicht in der Autonomie der Arbeitsgruppe, sondern schützt die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers. Geht man davon aus, dass sich die Mitbestimmung bei § 87 I Nr. 13 BetrVG teilweise auf die eigentliche Arbeitsleistung erstreckt,[168] so wird die unternehmerische Entscheidungsfreiheit nur durch ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gewahrt. Anders als bei § 87 I Nr. 1 BetrVG[169] kann bei § 87 I Nr. 13 BetrVG nämlich gerade nicht zwischen mitbestimmten, technisch-organisatorischen Fragen und dem mitbestimmungsfreien Bereich der eigentlichen Arbeitsleistung unterschieden werden,[170] so dass das Argument, diese Unterscheidung entspreche der bisherigen Gesamtkonzeption der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nicht zu überzeugen vermag.[171] Diese Gesamtkonzeption wurde durch den neuen Mitbestimmungstatbestand vielmehr durchbrochen. Gruppenarbeit ist eine bestimmte Form der Leistungserbringung, anders als bei einem Einzelarbeitsplatz wird hier die Arbeitsleistung in der Gruppe erbracht. Wenn also § 87 I Nr. 13 BetrVG die Durchführung von Gruppenarbeit zum Gegenstand der Mitbestimmung macht, so knüpft das Gesetz bereits im Tatbestand an die eigentliche Arbeitsleistung als Gruppenleistung an. Wirkt der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 13 BetrVG mit, so handelt es sich hierbei um Mitbestimmung im Bereich der eigentlichen Arbeitsleistung, da Fragen wie die Wahl eines Gruppensprechers oder die Dauer der Gruppengespräche nicht den organisatorischen Rahmen betreffen, sondern dort wo, eine Gruppenarbeitsleistung erbracht wird, eine Mitbestimmung über die Art und Weise der Leistungserbringung darstellt.[172] Der Arbeitgeber ist bei der Kon-

---

einer Arbeitsgruppe „ausliefern". Vgl. zur Funktionsweise der Mitbestimmung bei zeitautonomen Gruppen unten § 11.

[168] Ablehnend Wiese BB 2002, 198 [201]; a.A. wohl Preis/Elert, NZA 2001, 371 [373], die von § 87 I Nr. 13 BetrVG „ein unternehmerisches Organisationskonzept in seiner Ganzheit" erfasst sehen.

[169] GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 195 ff.

[170] So aber dennoch Wiese, BB 2002, 198 [201], der diese Trennung auch für § 87 I Nr. 13 BetrVG aufrecht erhalten will.

[171] Wiese BB 2002, 198 [201].

[172] In diesem Sinne auch Preis/Elert, NZA 2001, 371 [373], die zutreffend darauf hinweisen, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG ein unternehmerisches Organisationskonzept in seiner Ganzheit und dessen Durchführung erfasse; dem zustimmend Richardi, BetrVG § 87 Rn. 948.

kretisierung der Arbeitsleistung besonders schutzwürdig, weil er auch das Risiko ineffizienter Arbeitseinsätze seiner Arbeitnehmer trägt. Aus diesem Grund erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des § 87 I Nr. 1 BetrVG nicht auf die eigentliche Arbeitsleistung und erfasst insbesondere auch nicht die Organisation von Arbeitsgruppen.[173] Da bei § 87 I Nr. 13 BetrVG diese Frage nicht ausgeklammert werden kann, ist die Mitbestimmung hier zum einen auf die Durchführung und zum anderen auf die Regelung von Grundsätzen beschränkt. Die Begrenzung der Mitbestimmung auf Grundsätze dient somit nicht dem Erhalt oder der Förderung der Gruppenautonomie, sie soll vielmehr den Arbeitgeber vor übermäßigen Eingriffen in seine unternehmerische Entscheidungsfreiheit schützen. Daraus folgt, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG keine Spezialvorschrift für die Ausgestaltung partiell autonomer Mitarbeitergruppen durch Rahmenregelungen sein kann. § 87 I Nr. 2 BetrVG ist vielmehr für alle Arbeitszeitregelungen stets die speziellere Vorschrift im Verhältnis zu § 87 I Nr. 13 BetrVG.

Die Betriebspartner können in Arbeitszeitfragen aber nach § 87 I Nr. 2 BetrVG eine Regelung abschließen, die sich darauf beschränkt, Grundsätze festzulegen, nach denen eine Gruppe von Arbeitnehmern die Planung ihrer Arbeitszeit weit gehend selbständig vornehmen kann.[174] In der Regel wird die zurückhaltende Mitbestimmungsausübung in Form von Rahmenregelungen bei Gruppenarbeit sogar geboten sein, was sich auch aus § 75 II S. 2 BetrVG ergibt, der insofern auch Ermessensleitlinie für das Einigungsstellenverfahren ist.[175]

---

[173] Dass die Organisation von Arbeitsgruppen nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1 BetrVG unterfällt, geht auf die Differenzierung des BAG zwischen der mitbestimmungspflichtigen Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens und den mitbestimmungsfreien Arbeitgeberentscheidungen bezüglich des Arbeitsverhaltens zurück vgl. BAG, Beschluss v. 9. 12. 1980 – 1 ABR 1/78, AP Nr. 2; Beschluss v. 24.11.1981 – 1 ABR 108/79, AP Nr. 3 und Beschluss v. 23.10.1984 – 1 ABR 2/83, AP Nr. 8 alle zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; in der Literatur wurde aus dieser Unterscheidung zutreffend abgeleitet, dass die Organisation von Arbeitsgruppen nicht von der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1 BetrVG erfasst wird vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 201; Hunold, NZA 1993, 723 [725]; Elert, Gruppenarbeit S. 215; **a.A.** Weiss/Weyand, BetrVG § 87 Rn. 19, 20; Pfarr, Anm. BAG, Beschluss v. 9.12.1980 – 1 ABR 1/78, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; diese Gegenauffassung wurde jedenfalls durch die Einführung des § 87 I Nr. 13 BetrVG hinfällig.

[174] Allerdings können einer solchen Arbeitszeitgestaltung auf betrieblicher Ebene sowohl arbeitsvertragliche (Günstigkeitsprinzip) als auch tarifvertragliche (Tarifvorbehalt bzw. Tarifvorrang) Regelungen entgegenstehen.

[175] Vgl. Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 2.

3. Konsequenzen für die übrigen Mitbestimmungsrechte nach § 87 I BetrVG bei Gruppenarbeit

Wie gesehen handelt es sich bei § 87 I Nr. 13 BetrVG ausschließlich um eine Erweiterung der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.[176] Daraus ergibt sich, dass durch das neue Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG die für die Gruppenarbeit relevanten Regelungsgegenstände des § 87 I BetrVG unberührt bleiben. Die Vorschrift des § 87 I Nr. 13 BetrVG ergänzt die Nrn.1-12 im Hinblick auf die besondere Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer bei der Durchführung von Gruppenarbeit, es handelt sich um einen eigenständigen Regelungsbereich, der neben die Regelungen nach § 87 I Nr. 1-12 BetrVG tritt.
Etwas anderes könnte für § 87 I Nr. 6 BetrVG gelten, da hier in gewissem Umfang dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 6 BetrVG durch die Rechtsprechung eine horizontale Schutzfunktion beigemessen wird. Das BAG macht bei eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen unter Berufung auf den Gruppendruck eine Ausnahme vom Grundsatz der Individualisierbarkeit technischer Überwachungsdaten.[177] Trotz der Kritik[178], die insbesondere an der Kienzle-Schreiber-Entscheidung durch die Literatur geäußert wurde, ist der Rechtsprechung des BAG zuzustimmen.[179] Obwohl man bei diesen gruppenspezifischen Aspekten der technischen Überwachung den neuen § 87 I Nr. 13 BetrVG für die speziellere Vorschrift halten könnte, ist dennoch auch hier von der Spezialität des § 87 I Nr. 6 BetrVG auszugehen. Zum einen spricht für ein solches Verhältnis der beiden Vorschriften, dass die Rechtsprechung primär an die Gefahren der technischen Überwachung anknüpft und der Gruppendruck innerhalb einer eigenverantwortlichen Gruppe die Gefahren der technischen Überwachung lediglich vermittelt. Insofern liegt es nahe, auch hier § 87 I Nr. 6 BetrVG als die speziellere Vorschrift anzusehen, da die gruppenspezifischen Gefahren in diesen Fällen nicht im Vordergrund stehen. Aber auch Wertungsgesichtspunkte sprechen für die Spezialität des § 87 I Nr. 6 BetrVG: Es widerspreche der Ergänzungsfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG, wenn die Vorschrift

---

[176] GK-BetrVG, Wiese § 87; Preis/Elert NZA 2001,

[177] BAG, Beschluss v. 18.2.1986 – 1 ABR 21/84, AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; BAG, Beschluss v. 26.7.1994 – 1 ABR 6/94, EzA Nr. 19 zu § 87 BetrVG 1972 Kontrolleinrichtung; dieser Rechtsprechung zustimmend Cox/Peter, AiB 1997, 371 [377]; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 87 Rn. 220; GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 549; G/K/S/B/K, BetrVG § 87 Rn. 40; MünchArbR/Matthes § 330 Rn. 29; Ortmann, BetrR 1995, 69 [79]; Richardi/Annuß BetrVG § 87 Rn. 545.

[178] Kritisch Buchner, BB 1987, 1942 [1945]; D. Gaul , RDV 1987, 109, 115; Peterek, Anm. zu BAG, Beschluss v. 18.2.1994 – 1 ABR 6/94; EzA Nr. 19 zu § 87 BetrVG 1972 Kontrolleinrichtung; ablehnend Ehmann, ZfA 1986, 357 [374, 381]; Hunold, DB 1995, 149 [150]; Kraft, Anm. zu BAG, Beschluss v. 18.2.1986 – 1 ABR 21/84, AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung.

[179] Vgl. hierzu die überzeugende Argumentation bei Elert, Gruppenarbeit, S. 219 ff.

dazu führte, dass der weit reichende Arbeitnehmerschutz durch die Rechtsprechung zu § 87 I Nr. 6 BetrVG nunmehr gemäß § 87 I Nr. 13 BetrVG auf die Grundsätze der Durchführung technischer Überwachungsmaßnahmen bei Gruppenarbeit beschränkt würde. Daher ist § 87 I Nr. 6 BetrVG auch im Hinblick auf technische Überwachungseinrichtungen bei Gruppenarbeit als speziellere Vorschrift zu § 87 I Nr. 13 BetrVG anzusehen.
Die Einführung des § 87 I Nr. 13 BetrVG hat daher keine Auswirkungen auf die Mitbestimmung bei Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 1-12 BetrVG.[180] Von besonderer Bedeutung sind hier § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG[181] für Arbeitszeitfragen und § 87 I Nr. 5 BetrVG[182] für die Urlaubsregelungen der Arbeitsgruppe. Wie gesehen bleibt auch die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG in vollem Umfang bestehen. Weiterhin können bei Gruppenarbeit § 87 I Nr. 7 BetrVG[183] für den Bereich des Gesundheitsschutzes sowie § 87 I Nr. 10 und 11 BetrVG[184] (Lohngestaltung). Sofern die Einführung der Gruppenarbeit mit Regelungen zum betrieblichen Vorschlagswesen einhergeht, richtet sich die Mitbestimmung ausschließlich nach § 87 I Nr. 12 BetrVG, von dem der sogenannte kontinuierliche Verbesserungsprozess bei *lean production* Konzepten allerdings nicht erfasst wird.[185]

II. Mitbestimmung über die Grundsätze der Durchführung

Die bisher veröffentlichten Betriebsvereinbarungen zur Ausgestaltung der Gruppenarbeit enthalten Regelungen zu zahlreichen Aspekten.[186] Fraglich ist, in wie weit die einzelnen Regelungsbereiche der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG zuzuordnen sind. Wichtig ist diese Unterscheidung, da nur solche Streitfragen nach § 87 II BetrVG durch die Einigungsstelle entschieden werden, die nach § 87 I Nr. 13 BetrVG zu den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit gehören. Diejenigen Regelungsaspekte, die der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG unterliegen, sollen im Folgenden dargestellt werden.

1. Regelungsbereich: Arbeitsgruppe

a) Gesamtaufgabe / Eigenverantwortlichkeit / Gruppenzusammensetzung

Eine Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 87 I Nr. 13 BetrVG ist, dass das Tatbestandsmerkmal Gesamtaufgabe erfüllt ist. Die Entscheidung darüber, ob der

---

[180] Im Ergebnis so auch GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1051.
[181] Vgl. Elert, Gruppenarbeit S. 217 f.
[182] Vgl. Elert, Gruppenarbeit S. 218 f.
[183] Vgl. hierzu Elert, Gruppenarbeit S. 224 f.
[184] Elert, Gruppenarbeit, S. 225 ff.
[185] Bei Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG, die in erster Linie an *lean production* Konzepte anknüpft, besteht daher in der Regel kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 12 BetrVG vgl. Elert, Gruppenarbeit S. 228 f.
[186] Vgl. hierzu Breisig, Gruppenarbeit S. 88 ff.; Kamp, Gruppenarbeit S. 13 ff.; Klein, NZA Sonderbeilage zu Heft 24/2001, 15 [18]; Federlein, NZA Sonderheft 2001 S. 24 [27]

Gruppe eine Gesamtaufgabe im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG zugewiesen wird, gehört zu der mitbestimmungsfreien Frage über die Einführung von Gruppenarbeit. Liegt eine Gesamtaufgabe vor, kann § 87 I Nr. 13 BetrVG eingreifen. Um die Gruppe vor „schleichenden" Aufgabenerweiterungen bzw. Streitigkeiten über die innerbetriebliche Aufgabenverteilung zu schützen, sind die Aufgaben der Gruppe abschließend in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG festzuhalten.[187] Gleiches gilt für den Verantwortungsbereich der Gruppe. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob er der Gruppe überhaupt wesentliche Eigenverantwortlichkeit zugestehen will. Soll die Gruppe jedoch eigenverantwortlich ausgestaltet werden, ist der Verantwortungsbereich in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG festzuhalten. Hierdurch wird eine diffuse Allzuständigkeit der Gruppe verhindert. Die Frage, mit wie vielen und welchen Arbeitnehmern ein Gruppenarbeitsplatz besetzt wird, unterliegt nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG.[188] Genauso wie die Festlegung der Arbeitsaufgaben und der Eigenverantwortlichkeit ist auch die Festlegung der Mitgliederzahl einer Gruppe eine mitbestimmungsfreie Frage der Einführung von Gruppenarbeit.[189] Gegenstand der Mitbestimmung ist die Strukturierung des mitbestimmungsfrei vorgegebenen Autonomierahmens, der sich aus der Umschreibung der Gesamtaufgabe und des Verantwortungsbereichs der Gruppe ergibt.

b) Gruppensprecher

Sind die Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG erfüllt, ohne dass bisher ein Gruppensprecher eingesetzt wurde, kann der Betriebsrat ggf. durch Anrufen der Einigungsstelle die Einsetzung eines Gruppensprechers erzwingen.[190]

---

[187] Wenn Gruppenarbeit im Betrieb bereits vor der Einführung des § 87 I Nr. 13 BetrVG durch freiwillige Betriebsvereinbarungen geregelt wurde, so war die Benennung der Arbeitsaufgaben regelmäßig ein wesentlicher Bestandteil dieser Vereinbarungen vgl. hierzu die Beispiele bei Kamp, Gruppenarbeit S. 13 ff.; Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung S. 97 ff.

[188] Regelungen über die Gruppengröße können allerdings in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Zur Ausgestaltung dieser Fragen in freiwilligen Betriebsvereinbarungen vor der Einführung des § 87 I Nr. 13 BetrVG vgl. Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung S. 163.

[189] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1055.

[190] **A.A.** GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1060; ders, BB 2002, 198 [201], der die Einsetzung des Gruppensprechers für eine mitbestimmungsfreie Entscheidung des Arbeitgebers hält. Hierbei wird übersehen, dass die Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG (insbesondere eine hinreichende Eigenverantwortlichkeit) auch dann vorliegen können, wenn die Gruppe keinen Gruppensprecher hat. Der Normzweck der Vorschrift gebietet es in solchen Fällen, dass der Betriebsrat Regelungen zur Ausgestaltung der teilautonomen Arbeitsorganisation verlangen kann. § 87 I Nr. 13 BetrVG will insofern gerade verhindern, dass (auch nur faktisch) eigenverantwortliche Gruppen ohne Regelungen zum Schutz des einzelnen vor den Gefahren einer solchen Arbeitsgestaltung gebildet werden. Von dieser Frage zu trennen ist allerdings die mitbestimmungsfreie Entscheidung des Arbeitgebers, inwieweit der Gruppe Eigenverantwor-

Sofern zwischen den Betriebspartnern streitig ist, ob überhaupt Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG vorliegt, handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit, so dass das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren gemäß § 2a I Nr. 1, § 2a II, §§ 80ff ArbGG entscheidet.[191] Bei der anschließenden Ausgestaltung der Aufgaben und der Stellung des Gruppensprechers sind verschiedene Möglichkeiten denkbar. Seiner horizontalen Schutzfunktion kann das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 13 BetrVG insbesondere dadurch gerecht werden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat Regelungen über die Stellung und die Aufgaben des Gruppensprechers treffen.

aa) Bestimmung des Gruppensprechers

Zur Bestimmung des Gruppensprechers kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht. Der Gruppensprecher kann durch den Arbeitgeber bestimmt werden[192] oder das Amt des Gruppensprechers wird abwechselnd in einer bestimmten Reihenfolge von den einzelnen Gruppenmitgliedern besetzt (sog. Rotationsverfahren).[193] Die Gruppe kann den Gruppensprecher auch durch Wahlen bestimmen.[194] Kombinationen der einzelnen Modelle sind denkbar, so dass z. B. die Wahlentscheidung der Gruppe durch die Zustimmung des Arbeitgebers bestätigt werden muss. Berücksichtigt man, das Gebot des § 75 II S. 2 BetrVG, so wird regelmäßig die Wahl des Gruppensprechers aus der Mitte der Gruppe vorzugswürdig sein. Auch die Länge der Amtszeit und die Abwahlmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG, sowie die Frage, ob der Gruppensprecher ein (jederzeitiges) Rücktrittsrecht haben soll.

bb) Stellung und Aufgaben

Die Stellung des Gruppensprechers ist im Wesentlichen bereits durch den Gruppenarbeitsbegriff des § 87 I Nr. 13 BetrVG vorbestimmt. So kann bei dieser Form der Gruppenarbeit der Gruppensprecher nur „primus inter pares“, d.h. Erster unter Gleichen ohne Weisungs- und Disziplinarbefugnisse sein.[195] Wird also ein „Gruppensprecher“ vom Arbeitgeber mit so weit reichenden Vorgesetztenkompetenzen betraut, dass die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe entfällt, so fehlt es bereits an den Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG. In diesem Fall ist der

---

tung eingeräumt werden soll. Im Ergebnis so auch Löwisch, BB 2001, 1790 [1792], der den Arbeitsgruppensprecher jedoch als Vorgesetzten ansieht.

[191] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1042 ff.

[192] Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 119; Elert, Gruppenarbeit, S. 160 f. weist allerdings zutreffend daraufhin, dass ein Arbeitnehmer nicht gegen seinen Willen kraft Direktionsrechts zum Gruppensprecher ernannt werden kann.

[193] Dem Rotationsmodell zu Recht kritisch gegenüberstehend Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 120.

[194] In der Praxis werden die Gruppensprecher überwiegend durch Wahlen bestimmt vgl. Kamp, Gruppenarbeit S. 25.

[195] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1060.

„Gruppensprecher“ ein normaler Vorgesetzter, so dass dieser und nicht die Gruppe die Verantwortung für die Erledigung der Gesamtaufgabe trägt. Da es sich um eine Entscheidung darüber handelt, ob überhaupt Gruppenarbeit im Sinne § 87 I Nr. 13 BetrVG praktiziert werden soll, hat der Betriebsrat bei dieser Frage kein Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat kann im Rahmen des § 87 I Nr. 13 BetrVG demnach nie darauf hinwirken, dass der Arbeitgeber einem Vorgesetzten (z. B. einem Meister) Weisungs- und Disziplinarbefugnisse gegenüber der Gruppe entzieht und der frühere Vorgesetzte der Gruppe anschließend als Gruppensprecher in die Gruppe eingegliedert werden soll.[196]
Hat sich der Arbeitgeber allerdings dazu entschlossen, die Gruppe zwecks interner Koordination mit einem Gruppensprecher ohne Weisungs- und Disziplinarbefugnisse auszustatten, so hat der Betriebsrat über die nähere Ausgestaltung der Aufgaben des Gruppensprechers mitzubestimmen. Beschränkt werden die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats durch den Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG. Die Aufgaben des Gruppensprechers unterliegen deshalb nur insofern der Mitbestimmung, als dass sie mit der Selbstregulation der Gruppe in Zusammenhang stehen. Soll es z. B. zu den Aufgaben des Gruppensprechers gehören alle Maschinen zu Schichtbeginn ein- und am Schichtende auszuschalten[197], so entspricht eine Mitbestimmung bei dieser Frage nicht dem Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG. Für gruppenspezifische Gefahren sind derartige Aufgabenzuweisungen unerheblich. Ein Mitbestimmungsrecht in diesem Bereich würde dem Betriebsrat Einfluss in arbeitsorganisatorischen Fragen zukommen lassen, ohne dass dieser Einfluss durch den Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG gerechtfertigt wäre.
Der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG unterliegen diejenigen Aufgaben des Gruppensprechers, die seine Rolle als Koordinator der Gruppenautonomie betreffen. Solche Aufgaben sind zum Beispiel das Organisieren und Moderieren der Gruppengespräche, die Abstimmung mit den betrieblichen Vorgesetzten und den anderen Arbeitsgruppen, die Integration neuer Gruppenmitglieder, und die Organisation und Koordination der Arbeitsaufgaben innerhalb der Gruppe.[198]

c) Konfliktlösung

Das dauerhafte und unmittelbare Zusammenarbeiten in der Gruppe ist vor allem in Verbindung mit der Pflicht zur gruppeninternen Selbstregulation besonders kon-

---

[196] Allerdings können die Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG (insbesondere die wesentliche Eigenverantwortlichkeit) auch dann erfüllt sein, wenn zwar formal ein Vorgesetzter mit ausgeprägten Weisungsrechten gegenüber der Gruppe vorhanden ist, die Weisungsrechte aber zugunsten einer faktischen Gruppenautonomie nicht wahrgenommen werden. Vgl. oben § 3 III.

[197] Beispiel nach Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 123 (Beispiel 7).

[198] Ausführlich zum Amt des Gruppensprechers mit Beispielen aus der Praxis Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 117 ff.

flikträchtig. Wichtig ist deshalb zu verhindern, dass es durch das Fehlen eines gruppeninternen Vorgesetzten zu ungeregelter Machtausübung kommt. Die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG soll dazu beitragen, gruppeninterne Konflikte einer sachgerechten Lösung zuzuführen. Es kann aber nicht darum gehen, Meinungsverschiedenheiten im Keim zu ersticken, vielmehr kommt es auf die Berücksichtigung der Interessen und Rechte aller Gruppenmitglieder an. Zu diesem Zweck kann nach § 87 I Nr. 13 BetrVG ein Verfahren zur gruppeninternen Konfliktlösung geregelt werden. Eine Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG kann zusätzlich festlegen, wann ein gruppenexterner Vorgesetzter zur Streitentscheidung berufen sein soll.[199] Dem Wortlaut und Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG entspricht es, dass der Vorgesetzte entweder den Betriebsrat oder einen gemeinsamen Ausschuss nach § 28 II BetrVG über gruppeninterne Konflikte zu unterrichten hat. Die Informationspflicht kann dazu beitragen, dass durch eine Anpassung der Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG vergleichbare Probleme in Zukunft vermieden oder durch die Gruppe selbst gelöst werden können.

d) Berücksichtigung leistungsschwächerer Arbeitnehmer

Regelungsgegenstand einer Vereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG kann auch die Berücksichtigung leistungsschwächerer Arbeitnehmer sein.[200] Eine Vereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG könnte demnach vorsehen, dass die Integration Auszubildender oder schwerbehinderter Arbeitnehmer auch zu den Aufgaben der Gruppe gehört. Ob derartige Regelungen bei Gruppen mit entsprechendem Ausgrenzungspotenzial geeignet sind, den leistungsschwächeren Arbeitnehmern den benötigten Schutz zu gewährleisten, erscheint fraglich. Hier liegt vielmehr die Vermutung nahe, dass in solchen Gruppen eine Aufgabenerweiterung nicht mehr als ein im Ergebnis leerlaufender Programmsatz bleibt. Durch das Zusammenspiel der verschiedenen Regelungsbereiche des § 87 I Nr. 13 BetrVG sollte es den Betriebspartnern jedoch gelingen, die Gruppen so zu strukturieren, dass eine angemessene Berücksichtigung aller Gruppenmitglieder erfolgen kann. Für bestimmte Arbeitnehmer wie z. B. Auszubildende oder Schwerbehinderte kann eine Regelung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG auch vorsehen, dass eine verminderte Gruppenleistung, die auf der Einbeziehung solcher Arbeitnehmer beruht, keine Nachteile für die anderen Gruppenmitglieder zur Folge haben darf. Zu diesem Zweck können z. B. Gruppenprämien so ausgestaltet werden, dass sich der Verdienst der Gruppenmitglieder nicht durch die Aufnahme eines leistungsschwächeren Auszubildenden oder Schwerbehinderten verringert. Wenn finanzielle Nachteile ausgeschlossen

---

[199] Allerdings erstreckt sich § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht auf die konkrete personelle Auswahl des Vorgesetzten. Dieses Ergebnis folgt aus der Singularität des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 8 BetrVG, das als einziges einen Anspruch auf „Mitverwaltung“ einräumt.

[200] BT-Drucks. 14/5741 S. 47.

werden, steht die Gruppe der Einbeziehung solcher Arbeitnehmer offener gegenüber.

e) Gruppengespräche

Zentrale Bedeutung für alle Gruppenarbeitskonzepte kommt den Gruppengesprächen zu. Das Gruppengespräch ist ein wichtiges Handlungsinstrument der Gruppe, um ihren Autonomierahmen sinnvoll gestalten zu können. Die sachliche Erörterung und Diskussion der auftretenden Fragen und Probleme trägt dazu bei, dass ein Ausgleich zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern erzielt werden kann. Das Gruppengespräch dient aber auch dazu, eine einheitliche Willensbildung der Arbeitsgruppe gegenüber dem Arbeitgeber zu ermöglichen. Die Gruppe kann so Probleme und Fragen, die bei der Erledigung der Gesamtaufgabe aufgetreten sind, selbständig lösen oder gegebenenfalls ein ungelöstes Problem an eine entsprechende Stelle im Betrieb weiterleiten. Für die horizontale Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG sind die Gruppengespräche deshalb von doppelter Bedeutung. Zum einen sollen die Gruppengespräche sicherstellen, dass die Gruppe die Möglichkeit zu einer sachgerechten, internen Problemlösung hat und zum anderen soll eine einheitliche Willensbildung gegenüber dem Arbeitgeber ermöglicht werden, falls einzelne Fragen nicht gruppenintern gelöst werden können.[201] Beide Funktionen der Gruppengespräche können dazu beitragen, das horizontale Gefährdungspotential der teilautonomen Gruppenarbeit zu vermindern. Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG vor, besteht ein Initiativrecht des Betriebsrats, d. h. er kann Regelungen zur Einführung von Gruppengesprächen verlangen und ggf. die Einigungsstelle anrufen. Der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG unterfallen bei Gruppengesprächen die Dauer[202] (Mindestdauer oder zeitlicher Rahmen), die zeitliche Lage (fixer Zeitpunkt oder zur Disposition der Gruppe[203], oder nach Absprache mit einem Vorgesetzten) sowie eine allgemeine Beschreibung der regelmäßig zu behandelnden Themen (z.B. fachliche, organisatorische und soziale Fragen).

---

[201] Diese Willensbildung der Arbeitsgruppe erfasst ausschließlich arbeitstechnische und arbeitsorganisatorische Sachverhalte. Soll die Gruppe gegenüber dem Arbeitgeber auch solche Fragen verhandeln und Regeln können, die in den Aufgabenbereich des Betriebsrats fallen (z.B. Arbeitszeitfragen nach § 87 I Nr. 2 BetrVG), so müssen die Betriebspartner von der Möglichkeit des § 28a BetrVG Gebrauch machen. Die Frage, wie die Gruppe eine Arbeitszeitrahmenregelung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG vollzieht, unterfällt nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG, sondern muss sich aus der Rahmenregelung selbst ergeben.

[202] Die Dauer der Gruppengespräche richtet sich insbesondere danach, in welchem Umfang die Gesamtaufgabe ein Bedürfnis nach gemeinsamer Planung, Koordination und Problemlösung hervorruft.

[203] Wichtig kann hier auch eine Regelung der Frage sein, inwiefern betriebsbedingte Arbeitsverzögerungen (z.B. Produktionsstillstände) zur Durchführung von Gruppengesprächen zu nutzen sind.

f) Zusammenarbeit in der Gruppe
Regelungen zur Zusammenarbeit in der Gruppe sollten vor allem darauf abzielen, willkürliche Machtausübung im Bereich der gruppeninternen Arbeitsverteilung zu verhindern. Zu diesem Zweck kann in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG festgelegt werden, in welcher Art und Weise die Gruppe ihre Vorgesetztenkompetenzen wahrzunehmen hat. In diesem Zusammenhang kann der Betriebsrat verlangen, dass generelle Regelungen getroffen werden, an denen die Entscheidungsfindung durch die Gruppe im Einzelfall auszurichten ist. Anhand solcher abstrakt-generellen Regelungen kann die Gruppe dann selbständig weitere Regeln für die Zusammenarbeit im Einzelfall aufstellen. Eine zu starke Formalisierung der Entscheidungsprozesse kann sich allerdings negativ auf die Flexibilität der Gruppen auswirken. Im übrigen wird eine allzu umfangreiche Regulierung in diesem Bereich dem Gebot des § 75 II S. 2 BetrVG widersprechen. Bei der Regulierung der gruppeninternen Entscheidungsprozesse nach § 87 I Nr. 13 BetrVG ist daher durch § 75 II S. 2 BetrVG eine zurückhaltende Mitbestimmungsausübung indiziert.

g) Zusammenarbeit mit anderen Gruppen
Eine Betriebsvereinbarung kann für gruppenübergreifende Fragestellungen vorsehen, dass die Gruppengespräche mehrerer Gruppen zusammengelegt werden, oder zusätzliche, gemeinsame Gruppengespräche mehrerer Gruppen stattzufinden haben. Gruppenübergreifende Gespräche können regelmäßig oder nur bei Bedarf vorgesehen sein. Für regelmäßig wiederkehrende Fragen ohne grundsätzliche Bedeutung kann es auch zweckmäßig sein, dass sich nur die einzelnen Gruppensprecher zur gruppenübergreifenden Koordination treffen. Insbesondere, wenn die einzelnen Gruppen im betrieblichen Arbeitsablauf eng miteinander verbunden sind oder wenn die Gruppen zeitlich versetzt eine identische Arbeitsaufgabe erledigen (z. B. bei Schichtbetrieb), muss eine Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG Regelungen über die Zusammenarbeit der Gruppen enthalten.

2. Regelungsbereich: arbeitsorganisatorische Beteiligung des Betriebsrat

a) Kontrolle gruppeninterner Vorgänge
Wie gesehen kann eine Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG vorsehen, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber Auskünfte darüber verlangen kann, inwiefern ergänzend zur Selbstregulation der Gruppen Eingriffe externer Vorgesetzter erforderlich waren.[204] Vom Wortlaut und Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG dage-

[204] Vgl. oben § 4 II 1 c).

gen nicht umfasst ist ein grundsätzliches Anwesenheitsrecht[205] von Betriebsratsmitgliedern bei Gruppengesprächen. In der Regel wird die Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds bei den Gruppengesprächen, sofern kein ausdrücklicher Wunsch der Gruppe vorliegt, auch nicht geeignet sein, den Zwecken des § 87 I Nr. 13 BetrVG zu dienen. Informationsrechte des Betriebsrats gegen die Gruppe oder Gruppenmitglieder sind ebenfalls nicht von der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG umfasst. Eine derartige Überwachung der Gruppe ist mit dem Gebot des § 75 II S. 2 BetrVG nicht vereinbar.

b) Betriebsratsvertreter im Steuerungskomitee[206]

Die Durchführung von Gruppenarbeit erfordert in der Regel spezielle Organisationsstrukturen im Betrieb. Zu diesem Zweck können Steuerungskomitees gebildet werden, die alle im Zusammenhang mit der Gruppenarbeit auftretenden Probleme erörtern und lösen sollen.[207] Vor der Einführung des § 87 I Nr. 13 BetrVG war in einzelnen Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von Gruppenarbeit vorgesehen, dass die Steuerungskomitees auch aus Betriebsratsmitgliedern bestehen.[208] Ob die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG Regelungen über die Beteiligung des Betriebsrats an dieser Systemsteuerung umfasst, erscheint fraglich. Ein Anspruch auf die Einbeziehung von Betriebratsmitgliedern in das Steuerungskomitee stellt einen erheblichen Eingriff in die betriebliche Leitungsmacht des Arbeitgebers dar. Anders als bei der Unternehmensmitbestimmung ist eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten in der betrieblichen Mitbestimmung nur sehr begrenzt in den §§ 111 ff. BetrVG vorgesehen. Ein Mitbestimmungsrecht aus dem Bereich der sozialen Angelegenheiten wie § 87 I Nr. 13 BetrVG, kann daher einen solchen Anspruch jedenfalls nicht begründen. Unbenommen bleibt es dem Arbeitgeber, Betriebsratsvertreter als „Co-Management" ein freiwilliges Anwesenheits-, Stimm- oder Vetorecht bei den Treffen des Steuerungskomitees einzuräumen. Ein solches Stimm- oder Vetorecht entspricht dem betriebswirtschaftlichen Gebot zur frühzeitigen und umfassenden Betriebsratsbeteiligung und ist deshalb auch in der betrieblichen Praxis[209] nicht unüblich.

---

[205] Vgl. zum problematischen Verhältnis von Gruppenautonomie und Betriebsratsaufgaben auch Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 205.

[206] Diese Gremien werden zum Teil auch als Lenkungs-, Entscheidungs-, Gesamtprojektausschüsse oder -komitees bezeichnet.

[207] Vgl. die Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit in den Ford-Werken, abgedruckt in RdA 1993, 238 [239, 240]

[208] Vgl. hierzu die Bespiele bei Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 216 ff.

[209] Beispiele für die Ausgestaltung der Steuerungsgruppen finden sich bei Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 216 ff.

3. Regelungsbereich: Gruppenmitglieder

a) Rechte der Gruppenmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber

Den Gruppenmitgliedern kann in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG ein Reklamationsrecht eingeräumt werden. Hierzu sollte die Betriebsvereinbarung zunächst eine Anlaufstelle benennen. Als Anlaufstelle kommt ein Vorgesetzter, das Steuerungskomitee oder ein paritätisch besetzter Ausschuss nach § 28 II BetrVG in Betracht. Zur Klarstellung können in der Vereinbarung beispielhaft oder abschließend Reklamationsgründe aufgezählt werden. Entsprechend dem Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG kommen als Reklamationsgründe insbesondere Ausgrenzungserscheinungen innerhalb der Gruppe, übermäßige Leistungsverdichtung und gruppeninterner Überwachungsdruck in Betracht.

b) Rechte der Gruppenmitglieder gegenüber der Gruppe

Dem einzelnen Gruppenmitglied können in einer Betriebvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG auch Rechte gegenüber der Arbeitsgruppe eingeräumt werden. Hierbei wird es zumeist darum gehen, ohnehin bestehende Rechte zur Klarstellung festzuhalten. Selbstverständlich dürfte ein Anwesenheits-, Rede- und Stimmrecht im Rahmen der Gruppengespräche sein. Des Weiteren kann eine Betriebvereinbarung vorsehen, dass jedes Gruppenmitglied Themen für die Gruppengespräche vorschlagen kann. Um der Ausgrenzung einzelner Gruppenmitglieder vorzubeugen, kann in der Betriebsvereinbarung über die Durchführung der Gruppenarbeit geregelt werden, dass alle Gruppenmitglieder einen Anspruch auf die Zuweisung von gleichwertigen Tätigkeiten haben. § 87 I Nr. 13 BetrVG soll insofern dazu beitragen, dass bei der gruppeninternen Verteilung der Arbeit dem aus dem Persönlichkeitsrecht fließenden Beschäftigungsanspruch des einzelnen Gruppenmitglieds ausreichend Rechnung getragen wird.[210] Zu den von § 87 I Nr. 13 BetrVG umfassten Regelungen über die Grundsätze der Gruppenarbeit gehört es daher, dass die einzelnen Aufgaben des Gruppenarbeitsplatzes durch alle Gruppenmitglieder nach Möglichkeit rotierend zu besetzen sind.

4. Regelungsbereich: Arbeitgeber

a) Veränderung des Autonomiegrads / Hierarchieverhältnisse

Veränderungen des Autonomiegrads unterliegen dann nicht der Mitbestimmung, wenn sich der Entzug von Autonomierechten als Beendigung der Gruppenarbeit darstellt. Dies ist der Fall, wenn durch die Einsetzung eines stark weisungsbefugten Vorgesetzten das Tatbestandsmerkmal eigenverantwortlich entfällt. Fraglich ist, ob Art und Ausmaß punktueller Eingriffe des Arbeitgebers in die Gruppenautonomie durch eine Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG geregelt werden kön-

[210] Vgl. Löwisch BB, 2001, 1790 [1792].

nen. Es wurde bereits dargelegt, dass die Autonomie der Arbeitgruppe auf einer stellvertretenden Ausübung des Direktionsrechts durch die Gruppe beruht. Die Gruppe ist insofern mit einem Vorgesetzten vergleichbar, da auch der Vorgesetzte das Direktionsrecht als Stellvertreter für den Arbeitgeber wahrnimmt. Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG ist nicht der Schutz der Gruppenautonomie vor Eingriffen durch den Arbeitgeber. Der Zweck der Vorschrift beschränkt sich vielmehr darauf Schutz vor den Gefahren teilautonomer Gruppen zu gewähren. Deshalb kann durch § 87 I Nr. 13 BetrVG das Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers gegenüber der Gruppe im arbeitsorganisatorischen und arbeitstechnischen Bereich nicht eingeschränkt werden. Da der Arbeitgeber der Gruppe jederzeit mitbestimmungsfrei ihre Autonomie völlig entziehen kann, muss er erst recht befugt sein, im Einzelfall durch Weisungen auf die Leistungserbringung der Gruppe Einfluss zu nehmen. Deshalb entfaltet etwa eine von der Gruppe erstellte Rotationsplanung keinerlei Bindungswirkung gegenüber dem Arbeitgeber. Sofern der Arbeitgeber nicht gegen die Durchführungspflicht aus einer Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 verstößt, kann der Arbeitgeber der Gruppe deshalb Weisungen im Rahmen seines Direktionsrechts erteilen. Hierbei muss er gegebenenfalls weitere Mitbestimmungstatbestände, insbesondere § 87 I Nr. 1-12 BetrVG, beachten.

b) Zielvorgaben/Zielvereinbarungen

Als Kehrseite der wirtschaftlichen Verantwortlichkeit entscheidet der Arbeitgeber grundsätzlich[211] allein darüber, welche wirtschaftlichen und arbeitstechnischen Ziele in seinem Betrieb verfolgt werden. Derartige Zielgrößen können sich auf Produktionsmengen, Produktqualitäten, Termineinhaltungen, Durchlaufzeiten, Lagerbestände, Materialeinsparungen, Systemnutzungsgrade, Produktivitäten u.ä.. beziehen. Im Rahmen von Gruppenarbeitskonzepten werden nun teilweise einseitige Zielvorgaben des Arbeitgebers durch Zielvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitsgruppe ersetzt. Eine derartige Einbeziehung der Arbeitsgruppen entspricht dem partizipativen Charakter der Gruppenarbeit. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, sofern sich die Festsetzung der Zielgrößen als Entscheidung über Entlohnungsgrundsätze nach § 87 I Nr. 10 BetrVG darstellt. Im Rahmen der Zielvorgaben besteht darüber hinaus kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG. Weder kann der Arbeitgeber dazu veranlasst werden, einseitige Zielvorgaben durch Zielvereinbarungen zu ersetzen, noch kann der Betriebsrat direkt nach § 87 I Nr. 13 BetrVG auf den Inhalt der Zielvorgaben Einfluss nehmen.

[211] Bei solchen Entscheidungen können jedoch die Beteiligungsrechte nach §§ 106 ff. BetrVG einschlägig sein.

§ 5 Die Grundsätze des § 87 I BetrVG und ihre Bedeutung für Nr. 13

I. Vorbehalt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und Initiativrecht

1. Unternehmerische Entscheidungsfreiheit bei § 87 I Nr. 13 BetrVG

Die Ausgestaltung des Gruppenarbeitskonzepts betrifft Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation und berührt somit den Bereich der Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers. Die Regelungen betreffen daher den Kernbereich der unternehmerischen Betätigung des Arbeitgebers und sind deshalb zu Recht im Rahmen des § 87 I Nr. 1 BetrVG nicht von der Mitbestimmung umfasst.[212] Ob, wie bei § 87 I Nr. 1 BetrVG, auch im Rahmen des § 87 I Nr. 13 BetrVG eine Trennung zwischen technisch-organisatorischem Bereich und eigentlicher Arbeitsleistung vorgenommen werden kann, ist nach der hier vertretenen Auffassung zu verneinen.[213] Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift also in die betriebliche Leitungsmacht des Arbeitsgebers ein. Deshalb ist die Mitbestimmung durch das Tatbestandsmerkmal Grundsätze auf den Abschluss von Rahmenregelungen beschränkt. Das Tatbestandsmerkmal Durchführung stellt zusätzlich sicher, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über die Einführung und die Beendigung von Gruppenarbeit entscheiden kann. Die Frage, ob der Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG über die normierten Einschränkungen hinaus noch unter einem allgemeinen Vorbehalt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit steht, muss verneint werden,[214] da durch die zweifache Beschränkung auf Grundsätze und auf die Durchführung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit im Tatbestand der Vorschrift hinreichend Rechnung getragen wurde. Die unter § 4 II dargestellten Regelungsbereiche des § 87 I Nr. 13 BetrVG erfahren daher keine weiteren Einschränkungen aufgrund allgemeiner Lehren.

2. Initiativrecht des Betriebsrats

Zur Wahrung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit kommt neben der restriktiven Auslegung des Mitbestimmungstatbestands auch eine Einschränkung des Initiativrechts in Betracht.[215] Dieser Fragenkreis wurde u.a. im Rahmen der Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen nach § 87 I Nr. 2 BetrVG erörtert.[216] Für § 87 I Nr. 13 BetrVG stellt sich diese Frage nach der hier vertretenen Auffassung nicht. Wie

---

[212] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 195 ff., speziell zur Mitbestimmung bei der Organisation von Arbeitsgruppen nach § 87 I Nr. 1 BetrVG, Rn. 201.

[213] Vgl. hierzu bereits oben § 4 I. 5.

[214] Insofern kommt es auf den Streit über das Bestehen oder den Umfang eines allgemeinen Vorbehalts der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit bei § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht an, zum Meinungsstand vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 135 ff.

[215] Die Frage, ob die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eine Grenze der Mitbestimmung oder des Initiativrecht ist, ist umstritten vgl. hierzu GK-BetrVG § 87 Rn. 141.

[216] Zum Meinungsstand vgl. GK-BetrVG § 87 Rn. 135 ff. m. w. N.

bereits dargestellt, berücksichtigt der Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG die unternehmerische Entscheidungsfreiheit, indem die Mitbestimmung auf Fragen der Durchführung und zusätzlich auf die Regelung von Grundsätzen beschränkt ist. Hierdurch wird der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit hinreichend Rechnung getragen. Sofern der verbleibende Bereich der Mitbestimmung unternehmerische Entscheidungen beeinflusst, handelt es sich hierbei lediglich um eine Reflexwirkung. Eine Einschränkung des Initiativrechts zur Vermeidung solcher Reflexwirkungen kommt nicht in Betracht. Der Betriebsrat hat daher im Rahmen des § 87 I Nr. 13 BetrVG ein umfassendes Initiativrecht, das keine Einschränkungen aufgrund der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers erfährt.

II. Gesetzesvorrang / Tarifvorrang

1. Gesetzesvorrang

Auch bei der Durchführung von Gruppenarbeit ist der Gesetzesvorrang des § 87 I BetrVG zu beachten. Da es neben § 87 I Nr. 13 BetrVG bisher keine gesetzliche Normierung der Gruppenarbeit gibt, gelten bei Gruppenarbeit keine Besonderheiten. Die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG wird jedoch wie alle Mitbestimmungstatbestände des § 87 I BetrVG durch zwingendes Gesetzesrecht, wie z. B. Unfallverhütungsvorschriften, ausgeschlossen.[217]

2. Tarifvorrang

a) Flächentarifvertrag als Regelungsinstrument

Grundsätzlich stellt sich bei der tarifvertraglichen Ausgestaltung der Gruppenarbeit das Problem, dass der (Flächen-)Tarifvertrag einheitliche Geltung für einen ganzen räumlichen Bereich beansprucht.[218] Insofern können solche Aspekte der Gruppenarbeit, die eng an die jeweiligen betrieblichen Besonderheiten geknüpft sind, nicht detailliert durch Tarifverträge geregelt werden. Der Tarifvertrag muss sich für diese Fragen auf allgemeine Vorgaben beschränken. Sofern diese Vorgaben einen Spielraum zur näheren Ausgestaltung offen lassen, kann diese Ausgestaltung allerdings der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG unterliegen.

b) Betriebsnormen zur Ausgestaltung der Gruppenarbeit

Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 13 BetrVG besteht nur insoweit, als dass Fragen der Gruppenarbeit nicht bereits durch einen Tarifvertrag[219] geregelt sind. Die Zulässigkeit tarifvertraglicher Regelungen im Zusammenhang mit Gruppenar-

---

[217] Allgemein zum Tarifvorbehalt im Rahmen des § 87 I BetrVG vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 54 ff.

[218] Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung S. 64; Elert, Gruppenarbeit S. 245; Kreßel, RdA 1994, 23 [29].

[219] Ausführlich zu tarifvertraglichen Regelungen bei Gruppenarbeit Elert, Gruppenarbeit S. 245 ff.; Paul, Gruppenarbeit S. 167 ff.

beit wurden von Kreßel[220] untersucht. Die dort herausgearbeiteten tariflichen Regelungsbereiche überschneiden sich teilweise mit dem Tatbestand des § 87 I Nr. 13 BetrVG. Es ist daher denkbar, dass im Bereich des § 87 I Nr. 13 BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats aufgrund einer vorrangigen, tarifvertraglichen Regelung ausgeschlossen ist. Überschneidungen zwischen tariflichen Regelungen und der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG sind, z. B. bei der Gestaltung der gruppeninternen Entscheidungsprozesse durch Tarifvertrag, denkbar.[221] Eine vorrangige tarifliche Regelung ist auch für die Aufgaben und die Stellung des Gruppensprechers sowie für die Durchführung der Gruppengespräche möglich.[222] Im Einzelfall muss vor Ausübung der Mitbestimmung gemäß § 87 I Nr. 13 BetrVG deshalb geprüft werden, inwiefern einzelne Fragen bereits in einem vorrangigen Tarifvertrag abschließend geregelt sind.

III. Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung

1. Grundsatz: Keine Gruppenarbeit ohne Betriebsratsbeteiligung

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist auch bei § 87 I Nr. 13 BetrVG Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen des Arbeitgebers.[223] Bei der Einführung von Gruppenarbeit stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, in wie weit die fehlende Mitbestimmung der Umstellung auf Gruppenarbeit entgegensteht. Denkbar wäre, dass ohne die Mitbestimmung des Betriebsrats alle Maßnahmen des Arbeitgebers zur Umsetzung des Gruppenarbeitskonzepts unwirksam sind. Andererseits könnte die Unwirksamkeit jedoch auch auf diejenigen Maßnahmen beschränkt sein, die Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG sind. Fraglich ist demnach, ob Maßnahmen des Arbeitgebers zur Umstellung auf Gruppenarbeit wirksam sind, auch wenn der Betriebsrat (noch) nicht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG beteiligt wurde. Die Antwort auf diese Frage könnte bereits im Wortlaut des § 87 I Nr. 13 BetrVG angelegt sein. Wenn nämlich der Mitbestimmungstatbestand auf die Durchführung von Gruppenarbeit beschränkt ist, so liegt es nahe, Maßnahmen des Arbeitgebers zur Einführung von Gruppenarbeit auch ohne Betriebsratsbeteiligung als wirksam anzusehen.

Zweifelhaft ist allerdings, ob die Beschränkung des § 87 I Nr. 13 BetrVG auf die Durchführung eine derart restriktive Anwendung der Theorie der notwendigen Mitbestimmung gebietet. Wie oben bereits dargestellt, ist die Einführung von Gruppenarbeit zum Schutz der unternehmerischen Entscheidung mitbestimmungsfrei. Diesem Schutzzweck wird aber bereits dann entsprochen, wenn nur die Frage, ob überhaupt Gruppenarbeit eingeführt werden soll, mitbestimmungsfrei bleibt.

---

[220] RdA 1994, 23 ff.
[221] Kreßel, RdA 1994, 23 [30].
[222] Kreßel, RdA 1994, 23 [31 f.].
[223] Löwisch, BB 2001, 1790 [1791]; Wiese, BB 2002, 198 [203].

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 I Nr. 13 BetrVG greift unmittelbar, nachdem der Arbeitgeber diese Entscheidung getroffen, hat ein. Der Betriebsrat kann also bereits in der Planungsphase die Ausgestaltung der Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 13 BetrVG mitbestimmen. Es ist somit davon auszugehen, dass die Theorie der notwendigen Mitbestimmung bei § 87 I Nr. 13 BetrVG der Umsetzung eines Gruppenarbeitskonzepts im Betrieb so lange entgegensteht, bis der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Grundsätze über die Durchführung gemäß § 87 I Nr. 13 BetrVG ausgeübt hat. Mit der Durchführung von Gruppenarbeit im Betrieb kann der Arbeitgeber also erst dann beginnen, wenn die mitbestimmungspflichtigen Fragen nach § 87 I Nr. 13 BetrVG durch den Betriebsrat mitgestaltet worden sind.

2. Ausnahme: Einführung von Gruppenarbeit vor dem 28. 7. 2001

Sofern in einem Betrieb bereits vor dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsreformgesetz 2001 am 28. 7. 2001 Gruppenarbeit durchgeführt wurde, hat die Einführung des § 87 I Nr. 13 BetrVG hierauf keinen unmittelbaren Einfluss. Allerdings kann der Betriebsrat jederzeit sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 13 BetrVG geltend machen und Regelungen gegebenenfalls auch über die Einigungsstelle erzwingen.[224] Sofern bereits eine vor dem 28. 7. 2001 abgeschlossene freiwillige Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Gruppenarbeit im Betrieb besteht, so wurde durch den Abschluss dieser Vereinbarung das Mitbestimmungsrecht des Betriebrats nach § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht verbraucht.[225] Der Betriebsrat kann vielmehr ohne Kündigung der freiwilligen Betriebsvereinbarung sein Mitbestimmungsrecht geltend machen und den Abschluss einer (teilweise) ablösenden Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG verlangen.[226]

Ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats besteht allerdings nicht,[227] die von Däubler[228] angeführte Rechtsprechung[229] ist auf die Interessenlage bei § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht übertragbar. Anders als bei § 94 BetrVG ist es dem Arbeitgeber bei § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht zumutbar, auf die Durchführung eines arbeitsorganisatorischen Konzepts zu verzichten. Das Mitbestimmungsrecht ist durch die Möglichkeit des Betriebsrats, eine Regelung über die Einigungsstelle nach § 87 II BetrVG zu erzwingen, insofern hinreichend gesichert.

---

[224] GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1070; Löwisch BB 2001, 1790 [1791]; Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 87 Rn. 211 und 213.

[225] Däubler, DB 2001, 1669 [1671]; GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1070; Löwisch BB 2001, 1790 [1791].

[226] Däubler, DB 2001, 1669 [1671].

[227] Zu Recht ablehnend deshalb GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1070.

[228] Däubler, DB 2001, 1669 [1671].

[229] BAG AP Nr. 2 zu § 23 BDSG mit. Anm. Däubler.

3. Teil: Die Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG

§ 6 Die Regelung des § 28a BetrVG im System der § 26 ff. BetrVG

I. Grundsatz: Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat

Das BetrVG enthält keine besondere Regelung über die Zuständigkeiten des Betriebsrats. Allerdings ergibt sich aus den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbeständen,[230] dass eine primäre Zuständigkeit des Betriebsrats bestehen soll.[231] Im Folgenden soll die Zuständigkeitsverteilung der § 26 ff. BetrVG im Überblick dargestellt werden. Hierdurch soll eine erste systematische Einordnung des § 28a BetrVG ermöglicht werden.

II. Der Betriebsratsvorsitzende, § 26 BetrVG

1. Stellung im BetrVG

Der Betriebsrat wählt den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter[232] aus seiner Mitte, § 26 I 1 BetrVG. Die Aufgabenzuweisung an den Betriebsratsvorsitzenden erfolgt kraft Gesetzes[233] (§ 26 II BetrVG) bzw. durch Übertragungsbeschluss (§ 27 III BetrVG) Anknüpfungspunkt der gesetzlichen Aufgabenzuweisung des § 26 II BetrVG ist zum einen die Betriebsratszugehörigkeit des Vorsitzenden[234] sowie die Wahl[235] durch die übrigen Betriebsratsmitglieder[236].

2. Aufgaben

Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse, § 26 II 1 BetrVG. Außerdem ist der Vorsitzende nach § 26 II 2 BetrVG zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind berechtigt. Gemäß § 29 II BetrVG hat der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratssitzungen einzuberufen, die Tagesordnung festzusetzen und weitere orga-

---

[230] Vgl. z.B. § 87 I 1 BetrVG: „Der Betriebsrat hat, [...] mitzubestimmen ...“

[231] BAG 21.3.1996, AP Nr. 81 zu § 102 BetrVG 1972.

[232] Die nachfolgenden Ausführungen gelten jeweils auch für den Stellvertreter (= stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats), eine Unterscheidung ist für die hier angestellten Betrachtungen nicht erforderlich. Zum Stellvertreter GK-BetrVG, Wiese/Raab § 26 Anm. 61 ff.

[233] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 26 Anm. 29.

[234] vgl. § 26 I 1 BetrVG: „... aus seiner Mitte ...“.

[235] Die relative Mehrheit ist hierfür ausreichend GK-BetrVG, Wiese/Raab § 26 Anm. 11.

[236] vgl. § 26 I 1 BetrVG: „Der Betriebsrat wählt ....“.

nisatorische Tätigkeiten im Rahmen der Betriebsratssitzungen wahrzunehmen. Endlich kann nach § 27 III BetrVG dem Betriebsratsvorsitzenden die Führung der laufenden Geschäfte übertragen werden.[237]

Die angeführten Tätigkeiten entstammen allesamt dem organisatorischen Bereich der Betriebsratstätigkeit. Die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechte ist für den Betriebsratsvorsitzenden nicht vorgesehen. Hierzu steht auch die Vertretungsmacht des Betriebsratsvorsitzenden nach § 26 II 1 BetrVG in keinem Widerspruch, da es sich hierbei nicht um eine Vertretung im Willen, sondern ausschließlich um eine Vertretung in der Erklärung handelt.[238] Allenfalls bei häufig wiederkehrenden, gleichartigen Fällen kann ein „Rahmenbeschluss" des Betriebsrats dem Vorsitzenden eine eng eingegrenzte Entscheidungsbefugnis einräumen.[239]

3. Ergebnis

Der Betriebsratsvorsitzende hat eine herausgehobene Stellung gegenüber den übrigen Betriebsratsmitgliedern. Seine Aufgaben beschränken sich jedoch auf den organisatorischen Bereich. Die Übertragung von Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechten auf den Betriebsratsvorsitzenden ist nicht zulässig. Dies ergibt sich aus der abschließenden Regelung der übertragbaren Angelegenheiten. Aus § 27 II BetrVG lässt sich entnehmen, dass das Gesetz zwischen „laufenden Geschäften" und „Aufgaben" unterscheidet. Zu den laufenden Geschäfte gehört daher nicht die Ausübung von Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechten.[240]

II. Der Betriebsausschuss, § 27 BetrVG

1. Mitglieder

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter sind kraft Gesetzes Mitglieder des Betriebsauschusses, § 27 I BetrVG. Weitere Mitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte gewählt.

2. Aufgaben

Gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden hat der Betriebsausschuss einen qualitativ erweiterten Aufgabenkatalog. So tritt neben die gesetzlich angeordnete Führung der laufenden Geschäfte, § 27 II 1 BetrVG, die Möglichkeit des Betriebsrats dem Betriebsausschuss Aufgaben zur selbständigen Erledigung zu übertragen, § 27 II S. 2 Hs. 1 BetrVG. Die Übertragung zur selbständigen Erledigung umfasst im Rah-

---

[237] Nach § 27 III 2. Var. BetrVG können die laufenden Geschäfte auch auf andere Betriebsratsmitglieder übertragen werden.

[238] vgl. BT-Drucks. I/3585, S. 7; BAG AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Kündigung Bl. 1; AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972 Bl. 3; von Hoyningen-Huene, BetrVG S. 161.

[239] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 26 Rn 35.

[240] So die zutreffende herrschende Meinung vgl. GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Rn. 63 ff.

men der überwiesenen Aufgabe die Befugnis zu eigener Willensbildung und Beschlussfassung.[241] Durch Beschluss des Betriebsrats (§ 33 BetrVG) kann auch die Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten auf den Betriebsausschuss übertragen werden. Für den Übertragungsbeschluss sind die absolute Mehrheit und Schriftform erforderlich. Durch § 27 II S. 2 Hs. 2 BetrVG wird der Abschluss von Betriebsvereinbarungen (§ 77 II BetrVG) durch den Betriebsausschuss jedoch ausgeschlossen. Die Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument soll aufgrund ihrer Bedeutung und ihres normativen Charakters dem Betriebsrat vorbehalten bleiben.[242]

3. Bindungen und Grenzen bei der Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten

Der Betriebsausschuss soll zur Straffung der Betriebsratsarbeit beitragen.[243] Der Betriebsrat wird entlastet, indem solche Fragen, denen keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, durch den Betriebsausschuss behandelt werden.[244] Zum einen dient dies der effektiven Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten, z. B. im Hinblick auf die Einhaltung der Ausschlussfristen nach § 99 III 2 und § 102 II 2 BetrVG.[245] Zum anderen soll die Kostenbelastung des Arbeitgebers durch die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung nach § 37 II BetrVG gemindert werden. Diesen Zweck erfüllt der Betriebsausschuss, wenn sich z. B. mit der Beschwerde eines einzelnen Arbeitnehmers (§ 85 BetrVG), der keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, nicht das Plenum des Betriebsrats, sondern lediglich der Betriebsausschuss befasst.[246]

Die Aufgabenübertragung auf den Betriebsausschuss hat demnach organisatorische Gründe. Der Betriebsausschuss besteht ausschließlich aus gewählten Betriebsratsmitgliedern, die bei der Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte an den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 I BetrVG gebunden sind. Der Betriebsausschuss ist im Rahmen der ihm übertragenen Aufgaben Repräsentant der Belegschaft. Er tritt dann an die Stelle des Betriebsrats.[247] Die Beschlüsse des Betriebsausschusses sollen daher inhaltlich einer pflichtgemäßen Aufgabenwahrnehmung des Betriebsrats entsprechen.

Obwohl alle Mitglieder des Betriebsausschuss in ihrer Eigenschaft als gewählte Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bil-

---

[241] Becker, Übertragung S. 37.
[242] So die amtliche Begründung, BR-Drcks. 715/70, S. 39.
[243] Amtliche Begründung, BR-Drcks. 715/70 S. 39.
[244] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Rn. 9.
[245] Beispiel nach GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Rn. 9.
[246] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Rn.. 9.
[247] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Anm. 76.

dungsveranstaltungen nach § 37 VI BetrVG haben und nach § 15 I KSchG unter besonderem Kündigungsschutz stehen und ihre Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber daher mit der des Betriebsrats vergleichbar ist, soll der Abschluss von Betriebsvereinbarungen dennoch dem Betriebsrat vorbehalten bleiben. Der Gesetzgeber hat dadurch dem Bedürfnis nach Straffung der Betriebsratsarbeit eine Grenze gesetzt.

III. Die Aufgabenübertragung auf Ausschüsse nach § 28 I BetrVG

1. Mitglieder

Ist der Schwellenwert von 100 Arbeitnehmern überschritten, sieht § 28 I BetrVG die Möglichkeit vor, weitere Ausschüsse zu bilden und ihnen bestimmte Aufgaben zu übertragen.[248] Das Gesetz knüpft die Aufgabenwahrnehmung durch einen solchen Ausschuss an das Betriebsratsamt seiner Mitglieder und an den Übertragungsbeschluss des Betriebsrats an.

2. Aufgaben

Im Gegensatz zum Betriebsauschuss haben die nach § 28 I BetrVG gebildeten Ausschüsse keinen gesetzlich zugewiesenen Tätigkeitsbereich. Der Umfang ihrer Aufgaben ergibt sich vielmehr aus dem jeweiligen Übertragungsbeschluss des Betriebsrats. Das Gesetz führt in § 28 I BetrVG die Unterscheidung zwischen der Übertragung von Aufgaben (§ 28 I 1 BetrVG) und der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung ein (§ 28 I 3 BetrVG). Eine selbständige Aufgabenerledigung durch Ausschüsse des § 28 I BetrVG ist nur in Betrieben zulässig, in denen ein Betriebsausschuss gebildet ist.[249] Die Entscheidungsdelegation nach § 28 I 3 BetrVG kann außerdem nur schriftlich und mit der absoluten Mehrheit vom Betriebsrat beschlossen werden, es wird insofern auf die Regelung für den Betriebsauschuss verwiesen. Werden Aufgaben nicht zur selbständigen Erledigung übertragen, so ist nach § 28 I 1 BetrVG ein formloser Betriebsratsbeschluss mit einfacher Stimmenmehrheit ausreichend. Der Ausschuss hat in diesem Fall nur die Aufgabe eine Entscheidung des Betriebsrats vorzubereiten.

---

[248] Anders als vor der Reform ist die Bildung weiterer Ausschüsse nun nicht mehr davon abhängig, dass der Betriebsrat einen Betriebsausschuss bilden konnte und gebildet hat.

[249] Voraussetzung für die Bildung eines Betriebsausschuss ist nach § 27 I iVm § 9 BetrVG, dass der Betrieb im Zeitpunkt der Betriebsratswahl mindestens 201 Arbeitnehmer hat.

3. Bindungen und Grenzen der Aufgabenwahrnehmung

Für die Entscheidungsdelegation gilt das beim Betriebsausschuss Gesagte entsprechend.[250] Der Ausschuss tritt in diesem Fall als „verkleinerter Betriebsrat“ an dessen Stelle.

Im Rahmen der Aufgabenübertragung zur Vorbereitung einer Entscheidung nach § 28 I 1 BetrVG ist der Ausschuss verpflichtet eine Entscheidung vorzubereiten, die einer pflichtgemäßen Ermessensausübung durch den Betriebsrat entspricht. Auch die Vorbereitung einer Entscheidung ist an die Grundsätze des § 2 I BetrVG gebunden. Die fehlende Berechtigung zur eigenen Willensbildung ist hierbei nicht in dem Sinne zu verstehen, dass der Ausschuss dem Betriebsrat keine Vorschläge unterbreiten dürfte, vielmehr ist damit gemeint, dass den Vorschlägen des Ausschuss in den Fällen des § 28 I 1 BetrVG keinerlei Bindungswirkung für den Betriebsrat zukommt.

IV. Die Aufgabenübertragung auf gemeinsame Ausschüsse nach § 28 II BetrVG

1. Zusammensetzung und Willensbildung

In den bisher dargestellten Fällen wurden betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben ausschließlich durch Betriebsratsmitglieder wahrgenommen. Hiervon scheint § 28 II BetrVG eine Ausnahme zu machen, indem er einen Ausschuss vorsieht, dessen Mitglieder teilweise durch den Arbeitgeber bestimmt werden.

Ob § 28 II BetrVG die Aufgabenwahrnehmung durch den gemeinsamen Ausschuss oder nur durch die Betriebsratsvertreter vorsieht, ist umstritten. In der Literatur[251] wird für § 28 II BetrVG[252] die Auffassung vertreten, dass die Beschlussfassung im gemeinsamen Ausschuss den allgemeinen Grundsätzen für Kollegialorgane folge. Das bedeutet, dass auch eine Abstimmung „quer durch die Bänke“ im gemeinsamen Ausschuss zulässig ist. Die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben würden demnach auf alle Mitglieder des gemeinsamen Ausschuss und nicht nur auf die Betriebsratsvertreter im gemeinsamen Ausschuss übertragen. Die Konsequenz wäre, dass der Ausschuss Beschlüsse auch gegen die Mehrheit der Betriebsratsvertreter fassen kann.[253]

---

[250] Vgl. oben § 6 II 3.

[251] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 28 Anm. 44; Becker, Die Übertragung von Betriebsratsbefugnissen, S.72; DKK-Wedde § 28 Rn. 16; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28 Rn. 45; H/S/G § 28 Anm. 33..

[252] Die Stellungnahmen beziehen sich teilweise auf § 28 III BetrVG a. F. Abgesehen von der Absenkung des Schwellenwertes wurde der alte § 28 III BetrVG jedoch unverändert als § 28 II BetrVG übernommen.

[253] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28 Rn.45; GK-BetrVG, Wiese/Raab § 28 Rn. 45.

Die zutreffende Gegenauffassung[254] hält ein solches Verständnis des § 28 II BetrVG für verfehlt. Die Flexibilisierung der Betriebsratsarbeit, die § 28 BetrVG nach der Gesetzesbegründung[255] zum Ziel hat, wird bereits durch die gemeinsame Beratung in einem solchen Ausschuss erreicht.

2. Gegenüberstellung: gemeinsamer Ausschuss und Arbeitsgruppe

Der gemeinsame Ausschuss unterscheidet sich durch die gemeinsame Willensbildung von den übrigen Ausschüssen des Betriebsrats. Strukturelle Ähnlichkeiten mit § 28a BetrVG sind indessen nicht zu erkennen. Durch das Verbot einer Abstimmung quer durch die Bänke kann kein Beschluss gegen die Mehrheit der Betriebsratsvertreter gefasst werden. Im Gegensatz dazu gibt der Betriebsrat durch eine Übertragung gemäß § 28a BetrVG die entsprechende Aufgabe weit gehend aus der Hand geben. Ein wesentlicher Unterschied besteht auch insoweit, als dass der gemeinsame Ausschuss im Gegensatz zur Arbeitsgruppe des § 28a BetrVG keine Vereinbarungen mit der Wirkung des § 77 IV BetrVG abschließen kann. Die Mitglieder des gemeinsamen Ausschuss werden zum Teil durch den Arbeitgeber bestimmt. Mit der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben sind daher bei § 28 II BetrVG auch solche Personen befasst, die nicht Mitglieder des Betriebsrats sind. Ähnlich verhält es sich bei der Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG, die sich ebenfalls aus Personen zusammensetzt, die nicht Mitglieder des Betriebsrats sein müssen.

V. Ergebnis

Es zeigt sich, dass § 28a BetrVG regelungstechnisch eine gewisse Ähnlichkeit mit den §§ 26 ff. aufweist, indem eine Aufgabenübertragung grundsätzlich durch Betriebsratsbeschluss vollzogen wird. Es überwiegen jedoch die Unterschiede. Bei der personellen Zusammensetzung (keine Betriebsratsmitgliedschaft), beim Übertragungsverfahren (Rahmenvereinbarung), und der Regelungsmacht (Gruppenvereinbarung) weicht § 28a BetrVG erheblich von den §§ 26- 28 BetrVG ab, so dass es fraglich erscheint, ob im Einzelfall bei der systematischen Auslegung des § 28a BetrVG auf die Rechtsprechung und Literatur zu den §§ 26-28 BetrVG zurück gegriffen werden kann.

§ 7 Tatbestand der Aufgabenübertragung nach § 28a I BetrVG

I. Mindestbetriebsgröße

[254] MünchArbR/Joost § 306 Rn. 61 f.; Richardi/Thüsing in Richardi § 28 Rn. 36.
[255] Amtl. Begründung, BR-Drucks. 715/70, S. 39.

1. Zweck des Schwellenwerts

Voraussetzung für die Übertragung von Aufgaben ist nach § 28a I S. 1 BetrVG, dass der Betrieb mehr als 100 Arbeitnehmer hat. Der Sinn des Schwellenwerts ist nicht ohne weiteres ersichtlich.[256] Allerdings ergibt sich aus seiner Entstehungsgeschichte,[257] dass auch der Schwellenwert des § 28a BetrVG dem Schutz von Kleinbetrieben dienen soll. Da eine Aufgabenübertragung nicht gegen den Willen des Arbeitgebers (Rahmenvereinbarung) erfolgen kann, ist die Schutzbedürftigkeit des Arbeitgebers durchaus zweifelhaft. Der Schutzzweck des Schwellenwertes kann daher nur darin gesehen werden, dass das Gebot des § 75 II S. 2 BetrVG in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern keine Aufgabenübertragungen nach § 28a BetrVG umfassen soll. Um den Arbeitgeber in Kleinbetrieben wegen der Förderungspflicht nach § 75 II S. 2 BetrVG nicht in einen Erklärungsnotstand bei Verhandlungen über eine Rahmenvereinbarung zu bringen, wurde eine Aufgabenübertragung in Kleinbetrieben durch den Schwellenwert ganz ausgeschlossen. Ob es sich hierbei um eine gelungene Regelung zum Schutz von Kleinbetrieben handelt, erscheint zwar sehr fraglich, einer korrigierenden Auslegung steht jedoch der klare Wortlaut der Vorschrift entgegen.

2. Entscheidend: regelmäßige Betriebsgröße

Obwohl das Gesetz dies nicht ausdrücklich regelt, kommt es auch bei § 28a BetrVG auf die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer an.[258] Da die Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen ein Vorgang von einer gewissen Dauer ist, wäre eine punktuelle Betrachtung der Betriebsgröße, indem man nur darauf abstellt, ob der Betrieb bei der Übertragung (zufällig) mehr als 100 Arbeitnehmer hat, zum Schutz von Kleinbetrieben nicht geeignet.

3. Maßgeblicher Zeitpunkt

a) Übertragungsbeschluss

Anders als bei § 27 I BetrVG wird bei § 28a BetrVG nicht an die Anzahl der Betriebsratsmitglieder angeknüpft. Entscheidend für die Ermittlung der Betriebsgröße ist daher nicht, ob der Betrieb bei der Betriebsratswahl einen bestimmten Schwellenwert überschritten hatte. Bei der Ermittlung der Betriebsgröße nach § 28a I S. 1 BetrVG kommt es vielmehr darauf an, ob der Betrieb im Zeitpunkt des Übertra-

---

[256] GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 10.

[257] Der Schwellenwert war im Referentenentwurf des BMA nicht enthalten. Die Änderungen am Referentenentwurf wurden auf Drängen von Wirtschaftsminister Müller eingefügt und sollten eine zu starke Belastung der Arbeitgeber verhindern. Vor diesem Hintergrund kann auch der Schwellenwert des § 28a BetrVG nur den Schutz von Kleinbetrieben bezwecken; vgl. zum Gesetzgebungsverfahren beim BetrVReformG 2001 GK-BetrVG, Wiese, Einleitung Rn. 35 ff.

[258] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 8; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 9; DKK-Wedde § 28a Rn. 12.

gungsbeschlusses in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmer hat. Die regelmäßige Beschäftigtenzahl ist entsprechend der zu § 1 BetrVG entwickelten Grundsätze zu ermitteln.[259] Allerdings sind im Rahmen des § 28a I S. 1 BetrVG nicht nur die wahlberechtigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen, sondern auch jugendliche Arbeitnehmer und nicht wahlberechtigte Leiharbeitnehmer.[260]

b) Abschluss der Rahmenvereinbarung

Die Überschreitung des Schwellenwertes ist keine Voraussetzung für den Abschluss der Rahmenvereinbarung. Zum einen ergibt sich aus dem Wortlaut des § 28a BetrVG, dass mit „der Übertragung" nur der Übertragungsbeschluss des Betriebsrats gemeint ist und vom Abschluss der Rahmenvereinbarung zu trennen ist.[261] Vor allem ist es im Hinblick auf den Schutz von Kleinbetrieben nicht erforderlich, dass eine Rahmenvereinbarung erst nach der Überschreitung[262] des Schwellenwertes abgeschlossen werden darf.[263] Der Schutz des Kleinbetriebes wird in diesem Fall dadurch Rechnung getragen, dass ein etwaiger Übertragungsbeschluss des Betriebsrats erst nach der Überschreitung des Schwellenwertes zulässig wäre.

c) nachträgliche Unterschreitung des Schwellenwertes

Ohne Einfluss auf die Aufgabenübertragung ist eine nachträgliche Unterschreitung des Schwellenwertes. In diesem Fall überwiegt der Aspekt der Rechtssicherheit die Schutzbedürftigkeit von Kleinbetrieben. Da eine Verkleinerung des Betriebes für den Arbeitgeber vorhersehbar ist, wird dem Schutz von Kleinbetrieben dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass der Arbeitgeber die Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG kündigen und somit auch die Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen beenden kann. Eine Beendigung der Aufgabenübertragung kraft Gesetzes ist daher entgegen anderslautender Stimmen in der Literatur[264] nicht erforderlich. Würde man die andauernde Überschreitung des Schwellenwertes als Voraussetzung für die Aufgabewahrnehmung durch Arbeitgruppen ansehen, so könnte dies zu einem (von den Beteiligten unbemerkten) Kompetenzwegfall bei den Arbeitsgruppen führen. In diesen Fällen wären die kompetenzwidrig zustande

---

[259] Vgl. zu diesen Grundsätzen Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 1 Rn. 8.

[260] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 8; bei nicht wahlberechtigten Leiharbeitnehmern kommt es darauf an, ob im Betrieb in der Regel entsprechende Leiharbeitnehmer eingesetzt werden.

[261] Deshalb liegt es nahe, dass der Schwellenwert nur für den Übertragungsbeschluss des Betriebsrats überschritten sein muss.

[262] Eine absehbare Überschreitung des Schwellenwertes kann sich etwa daraus ergeben, dass im Betrieb Neueinstellungen in entsprechendem Umfang geplant sind.

[263] Der Arbeitgeber kann den Abschluss einer Rahmenvereinbarung in diesem Fall ohne weiteres unter Berufung auf den Schwellenwert verweigern.

[264] Vgl. Raab, NZA 2002, 474 [477]; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 23.

gekommenen Gruppenvereinbarungen unwirksam, was zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen würde. Eine nachträgliche Unterschreitung des Schwellenwertes ist daher als unschädlich anzusehen.

II. Arbeitsgruppe

Das Vorliegen einer Arbeitsgruppe ist Tatbestandsvoraussetzung für die Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG. Betriebsverfassungsrechtliche Arbeitsgruppen wurden vor der Betriebsverfassungsreform des Jahres 2001 in § 3 I Nr. 1 BetrVG a. F. erwähnt. Nach der Legaldefinition des § 3 I Nr. 1 BetrVG a. F. sind Arbeitsgruppen die Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche.[265] Diese Legaldefinition wurde in § 28a BetrVG nicht übernommen, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG mit denjenigen des § 3 I Nr. 1 BetrVG a. F. identisch sind. Es ist deshalb eine eigenständige, insbesondere am Normzweck des § 28a BetrVG orientierte Auslegung des Tatbestandsmerkmals Arbeitsgruppe erforderlich.

1. Mindestgruppengröße

Indem § 28a BetrVG eine Gruppe von Arbeitnehmern voraussetzt, kommt zum Ausdruck, dass eine Aufgabenübertragung nicht auf einzelne Arbeitnehmer, sondern nur auf Arbeitnehmermehrheiten in Betracht kommt. Wie bereits bei § 87 I Nr. 13 BetrVG stellt sich dann jedoch die Frage, ob bereits zwei Arbeitnehmer hierfür ausreichend sind. Die Argumentation zur Gruppengröße bei § 87 I Nr. 13 BetrVG kann nicht unmittelbar für § 28a BetrVG übernommen werden. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass die Arbeitsgruppe des § 28a BetrVG nicht notwendigerweise im Rahmen von Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG beschäftigt sein muss.[266] Zum anderen unterscheiden sich die Vorschriften erheblich in ihrer Zielrichtung. So liegt der Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG im Bereich des Arbeitnehmerschutzes, wohingegen § 28a BetrVG als Organisationsnorm auf eine Verbesserung des Mitbestimmungsverfahrens abzielt. Die Mindestgröße von Arbeitgruppen nach § 28a BetrVG muss daher unabhängig von der Gruppengröße des § 87 I Nr. 13 BetrVG bestimmt werden.

---

[265] Beispiele für Beschäftigungsarten sind die Außendienstmitarbeiter oder die Akkordarbeiter. Als Arbeitsbereiche sind organisatorische Einheiten, wie z.B. eine bestimmte Abteilung des Betriebes, anzusehen vgl. GK-BetrVG, Kraft § 3 Rn. 12 (6. Auflage).

[266] So ausdrücklich die Gesetzesbegründung BT-Drucks. 14/5741. Die Deckungsgleichheit von Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit wird soweit ersichtlich nicht vertreten. Von der Unterschiedlichkeit ausgehend Richardi, BetrVG § 87 Rn. 953; Natzel, DB 2001, 1362 [1362]; Löwisch, NZA 2001 Sonderbeilage zu Heft 24 S. 40 [43]; ders. BB 2001, 1790 [1792]; Franzen, ZfA 2001, 423 [447]; Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 12; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 87 Rn. 10.

Fraglich ist daher, ob bei § 28a BetrVG bereits zwei Arbeitnehmer[267] für das Vorliegen einer Arbeitsgruppe ausreichend sein können. Gegen die Einbeziehung solcher Gruppen ergeben sich bei § 28a BetrVG im Gegensatz zu § 87 I Nr. 13 BetrVG keine Bedenken aus dem Normzweck der Vorschrift. Zweck des § 28a BetrVG ist die verstärkte unmittelbare Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung durch „basisdemokratische Elemente" und die Anpassung der Mitbestimmungsausübung an dezentrale Entscheidungsstrukturen im Betrieb.[268] Diesen beiden Funktionen des § 28a BetrVG können auch solche Arbeitsgruppen gerecht werden, die nur aus zwei Arbeitnehmern bestehen. Eine Aufgabenübertragung kann daher auch auf zwei Arbeitnehmer erfolgen.

2. Die Arbeitsgruppe als qualifizierte Mehrheit von Arbeitnehmern

Die Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG sollen im Anschluss an die Übertragung durch Rahmenvereinbarung und Übertragungsbeschluss selbständig betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen. Hieraus ergibt sich, dass der Arbeitsgruppe innerhalb des Betriebs eine qualifizierte Stellung zukommen muss. Dass somit nicht jede beliebige Mehrheit von Arbeitnehmern eine Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG sein kann, ist unstreitig. Durch welche Merkmale sich eine beliebige Arbeitnehmermehrheit von einer Arbeitsgruppe unterscheidet, ist allerdings weit gehend ungeklärt. In der Literatur finden sich hierfür verschiedene Ansätze.

a) Literatur

Natzel[269] macht folgenden Vorschlag: Eine Arbeitsgruppe könne „jede organisatorisch oder sonst abgrenzbare Mehrheit von Arbeitnehmern bilden, gegenüber der der Arbeitgeber Leitungsfunktionen ausübt".

Zutreffend stellt *Natzel* darauf ab, dass die Arbeitsgruppe von den übrigen Arbeitnehmern des Betriebs abgrenzbar sein muss. Unklar bleibt jedoch, welche Bedeutung dem Erfordernis zukommen soll, dass der Arbeitgeber gegenüber der Gruppe Leitungsfunktionen ausüben muss. Hiermit kann nicht gemeint sein, dass dem Arbeitgeber gegenüber den Gruppenmitgliedern Weisungsbefugnisse zustehen. Ein solches Direktionsrecht gegenüber den Gruppenmitgliedern ergibt sich nämlich bereits aus deren Arbeitnehmereigenschaft und kann daher nicht zur Präzisierung des Arbeitsgruppenbegriffs herangezogen werden.

---

[267] Für die Anwendbarkeit des § 87 I Nr. 13 BetrVG sind mindestens drei Gruppenmitglieder erforderlich. Vgl. oben § 3 I 1.

[268] So die Gesetzesbegründung; dort heißt es, § 28a BetrVG soll „den Bedürfnissen der Praxis und dem Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr unmittelbarer Beteiligung Rechnung tragen" (BT-Drucks. 14/5741 S. 40).

[269] Natzel, DB 2001, 1362; ihm folgen Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 28a Rn. 4.

Die Leitungsfunktion des Arbeitgebers gegenüber der Gruppe könnte jedoch so zu verstehen sein, dass die gesamte Gruppe und nicht das einzelne Gruppenmitglied Adressat der Weisungen des Arbeitgebers sein muss. Anders formuliert läge eine Arbeitsgruppe demnach nur dann vor, wenn der Arbeitgeber sein Direktionsrecht gegenüber einer abgrenzbaren Mehrheit von Arbeitnehmern einheitlich ausübt. Aber auch ein so verstandenes Kriterium trägt nichts Wesentliches zur Bestimmung der Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG bei. Regelmäßig wird nämlich die einheitliche Ausübung des Direktionsrechts ihren Grund in der organisatorischen Abgrenzbarkeit einer Gruppe von Arbeitnehmern haben.[270] Insofern kommt dem Merkmal, dass der Arbeitgeber gegenüber der Gruppe Leitungsfunktionen ausübt, kein Erklärungswert zu, der nicht bereits durch das Kriterium der Abgrenzbarkeit abgedeckt wäre.

Anknüpfend an die Funktion des § 28a BetrVG umschreibt *Thüsing*[271] die Arbeitsgruppe so: „Arbeitsgruppe ist jede Gruppe von Arbeitnehmern, bei der ein Bedarf nach eigenständiger Regelung aufgabenbezogener Sachverhalte vorliegt."
Indem *Thüsing* auf den Bedarf nach eigenständigen Regelungen abstellt, schlägt er eine weit reichende[272] Definition vor.
Klärungsbedürftig bleibt beim Vorschlag *Thüsings* allerdings, welche Umstände ein solches Bedürfnis nach eigenständigen Regelungen indizieren und damit konstitutiv für eine Arbeitsgruppe sind. Deshalb sollte zunächst festgestellt werden, für welche Gruppen eine Übertragung überhaupt denkbar ist, und in einem zweiten Schritt sollte dann entschieden werden, ob ein konkretes Bedürfnis für eine Aufgabenübertragung besteht. Denkbar ist eine Aufgabenübertragung bei allen Gruppen von Arbeitnehmern, die von der restlichen Belegschaft des Betriebs abgrenzbar sind. Die Frage, ob bei der Gruppe darüber hinaus ein konkretes Bedürfnis für eigenständige Regelungen besteht, entscheiden die Betriebspartner durch den Abschluss einer Rahmenvereinbarung nach § 28a I 1 BetrVG.

Nach *Löwisch*[273] meint § 28a BetrVG „mit dem Begriff der Arbeitsgruppe in erster Linie jede Zusammenfassung von Arbeitnehmern zur Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben". Hiermit sind solche Arbeitnehmermehrheiten angesprochen, deren Abgrenzbarkeit auf der gemeinsamen Erledigung einer Arbeitsaufgabe beruht. *Löwisch* schließt jedoch nicht aus, dass daneben auch noch andere Arbeitsgruppen denkbar sind.

---

[270] Vgl. oben § 1 III b) aa)
[271] Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 8.
[272] Nach Thüsing entspricht ein weiter Arbeitsgruppenbegriff aber den weiten Vorgaben des Gesetzes; vgl. Thüsing, ZTR 2002, 3 [4].
[273] Löwisch, BB 2001, 1734 [1740]; ders. NZA 2001 Sonderbeilage zu Heft 24 S. 40 [43].

Ausgehend vom Normzweck des § 28a BetrVG liegt eine Arbeitsgruppe nach der Auffassung *Raabs* immer dann vor, wenn mehrere Arbeitnehmer aufgrund der ihnen zugewiesenen Tätigkeit derart verbunden sind, dass sich mitbestimmungspflichtige Regelungsfragen typischerweise für die Arbeitnehmer einheitlich und anders als für die übrige Belegschaft stellen.[274]

b) Stellungnahme

aa) Abgrenzbarkeit als Voraussetzung der selbständigen Aufgabenwahrnehmung

Die Gruppe muss innerhalb der betrieblichen Organisation so ausgestaltet sein, dass sie zumindest eine Betriebsratsaufgabe wahrnehmen kann, ohne dass hiervon Arbeitnehmer, die keine Gruppenmitglieder sind, unmittelbar betroffen werden. Die Arbeitsgruppe muss daher von den restlichen Arbeitnehmern des Betriebs abgrenzbar sein.[275]

Die Abgrenzbarkeit kann verschiedene Ursachen haben. Diese können entweder in einer besonderen vertraglichen Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse liegen[276] oder ihren Grund in den Arbeitsplätzen der Gruppenmitglieder[277] haben. Endlich kann auch die arbeitsorganisatorische Stellung der Gruppenmitglieder dazu führen, dass eine abgrenzbare Gruppe und damit eine Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG entsteht. Dieses letzte Kriterium kann am Beispiel der Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG näher erläutert werden.

bb) Abgrenzbarkeit aufgrund gemeinsamer Aufgabenerledigung

Die Gruppenmitglieder bei der teilautonomen Gruppenarbeit erfüllen regelmäßig das Kriterium der Abgrenzbarkeit. Durch die Zuweisung einer Gesamtaufgabe ist die Arbeitsleistung der Gruppenmitglieder von der Arbeitsleistung anderer Arbeitnehmer des Betriebes in gewissem Umfang abgekoppelt. Abgrenzbar ist die Gruppe, da sie durch ihre Stellung innerhalb der betrieblichen Organisation z. B. die zeitliche Lage der Pausen gemäß § 87 I Nr. 2 BetrVG mit dem Arbeitgeber in einer Vereinbarung nach § 28a II BetrVG so regeln kann, dass von der Vereinbarung keine Arbeitnehmer außerhalb der Gruppe unmittelbar betroffen sind.

Wie das Beispiel der Gruppenarbeit verdeutlicht, kann eine Arbeitsgruppe also durch eine organisatorische Zusammenfassung von Arbeitsplätzen entstehen.[278] Eine solche Arbeitsgruppe liegt dann vor, wenn die Arbeitsplätze der Arbeitsgruppenmitglieder arbeitsorganisatorisch so in Verbindung stehen, dass die Gruppe be-

---

[274] Raab, NZA 2002, 474 [476]; ähnlich GK-BetrVG, Kreutz § 75 Rn. 131 f.

[275] Ebenfalls auf das Kriterium der Abgrenzbarkeit abstellend Natzel, DB 2001, 1362 [1362]; in diesem Sinne wohl auch Reichold, NZA 2001 Sonderbeilage zu Heft 24 S. 32 [38].

[276] Vgl. hierzu unten § 7 II 2 e) cc).

[277] Vgl. hierzu unten § 7 II 2 e) dd).

[278] DKK-Wedde, § 28a Rn. 15.

triebsverfassungsrechtliche Fragen eigenständig regeln kann. Dieses Kriterium erfüllt insbesondere Gruppenarbeit im Sinn des § 87 I Nr. 13 BetrVG. Aber auch Team- oder Projektgruppen sind von den übrigen Arbeitnehmern so abgrenzbar, dass diese Gruppen für eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG in Frage kommen.[279] Nach Wedde[280] werden von § 28a BetrVG ausschließlich Arbeitsgruppen im arbeitsorganisatorischen Sinn erfasst, das sind die soeben dargestellten Arbeitsgruppen, die aus Gruppenarbeit, Team- oder Projektarbeit hervorgehen. Allerdings enthält der Wortlaut des § 28a BetrVG für eine derart enge Auslegung des Arbeitsgruppenbegriffs keine Anhaltspunkte. Aber auch der Normzweck der Vorschrift, der auf eine verstärkte unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer[281] in der Betriebsverfassung gerichtet ist, spricht für eine weite Auslegung des Tatbestandsmerkmals Arbeitsgruppe. Bei einer weiten Auslegung besteht für möglichst viele Arbeitnehmern die Gelegenheit zur unmittelbaren Beteiligung. Die Auffassung Weddes, wonach von § 28a BetrVG nur Arbeitsgruppen im arbeitsorganisatorischen Sinn erfasst werden, ist daher abzulehnen.
Die Abgrenzbarkeit einer Arbeitnehmergruppe kann nicht nur durch die gemeinsame Aufgabenerledigung entstehen. Vielmehr können innerbetriebliche Gruppen auch durch andere gemeinsame Merkmale abgrenzbar und damit zu möglichen Adressaten einer Übertragung nach § 28a BetrVG werden.

cc) Abgrenzbarkeit aufgrund arbeitsvertraglicher Besonderheiten
Arbeitsvertragliche Besonderheiten bestehen z. B. bei Arbeitnehmern mit Job-Sharing Arbeitsverträgen nach § 13 TzBfG.[282] Solche Arbeitnehmer unterscheiden sich von den anderen Arbeitnehmern des Betriebs durch eine abweichende vertragliche Ausgestaltung von Arbeitszeitfragen.[283] Sie sind insofern hinreichend abgrenzbar. Denkbar ist es deshalb, die Job-Sharing Arbeitnehmer (einer Abteilung) zu einer Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG zusammenzufassen. Abgrenzbar aufgrund arbeitsvertraglicher Besonderheiten sind außerdem auch andere Formen der

---

[279] So ausdrücklich die Gesetzesbegründung BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[280] DKK-Wedde, § 28a Rn. 15.
[281] BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[282] Die „klassische“ Arbeitplatzteilung spielt in der Praxis keine nennenswerte Rolle, allerdings enthalten zahlreiche abspracheorientierte Arbeitszeitregelungen auch Elemente des Job Sharing.
[283] Allerdings kommen diese Arbeitgruppen nur für solche Aufgaben und Regelungen in Betracht, die sich auf die jeweiligen arbeitsvertraglichen Besonderheiten beziehen. Z.B. Rahmenbetriebsvereinbarung über die Durchführung von Job Sharing Arbeitsverträgen.

Teilzeitarbeit[284] sowie die in Tele- oder Heimarbeit beschäftigten Arbeitnehmer eines Betriebs.[285]

dd) Abgrenzbarkeit durch einheitlichen Tätigkeitsbereich / einheitliche Funktion
Eine letzte Gruppe, die für eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG in Betracht kommt, sind solche Arbeitnehmer, die in einem abgrenzbaren Arbeitsbereich[286] tätig sind oder eine einheitliche Funktion im Betrieb wahrnehmen. Eine Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG können deshalb z. B. die Außendienstmitarbeiter oder das Kantinenpersonal aber auch die Meister oder das Servicepersonal eines Betriebs bilden.[287]

3. Innere Struktur der Arbeitsgruppe
Vorgaben an die innere Struktur der Arbeitsgruppe können dem Wortlaut des § 28a BetrVG nicht entnommen werden.[288] Allerdings muss die Arbeitsgruppe einen einheitlichen Willen bilden können, um die ihr übertragenen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wahrzunehmen. Das macht deutlich, warum eine Übertragung nach § 28a BetrVG insbesondere bei Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG in Betracht kommen soll.[289] Bei Gruppenarbeit besteht die Möglichkeit, betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben nach § 28a BetrVG im Rahmen der Gruppengespräche zu erörtern und zur Abstimmung zu bringen. Die internen Organisationsstrukturen der teilautonomen Gruppenarbeit mit Gruppensprecher und Gruppengesprächen erscheint für die Wahrnehmung der übertragenen Betriebsratsaufgaben besonders geeignet. Dennoch bestehen nach § 28a BetrVG in dieser Hinsicht keine Anforderungen. Das Tatbestandsmerkmal Arbeitsgruppe kann deshalb auch von solchen Gruppen erfüllt werden, die keine internen Organisationsstrukturen aufweisen. Allerdings wird es in diesen Fällen für die Betriebspartner in der Regel unerlässlich sein, in der Rahmenvereinbarung die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe zu strukturieren.

---

[284] Vgl. hierzu Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 8, sofern dort von einer aus den Aushilfskräften gebildeten Arbeitsgruppe gesprochen wird, kann eigentlich nur die Arbeitsgruppe der Teilzeitbeschäftigten gemeint sein.
[285] Die Gesetzesbegründung fasst solche Arbeitsgruppen als „bestimmte Beschäftigungsarten“ zusammen. Vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[286] Vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[287] Vgl. zu solchen Arbeitsgruppen Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 8 weitere Beispiele sind Verkaufsfahrer und Reinigungskräfte eines Betriebs.
[288] Vgl. auch BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[289] BT-Drucks. 14/5741 S. 40.

4. Zulässigkeit betriebsübergreifender / unternehmensübergreifender Arbeitsgruppen

Es ist zwar durchaus denkbar, dass in einem Unternehmen oder Konzern betriebsübergreifende bzw. unternehmensübergreifende Arbeitsgruppen bestehen, ob auch bei solchen Arbeitsgruppen eine Aufgabenübertragung zulässig ist erscheint allerdings zweifelhaft.[290]

a) betriebsübergreifende Arbeitsgruppen

Die Unzulässigkeit ergibt sich für betriebsübergreifende Gruppen aus folgender Erwägung: Bei einer betriebsübergreifenden Arbeitsgruppe wäre jede Gruppenvereinbarung nach § 28a II BetrVG dadurch charakterisiert, dass sie eine einheitliche Regelung für die Arbeitnehmer verschiedener Betriebe erzeugt. Ohne Aufgabenübertragung könnte eine solche einheitliche, betriebsübergreifende Regelung allerdings nur durch den Gesamtbetriebsrat abgeschlossen werden, da die Regelungsmacht der Einzelbetriebsräte[291] auf die Arbeitnehmer des eigenen Betriebs beschränkt ist. Deshalb könnte die entsprechende Kompetenz einer betriebsübergreifenden Arbeitsgruppe auch nur auf einer Aufgabenübertragung durch den Gesamtbetriebsrat beruhen. Mangels Erwähnung des § 28a BetrVG in § 51 I BetrVG, kann der Gesamtbetriebsrat jedoch keine Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen, so dass nach § 28a BetrVG überhaupt keine Aufgaben auf betriebsübergreifende Arbeitsgruppen übertragen werden können.

Diese Argumentation wird durch systematische Erwägungen bestätigt. Die Stellung des § 28a BetrVG im Regelungszusammenhang der §§ 26 ff. BetrVG spricht dafür, dass die Vorschrift auf die betriebsinterne Verteilung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben beschränkt bleiben soll. Auch die abschließende[292] Aufzählung des § 51 I BetrVG zeigt, dass die Vorschriften der §§ 26 ff. BetrVG bei betriebsübergreifenden Fragen grundsätzlich nicht anwendbar sein sollen. Darüber hinaus wird man allgemein § 3 I Nr. 1-3 BetrVG, sowie die Vorschriften der §§ 47

---

[290] Die Zulässigkeit betriebsübergreifender Arbeitsgruppen bejahen Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 9; DKK-Wedde § 28a Rn.18; Wedde, AuR 2002, 122 [123]; **a. A.** Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 1.

[291] Für eine betriebsübergreifende Arbeitsgruppe soll beispielsweise folgende Regelung gelten: „Die Arbeitszeit der Gruppenmitglieder beginnt Montags bis Freitags jeweils um 7.30 Uhr". Wird eine solche Regelung von den zuständigen Einzelbetriebsräten mit dem Arbeitgeber vereinbart, so handelt es sich bei materieller Betrachtung nicht um eine einheitliche Regelung sondern um mehrere inhaltsgleiche Regelungen. Jeder Einzelbetriebsrat kann hier nur die Arbeitszeit derjenigen Gruppenmitglieder regeln, die seinem Betrieb angehören. Die betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben der Einzelbetriebsräte sind also nicht deckungsgleich mit den gruppenspezifischen Regelungsfragen. Diese Inkongruenz bleibt auch dann bestehen, wenn die Einzelbetriebsräte inhaltlich gleichlautende Regelungen mit dem Arbeitgeber vereinbaren und so der Eindruck entsteht eine betriebsverfassungsrechtliche Regelungsfrage der Arbeitsgruppe wurde für alle Arbeitnehmer durch eine einzige Vereinbarung geklärt.

[292] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 51 Rn. 27.

ff. BetrVG als abschließende Sonderregelungen für die betriebliche Mitbestimmung auf Unternehmensebene ansehen müssen.
Auch wenn sich die hier vertretene Beschränkung des § 28a BetrVG auf betriebsinterne Arbeitsgruppen nicht unmittelbar dem Wortlaut entnehmen lässt, und auch der Zweck der Vorschrift ein enges Verständnis nicht unbedingt nahe legt,[293] muss dennoch an der engen Auslegung des § 28a BetrVG festgehalten werden. Der Betriebsbegriff des § 1 I BetrVG ist trotz zahlreicher Ausnahmetatbestände nach wie vor Anknüpfungspunkt der betrieblichen Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz. Dort wo das Gesetz betriebsübergreifenden Organisationsstrukturen Rechnung tragen will, bedarf es deshalb einer ausdrücklichen Normierung. Thüsing[294] hingegen sieht gerade umgekehrt die fehlende Beschränkung auf den Betrieb im Wortlaut des § 28a BetrVG als Argument dafür, dass die Vorschrift auch betriebsübergreifende Arbeitsgruppen erfasse. Eine solche Schlussfolgerung widerspricht jedoch dem Grundsatz der Betriebsbezogenheit des BetrVG und würde eine Ausnahmevorschrift wie § 3 BetrVG überflüssig machen. Betriebsübergreifende Mitbestimmungsstrukturen sind deshalb nicht bereits dann zulässig, wenn sie nicht ausdrücklich verboten sind, vielmehr müsste § 28a BetrVG bzw. § 51 I BetrVG betriebsübergreifende Arbeitsgruppen ausdrücklich zulassen, was jedoch nicht der Fall ist. Die Auffassung Thüsings ist daher abzulehnen.

b) unternehmensübergreifende Arbeitsgruppen

Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass durch § 28a BetrVG unternehmensübergreifende Mitbestimmungsstrukturen ermöglicht werden sollen.[295] Ein entsprechender Verweis in § 59 I BetrVG fehlt genauso wie in § 51 I BetrVG für betriebsübergreifende Arbeitsgruppen. Zusätzlich muss bedacht werden, dass das Unternehmen grundsätzlich die äußere Schranke der Organisation betrieblicher Mitbestimmung[296] darstellt. Von diesem Grundsatz will § 28a BetrVG anders als § 3 BetrVG[297] ersichtlich keine Ausnahme machen. Im übrigen kann auf die Argumentation zur Zulässigkeit betriebsübergreifender Arbeitsgruppen verwiesen werden.[298] Die von Thüsing vertretene Gegenauffassung ist abzulehnen, insbesondere der Verweis auf die bloße Existenz eines Konzernbetriebsrats vermag nicht zu überzeugen. [299]

---

[293] Vgl. Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 9, der gerade unter Berufung auf Wortlaut und Systematik von einer weiten Auslegung des § 28a BetrVG ausgeht.
[294] Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 9.
[295] So auch DKK-Wedde § 28a Rn. 19, der gleichzeitig jedoch betriebsübergreifende Arbeitsgruppen für zulässig hält.
[296] Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, S. 285 ff.
[297] Zur Kritik an dieser Vorschrift vgl. Rieble, ZIP 2001, 133 [138].
[298] Vgl. oben aa)
[299] Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 9.

c) Ausnahme: § 3 V BetrVG i.V.m. § 28a BetrVG
Sofern betriebs- oder unternehmensübergreifende Arbeitnehmervertretungen gemäß § 3 I Nr. 1-3 BetrVG bestehen, können diese Vertretungen nach § 3 V BetrVG i.V.m. § 28a BetrVG auch Aufgaben auf betriebs- oder unternehmensübergreifende Arbeitsgruppen übertragen.[300] Dieser Fall ist abgesehen von den grundsätzlichen Bedenken gegen § 3 BetrVG[301] insofern unproblematisch, als dass das BetrVG hier betriebs- und unternehmensübergreifende Vertretungen ausdrücklich zulässt und daher auch § 28a BetrVG vom Verweis des § 3 V BetrVG umfasst ist.

III. Rahmenvereinbarung

1. Einigung
Unabhängig davon, ob die Rahmenvereinbarung als Betriebsvereinbarung oder als Regelungsabrede zu qualifizieren ist, kommt sie jedenfalls als privatrechtlicher Vertrag und damit durch übereinstimmende Willenserklärungen gemäß §§ 145 ff. BGB zustande.[302] Gegenstand der vertraglichen Einigung ist die Übertragung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben auf Arbeitsgruppen. Eine wirksame Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG kann deshalb immer nur dann vorliegen, wenn sich die Betriebspartner zumindest darüber einig sind, welche Aufgabe auf welche Arbeitsgruppe übertragbar sein soll.

2. Schriftform der Rahmenvereinbarung
Anders als beim Übertragungsbeschluss, für den § 28a I 3 BetrVG ausdrücklich die Schriftform vorsieht, fehlt für die Rahmenvereinbarung eine Formvorschrift. Es ist daher denkbar, dass die Rahmenvereinbarung auch mündlich abgeschlossen werden kann.[303] Andererseits könnte sich die Formbedürftigkeit aus einem Erst-Recht-Schluss aus § 28a I S. 3 BetrVG ergeben, die Rahmenvereinbarung als Grundlage des formbedürftigen Übertragungsbeschlusses wäre dann erst recht schriftlich abzuschließen.[304] Die Rahmenvereinbarung könnte aber auch aufgrund ihres notwendigen Inhalts eine Betriebsvereinbarung[305] und damit gemäß § 77 II 1 BetrVG formbedürftig sein.

---

[300] Insoweit zutreffend Thüsing, ZTR 2002, 3 [4]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 9.
[301] Rieble, ZIP 2001, 133 [138].
[302] Vgl. GK-BetrvG, Raab § 28a Rn. 16.
[303] Natzel, DB 2001, 362 [362] hält den Abschluss der Rahmenvereinbarung auch als formlose Regelungsabrede für grundsätzlich zulässig; im Ergebnis so auch Raab, NZA 2002, 474 [477].
[304] Thüsing in Richardi § 28a Rn. 13; Thüsing, ZTR 2002, 3 [5]; ebenfalls vom Schriftformerfordernis ausgehend Richardi, NZA 2001, 346 [351].
[305] Thüsing a.a.O. bezeichnet die Rahmenvereinbarung als Betriebsvereinbarung ohne auf § 77 II 1 BetrVG einzugehen; DKK-Wedde, § 28a Rn. 25.

a) keine Herleitung aus § 28a I 3 BetrVG
Abzulehnen ist es, das Schriftformerfordernis für die Rahmenvereinbarung aus der Formbedürftigkeit des Übertragungsbeschlusses nach § 28a I 3 BetrVG herzuleiten. Ein solcher Erst-Recht-Schluss ist unzulässig, da Rahmenvereinbarung und Übertragungsbeschluss verschiedene Funktionen haben. Die Rahmenvereinbarung dient dazu, die Aufgabenübertragung von einer Einigung zwischen den Betriebspartnern abhängig zu machen. Der zusätzlich erforderliche Übertragungsbeschluss und die Widerrufsmöglichkeit hingegen geben dem Betriebsrat ein Letztentscheidungsrecht. Die Rahmenvereinbarung soll den Arbeitgeber davor schützen, dass ohne sein Mitwirken nur durch einen Übertragungsbeschluss des Betriebsrats zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Repräsentationsbereiche in Form von Arbeitsgruppen entstehen. Diesen Zweck kann die Rahmenvereinbarung auch bei einem formlosen Abschluss erreichen. Im Gegensatz dazu ist sowohl der Übertragungsbeschluss als auch der Beschluss des Widerrufs zunächst ein betriebsratsinterner Vorgang. Entsprechend den Übertragungsbeschlüssen der §§ 27, 28 BetrVG verändern sich durch diese Beschlüsse die Zuständigkeiten gegenüber dem Arbeitgeber. Um die Zuständigkeiten des Betriebsrats, der Ausschüsse nach §§ 27, 28 BetrVG und den Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG insbesondere auch im Interesse des Arbeitgebers klar voneinander abgrenzen zu können, sieht das Gesetz die Schriftform für die Übertragungsbeschlüsse vor. Da die Rahmenvereinbarung im Gegensatz dazu gerade kein betriebsratsinterner Vorgang ist, können aus dem Schriftformerfordernis des Übertragungsbeschlusses keine Rückschlüsse auf eine etwaige Formbedürftigkeit der Rahmenvereinbarung gezogen werden. Insofern spricht der Umstand, dass die Schriftform nur für den Übertragungsbeschluss durch § 28a I 3 BetrVG gesetzlich angeordnet wird, eher für die Möglichkeit die Rahmenvereinbarung auch formlos abzuschließen.

b) Schriftform der Rahmenvereinbarung nach § 77 II 1 BetrVG
Die Rahmenvereinbarung des § 28a I 1 BetrVG könnte eine Betriebsvereinbarung nach § 77 II BetrVG sein. Sie wäre dann gemäß § 77 II 1 BetrVG stets schriftlich niederzulegen.

aa) strukturelle Ähnlichkeit mit Betriebsvereinbarungen nach § 3 II BetrVG
Regelungsgegenstand der Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG ist es, die Grundlage für eine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen zu schaffen. Die Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG treten dann in gewissem Umfang an die Stelle des Betriebsrats. § 28a BetrVG eröffnet also die Möglichkeit, dass die grundsätzlich zwingenden Aufgabenzuweisungen des BetrVG durch Regelungen der Betriebspartner modifiziert werden.
Ähnlichkeit hat § 28a BetrVG deshalb mit der Regelung des § 3 II BetrVG, der ebenfalls eine Veränderung der Mitbestimmungsstrukturen durch Vereinbarung

zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vorsieht. Als Regelungsinstrument zur Umgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung sieht § 3 I BetrVG zwar grundsätzlich den Tarifvertrag vor. Sind jedoch die Voraussetzungen des § 3 II BetrVG gegeben, so können derartige Regelungen auch durch die Betriebspartner getroffen werden. § 3 II BetrVG nennt als Regelungsinstrument hierfür die Betriebsvereinbarung. Es handelt sich um eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung betriebsverfassungsrechtlicher[306] Angelegenheiten.
Die Rahmenvereinbarung nach § 28a I 1 BetrVG regelt strukturell vergleichbare betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Es liegt deshalb nahe, dass das BetrVG für die Ausgestaltung betriebsverfassungsrechtlicher Angelegenheiten bei § 3 II und 28a I BetrVG gleichrangige Regelungsinstrumente vorsieht. Der Vorschrift des § 3 II BetrVG bringt daher zum Ausdruck, dass die Betriebspartner die Organisation der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungen grundsätzlich nur durch Betriebsvereinbarung verändern können.[307] Auch wenn die Rahmenvereinbarung des § 28a BetrVG im Gesetzeswortlaut nicht ausdrücklich als Betriebsvereinbarung bezeichnet wird, spricht der Regelungsgegenstand der Rahmenvereinbarung dafür, dass sie entsprechend den Vereinbarungen nach § 3 II BetrVG ebenfalls als Betriebsvereinbarung abzuschließen ist.

bb) entscheidend: Regelungszweck der Rahmenvereinbarung
Mit dem Hinweis darauf, dass es vom Willen der Betriebspartner abhänge, welche Rechtsnatur einer Vereinbarung zukomme, vertritt Raab[308] die Auffassung, die Rahmenvereinbarung könne als Betriebsvereinbarung aber auch als Regelungsabrede zustande kommen. Zur Ermittlung der Rechtsnatur im Einzelfall stellt Raab darauf ab, ob der von den Betriebspartnern beim Abschluss der Vereinbarung verfolgte Zweck eine normative Wirkung der Regelung voraussetzt.[309] Für die Rahmenvereinbarung des § 28a BetrVG beantwortet Raab diese Frage differenzierend. Sofern die Rahmenvereinbarung z. B. die interne Organisation oder die personelle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe regelt, müsse die Rahmenvereinbarung unmittelbare Rechtswirkungen für die Gruppenmitglieder entfalten und sei deshalb als Betriebsvereinbarung abzuschließen.[310] Hiervon zu trennen sei jedoch der Fall, in dem die Rahmenvereinbarung nur dazu dient, das für die Aufgabenübertragung

---

[306] Vgl. hierzu aber GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 93, der Betriebsvereinbarungen mit betriebsverfassungsrechtlicher Wirkung nur insoweit anerkennt, als dass sie unmittelbar und zwingend auf Arbeitsverhältnisse einwirken.
[307] Vgl. zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen durch Betriebsvereinbarung DKK-Berg § 77 Rn. 40a sowie § 3 Rn. 117.
[308] Vgl. Raab, NZA 2002, 474 [477]; ders. GK-BetrVG § 28a Rn. 22.
[309] Raab, NZA 2002, 474 [477].
[310] Raab, NZA 2002, 474 [477].

erforderliche Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herzustellen. Eine solche Rahmenvereinbarung sei als Regelungsabrede zu qualifizieren.[311]
Der Auffassung Raabs kann nicht gefolgt werden. Zutreffend ist zwar, dass die Rechtsnatur einer Vereinbarung von ihrem Regelungszweck abhängt, allerdings ist entgegen der Auffassung Raabs keine Rahmenvereinbarung denkbar, die nach diesen Kriterien als Regelungsabrede abgeschlossen werden könnte. Dies ergibt sich aus dem notwendigen Inhalt der Rahmenvereinbarung. Die Rahmenvereinbarung ist nämlich nicht nur formelle Voraussetzung der Aufgabenübertragung, vielmehr hat die Rahmenvereinbarung nach dem eindeutigen Wortlaut des § 28a I S. 1 BetrVG zugleich auch (materielle) „Maßgabe" für den Übertragungsbeschluss zu sein. Daher ist nach unstreitiger Auffassung der notwendige Inhalt jeder Rahmenvereinbarung die Benennung der Arbeitsgruppe und der übertragbaren Aufgaben.[312]
Wenn jedoch die Festlegung der Arbeitsgruppe notwendiger Regelungsgegenstand der Rahmenvereinbarung ist[313], so bedarf dieser Regelungszweck und gleichzeitig die Rahmenvereinbarung der „normativen" Wirkung des § 77 IV BetrVG. Indem die betroffenen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG zusammengefasst werden, regelt die Rahmenvereinbarung nichts anderes als die personelle Zusammensetzung der (betriebsverfassungsrechtlichen) Gruppe und wirkt deshalb stets unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der Gruppenmitglieder ein. Nach welchen Kriterien Raab zwischen (normativen) Regelungen zur personellen Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe und der bloßen Festlegung einer Arbeitsgruppe unterscheiden will, ist nicht ersichtlich. Richtigerweise ist davon auszugehen, dass jede Festlegung (Benennung) einer Arbeitsgruppe durch die Betriebspartner gleichzeitig eine Regelung der personellen Zusammensetzung darstellt.
Auch dass der Eintritt der normativen Wirkung durch den Übertragungsbeschluss aufschiebend bedingt ist, ändert nichts daran, dass die Bildung des betriebsverfassungsrechtlichen Zwangsverbands „Arbeitsgruppe" auf den Willen der Betriebspartner zurückzuführen ist. Entsprechend den Grundätzen „betrieblicher Rechtsetzung" kann dem Willen der Betriebspartner jedoch nur in Form der Betriebsvereinbarung unmittelbare und zwingende Wirkung nach § 77 IV BetrVG zukommen. Sofern Raab diesen notwendigen Inhalt der Rahmenvereinbarung bestreitet, ist nicht ersichtlich, worauf die betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung der Arbeitsgruppenmitglieder zurückzuführen sein soll. Völlig systemfremd wäre es jedenfalls den Rechtsgrund für die Zusammenfassung zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitsgruppe im Übertragungsbeschluss des Betriebsrats zu sehen.

---

[311] Raab, NZA 2002, 474 [477].
[312] DKK-Wedde § 28a Rn. 21; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 15; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn.19; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 14 f.
[313] Das wird auch von Raab nicht bestritten vgl. NZA 2002, 474 [477].

Den Funktionen der Rahmenvereinbarung wird daher nur ihre Qualifizierung als Betriebsvereinbarung gerecht. Daraus folgt, dass die Rahmenvereinbarung des § 28a BetrVG gemäß § 77 II 1 BetrVG der Schriftform bedarf.[314] Aus der Qualifizierung der Rahmenvereinbarung als Betriebsvereinbarung folgt, dass sie gemäß § 77 II S. 3 BetrVG an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen ist. Dem Tarifvorbehalt des § 77 III BetrVG kommt bei Rahmenvereinbarung keine Bedeutung zu, da die Aufgabenübertragung einer tariflichen Regelung nicht zugänglich ist.[315]

3. freiwilliger Abschluss und § 75 II S. 2 BetrVG

Die Rahmenvereinbarung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Gleichwohl ist § 88 BetrVG nicht einschlägig,[316] da Regelungsgegenstand der Rahmenvereinbarung bei § 28a BetrVG keine sozialen Angelegenheiten sind. Es besteht für die Rahmenvereinbarung keine dem § 87 II BetrVG entsprechende Regelung. Der Abschluss einer Rahmenvereinbarung kann daher nicht erzwungen werden.[317] Die Rahmenvereinbarung des § 28a BetrVG entfaltet dementsprechend auch keine Nachwirkung gemäß § 77 VI BetrVG.

Bei Verhandlungen über den Abschluss einer Rahmenvereinbarung haben die Betriebspartner allerdings § 75 II S. 2 BetrVG zu beachten. Nach dieser Vorschrift haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Eigeninitiative und die Selbständigkeit der Arbeitsgruppen zu fördern. Diesem Gebot können die Betriebspartner nachkommen, indem sie von der Übertragungsmöglichkeit des § 28a BetrVG Gebrauch machen. Die Selbständigkeit der Arbeitsgruppe wird durch die Möglichkeit einer eigenständigen Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Angelegenheiten gefördert. Die Betriebspartner sind beim Abschluss der Rahmenvereinbarung daher nicht völlig frei. Sofern keine übergeordneten Gründe vorliegen, ist von der Übertragungsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Der Arbeitgeber kann sich in diesem Zusammenhang auf den erhöhten Verwaltungsaufwand, sowie auf eine drohende Zersplitterung von Zuständigkeiten berufen. Für Betriebe mit weniger als 101 Arbeitnehmer wird das Überwiegen dieser Nachteile durch den Schwellenwert des § 28a I S. 1 BetrVG unwiderleglich vermutet.

---

[314] Im Ergebnis so auch Thüsing, ZTR 2002, 3 [5]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 13; DKK-Wedde § 28a Rn. 24; offengelassen von Löwisch BB 2001, 1734 [1740] sowie Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 11; **a.A.** Malottke, AiB 2001, 625 [626]; Schaub, ZTR 2001, 439 [441]; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 22.

[315] Vgl. Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 4.

[316] A.A DKK-Wedde § 28a Rn. 24.

[317] Diese Frage wurde zunächst offengelassen von Däubler, AuR 2001, 1 [3] und Blanke/Rose RdA 2001 91, [97]; gegen die Erzwingbarkeit Konzen, RdA 2001, 76 [85]; Natzel, DB 2001, 1362 [1363]; Annuß, NZA 2001, 367 [370]; DKK-Wedde § 28a Rn. 24; Reichold, NZA 2001, 857 [862]; Franzen, ZfA 2001, 423 [434]; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 16; Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus DB 2001, 532 [537].

4. Inhalt

a) die Rahmenvereinbarung als Maßgabe des Übertragungsbeschlusses

Wie bereits dargestellt, muss die Rahmenvereinbarung „Maßgabe" für den Übertragungsbeschluss sein. Überwiegend wird es daher als unerlässlich angesehen,[318] dass in der Rahmenvereinbarung die Arbeitsgruppe benannt[319] und die zu übertragenden Aufgaben festgelegt werden.[320]

aa) Festlegung der Arbeitsgruppe

Der Rahmenvereinbarung muss sich eindeutig entnehmen lassen, welche Arbeitsgruppe als Adressat einer Aufgabenübertragung in Betracht kommen soll.[321] Eine solche Festlegung erfolgt anhand desjenigen Merkmals, das die Arbeitsgruppe zu einer abgrenzbaren Einheit innerhalb des Betriebes macht. Abzustellen ist deshalb entweder auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Arbeitsbereich, z. B. alle Beschäftigten des Außendienst bzw. alle in der Abteilung X beschäftigten Arbeitnehmer, oder es wird auf Besonderheiten der Beschäftigungsart als Abgrenzungsmerkmal abgestellt. In diesem Fall muss die beschäftigungsspezifische Besonderheit in der Rahmenvereinbarung genau benannt werden. Es könnte dann etwa wie folgt formuliert werden: Die Teilzeitbeschäftigten des Betriebes bilden eine Arbeitsgruppe. Die Abgrenzungsmerkmale können auch kombiniert werden. In der Rahmenvereinbarung muss dann zum Ausdruck kommen, dass beide Abgrenzungskriterien kumulativ vorliegen müssen. Bsp.: Mitglieder der Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG sind die Teilzeitbeschäftigten der Abteilung X.

Soll von einer Aufgabenübertragung im Zusammenhang mit Gruppenarbeit Gebrauch gemacht werden, so ist die von der Gruppe zu bearbeitende Aufgabe bzw. der Gruppenarbeitsplatz als Abgrenzungsmerkmal zu benennen. Hier kann gegebenenfalls auch auf eine Betriebsvereinbarung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG Bezug genommen werden, um die dort definierte Gruppenmitgliedschaft zum Anknüpfungspunkt für die Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG zu machen.

Im Einzelfall kann es hilfreich sein, in der Rahmenvereinbarung die einzelnen Mitglieder der Arbeitsgruppe aufzuzählen.[322] Einer solchen Aufzählung kann allerdings nur ergänzender Charakter zukommen, da sich die Mitgliedschaft in einer Arbeitsgruppe ausschließlich aus abstrakten Abgrenzungsmerkmalen ergibt. Wenn sich die Größe der Gruppe verändert oder einzelne Arbeitnehmer ausgetauscht werden, so dass die Aufzählung der Gruppenmitglieder nicht mehr mit den Ab-

---

[318] DKK-Wedde § 28a Rn. 21; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 15; GK-BetrVG, Raab § 28a Rn.19; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 14 f.

[319] Hierzu sogleich unter aa).

[320] Dazu die Ausführungen unter bb).

[321] BT-Drucks. 14/5741 S. 40.

[322] Vgl. hierzu auch das Formulierungsbeispiel bei Thüsing, ZTR 2002, 3 [5].

grenzungsmerkmalen übereinstimmt, ist ausschließlich auf die abstrakten Abgrenzungsmerkmale abzustellen.
Dieses Problem soll an dem von Thüsing[323] gebildeten Beispiel verdeutlicht werden: Die Rahmenvereinbarung umschreibt hier die Arbeitsgruppe als „Küchenpersonal Kantine, bestehend aus den Mitarbeitern x, y, z“. Entscheidend für die Gruppenmitgliedschaft ist, ob ein Arbeitnehmer zum Küchenpersonal Kantine gehört, sollte der Arbeitnehmer X durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt werden, so wird dieser neue Arbeitnehmer ohne weiteres Mitglied der Arbeitsgruppe. Wird der Arbeitnehmer X von der Kantine in die Produktion versetzt, so endet hierdurch seine Gruppenmitgliedschaft trotz namentlicher Erwähnung in der Rahmenvereinbarung.
Da die Festlegung der Arbeitsgruppe gleichzeitig den Geltungsbereich der Gruppenvereinbarungen umschreibt, muss der Eintritt in den Geltungsbereich einer Gruppenvereinbarung stets mit der Mitgliedschaft in der dazugehörigen Arbeitsgruppe einhergehen. Mit dem Austritt aus dem Geltungsbereich der Gruppenvereinbarung endet umgekehrt auch die Gruppenmitgliedschaft.
Dass in der Rahmenvereinbarung die Arbeitsgruppe durch abstrakte Abgrenzungskriterien festzulegen ist, lässt sich zwar dem Wortlaut des § 28a BetrVG nicht unmittelbar entnehmen, ergibt sich aber auch aus der Funktion der Vorschrift. § 28a BetrVG soll zur unmittelbaren Beteiligung der Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung beitragen. Zu diesem Zweck können Gruppen von Arbeitnehmern, sofern sie gemeinsame Interessen gegenüber dem Arbeitgeber haben, diese Interessen unmittelbar in Verhandlungen und den Abschluss von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber einbringen. Indem die Gruppenmitgliedschaft durch abstrakte Kriterien bestimmt wird, ist sichergestellt, dass gemeinsame Interessen bestehen, und dass keine willkürliche Ausgrenzung bestimmter Arbeitnehmer erfolgen kann. Die Bildung einer Gruppe, ohne dass die einbezogenen Arbeitnehmer durch gemeinsame, betriebsverfassungsrechtlich relevanten Interessen verbunden sind, entspricht nicht dem Zweck des § 28a BetrVG. Als Abgrenzungsmerkmale für Arbeitsgruppen kommen daher weder die Nationalität noch das Geschlecht der Arbeitnehmer in Betracht.

bb) Festlegung der übertragbaren Aufgaben

Notwendiger Inhalt jeder Rahmenvereinbarung ist eine Regelung der Frage, welche Betriebsratsaufgaben auf welche Arbeitsgruppen übertragbar sein sollen.[324] Hierzu kann auf die im BetrVG vorgenommene Aufgabeneinteilung zurückgegriffen werde. Die Rahmenvereinbarung kann daher vorsehen, dass das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 2 BetrVG auf eine Arbeitsgruppe übertragen werden

[323] Thüsing, ZTR 2002, 3 [5].
[324] BT-Drucks. 14/5741 S. 40.

kann. Die Betriebspartner können in der Rahmenvereinbarung allerdings auch abweichende Aufgaben festlegen. Die Aufgabenübertragung kann sich daher z.B. auf Regelungen zur zeitlichen Lage der Pausen beschränken. Grundsätzlich umfasst jede Aufgabenübertragung auch die Berechtigung zum Abschluss von Gruppenvereinbarungen nach § 28a II BetrVG. Möchte sich der Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung selbst vorbehalten, oder soll für die Wirksamkeit einer Gruppenvereinbarung die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich sein, so müssen entsprechende Regelungen bereits in der Rahmenvereinbarung getroffen werden. Ein einseitiges Abbedingen des § 28a II BetrVG durch den Übertragungsbeschluss ist nicht möglich.[325]

b) zusätzliche Regelungsmöglichkeiten

Aufgrund der weiten Vorgaben des § 28a BetrVG wird es in der Regel zweckmäßig sein, die Rahmenvereinbarung nicht nur anhand der gesetzlichen Mindestanforderungen auszugestalten. Zur Vermeidung von Zweifelsfällen und Streitigkeiten sollten die Betriebspartner vielmehr die Rahmenvereinbarung dazu nutzen, die Aufgabenwahrnehmung durch die Arbeitsgruppe in weiteren Punkten zu strukturieren. Im Folgenden sollen die wichtigsten Bereiche dargestellt werden. Betriebliche Besonderheiten können im Einzelfall auch weiter gehende Regelungen erforderlich machen. Denkbar ist aber auch, dass in bestimmten Betrieben eine zurückhaltend formulierte Rahmenvereinbarung mit dementsprechend weiten Spielräumen der Arbeitsgruppe zu sachgerechten Ergebnissen führt.[326] Die nachfolgenden Regelungsaspekte sollten daher als Vorschläge verstanden werden, deren Umsetzung in der Rahmenvereinbarung eine vorherige Überprüfung anhand der Besonderheiten des Betriebs voraussetzt.

aa) Arbeitsgruppensprecher[327]

Wie sich aus § 28a II BetrVG ergibt, ist Träger der delegierten Betriebsratsaufgabe die Arbeitsgruppe als ganze. Daraus folgt, dass grundsätzlich auch die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber von allen Gruppenmitgliedern gemeinsam geführt werden. Insbesondere bei größeren Arbeitsgruppen kann es zweckmäßig sein, die Interessenlage zunächst gruppenintern zu ermitteln und im Anschluss daran einen Gruppensprecher damit zu beauftragen, die Interessen der Gruppe in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu vertreten.

---

[325] Vgl. hierzu § 7 IV 2. c).

[326] Vgl. hierzu auch DKK-Wedde § 28a Rn. 29.

[327] Es war umstritten, ob die Installation von Arbeitsgruppensprechern durch Betriebsvereinbarung nach BetrVG 1972 a. F. zulässig war; gegen die Zulässigkeit Trümner, FS Däubler S. 298; a.A. Elert, Gruppenarbeit S. 97. Im Rahmen einer Aufgabenübertragung nach dem neuen § 28a BetrVG bestehen gegen die Wahl eines Arbeitsgruppensprechers jedoch keine Bedenken mehr.

Soll ein Gruppensprecher eingesetzt werden, sollte bereits die Rahmenvereinbarung hierfür Regelungen enthalten.[328] Der Gruppensprecher muss aus der Mitte der Arbeitsgruppenmitglieder durch Wahlen bestimmt werden. Eine Einsetzung durch den Betriebsrat oder den Arbeitgeber kommt nicht in Betracht, da nach der Aufgabenübertragung die Arbeitsgruppe zum Träger der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wird und daher nur eine Wahl der eigenständigen Stellung der Arbeitsgruppe gerecht werden kann. Ist beim Vorliegen von Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG bereits die Wahl eines Gruppensprechers vorgesehen, so können dessen Zuständigkeiten durch die Rahmenregelung nach § 28a BetrVG auf betriebsverfassungsrechtliche Fragen ausgedehnt werden. Auch die Wahl eines stellvertretenden Gruppensprechers kann im Einzelfall zweckmäßig sein. Geregelt werden sollten zusätzlich die Amtszeit sowie Abwahlmöglichkeiten und der Rücktritt des Gruppensprechers.

Die Aufgaben und Kompetenzen des Gruppensprechers bedürfen ebenfalls einer möglichst detaillierten Festlegung in der Rahmenvereinbarung. Fehlen in diesem Bereich Regelungen, so gelten für Willenserklärungen im Zweifel die Vorschriften des BGB mit der Folge, dass die Arbeitsgruppe den Gruppensprecher zur Abgabe bzw. zur Entgegennahme von Willenserklärungen im Einzelfall bevollmächtigen muss, §§ 164 ff BGB. Deshalb sollte bereits in der Rahmenvereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang der Gruppensprecher zur Vertretung der Gruppe berechtigt sein soll. Zu den Aufgaben des Gruppensprechers gehören außerdem Leitung und Moderation von Gruppengesprächen über betriebsverfassungsrechtliche Themen. Der Gruppensprecher kann darüber hinaus auch zu Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sowie zum Abschluss von Gruppenvereinbarungen bevollmächtigt werden.

Problematisch ist es allerdings, dem Gruppensprecher Aufgaben zur Unterstützung des Betriebsrats zuzuweisen. Der Gruppensprecher rückt durch die Wahrnehmung solcher Aufgaben funktional in die Nähe einer zusätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung nach § 3 I Nr. 5 BetrVG. Eine Vertretung nach § 3 I Nr. 5 BetrVG kann nur dann durch Betriebsvereinbarung gebildet werden, wenn die Voraussetzungen des § 3 II BetrVG vorliegen. Das heißt, es darf keine tarifliche Regelung bestehen und auch kein anderer Tarifvertrag gelten.

Der maßgebliche Unterschied zwischen § 3 I Nr. 5 BetrVG und § 28a BetrVG ist, dass die beiden Vorschriften jeweils Arbeitnehmervertretungen mit verschiedenen Funktionen regeln.[329] Die Vertretung nach § 3 I Nr. 5 BetrVG soll die Interessen einer bestimmten Arbeitnehmergruppe ausschließlich gegenüber dem Betriebsrat wahren. Im Gegensatz dazu vertritt der Arbeitsgruppensprecher die Arbeitsgruppe

---

[328] Vgl. zum Gruppensprecher auch die Regelungsvorschläge bei DKK-Wedde § 28a Rn. 39.
[329] DKK-Trümner § 3 Rn. 113.

gegenüber dem Arbeitgeber. [330] Der Arbeitsgruppensprecher und die Vertretung nach § 3 I Nr. 5 BetrVG unterscheiden sich somit vor allem in ihrer „Vertretungsrichtung".

Für die hier zu klärende Frage, welche Aufgaben des Arbeitsgruppensprechers durch die Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG geregelt werden können, ist daher entscheidend, ob § 3 I Nr. 5 BetrVG eine abschließende Sonderregelung für Arbeitnehmervertretungen gegenüber dem Betriebsrat darstellt, so dass solche Aufgaben dem Arbeitsgruppensprecher nur unter den Voraussetzungen des § 3 II BetrVG zugewiesen werden können. Andererseits ist es auch denkbar, dass § 28a BetrVG beim Vorliegen einer Arbeitsgruppe gegenüber § 3 I Nr. 5 BetrVG die speziellere Vorschrift ist. Eine Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG könnte dann auch Regelungen enthalten, wonach der Arbeitsgruppensprecher die Interessen der Arbeitsgruppe gegenüber dem Betriebsrat geltend macht und der Betriebsrat anschließend die Interessen der Arbeitsgruppenmitglieder in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einfließen lässt.

Dass § 28a BetrVG gegenüber § 3 I Nr. 5 BetrVG spezieller sein könnte, stößt allerdings auf systematische und teleologische Bedenken. Gegen diese Möglichkeit spricht zunächst, dass sie zu einem weit gehenden Leerlauf des Tarifvorbehalts aus § 3 II BetrVG führt. Durch den weiten Arbeitsgruppenbegriff des § 28a BetrVG verbliebe für § 3 I Nr. 5 BetrVG kein nennenswerter eigenständiger Regelungsbereich. Denn auch die Vertretungen nach § 3 I Nr. 5 BetrVG können sich immer nur auf eine abgrenzbare Arbeitnehmergruppe beziehen, da nur so eine einheitliche Interessenvertretung gegenüber dem Betriebsrat möglich ist. Insofern ist es unzutreffend, wenn behauptet wird, bei § 3 I Nr. 5 BetrVG obliege die Festlegung des Wahlkörpers den Kollektivparteien[331], wohingegen die Arbeitsgruppen des § 28a BetrVG allein durch den Arbeitgeber gebildet würden. Der Wahlkörper des § 3 I Nr. 5 BetrVG und die Arbeitsgruppe des § 28a BetrVG ergeben sich in erster Linie aus den betrieblichen Vorgaben. In beiden Fällen entscheiden die Betriebpartner gemeinsam, ob einer Arbeitnehmergruppe eine betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung eingeräumt werden soll. Somit ist § 3 I Nr. 5 BetrVG eine abschließende Sonderregelung für die Vertretung von Arbeitnehmern gegenüber dem Betriebsrat ist. Unzulässig ist es deshalb, einem Arbeitsgruppensprecher nach § 28a BetrVG durch die Rahmenvereinbarung eine Stellung zuzuweisen, die ihn zu einer Interessenvertretung der Gruppenmitglieder gegenüber dem Betriebsrat macht.

bb) Geschäftsführung der Arbeitsgruppe

Die Frage, in welchem Umfang in der Rahmenvereinbarung Regelungen zur Geschäftsführung der Arbeitsgruppe enthalten sein sollten, bedarf einer differenzie-

[330] DKK-Trümner § 3 Rn. 113.
[331] DKK-Trümner § 3 Rn. 113.

renden Antwort. Die gesetzlichen Vorschriften über die Organisation und die Geschäftsführung des Betriebsrats sind auf die Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG nicht entsprechend anwendbar. Dies ergibt sich aus dem Fehlen einer § 51 I bzw. § 59 I BetrVG[332] entsprechenden Vorschrift für die Arbeitsgruppe. Diese Grundsatzentscheidung des Gesetzgebers ist durchaus nachvollziehbar, da eine Übertragung von Aufgaben auf eine Arbeitsgruppe, anders als beim Gesamtbetriebsrat, nicht notwendigerweise auf längere Zeit angelegt sein muss, sondern auch auf die Abstimmung über eine einmalige Regelungsfrage beschränkt sein kann. Zum anderen kann eine Arbeitsgruppe bereits vor einer Aufgabenübertragung interne Organisationsstrukturen aufweisen, die zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben genutzt werden können. So besteht etwa bei teilautonomer Gruppenarbeit mit regelmäßigen Gruppengesprächen und einem gewählten Gruppensprecher ein organisatorischer Rahmen, der auch zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben geeignet ist. Sofern eine Arbeitsgruppe jedoch dauerhaft Betriebsratsaufgaben wahrnehmen soll, hierfür aber keine hinreichende innere Organisationsstruktur vorhanden ist,[333] muss die Rahmenvereinbarung Regelungen enthalten, die eine effektive Interessenvertretung durch die Arbeitsgruppe gewährleisten.

Wie diese Regelungen im Einzelfall auszusehen haben, kann nicht allgemein gesagt werden. Grundsätzlich sind zwei Möglichkeiten zu unterscheiden, eine „repräsentative“ und eine „kollektive“ Lösung. Bei der repräsentativen Lösung wird ein Arbeitsgruppensprecher mit weit reichenden Befugnissen durch die Gruppe gewählt, der als Repräsentant weit gehend selbständig die Interessen der Arbeitsgruppe gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Bei dieser Lösung trifft sich die gesamte Arbeitsgruppe nur bei Bedarf etwa zu einer Abstimmung nach § 28a II BetrVG. Eine effektive Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erfordert hier, dass für den Arbeitsgruppensprecher gegebenenfalls ein gewisser Kündigungsschutz vereinbart wird und dass er zur Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben teilweise von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt wird. In der Rahmenvereinbarung sollten deshalb diese beiden Punkte geregelt werden. Durch die starke Stellung des Gruppensprechers als Repräsentant der Arbeitsgruppe wird bei dieser Lösung eine effektive Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben gewährleistet.

---

[332] Die dortige Aufzählung von Vorschriften bringt zum Ausdruck, dass die Regelungen über die Geschäftsführung des Betriebsrats grundsätzlich nur für den Betriebsrat gelten.

[333] Dieses Problem stellt sich regelmäßig bei solchen Arbeitsgruppen, die aus den Arbeitnehmern bestimmter Beschäftigungsarten gebildet werden. So mag bei den Außendienstmitarbeitern eines Betriebs zwar ein Bedürfnis bestehen, die gruppenspezifischen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben selbständig wahrzunehmen, allerdings fehlt dieser Gruppe gleichzeitig eine innere Struktur, um etwa eine Abstimmung nach § 28a II BetrVG durchzuführen.

Eine „kollektive“ Lösung ist zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, wird aber in der Regel wenig praktikabel sein, da sie die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben im Wesentlichen bei der Arbeitsgruppe belässt. Die Gruppe nimmt also die übertragenen Aufgaben in regelmäßigen Sitzungen durch alle Mitglieder gemeinsam wahr. Bei einer solchen Regelung können sich vor allem dann Probleme ergeben, wenn sich die Arbeitszeiten einzelner Gruppenmitglieder nicht überschneiden, so dass die Sitzungen für einen Teil der Gruppenmitglieder außerhalb ihrer Arbeitszeit (mit entsprechendem Freizeitausgleich)[334] stattfinden müsste. Außerdem führen regelmäßige Arbeitsgruppensitzungen zu einer erheblichen Kostenbelastung für den Arbeitgeber. Vorzugswürdig ist deshalb grundsätzlich die repräsentative Lösung, bei der die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben weit gehend durch einen Arbeitsgruppensprecher wahrgenommen werden.

cc) Schutz der Arbeitsgruppenmitglieder

Für die Arbeitsgruppenmitglieder gelten die Vorschriften zum Schutz von Betriebratsmitgliedern nicht.[335] Wenn § 78 S. 1 BetrVG als allgemeine Schutzvorschrift die Arbeitsgruppenmitglieder anders als die Mitglieder der Vertretungen nach § 3 I BetrVG nicht erwähnt, kommt damit zum Ausdruck, dass die besonderen Schutzvorschriften wie § 15 KSchG oder § 103 BetrVG erst recht nicht auf die Arbeitsgruppenmitglieder anwendbar sein sollen.

c) Grundformen inhaltlicher Ausgestaltung

Der Tatbestand des § 28a BetrVG ist weit gefasst, deshalb haben die Betriebspartner, insbesondere bei der Ausgestaltung der Rahmenvereinbarung, eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Regelung der Aufgabenübertragung und der anschließenden Aufgabenwahrnehmung durch die Arbeitsgruppe. Neben den zwingenden Vorgaben des § 28a BetrVG (Schwellenwert, Arbeitsgruppenbegriff, Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Aufgabe) werden die Übertragungsmöglichkeiten auch durch Zweckmäßigkeitserwägungen eingeschränkt.

Die verbleibenden Gestaltungsmöglichkeiten für Rahmenvereinbarungen lassen sich auf drei Grundkonstellationen zurückführen. Die Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG kann zum einen im Stile einer „Volksabstimmung“[336] genutzt werden.

---

[334] Durch die Rahmenvereinbarung kann keine zusätzliche Anwesenheitspflicht ohne entsprechenden Ausgleich begründet werden, da sich die Regelungsmacht der Betriebspartner nicht auf die Begründung von Pflichten außerhalb des arbeitsvertraglichen Leistungsversprechens der Arbeitnehmer erstreckt, vgl. Richardi, BetrVG § 77 Rn. 71f.

[335] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 39; Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 28a Rn. 5.

[336] Aus dem hier zugrunde gelegten vertragsrechtsakzessorischen Verständnis der Betriebsverfassung ergibt sich, dass die Begriffe „Volksabstimmung“, „Basisdemokratie“, und „repräsentative Demokratie“ in diesem Zusammenhang nicht in ihrem staatsorganisationsrechtlichen

Hierbei ist daran zu denken, dass eine durch Betriebsrat und Arbeitgeber vorbereitete (zumeist einmalige) Angelegenheit den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer, zur Abstimmung vorgelegt wird. Diese Form der Aufgabenübertragung zeichnet sich dadurch aus, dass Verhandlungen nur vom Betriebsrat geführt werden.
Zweitens ist es möglich einer teilautonomen Gruppe, die Rahmenregelungen in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten selbständig vollzieht, nach § 28a BetrVG die entsprechenden Betriebsratsaufgaben zur Überwachung und Pflege des flexiblen Systems zu übertragen. Die Gruppenmitglieder können so ihren Sachverstand und ihre Erfahrungen sowie ihre Interessen auch bei der Modifizierung der mitbestimmungspflichtigen Rahmenbedingungen des flexiblen Systems unmittelbar in das Mitbestimmungsverfahren einbringen.
Als dritte Möglichkeit kann die Arbeitgruppe auch als „Arbeitsgruppenbetriebsrat" ausgestaltet sein, um die spezifischen Interessen bestimmter Arbeitnehmer selbständig gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Man könnte hierbei etwa an die Arbeitsgruppen der Meister, Akkordarbeiter oder Außendienstmitarbeiter denken.[337] Sofern diese Gruppen im Betrieb allerdings gleichzeitig zur teilautonomen Gestaltung ihrer Arbeit (z. B. flexible Arbeitszeit) berechtigt sind, können die Übergänge zum vorherigen Arbeitsgruppentyp durchaus fließend sein.
Die aufgezeigten Grundkonstellationen sind typischerweise durch weitere Besonderheiten charakterisiert, die im Folgenden dargestellt werden sollen.

aa) die Urabstimmung durch ad-hoc-Arbeitsgruppen aus betriebsratpolitischer Sicht

Die Übertragungsmöglichkeit des § 28a BetrVG kann, wie gesehen, dazu genutzt werden, bestimmte Fragen durch eine Art Urabstimmung entscheiden zu lassen. Hierbei könnte etwa an folgenden Fall gedacht werden: Betriebsrat und Arbeitgeber verhandeln über die Lage der Arbeitszeit in einer bestimmten Abteilung des Betriebs, und es stehen mehrere Vorschläge im Raum. In einer Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG könnten sich die Betriebspartner nun darauf einigen, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 für diese konkrete Frage auf die Arbeitsgruppe (in diesem Fall die Abteilung als abgrenzbare Mehrheit von Arbeitnehmern) nach § 28a BetrVG übertragen wird. Die Arbeitsgruppe beschließt dann mit Stimmenmehrheit (§ 28a II 1 BetrVG), welcher Vorschlag Inhalt der Gruppenvereinbarung über die Lage der Arbeitszeit werden soll.
Diese auf den ersten Blick etwas theoretisch erscheinende Gestaltungsmöglichkeit des § 28a BetrVG kann dem Arbeitgeber bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat

---

Sinne verstanden werden dürfen. Diese Bezeichnungen sollen vielmehr dazu beitragen, die Ähnlichkeiten mit der entsprechenden staatsorganisatorischen Interessenlage zu verdeutlichen.

[337] Im Grunde handelt es sich hierbei um die Arbeitsgruppen des § 3 I BetrVG a. F., die ihre spezifischen Interessen nunmehr allerdings nicht gegenüber dem Betriebsrat, sondern unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

eine zusätzliche Handlungsalternative eröffnen. Sofern der Verhandlungsgegenstand auf einen als Arbeitsgruppe in Betracht kommenden Teil der Belegschaft beschränkt ist, könnten die Betriebspartner die Regelungsfrage für die Arbeitnehmer grundsätzlich auch „basisdemokratisch“ durch die Arbeitsgruppe entscheiden lassen. In dieser Konstellation besteht für den Betriebsrat die Gefahr, dass der Arbeitgeber das Repräsentationsorgan Betriebsrat gegenüber der Mehrheit der Gruppenmitglieder ausspielt, und so eine Regelung für die Arbeitsgruppe herbeiführt, die - aus welchen Gründen auch immer[338] - nicht die Zustimmung des Betriebsrats gefunden hätte.

Im Einzelfall können diese Interessengegensätze zwischen Repräsentationsorgan und Arbeitsgruppenmehrheit zu Konflikten zwischen Betriebsrat und Belegschaft führen. Allerdings ist ein solches Konfliktpotential unvermeidliche Begleiterscheinung aller „basisdemokratischen Elemente“ innerhalb repräsentativer Vertretungsstrukturen. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber dieses „Problem“ gesehen hat und dennoch dem „Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr unmittelbarer Beteiligung“[339] den Vorzug eingeräumt hat. Der Druck auf den Betriebsrat eine entsprechende Rahmenvereinbarung abzuschließen darf nicht unterschätzt werden. Wenn nämlich der Arbeitgeber, im Bewusstsein eine Mehrheit für seinen Regelungsvorschlag zu finden, seine Bereitschaft zu einer solchen „Volksabstimmung“ im Betrieb bekannt gemacht hat, wird es dem Betriebsrat schwer fallen die Verweigerung einer „basisdemokratischen“ Entscheidungsfindung gegenüber der Belegschaft zu rechtfertigen. Die Auswirkungen dieses betriebsratspolitischen Aspekts des § 28a BetrVG auf die Praxis wird man abzuwarten haben. Keinesfalls sollte man jedoch vorschnell einzelne Gestaltungsmöglichkeiten des § 28a BetrVG zugunsten einer möglichst uneingeschränkten Repräsentation durch den Betriebsrat verwerfen.

Im übrigen werden die auf diese Weise gefundenen Ergebnisse auf eine größere Akzeptanz in der Belegschaft stoßen, da bei problematischen Entscheidungen der Vorwurf einer Bevormundung durch den Betriebsrat nicht geltend gemacht werden kann. Sinnvoll kann es deshalb beispielsweise sein, dass die betroffenen Belegschaftsteile selbst entscheiden, in welchem Ausmaß sie zu Flexibilisierungsmaßnahmen zur Beschäftigungssicherung bereit sind. Die Entscheidung über eine Ab-

---

[338] Die Gründe des Betriebsrats können hierbei unterschiedlich sein. Unerheblich sind jedenfalls gewerkschaftspolitische Beweggründe, wohingegen gesetzeswidrige Vereinbarungen (§ 77 III BetrVG), auch wenn sie auf einem Mehrheitsbeschluss nach § 28a II BetrVG beruhen, unheilbar nichtig sind. Ein Grenzfall liegt vor, wenn der Betriebsrat die Interessen von Minderheiten innerhalb der Arbeitsgruppe wahren will, hier ist jedoch die Verweigerung der Übertragung bzw. der Widerruf der Übertragung durch den Betriebsrat das gesetzlich vorgesehene Gestaltungsmittel, nicht etwa rechtfertigt diese Gefahr für Minderheiten eine gesteigerte gerichtliche Inhaltskontrolle von Gruppenvereinbarungen; vgl. jedoch Thüsing, ZTR 2002, 3 [7], der eine gesteigerte Inhaltskontrolle für denkbar hält; hierzu auch unten § 10 1 b) .

[339] Vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 40.

senkung der Arbeitszeit, wie sie etwa der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung[340] in der Metall- und Elektroindustrie in Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 5. April 2000 unter 2. 1 vorsieht, könnte daher nach § 28a BetrVG auf die Arbeitnehmer der betroffenen Abteilung, Beschäftigtengruppe oder des betroffenen Betriebsteils zur Abstimmung nach § 28a II BetrVG übertragen werden.

bb) teilautonome Arbeitsgruppen insbesondere bei flexibler Arbeitszeit

Bei Gruppenarbeit ergeben sich andere Möglichkeiten einer Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG. Insbesondere in den Fällen des § 87 I Nr. 13 BetrVG werden häufig auch administrative Arbeitgebertätigkeiten von der Gruppe selbst ausgeführt. Die innere Struktur der Gruppe mit Gruppengesprächen und Gruppensprecher kann nicht nur dazu genutzt werden, die eigentliche Arbeitsleistung zu koordinieren (was Anknüpfungspunkt des § 87 I Nr. 13 BetrVG ist), vielmehr liegt es nahe der Gruppe auch im Bereich von Urlaubsplanung, Arbeitszeitfragen und Pausenregelungen Spielräume zur autonomen Ausgestaltung einzuräumen.[341] Nach dem Vorbild der teilautonomen Gruppenarbeit können aber auch solche Gruppen gebildet werden, die ohne die Voraussetzungen des § 87 I Nr. 13 Hs. 2 BetrVG zu erfüllen, zum selbständigen Vollzug einer flexiblen Arbeitszeitregelung zusammengefasst wurden, also alle Erscheinungsformen zeitautonomer Gruppen.[342]
Werden flexible Arbeitszeitregelungen selbständig durch eine Gruppe von Arbeitnehmern vollzogen, so entsteht dadurch innerhalb der Gruppe das Bedürfnis, auch über den bloßen Vollzug der Arbeitszeitrahmenregelung hinausgehende Regelungsfragen selbständig mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und zu vereinbaren. In diesen Fällen kann der Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG die betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe der Systembegleitung und der Systempflege im Rahmen des flexiblen Arbeitszeitmodells übertragen werden.[343]

cc) Arbeitsgruppen als Interessenvertretung bestimmter Teile der Belegschaft

Die dritte Möglichkeit zur Ausgestaltung der Rahmenvereinbarung zeichnet sich dadurch aus, dass einer Arbeitsgruppe die Befugnis zur selbständigen Verhandlungsführung und zum Abschluss von Vereinbarungen eingeräumt wird, ohne dass der Gruppe jedoch gleichzeitig arbeitsorganisatorische Autonomiebefugnisse eingeräumt sind. Das bedeutet, dass die Gruppenmitglieder sowohl auf Einzelarbeits-

---

[340] Der Tarifvertrag ist abgedruckt bei Löwisch, Arbeitsrecht, S. 428 ff.;

[341] Breisig, Gruppenarbeit und ihre Regelung, S. 194 ff. (zur Arbeitszeit); Elert, Gruppenarbeit, S. 214 ff.

[342] Vgl. hierzu im Einzelnen unten § 11.

[343] Dieser Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitmodellen mit Gruppenabsprachen und § 28a BetrVG wurde soweit ersichtlich bisher nur von Schüren zum Ausdruck gebracht vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 31.

plätzen als auch im Rahmen starrer betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen (insbesondere keine flexible Arbeitszeit) beschäftigt sind. In diesen Fällen hat man sich die Arbeitsgruppe als eine eigenständige Arbeitnehmervertretung für die spezifischen Interessen eines Teils der Belegschaft vorzustellen. Beispielsweise könnte etwa durch eine Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG eine Arbeitsgruppe als Interessenvertretung der Außendienstmitarbeiter eingesetzt werden. Eine derartige Gruppe macht vorwiegend durch ihren Gruppensprecher, als Repräsentant des jeweiligen Teils der Belegschaft, die gruppenspezifischen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber geltend. Solche Gruppen können des Weiteren durch die Meister, die Akkordarbeiter oder die Teilzeitbeschäftigten gebildet werden, aber auch Telearbeiter, Servicepersonal, Verkaufsfahrer, Reinigungskräfte oder Aushilfskräfte können zu einer Arbeitsgruppe mit dieser Grundstruktur zusammengefasst werden.

5. Der Zusammenhang zwischen Aufgabe und Tätigkeit nach § 28a I S. 2 BetrVG

a) Meinungsstand zu § 28a I S. 2 BetrVG

Die Frage, welche Betriebsratsaufgaben den Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG genügen und damit für eine Übertragung auf Arbeitsgruppen in Betracht kommen wird in der Literatur nicht einheitlich beantwortet.

Thüsing umschreibt den Regelungsgehalt des § 28a I S. 2 BetrVG wie folgt:[344] „Im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Arbeitsgruppe steht alles, was individualvertraglich mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe vereinbart werden könnte. Das sind diejenigen Regelungen, die Inhaltsnorm einer entsprechenden Betriebsvereinbarung wären.“[345] Zusätzlich soll erforderlich sein, dass die Regelung zweckmäßigerweise einheitlich für alle Gruppenmitglieder vereinbart werden würde. Darüber hinaus könne ein Zusammenhang nach § 28a I S. 2 BetrVG bei einer solchen Regelung bestehen, die Betriebsnorm einer Betriebsvereinbarung wäre, sofern es sich um eine einheitliche Regelung handelt die sinnvollerweise nur die Arbeitsgruppe erfasst.[346]

Nach *Kaiser/Heither/Engels/Schmidt* ist eine einheitliche Entscheidung darüber, welche Aufgaben übertragbar sind, nicht für alle Arbeitsgruppen möglich.[347] Vielmehr sei auf den Einzelfall abzustellen. Hierbei müsse zum einen die Tätigkeit der Arbeitsgruppe berücksichtigt werden und zum anderen spiele auch die Entscheidungs- und Gestaltungskompetenz der Arbeitsgruppe eine Rolle.[348] Grundsätzlich

[344] Thüsing, ZTR 2002, 3 [6]; ders. in Richardi BetrVG § 28a Rn. 23.
[345] Thüsing, ZTR 2002, 3 [6]; ders. in Richardi BetrVG § 28a Rn. 23.
[346] Thüsing, ZTR 2002, 3 [6]; ders. in Richardi BetrVG § 28a Rn. 23.
[347] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 23.
[348] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 23.

denkbar sei eine Übertragung im Rahmen des § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG (Arbeitszeitgestaltung), § 87 I Nr. 5 BetrVG (Urlaubsgewährung), § 87 I Nr. 1 BetrVG (Ordnungs- und Verhaltensregeln für Gruppenmitglieder), § 87 I Nr. 10 und 11 BetrVG (Lohngestaltung und leistungsbezogene Entgelte) sowie bei bestimmten personellen Angelegenheiten nach § 98 BetrVG (Durchführung von Bildungsmaßnahmen der Gruppenmitglieder) und § 99 BetrVG (Ein- und Umgruppierung von Gruppenmitgliedern).[349]

Wedde[350] stellt darauf ab, ob die zu übertragenden Betriebsratsaufgaben in einem inneren Zusammenhang[351] mit den Aufgaben stehen, die von der Arbeitsgruppe zu erledigen sind. Hiervon seien Arbeitszeitfragen, Pausenregelungen, Urlaubsplanung und Arbeitsgestaltung erfasst. Zusätzlich genügten auch solche Aufgaben den Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG, die einen direkten Bezug zur Arbeitsgruppe haben. Entscheidend sei hierbei, dass andere Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitsgruppe nicht betroffen werden. Übertragbar könnten demnach auch Aufgaben bei spezifischen Berufsbildungsmaßnahmen sein sowie die Ausgestaltung gruppeninterner Kommunikationsprozesse und Entscheidungsstrukturen. Ausgeschlossen sei eine Übertragung, wenn „unzulässige Drucksituationen“ entstehen können, was insbesondere bei den §§ 111 ff. BetrVG der Fall sein soll.[352] Aber auch „direkte materiellrechtliche Auswirkungen“ für die betroffenen Arbeitnehmer, könnten einer Aufgabenübertragung entgegenstehen, sofern sie über den „organisatorischen Rahmen“ hinausgehen.[353] Als Beispiel hierfür wird die Einführung von Kurzarbeit oder Überstunden nach § 87 I Nr. 3 BetrVG genannt.

Löwisch sieht den Zusammenhang nach § 28a I S. 2 BetrVG als gegeben an, wenn die zu übertragende Aufgabe die Arbeitstätigkeiten der Gruppenmitglieder betreffen.[354] Diese Voraussetzung würden regelmäßig bei den sozialen Angelegenheiten des § 87 I BetrVG erfüllt.[355] Übertragbar seien aber auch Fragen des Arbeitsschutzes (§ 89 BetrVG), der Arbeitsgestaltung im Sinne der §§ 90 f. BetrVG, solche der Beurteilung der Arbeitnehmer (§ 94 II Hs. 2 BetrVG) und Aufgaben im Bereich der Berufsbildung (§§ 96 ff. BetrVG).[356]

---

[349] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 23.
[350] DKK-Wedde § 28a Rn. 30.
[351] Auf einen inneren Zusammenhang stellt auch die Gesetzesbegründung ab, vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[352] DKK-Wedde § 28a Rn. 31.
[353] DKK-Wedde § 28a Rn. 31.
[354] Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 9, Löwisch, BB 2001, 1734 [1740].
[355] Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 9, Löwisch, BB 2001, 1734 [1740].
[356] Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 9.

Raab sieht den Zweck des § 28a I S. 2 BetrVG darin, dass der Gruppe nur solche Aufgaben übertragen werden, die ausschließlich die Gruppenmitglieder betreffen.[357] Die Vorschrift solle insofern sicherstellen, dass sich der Betriebsrat nicht seiner gesetzlichen Aufgabe, Vertreter aller Arbeitnehmer zu sein und für einen umfassenden Interessenausgleich zu sorgen, durch die Übertragung von Aufgaben entziehe. Die Voraussetzungen des § 28a I S. 2 BetrVG erfüllen nach dieser Auslegung insbesondere die sozialen Angelegenheiten des § 87 I BetrVG. Im Ergebnis gelte dies auch für § 87 I Nr. 13 BetrVG.[358] Nach der Auffassung *Raabs* liegen die Voraussetzungen des § 28a I S. 2 BetrVG darüber hinaus weder bei den personellen Angelegenheiten noch bei den wirtschaftlichen Angelegenheiten vor.[359]

b) Stellungnahme

Thüsings Ansatz stellt in erster Linie auf den Inhalt der Regelungen ab, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitsgruppe vereinbart werden können. Hierbei wird jedoch übersehen, dass § 28a I S. 2 BetrVG keine inhaltliche Beschränkung von Gruppenvereinbarungen nach § 28a II BetrVG darstellt. Vielmehr trifft § 28a I S. 2 BetrVG eine grundsätzliche Unterscheidung für alle Betriebsratsaufgaben. Ziel der Auslegung bei § 28a I S. 2 BetrVG muss es daher sein, die Aufgaben des Betriebsrats danach zu unterscheiden, ob sie den Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG genügen, oder ob kein Zusammenhang im Sinne der Vorschrift besteht. Das Abstellen auf Regelungsinhalte führt darüber hinaus bei solchen Aufgaben, die nicht auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gerichtet sind, zu unbefriedigenden Ergebnissen. Ob bei bestimmten Informations- oder Beratungsrechten ein Zusammenhang nach § 28a I S. 2 BetrVG besteht, kann nicht ergebnisbezogen ermittelt werden, sondern muss sich bereits aus dem Informations- oder Beratungsrecht selbst ergeben. Der Ansatz Thüsings berücksichtigt diese Fragen nicht und ist deshalb abzulehnen.

Der Auslegung bei Kaiser/Heither/Engels/Schmidt kann insofern zugestimmt werden, als dass sie eine Unterscheidung zwischen der abstrakten Übertragbarkeit von Aufgaben und der konkreten Übertragung einer bestimmten Aufgabe auf eine bestimmte Arbeitsgruppe vornimmt. Zutreffend ist es nämlich, dass diese Fragen nicht notwendig einheitlich zu beantworten sind. Unklar bleibt allerdings, nach welchen Kriterien die abstrakte bzw. konkrete Übertragbarkeit einer Aufgabe (z. B. innerhalb des § 87 I BetrVG) zu bestimmen ist.

Von Wedde werden die verschiedenen Fragen im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen nicht ausreichend voneinander getrennt. So ist es zwar richtig, dass die Arbeitsgruppe oder ihr Sprecher bei Verhandlungen

---

[357] Raab, NZA 2002, 474 [477].
[358] Raab, NZA 2002, 474 [477].
[359] Vgl. auch Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 28a Rn. 10.

mit dem Arbeitgeber durchaus in Drucksituationen geraten kann. Dass allerdings § 28a I S. 2 BetrVG solche Drucksituationen vermeiden will, lässt sich dem Wortlaut der Vorschrift nicht entnehmen und ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung, die in diesem Zusammenhang zitiert wird.[360]
Ebenso wenig hat die von Wedde behauptete Beschränkung der übertragbaren Betriebsratsaufgaben auf den organisatorischen Rahmen der Arbeitsgruppe ihren Niederschlag in der gesetzlichen Regelung gefunden. Sofern sich die Betriebspartner hierauf einigen können, spricht zumindest § 28a I S. 2 BetrVG nicht gegen eine Übertragung der Aufgaben nach § 87 I Nr. 3 BetrVG (Einführung von Überstunden und Kurzarbeit). Dass eine solche Regelung direkte materiellrechtliche Auswirkungen auf die Gruppenmitglieder haben kann, steht einer Übertagung nach § 28a BetrVG nicht entgegen. Vielmehr sind derartige Auswirkungen Ausfluss der Regelungsmacht, die dem Arbeitgeber und der Arbeitsgruppe durch § 28a II BetrVG zugewiesen werden.
Im Gegensatz dazu kann dem Ansatz Löwischs insofern zugestimmt werden, als dass die Aufgabenunterscheidung im Rahmen des § 28a I S. BetrVG an den Gegenstand der jeweiligen Arbeitsaufgabe anknüpfen muss.
Der maßgebliche teleologische Aspekt des § 28a I S. 2 BetrVG wurde allerdings von Raab herausgearbeitet, indem er darauf abstellt, dass § 28a I S. 2 BetrVG für alle Arbeitnehmer des Betriebs einen umfassenden Interessenausgleich durch den Betriebsrat sicherstellen will.

c) eigener Ansatz zu § 28a I S. 2 BetrVG

Die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben müssen nach § 28a I S. 2 BetrVG im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Frage, ob § 28a I S.2 BetrVG eine inhaltliche Schranke der Rahmenvereinbarung oder des Übertragungsbeschlusses ist, wird in der Literatur unterschiedlich beantwortet.[361] Sieht man allerdings sowohl die Benennung der Arbeitsgruppe als auch eine Aufzählung der zu übertragenden Aufgabe als notwendigen Inhalt der Rahmenvereinbarung, so ist es konsequent § 28a I S. 2 BetrVG bereits als inhaltliche Maßgabe für die Rahmenvereinbarung anzusehen. § 28a I S. 2 BetrVG schränkt daher nicht nur den Übertragungsbeschluss des Betriebsrats ein. Die Vorschrift begrenzt vielmehr bereits die Regelungsmacht der Betriebspartner, indem die Aufgabenübertragung als Regelung einer betriebsverfassungsrechtlichen Frage auf bestimmte Aufgaben beschränkt wird.

---

[360] Vgl. DKK-Wedde § 28a Rn. 31.
[361] Als inhaltliche Anforderung an den Übertragungsbeschlusses sieht § 28a I S. 2 BetrVG Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 23; a.A. DKK-Wedde § 28a Rn. 30; Natzel, DB 2001, 1362 [1362]; offengelassen wird diese Frage bei Thüsing, ZTR 2002, 3 [5].

Mit § 28a I S. 2 BetrVG findet eine Zweiteilung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben statt. Unterschieden werden muss zwischen Aufgaben, die das Zusammenhangskriterium erfüllen und den übrigen Betriebsratsaufgaben.

aa) Wortlaut

Wenig aufschlussreich erscheint es allein auf den Wortlaut abzustellen. Insofern weist Thüsing[362] zu Recht darauf hin, dass irgendein Zusammenhang zur Tätigkeit der Arbeitsgruppe bei nahezu jeder betriebsverfassungsrechtlichen Regelung besteht. Eine solche Auslegung wäre jedoch wenig sinnvoll, das Tatbestandsmerkmal „Zusammenhang" ist daher enger auszulegen. An einem Zusammenhang nach § 28a I BetrVG fehlt es daher zumindest bei solchen Beteiligungsrechten, die weder im Tatbestand an eine Arbeitsaufgabe anknüpfen, noch in ihren Rechtsfolgen Auswirkungen auf Arbeitsaufgaben haben.[363]

bb) historische Auslegung

Durch Beispiele macht die Gesetzesbegründung deutlich, welche Aufgaben den Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG genügen sollen.[364] Der Gesetzgeber wollte demnach eine Aufgabenübertragung bei Arbeitszeitfragen, Pausenregelungen, Urlaubsplanung und Arbeitsgestaltung ermöglichen, wohingegen die Beteiligungsrechte bei einer Betriebsänderung (§§ 111 ff BetrVG) nicht nach § 28a BetrVG übertragbar sein sollen.[365] Ob diese Aufzählung dem objektiv feststellbaren Regelungsgehalt des § 28a I S. 2 BetrVG entspricht, erscheint fraglich. Ein Zusammenhang zwischen der Aufgabe einer Arbeitsgruppe und einer Betriebsänderung ist nämlich nicht von vornherein ausgeschlossen, da sich durch die Betriebsänderung durchaus auch die Aufgaben der Arbeitsgruppe verändern können.
In den Gesetzgebungsmaterialien wird allerdings nicht begründet, warum ein Zusammenhang im Sinne des § 28a I S. 2 BetrVG bei einer Betriebsänderung nicht vorliegen kann.

cc) systematische Auslegung

Auch systematische Erwägungen können nicht dazu beitragen die Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG zu präzisieren. Das BetrVG trennt bei den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer nach allgemeinen Aufgaben (§§ 74 ff.), sozialen Angelegenheiten (§§ 87 ff.), Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung (§§ 90 f.) personellen Angelegenheiten (§§ 92 ff.) und wirtschaftliche Angelegenheiten (§§ 106 ff.). Auf diese Unterscheidung hat der Gesetzgeber bei § 28a I S. 2 BetrVG ersichtlich keinen Bezug genommen. Viel-

[362] Thüsing, ZTR 2002, 3 [5].
[363] Ähnlich Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 9.
[364] BT-Drucks 14/5741 S. 40.
[365] BT-Drucks 14/5741 S. 40.

mehr handelt es sich beim Zusammenhang des § 28a I S. 2 BetrVG um ein neues und eigenständiges Kriterium im Betriebsverfassungsgesetz.[366]

dd) teleologische Auslegung

Die Möglichkeit, Betriebsratsaufgaben auf Arbeitsgruppen zu übertragen, soll zum einen der unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer dienen und zum anderen Bedürfnissen aus der Praxis bei dezentralen Entscheidungsstrukturen im Betrieb Rechnung tragen.[367] Beide Zwecke des § 28a BetrVG stehen jedoch in einem gewissen Widerspruch zu den Funktionen des Betriebsrats als einheitliche Interessenvertretung für die gesamte Belegschaft.[368]

Vor diesem Hintergrund muss als Zweck des § 28a I S. 2 BetrVG die Wahrung einer einheitlichen Interessenvertretung durch den Betriebsrat angesehen werden. § 28a I S. 2 BetrVG unterscheidet demnach zwischen solchen Betriebsratsaufgaben, die eine einheitliche Interessenvertretung durch den Betriebsrat erfordern und solchen Aufgaben, die ohne Beeinträchtigung der einheitlichen Interessenvertretung auch von einer Arbeitsgruppe wahrgenommen werden können.

Diese Unterscheidung ist auch im Wortlaut des § 28a BetrVG angelegt. Die übertragbaren Aufgaben sollen nämlich nicht nur ganz grundsätzlich tätigkeitsbezogen sein, vielmehr ist ein Zusammenhang gerade mit den Tätigkeiten der Arbeitsgruppe erforderlich, vgl. § 28 I S. 2 BetrVG: „[...] Zusammenhang mit den <u>von der Arbeitsgruppe zu erledigenden</u> Tätigkeiten [...]“.

ee) Ergebnis

Es bleibt somit festzuhalten, dass nach § 28a I S. 2 BetrVG eine Betriebsratsaufgabe nur dann übertragbar ist, wenn sie tätigkeitsbezogen ist. Das ist dann der Fall, wenn entweder der Tatbestand der Betriebsratsaufgabe an die Erledigung einer Arbeitsaufgabe anknüpft oder die Rechtsfolgen der Aufgabenwahrnehmung Einfluss auf die Erledigung einer Arbeitsaufgabe haben. Zusätzlich darf der Zweck der Aufgabe keine einheitliche Wahrnehmung der Aufgaben durch den Betriebsrat voraussetzen.

d) Übertragbarkeit von Aufgaben bei sozialen Angelegenheiten nach §§ 87 I BetrVG

Unstreitig liegen die Hauptanwendungsfälle des § 28a BetrVG bei den Aufgaben aus dem Bereich der sozialen Angelegenheiten. Aus dem hier vertretenen Ansatz zu § 28a I S. 2 BetrVG ergeben sich die folgenden Übertragungsmöglichkeiten.

---

[366] Vgl. auch Thüsing, ZTR 2002, 3 [5].

[367] DKK-Wedde § 28a Rn. 1; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 5; auf die unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer abstellend Franzen, ZfA 2001, 423 [433]; Natzel DB 2001, 1362 [1362] rückt eher die dezentrale Unternehmenstrukturen in den Vordergrund.

[368] Vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 29.

aa) § 87 I Nr. 1 BetrVG

Regelungen zur Ordnung und zum Verhalten im Betrieb nach § 87 I Nr. 1 BetrVG bilden den organisatorischen Rahmen zur Erbringung der Arbeitsleistung und knüpfen daher sowohl im Tatbestand als auch bei den Rechtsfolgen an die Tätigkeiten der Arbeitnehmer an. Die Betriebsratsaufgaben nach § 87 I Nr. 1 BetrVG sind daher tätigkeitsbezogen. Der Zweck des § 87 I Nr. 1 BetrVG verlangt auch nicht, dass die Aufgaben einheitlich durch den Betriebsrat wahrgenommen werden, und steht daher einer Aufgabenübertragung nicht entgegen.

bb) § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG

Die Aufgaben nach § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG sind ebenfalls tätigkeitsbezogen, da Arbeitszeitregelungen den zeitlichen Rahmen für die Erledigung der Arbeitsaufgaben gestalten. Der Zweck des § 87 I Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG erfordert keine einheitliche Wahrnehmung durch den Betriebsrat. Die entsprechenden Aufgaben können daher auf Arbeitsgruppen übertragen werden.[369]

cc) § 87 I Nr. 4 BetrVG

Betriebsratsaufgaben zur Regelung der Auszahlung der Arbeitsentgelte sind auf Arbeitsgruppen übertragbar. Der Tätigkeitsbezug ergibt sich daraus, dass die Arbeitsentgelte als Gegenleistung in Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Arbeitnehmer stehen. Eine betriebseinheitliche Wahrnehmung der Aufgabe ist nicht erforderlich.

dd) § 87 I Nr. 5 BetrVG

Urlaubsregelungen betreffen ähnlich wie Regelungen nach § 87 I Nr. 2 und 3 BetrVG die Frage, wann die Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten im Betrieb ausüben und sind deshalb tätigkeitsbezogen. Allerdings ist beim Aufstellen allgemeiner Urlaubsgrundsätze eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Sofern es sich um Regelungsgegenstände handelt, die nur betriebseinheitlich wahrgenommen werden können, kommt eine Aufgabenübertragung nicht in Betracht. So kann z. B. die Frage, ob Betriebsferien eingerichtet werden sollen, logischerweise nicht durch eine Arbeitsgruppe in Form der Gruppenvereinbarung geregelt werden.
Die Regelung allgemeiner Urlaubsgrundsätze durch die Arbeitsgruppe beschränkt sich daher auf die Frage, ob die Gruppenmitglieder Teile ihres Urlaubs gleichzeitig nehmen („Arbeitsgruppenbetriebsferien“) und gegebenenfalls wie die Verteilung

[369] Zur Funktionsweise der Mitbestimmung bei teilautonomer Arbeitszeitgestaltung durch eine Gruppe von Arbeitnehmern (zeitautonome Gruppe) und den erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten durch § 28a BetrVG, vgl. unten § 11

des Urlaubs innerhalb der Gruppe zu erfolgen hat (Urlaubssperre, Verfahren bei der Bewilligung von Urlaub, Regelungen über geteilten oder ungeteilten Urlaub).
Sofern der Arbeitsgruppe Aufgaben im Bereich der Urlaubsplanung übertragen werden, müssen zwei verschiedene Konstellationen unterschieden werden. Unproblematisch ist der erste Fall, indem der Arbeitsgruppensprecher in gleicher Weise wie der Betriebsrat die Interessen der Gruppenmitglieder bei der Urlaubsplanung vertritt, und der so erstellte Urlaubsplan anschließend der Arbeitsgruppe zur Abstimmung nach § 28a II BetrVG vorgelegt wird.
Sofern der Betrieb jedoch dezentral organisiert ist, so dass die Gruppe selbst für ihre Urlaubsplanung zuständig ist, muss das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 5 BetrVG in anderer Weise ausgeübt werden. Die Arbeitsgruppe kann in diesem Fall nur eine Rahmenregelung mit dem Arbeitgeber abschließen. Inhalt dieser Rahmenregelung sind die Planungsparameter, an denen die Arbeitsgruppe die Erstellung ihres Urlaubsplans auszurichten hat. In der Rahmenregelung muss deshalb ein Zeitrahmen festgelegt werden, in dem die Gruppenmitglieder ihren Jahresurlaub nehmen können. Außerdem muss festgelegt werden, mit wie vielen Arbeitnehmern der Gruppenarbeitsplatz in diesem Zeitraum mindestens besetzt sein muss und gegebenenfalls wie viele externe Arbeitnehmer (nicht Gruppenmitglieder, Ferienarbeiter) zur Urlaubsvertretung herangezogen werden können. Auf Grundlage dieser Planungsparameter koordiniert die Gruppe die Urlaubswünsche der einzelnen Gruppenmitglieder selbständig und erstellt so einen Urlaubsplan. Die Gruppe ist bei der Koordination der Urlaubswünsche insbesondere an § 7 I BUrlG gebunden und muss deshalb bei kollidierenden Urlaubswünschen der Gruppenmitglieder nach sozialen Gesichtspunkten[370] entscheiden. Das Mitbeurteilungsrecht[371] nach § 87 I Nr. 5 Var. 3 BetrVG muss sich in diesem Fall der Betriebsrat vorbehalten, so dass er auf die Beschwerde eines Gruppenmitglieds hin überprüfen kann, ob bei der Erstellung des Urlaubsplans durch die Arbeitsgruppe nicht gegen § 7 I BUrlG verstoßen wurde.[372] Das Mitbeurteilungsrecht kann in diesem Fall nicht auf die Arbeitsgruppe übertragen werden, da die Mitbeurteilung nur dann Sinn macht, wenn sie durch einen Dritten erfolgt. Sofern die Arbeitsgruppe deshalb selbst den Urlaubsplan unter Anwendung des § 7 I BUrlG erstellt hat, muss das Mitbeurteilungsrecht im Bedarfsfall durch den Betriebsrat wahrgenommen werden.

---

[370] Vgl. zur zeitlichen Lage des Urlaubs insgesamt, Leinemann/Linck, Urlaubsrecht § 7 Rn. Rn. 13 ff.; Neumann/Dersch, Bundesurlaubsgesetz § 7 Rn. 1ff.

[371] Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 5 Var. 3 BetrVG ist die Frage, ob § 7 I BUrlG richtig angewandt wurde und somit eine Rechtsfrage. Nach zutreffender Auffassung ist § 87 I Nr. 5 Var. 3 BetrVG deshalb nur ein Mitbeurteilungsrecht über die Richtigkeit der Entscheidung, vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 87 Rn. 204; Richardi, BetrVG Rn. 507; **a.A.** MünchArbR/Matthes § 330 Rn. 31

[372] Hier ist etwa daran zu denken, dass die Arbeitsgruppe soziale Gesichtspunkte nicht hinreichend gewürdigt hat.

Wenn diese Besonderheiten bei dezentralen Entscheidungsstrukturen beachtet werden, bestehen keine Bedenken gegen eine Aufgabenübertragung im Rahmen des § 87 I Nr. 5 BetrVG.

ee) § 87 I Nr. 6 BetrVG

Die Überwachung der Arbeitnehmer ist deshalb tätigkeitsbezogen, weil das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit im Betrieb überwacht wird. Eine einheitliche Wahrnehmung durch den Betriebsrat ist nicht notwendig. Die Aufgaben nach § 87 I Nr. 6 können daher auf Arbeitsgruppen übertragen werden.

ff) § 87 I Nr. 7 BetrVG

Sofern in einem Betrieb für bestimmte Beschäftigungsarten besondere Gesundheits- oder Unfallgefahren bestehen, kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG auf eine entsprechende Arbeitsgruppe (Fließbandarbeiter, Arbeitnehmer mit Bildschirmarbeitsplätzen, Laborbeschäftigte) übertragen werden.[373]

gg) § 87 I Nr. 8 und 9 BetrVG

Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 I Nr. 7 und 8 BetrVG weisen keinen Tätigkeitsbezug auf. Außerdem sind die entsprechenden Regelungsfragen betriebseinheitlich auszugestalten. Eine Aufgabenübertragung kommt daher nicht in Betracht. Dass in einem Betrieb ein Bedürfnis zur Übertragung dieser Aufgaben bestehen könnte, ist darüber hinaus auch nicht ersichtlich.

hh) § 87 I Nr. 10 BetrVG

Bei § 87 I Nr. 10 BetrVG handelt es sich zwar um eine tätigkeitsbezogene Aufgabe des Betriebsrats. Allerdings soll das Mitbestimmungsrecht vor allem zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit[374] beitragen. Insofern ergibt sich aus dem Normzweck des § 87 I Nr. 10 BetrVG, dass eine betriebseinheitliche Wahrnehmung durch den Betriebsrat erforderlich ist.[375] Ein Ausgleich zwischen allen Arbeitnehmern kann nur durch den Betriebsrat vorgenommen werden. Eine Vielzahl unterschiedlicher Gruppenvereinbarungen zur Lohngestaltung der einzelnen Arbeitsgruppen ist mit dem Normzweck des § 87 I Nr. 10 BetrVG nicht vereinbar.

---

[373] Allerdings bestehen durchaus Zweifel an der Zweckmäßigkeit einer solchen Übertragung, vgl. hierzu auch unten § 7 III 5 g).

[374] So die ständige Rechtsprechung des BAG vgl. BAG GS 3. 12. 1991 AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; zuletzt BAG 15. 5. 2001 AP Nr. 17 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie.

[375] Eine „besondere Berücksichtigung“ bestimmter Arbeitnehmergruppen ist deshalb ausgeschlossen, vgl. Rieble, Kontrolle des Ermessens der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle, S. 202.

Eine Aufgabenübertragung kommt daher nicht in Betracht.

ii) § 87 I Nr. 11 BetrVG

Bei § 87 I Nr. 11 BetrVG steht anders als bei § 87 I Nr. 10 nicht der Gedanke der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit im Vordergrund. Vielmehr bezweckt die Vorschrift in Ergänzung des § 87 I Nr. 10 BetrVG den Schutz der Arbeitnehmer vor den spezifischen Gefahren bei Leistungslöhnen.[376] Da dieser Normzweck keine einheitliche Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat voraussetzt, ist es denkbar, dass hier einzelnen Arbeitsgruppen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 11 BetrVG zur selbständigen Wahrnehmung übertragen wird. Als Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG kommen hier z. B. die Akkordarbeiter, insbesondere aber die Gruppen im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG in Betracht. Letztere haben bereits vor der Einführung des § 28a BetrVG oftmals inoffizielle Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen.[377]
Die Ausgestaltung von Gruppenprämien kann nunmehr selbständig von jeweiligen Gruppen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

jj) § 87 I Nr. 12 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht über das betriebliche Vorschlagswesen nach § 87 I Nr. 12 BetrVG ist zwar insofern tätigkeitsbezogen, als dass Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern in Zusammenhang mit deren Tätigkeit im Betrieb stehen. Der Normzweck der Vorschrift steht einer Übertragung jedoch entgegen. Die Regelungen nach § 87 I Nr.12 BetrVG sollen unter anderem zu einer gerechten Bewertung der Verbesserungsvorschläge beitragen.[378] Deshalb erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auf die Methoden, nach denen der Nutzen eines Vorschlags zu ermitteln ist, und auf die Grundsätze für die Bemessung der Prämienhöhe.[379] Diese Regelungsgegenstände machen deutlich, dass § 87 I Nr. 12 BetrVG ähnlich wie § 87 I Nr. 10 BetrVG zu einer gerechten Verteilung von Arbeitgeberleistungen beitragen will. Dieser Zweck steht einer Aufgabenübertragung entgegen, so dass Aufgaben nach § 87 I Nr. 12 BetrVG nicht auf Arbeitsgruppen übertragen werden können.

---

[376] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 962.
[377] Vgl. hierzu Kamp, Gruppenarbeit S. 44; allgemein zur Stellung des Betriebsrats Breisig, Gruppenarbeit, S. 60; Elert, Gruppenarbeit S. 60.
[378] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 87 Rn. 536; GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1035.
[379] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 87 Rn. 554; GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 1035 f.

e) Sonderfall: § 87 I Nr. 13 BetrVG

aa) Übertragbarkeit nach § 28a I S. 2 BetrVG

Bei der Frage, ob der Betriebsrat auch Aufgaben gemäß § 87 I Nr. 13 BetrVG auf eine Arbeitsgruppe übertragen kann, ist eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Einerseits entsprechen die Aufgaben nach § 87 I Nr. 13 BetrVG ohne weiteres den Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG. Die Aufgaben sind tätigkeitsbezogen, da die Ausgestaltung der Gruppenarbeit zwangsläufig Einfluss auf die Tätigkeiten der Gruppenmitglieder hat.[380] Außerdem steht der Normzweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG unterschiedlichen Regelungen[381] für die einzelnen Gruppen nicht entgegen, vielmehr kann es im Hinblick auf § 75 II S. 2 BetrVG durchaus geboten sein, die Autonomie verschiedener Gruppen durch unterschiedlich intensive Vorgaben zu strukturieren. Der Zweck des § 87 I Nr. 13 BetrVG verlangt also gerade nicht, alle in Gruppenarbeit beschäftigten Arbeitnehmer gleich zu behandeln, es kommt vielmehr allein darauf an, dass in jeder einzelnen Gruppe ein hinreichender horizontaler Schutz für das einzelne Mitglied gewährleistet ist.

bb) Problem: Minderheitenschutz durch § 87 I Nr. 13 BetrVG

Obwohl somit die Voraussetzungen des § 28a I S. 2 BetrVG erfüllt sind, bestehen gegen eine Übertragung der Aufgaben aus § 87 I Nr. 13 BetrVG dennoch Bedenken, die sich aus den Besonderheiten der Mitbestimmung bei teilautonomer Gruppenarbeit ergeben. Die horizontale Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG knüpft an die besondere Schutzbedürftigkeit des Einzelnen bei teilautonomer Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmergruppen an.[382] Die besonderen Gefahren haben ihre Ursachen in der unmittelbaren Zusammenarbeit bei gleichzeitiger Eigenverantwortlichkeit der Gruppe und werden durch die Gruppe gegenüber dem Einzelnen vermittelt.

Diese Besonderheit lässt es zweifelhaft erscheinen, ob die Aufgabenwahrnehmung durch eine Arbeitsgruppe im Bereich des § 87 I Nr. 13 BetrVG der Funktion dieser Vorschrift gerecht werden kann. § 87 I Nr. 13 BetrVG zielt nämlich im Wesentlichen darauf ab, die Autonomie, die der Gruppe vom Arbeitgeber eingeräumt wurde, zum Schutz des einzelnen Gruppenmitglieds durch strukturelle Vorgaben zu beschränken. Die Gefährlichkeit der teilautonomen Gruppenarbeit für den Einzelnen wird durch den Tatbestand des § 87 I Nr. 13 Hs. 2 BetrVG unwiderleglich

---

[380] Der Tätigkeitsbezug nach § 28a I S. 2 BetrVG ergibt sich daraus, dass die Regelung der Gruppenarbeit nichts anderes ist, als die Regelung der Tätigkeiten einer Gruppe von Arbeitnehmern, vgl. Raab, NZA 2002, 474 [478]; Franzen, ZfA 2001, 423 [446f.]; Wiese, BB 2002, 198 [200].

[381] Denkbar ist es auch eine aus allen oder aus abgrenzbaren Teilen der Gruppenarbeiter bestehende Arbeitsgruppe zu bilden,

[382] Ausführlich zur horizontalen Schutzfunktion des § 87 I Nr. 13 BetrVG vgl. oben § 3 II 2 a).

vermutet,[383] was sich aus der systematischen Stellung innerhalb des § 87 I BetrVG ergibt. Ein Verzicht des Betriebsrats auf Mitbestimmungsrechte ist im Bereich des § 87 I BetrVG nach ganz herrschender Meinung[384] unzulässig. Daher kann der Betriebsrat, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG vorliegen, auch nicht mit der Begründung, es ginge im konkreten Fall keine Gefahr von der Gruppenarbeit aus, durch Nichtausübung auf sein Mitbestimmungsrecht verzichten. Der Tatbestand knüpft insofern an eine abstrakte Gefahr an, also an einen Zustand, der nur generell geeignet ist eine Beeinträchtigung geschützter Rechtsgüter (Schaden) herbeizuführen.
Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 13 BetrVG will den Schutz des einzelnen Gruppenmitglieds dadurch gewährleisten, dass die Strukturierung des Kernbereichs autonomer Arbeitsgestaltung (Grundsätze) weder dem Arbeitgeber noch der Gruppe selbst überlassen werden darf, sondern durch die Betriebspartner zu erfolgen hat. Überträgt also der Arbeitgeber Verantwortung auf eine Gruppe von Arbeitnehmern, stellt § 87 I Nr. 13 BetrVG für besondere Fälle sicher, dass gleichzeitig ein angemessener Rahmen zur Ausübung der übertragenen Verantwortung festgelegt wird.
Wenn der Betriebsrat seine Aufgabe zur Mitgestaltung dieses Rahmens nach § 28a BetrVG der betroffenen Arbeitsgruppe übertragen würde, so liefen wesentliche Funktionen des Mitbestimmungsrechts ins Leere. Sofern Betriebsvereinbarungen nach § 87 I Nr. 13 BetrVG dazu beitragen sollen, dass innerhalb der Gruppe ältere und leistungsschwächere Arbeitnehmer nicht ausgegrenzt werden, so handelt es sich hierbei allgemein um Regelungen zum Minderheitenschutz.
Damit werden dem Repräsentationskörper Betriebsrat durch § 87 I Nr. 13 BetrVG Aufgaben zum Minderheitenschutz zugewiesen. Es widerspricht daher dem Zweck dieser Aufgabenzuweisung, wenn der Betriebsrat die Aufgaben nicht selbst wahrnimmt, sondern die Wahrung der Minderheitsinteressen der betroffenen Gruppe zur Mitgestaltung durch Mehrheitsbeschluss (§ 28a II BetrVG) überträgt.
Aus diesem Grund kommt eine Übertragung der Betriebsratsaufgaben nach § 87 I Nr. 13 BetrVG grundsätzlich nicht in Betracht.

cc) Zulässigkeit einer teilweisen Aufgabenübertragung

Fraglich ist allerdings, ob sich nicht aus der Rechtsprechung des BAG zum Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers etwas anderes ergibt.[385] Kernaussage dieser Rechtsprechung ist, dass der Betriebsrat in den Angelegenheiten des § 87 I BetrVG auch solche Vereinbarungen abschließen darf, die in gewissem Umfang ein Allein-

---

[383] Gesetzgebungstechnisch ist die Vorschrift daher mit den abstrakten Gefährdungsdelikten des Strafrechts vergleichbar.
[384] Vgl. statt vieler GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 5; ausführlich Schmidt, Verzicht S. 140 ff.
[385] BAG vom 28. 10. 86 – 1 ABR 11 / 85 = NZA 1987, 248 = SAE 1987, 277 = AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit = EzA § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 20

entscheidungsrecht des Arbeitgebers herbeiführen. Die Grenze für solche Vereinbarungen ist der unzulässige Verzicht des Betriebsrats auf Mitbestimmungsrechte. Bei der Abgrenzung stellt das BAG darauf ab, ob durch die Vereinbarung die Substanz des jeweiligen Mitbestimmungsrechts verletzt wird.[386] Wann im Einzelfall eine solche Substanzverletzung vorliegt ist, noch nicht abschließend geklärt. Für den Bereich des § 87 I Nr. 13 BetrVG wird es jedoch unerlässlich sein, dass der Betriebsrat zumindest die Grundsatzfragen zur Strukturierung der Gruppenautonomie selbst mitgestaltet. Hierzu gehören neben einer genauen Festlegung der Arbeitsaufgaben und des Verantwortungsbereichs der Gruppe Regelungen zur Durchführung von Gruppengesprächen und zur Einsetzung eines Gruppensprechers. Durch diese beiden Institutionen erhält die Gruppe die Möglichkeit zu einer geregelten internen Willensbildung (Gruppengespräche) und zur Kommunikation nach außen (Gruppensprecher), so dass die Autonomie der Gruppe nicht mehr als unstrukturiert bezeichnet werden kann und eine Substanzverletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 13 BetrVG nicht vorliegt.

Es stellt sich nun allerdings die Frage, ob diejenigen Regelungsfragen, die von einer solchen Betriebsvereinbarung nicht erfasst werden, nach § 28a BetrVG auf die jeweilige Arbeitsgruppe übertragen werden können. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa daran, dass die Gruppe nach § 87 I Nr. 13 BetrVG zusätzliche Regelungen zur gruppeninternen Konfliktlösung durch Gruppenvereinbarung mit dem Arbeitgeber festlegt.

Gegen ein solches Vorgehen der Betriebspartner bestehen Bedenken. Zum einen sind Betriebsvereinbarungen auf Grundlage der Substanztheorie des BAG keine teilweise sondern die abschließende Ausübung eines Mitbestimmungsrechts, so dass dort, wo die Betriebspartner entsprechend dieser Möglichkeit vorgegangen sind, das jeweilige Mitbestimmungsrecht verbraucht ist, und deshalb für diese Regelungsfrage eine Aufgabenübertragung nicht mehr in Betracht kommt. Allerdings führt das Offenlassen von Regelungsfragen im Falle des § 87 I Nr. 13 BetrVG anders als bei den übrigen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 I BetrVG auch zu keinem Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers, sondern die entsprechende Angelegenheit fällt entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation in den Autonomiebereich der Arbeitsgruppe zurück. Sofern also die Betriebspartner keine Regelungen zu Fragen wie der Konfliktlösung in der Gruppe, der zeitlichen Lage der Gruppengespräche, der genauen Aufgaben des Gruppensprechers oder der gruppeninternen Aufgabenverteilung vereinbart haben, so ist die Arbeitsgruppe als Ausfluss ihrer notwendigen Eigenverantwortlichkeit (Tatbestandsvoraussetzung des § 87 I Nr. 13 Hs. 2 BetrVG) berechtigt, diese Angelegenheiten autonom zu

[386] Zur Frage, wann im Einzelfall eine Substabzverletzung vorliegt, vgl. Blomeyer, Anmerkung zu BAG vom 28.10.1986, SAE 1987, 277 [279]; Säcker/Oetker, RdA 1992, 16 [22 f.], die von einer Unterscheidung zwischen primärer- und sekundärer Regelungsebene ausgehen.

gestalten. Die Regelung dieser Fragen durch Gruppenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitsgruppe stünde daher im Widerspruch dazu, dass die Gruppe gleichzeitig die Tatbestandsvoraussetzungen des § 87 I Nr. 13 BetrVG erfüllt und somit ihre internen Angelegenheiten gerade unabhängig vom Arbeitgeber (eigenverantwortlich) regeln soll.

dd) Ergebnis

Sofern der Betriebsrat Regelungen zum Schutz der Gruppenmitglieder nach § 87 I Nr. 13 BetrVG für erforderlich hält, hat er die entsprechenden Aufgaben selbst wahrzunehmen. Gegen eine Aufgabenübertragung spricht, dass § 87 I Nr. 13 BetrVG zum Minderheitenschutz in der Gruppe beitragen will. Regelungen, die durch Mehrheitsbeschluss (§ 28a II BetrVG) der Gruppe zustande kommen, widersprechen dieser Schutzfunktion des Mitbestimmungsrechts.

Hält der Betriebsrat Regelungen zum Schutz der Gruppenmitglieder für teilweise entbehrlich, können sich die Betriebspartner unter Beachtung der Grundsätze des BAG (Substanztheorie) darauf beschränken, die Regelungsmöglichkeiten des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 13 BetrVG nur insoweit auszuschöpfen, wie sie es zum Schutz der Gruppenmitglieder für erforderlich halten. In diesem Fall können die verbleibenden Regelungsaufgaben des Betriebsrats jedoch ebenfalls nicht auf Arbeitsgruppen übertragen werden. Der Zweck des § 28a BetrVG könnte in diesem Fall nicht mehr erreicht werden, da die arbeitgeberseitige Regelungskompetenz für die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit ohnehin in den Autonomiebereich der Arbeitsgruppe zurückgefallen ist.

Eine Übertragung der Betriebsratsaufgaben aus § 87 I Nr. 13 BetrVG kommt nicht in Betracht.

f) § 88 BetrVG

Sofern die Betriebspartner für einen abgrenzbaren Teil der Belegschaft zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen für erforderlich halten, kann die Betriebsratsaufgabe aus § 88 Nr. 1 BetrVG gemäß § 28a BetrVG auf eine Arbeitsgruppe übertragen werden. Das Gleiche gilt für § 88 Nr. 2 BetrVG, sofern die Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz nur einen abgrenzbaren Teil der Belegschaft betreffen.

g) Übertragbarkeit von Aufgaben nach § 89 BetrVG

Sowohl bei den Betriebsratsaufgaben zum Arbeitsschutz als auch zum betrieblichen Umweltschutz nach § 89 I BetrVG besteht ein Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Arbeitnehmer, da Maßnahmen des Arbeitschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes den Rahmen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer beeinflussen. Soweit sich die Aufgaben nach § 89 I BetrVG ausschließlich auf einen bestimmten Teil der Belegschaft beziehen, steht der Normzweck des § 89 I BetrVG

einer Aufgabenübertragung nicht entgegen. Ähnlich wie bei § 87 I Nr. 7 BetrVG könnte daher grundsätzlich die Durchführung bestimmter Arbeitsschutzvorschriften auf eine Arbeitsgruppe übertragen werden (z. B. die Laborbeschäftigten). Ob eine solche Aufgabenübertragung sinnvoll ist, erscheint zweifelhaft. Zum einen werden die gemäß § 11 ASiG dem Arbeitsschutzausschuss angehörenden Betriebsratsmitglieder regelmäßig einen besonderen Sachverstand aufweisen und außerdem können sich bei einer Aufgabenübertragung Zuständigkeitsprobleme zwischen Betriebsrat und Arbeitsgruppe bei der Wahrnehmung der Rechte aus § 89 II BetrVG ergeben. § 28a I S. 2 BetrVG steht einer Aufgabenübertragung jedoch nicht entgegen.

h) Übertragbarkeit von Aufgaben nach §§ 90, 91 BetrVG

Unproblematisch ist eine Aufgabenübertragung bei den Aufgaben nach §§ 90, 91 BetrVG, sofern sich die ausnahmslos tätigkeitsbezogenen Maßnahmen des § 90 I Nr. 1-4 BetrVG nur auf einen abgrenzbaren Teil der Belegschaft auswirken. Hierbei wird es regelmäßig sinnvoll sein, im Anschluss an die Unterrichtung des Betriebsrats nach § 90 I BetrVG das Beratungsrecht nach § 90 II BetrVG und das Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG auf die betroffene Arbeitsgruppe zu übertragen.

i) Übertragbarkeit von Aufgaben bei allgemeinen personellen Angelegenheiten nach §§ 92 ff. BetrVG

In den §§ 92-95 BetrVG sind die allgemeinen personellen Angelegenheiten geregelt. Fraglich ist, ob die Betriebsratsaufgaben in diesem Bereich den Anforderungen des § 28a I S. 2 BetrVG genügen, so dass eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG denkbar wäre. Die Aufgaben müssten hierzu im Zusammenhang mit den Tätigkeiten einer Arbeitsgruppe stehen. Wie gesehen fehlt es an einem solchen Zusammenhang immer dann, wenn die fragliche Betriebsratsaufgabe im Interesse aller Arbeitnehmer des Betriebes besteht, und die Aufgabe deshalb eine einheitliche Wahrnehmung durch den Betriebsrat erfordert.

aa) § 92 BetrVG

Nach § 92 BetrVG hat der Betriebsrat Aufgaben im Bereich der Personalplanung. Die Vorschrift soll es dem Betriebsrat ermöglichen, bereits im Planungsstadium die Interessen der von eventuellen personellen Einzelmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer zur Geltung zu bringen.[387] Der Kreis der betroffenen Arbeitnehmer ist in der Planungsphase noch nicht abschließend bestimmbar, da von § 92 BetrVG nur die abstrakte Planung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs und dessen Deckung sowie der abstrakte Einsatz der personellen Kapazitäten umfasst

[387] GK-BetrVG, Kraft § 92 Rn. 2.

sind.[388] Ein Zusammenhang im Sinne des § 28a I S. 2 BetrVG kann allerdings nur bei solchen Sachverhalten bestehen, die sich konkret auf die Tätigkeiten einer einzelnen Arbeitsgruppe beschränken lassen. Hierzu steht die notwendige Abstraktheit der Personalplanung im Widerspruch. Eine Aufgabenübertragung kommt daher nicht in Betracht.

bb) § 92a BetrVG

Auch die Übertragbarkeit der Betriebsratsaufgaben nach § 92a BetrVG muss im Ergebnis verneint werden. Es ist zwar denkbar, dass sich die beispielhaft genannten Vorschläge zur Beschäftigungssicherung im Falle ihrer Umsetzung (flexible Gestaltung der Arbeitszeit) nur auf die Mitglieder einer Arbeitsgruppe tätigkeitsverändernd auswirken. Allerdings kann die beschäftigungssichernde Wirkung eines Vorschlags nur für den gesamten Betrieb einheitlich beurteilt werden. Im Einzelfall kann die beschäftigungssichernde Maßnahme für einen Betriebsteil durchaus zu einem Stellenabbau in anderen Teilen des Betriebs führen. Als Beispiel hierfür kann auf die Umsetzung von *lean management* Konzepten verwiesen werden. Die Gefahr einer solchen Wechselwirkung zu erkennen und ggf. die Interessen der einzelnen Belegschaftsteile gegeneinander abzuwägen, ist notwendiger Bestandteil der Betriebsratsaufgabe aus § 92a BetrVG. Eine Aufgabenübertragung kommt bei § 92a BetrVG daher nicht in Betracht.

cc) § 93 BetrVG

Die betriebsinterne Ausschreibung von Arbeitsplätzen zu verlangen, ist eine Aufgabe, die dem Betriebsrat im Interesse aller Arbeitnehmer des Betriebes zugewiesen ist. Diese Vorschrift soll den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt aktivieren.[389] Die Entscheidung, ob von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, kann nur betriebseinheitlich getroffen werden. Eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG kommt bei solchen Aufgaben nicht in Betracht. Es fehlt hier am Zusammenhang im Sinne des § 28a I S. 2 BetrVG, der verhindern soll, dass Aufgaben, die im Interesse der gesamten Belegschaft bestehen, durch Teile der Belegschaft wahrgenommen werden.

dd) § 94 BetrVG

Soweit sich die Aufgaben nach § 94 BetrVG auf Personalfragebögen (§ 94 I BetrVG) oder persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen (§ 94 II BetrVG) beziehen, so ist bei diesen Aufgaben auch kein entfernter Zusammenhang zu den Tätigkeiten einer Arbeitsgruppe erkennbar. Insofern steht der Übertragung dieser Aufgaben bereits der Wortlaut des § 28a I S. 2 BetrVG entgegen, ohne dass

---

[388] GK-BetrVG, Kraft § 92 Rn. 12.
[389] GK-BetrVG, Kraft § 93 Rn. 1.

es zusätzlich darauf ankäme, ob die fraglichen Aufgaben notwendigerweise betriebseinheitliche wahrzunehmen sind.
Bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze gemäß § 94 II BetrVG könnte man der Auffassung sein, der Tätigkeitsbezug dieser Betriebsratsaufgabe ergebe sich daraus, dass die Beurteilungsgrundsätze an das Leistungsverhalten der Arbeitnehmer anknüpfen. Auch wenn man einen solchen Zusammenhang für den Wortlaut des § 28a I S. 2 BetrVG genügen lässt, muss die Übertragbarkeit dennoch aufgrund teleologischer Erwägungen verneint werden. Die Betriebsratsbeteiligung bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze soll dazu beitragen, die Bewertung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer zu objektivieren und an einheitlichen Kriterien auszurichten.[390] Daraus ergibt sich, dass uneinheitliche Bewertungsgrundsätze als Folge einer Aufgabenübertragung auf verschiedene Arbeitsgruppen mit dem Zweck des § 94 II BetrVG nicht vereinbar sind. Die Vorschrift zielt gerade darauf ab, dass sich die Beurteilung auch bei verschiedenen Beschäftigungsarten und unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen auf einheitliche Grundsätze zurückführen lässt. Insofern ist eine einheitliche Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat erforderlich. Eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG kommt daher nicht in Betracht.[391]

ee) § 95 BetrVG
Im Rahmen des § 95 BetrVG scheitert die Übertragbarkeit, der dort genannten Betriebsratsaufgaben bereits daran, dass die Grenzen des allgemeinen Sprachgebrauchs einer Subsumtion dieser Aufgaben unter § 28a I S. 2 BetrVG entgegenstehen. Bei § 95 BetrVG knüpft nämlich weder der Tatbestand des Beteiligungsrechts an die Tätigkeiten der Arbeitnehmer an, noch hat die Zustimmung bzw. die Zustimmungsverweigerung Auswirkungen auf die Tätigkeiten der Arbeitnehmer. Die Aufgaben des § 95 BetrVG sind also nicht tätigkeitsbezogen, so dass eine und eine Übertragung auf Arbeitsgruppen unzulässig ist.

j) Übertragbarkeit von Aufgaben bei der Berufsbildung nach §§ 96 ff. BetrVG
aa) § 96 BetrVG[392]
Die Betriebsratsaufgabe aus § 96 I S. 1 BetrVG kann nicht auf eine Arbeitsgruppe übertragen werden. Die Vorschrift knüpft an die Personalplanung an, so dass aus den gleichen Gründen wie bei § 92 BetrVG[393] nur eine Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat in Betracht kommt.

---

[390] Vgl. BAG 23. 10. 1984 AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes.
[391] **A.A.** Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 9.
[392] Überwiegend wird eine Übertragung der Aufgaben nach §§ 96 ff. BetrVG grundsätzlich abgelehnt. Nur Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 9 gehen auch hier von einer Übertragbarkeit der Betriebsratsaufgaben aus.
[393] Vgl. oben § 7 III 5 i) aa).

Allerdings sind die Aufgaben nach § 96 I S. 2 und 3 BetrVG auf Arbeitsgruppen übertragbar. Die Berufsbildung ist tätigkeitsbezogen, da sich der Bedarf nach Berufsbildungsmaßnahmen aus der Tätigkeit der Arbeitnehmer ergibt und durchgeführte Berufsbildungsmaßnahmen zu veränderten Tätigkeiten bei den Arbeitnehmern führen können. Der Tätigkeitsbezug wird auch dadurch deutlich, dass die Berufsbildung gemäß § 56 I Buchst. d BetrVG 1952 früher als Gegenstand der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten in das BetrVG eingegliedert war.[394] Der Berufsbildungsbedarf muss nach dem Normzweck des § 96 I S. 2 BetrVG auch nicht zwingend betriebseinheitlich ermittelt werden, so dass sowohl das Recht die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs für die Arbeitsgruppe zu verlangen, als auch das Vorschlagsrecht nach § 96 I S. 3 BetrVG auf eine Arbeitsgruppe übertragen werden kann. Insbesondere bei teilautonomer Gruppenarbeit ermitteln die Gruppen ihren Berufsbildungsbedarf ohnehin selbständig, so dass es nach einer Aufgabenübertragung zu einem zweckmäßigen Gleichlauf von Arbeitsaufgaben und Betriebratsaufgaben bei der Gruppe kommen kann.
Die programmatische Vorschrift des § 96 II BetrVG kommt für eine Aufgabenübertragung vor allem deshalb nicht in Betracht, weil sich die Förderungspflichten der Betriebspartner nach § 96 II BetrVG auch auf die Belange älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit Familienpflichten beziehen. Die Aufgabe soll daher zur gerechten Beteiligung der Arbeitnehmer an den bestehenden Berufsbildungsmöglichkeiten beitragen und muss daher betriebseinheitlich durch den Betriebsrat wahrgenommen werden.

bb) § 97 BetrVG

Die Betriebsratsaufgaben nach § 97 I BetrVG können nur betriebseinheitlich wahrgenommen werden. Von den Einrichtungen im Sinne des § 97 I BetrVG kann eine unbestimmte Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen sein, so dass eine Übertragung des Beratungsrechts auf eine konkrete Arbeitsgruppe nicht in Betracht kommt. Aber auch die Beratung über die Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen kann nicht durch eine Arbeitsgruppe wahrgenommen werden, da Gegenstand der Beratungen auch die Frage ist, für welche Arbeitnehmer Berufsbildungsmaßnahmen eingeführt werden sollen.[395] Der Betriebsrat hat bei den Beratungen nach § 97 I BetrVG demnach die Qualifizierungsinteressen aller Arbeitnehmer des Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG ist mit dem Zweck des Beratungsrechts nach § 97 I BetrVG deshalb nicht vereinbar.

---

[394] Durch Regelung in einem eigenen Abschnitt des BetrVG, sollte nur der gesteigerten Bedeutung der Berufsbildung Rechnung getragen werden. Ein fehlender Tätigkeitsbezug kann aus der Ausgliederung aus den sozialen Angelegenheiten jedenfalls nicht abgeleitet werden, vgl. GK-BetrVG, Raab § 96 Rn. 1.

[395] Vgl. GK-BetrVG, Raab § 97 Rn. 2.

Eine Aufgabenübertragung im Rahmen des § 97 II BetrVG ist hingegen grundsätzlich denkbar. Der Tätigkeitsbezug ergibt sich daraus, dass der Tatbestand der Vorschrift an eine Tätigkeitsveränderung bei den Arbeitnehmern anknüpft. Eine einheitliche Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat ist ebenfalls nicht zwingend erforderlich, da der Qualifizierungsbedarf durchaus auf einen abgrenzbaren Teil der Belegschaft begrenzt sein kann. Allerdings ist bei § 97 II BetrVG zu beachten, dass Tätigkeitsveränderung und Qualifizierungsbedarf nicht notwendig gemeinsam auftreten müssen. Sofern die Aufgabe auf eine bereits bestehende Arbeitsgruppe übertragen werden soll, kommt es deshalb nicht darauf an, ob bei allen Mitgliedern eine Tätigkeitsveränderung eintritt, sondern ob bei allen Gruppenmitgliedern ein Qualifizierungsbedarf besteht. Ergibt sich nicht für alle Mitglieder der bereits bestehenden Gruppe ein Qualifizierungsbedarf oder ist der Qualifizierungsbedarf nicht auf die Gruppenmitglieder begrenzt, muss gegebenenfalls eine eigenständige Arbeitsgruppe gebildet werden. Daraus folgt auch, dass bei § 97 II eine Aufgabenübertragung, erst nachdem der konkrete Qualifizierungsbedarf ermittelt wurde, erfolgen sollte.

cc) § 98 BetrVG

In § 98 BetrVG sind die Rechte des Betriebsrats bei der Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen geregelt. Obwohl die Beteiligungsrechte bei der Berufsbildung wie gesehen grundsätzlich einen gewissen Tätigkeitsbezug aufweisen können, ist bei den Betriebsratsaufgaben nach § 98 I und II BetrVG ein Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Arbeitnehmer nicht mehr erkennbar. Die Art und Weise der Durchführung einer Berufsbildungsmaßnahme hat gerade keinen Einfluss auf die regelmäßige Tätigkeit der Arbeitnehmer, so dass ein Zusammenhang nach § 28a I S. 2 BetrVG bei diesen Aufgaben nicht besteht.

Im Gegensatz dazu ist das Vorschlagsrecht des Betriebsrats nach § 98 III BetrVG insofern tätigkeitsbezogen, als dass bei der Entscheidung darüber, ob der einzelne Arbeitnehmer durch die Teilnahme an einer Berufsbildungsmaßnahme für veränderte Tätigkeiten im Betrieb in Frage kommt, ein gewisser Zusammenhang zur Tätigkeit des Arbeitnehmers besteht. Die Entscheidung über das „Ob“ einer Berufsbildungsmaßnahme ist für den betroffenen Arbeitnehmer daher tätigkeitsbezogen. Sofern der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei[396] festgelegt hat, dass für eine Bildungsmaßnahme nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern in Frage kommt, kann das Vorschlagsrecht nach § 98 III BetrVG auf diese Gruppe von Arbeitnehmern nach § 28a BetrVG übertragen werden. In der Rahmenvereinbarung muss dann allerdings geregelt werden, wie die Gruppe ihr Vorschlagsrecht auszuüben hat, da eine Ausübung durch Mehrheitsbeschluss nach § 28a II BetrVG nicht im-

[396] Vgl. GK-BetrVG, Raab § 98 Rn. 9.

mer zu zweckmäßigen Ergebnissen führen wird.[397] Zusätzlich muss der Betriebsrat bedenken, dass das Vorschlagsrecht nach § 98 III BetrVG zu einer gerechten Verteilung der Bildungsangebote im Betrieb beitragen soll.[398] Es muss deshalb sichergestellt sein, dass dieser Zweck durch die Aufgabenübertragung nicht vereitelt wird, indem die Gruppenmehrheit zu Lasten einzelner Arbeitnehmer die Bildungsangebote unter sich aufteilt. Diese Gefahr steht einer Aufgabenübertragung allerdings nicht grundsätzlich entgegen, da durch die mitbestimmungsfreie Festlegung der Arbeitsgruppe durch den Arbeitgeber eine Benachteiligung von Arbeitnehmern, die keine Mitglieder der Arbeitsgruppe sind, ausgeschlossen ist.

k) Übertragbarkeit von Aufgaben bei Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. BetrVG

Im Rahmen der wirtschaftlichen Angelegenheiten nach §§ 111 ff. BetrVG erscheint es fraglich, ob ein Zusammenhang nach § 28a I S. 2 BetrVG bestehen kann. Wie bereits dargestellt soll zumindest nach der Gesetzesbegründung[399] eine Aufgabenübertragung bei den §§ 111 ff BetrVG ausgeschlossen sein. Dem Wortlaut des § 28a I S. 2 BetrVG lässt sich diese Einschränkung nicht unmittelbar entnehmen. So könnte insbesondere bei Betriebsänderungen das Unterrichtungs- und Beratungsrecht des Betriebsrats nach § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG in Verbindung mit den Tätigkeiten einer Arbeitsgruppe stehen. Insofern liegt ein gewisser Zusammenhang zwischen der Tätigkeit der Arbeitsgruppe und den Aufgaben des Betriebsrats vor. Erstreckt sich nun die Einführung der neuen Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren nach § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG nur auf die Mitglieder einer Arbeitsgruppe, so dass auch keine Legitimationsdefizite gegen eine Aufgabenwahrnehmung durch die Arbeitsgruppe sprechen, wird nicht ohne weiteres ersichtlich, warum eine Aufgabenübertragung unzulässig sein soll. Aus diesem Grund wurde in der Literatur geltend gemacht, eine Aufgabenübertragung müsse auch im Rahmen der §§ 111 ff. BetrVG in bestimmten Fällen möglich sein.[400]

Wie gesehen bezweckt § 28a I S. 2 BetrVG die Wahrung einer einheitlichen Interessenvertretung durch den Betriebsrat. Das bedeutet, dass nur solche Aufgaben übertragbar sind, deren Anknüpfungspunkt im abgrenzbaren Tätigkeitsbereich der Arbeitsgruppe liegen. Im Gegensatz dazu erfordern Betriebsratsaufgaben, die nur unter Berücksichtigung der Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebes wahrgenommen werden können, eine einheitliche Interessenvertretung durch den Betriebsrat und sind daher nicht nach § 28a BetrVG übertragbar. Anknüpfungspunkt bei § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG ist in erster Linie die unternehmerische Entscheidung

---

[397] Deshalb kann entweder ein Selbstvorschlagsrecht für alle Gruppenmitglieder bzw. ein abweichendes Quorum im Einzelfall vorzugswürdig sein.

[398] Vgl. GK-BetrVG, Raab § 98 Rn. 24.

[399] BT-Drucks. 14/5741 S. 40.

[400] Annuß, NZA 2001, 367 [370] Fn. 25; Thüsing, ZTR 2002, 3 [6].

des Arbeitgebers.[401] Auswirkungen auf die Tätigkeiten einzelner Arbeitnehmer sind ein Reflex dieser unternehmerischen Entscheidung. Gegenstand der Beratungen im Rahmen von § 111 BetrVG sind daher nicht nur die Tätigkeitsveränderungen bei den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern, sondern die umfassende Erörterung einer unternehmerischen Entscheidung. Hier ist etwa daran zu denken, dass sich eine Betriebsänderung auch dann für die gesamte Belegschaft beschäftigungssichernd auswirken kann, wenn eine Tätigkeitsveränderung nur bei einem abgrenzbaren Teil der Belegschaft eintritt. Bei Beratungen über eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG hat der Betriebsrat daher immer die Interessen der gesamten Belegschaft zu vertreten, dies gilt selbst dann, wenn sich die Tätigkeitsveränderung (z. B. bei § 111 S. 3 Nr. 5) nur auf abgrenzbare Teile der Belegschaft auswirkt.

Eine Trennung zwischen denjenigen Aspekten einer Betriebsänderung, die sich auf die Tätigkeiten der Arbeitnehmer auswirken, und solchen, die Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft haben, lässt sich nicht durchführen. Knüpft das Gesetz daher, wie bei den wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 111 ff. BetrVG, an unternehmerische Entscheidungen an, so können die davon betroffenen Arbeitnehmerinteressen nur einheitlich für die gesamte Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden, was einer Aufgabenübertragung entgegensteht.

Dafür, dass Betriebsratsaufgaben im Bereich der § 111 ff. BetrVG nur durch eine alle Arbeitnehmer repräsentierende Vertretung wahrgenommen werden können, spricht auch § 112 V S. 2 Nr. 3 BetrVG. Die Vorschrift regelt Grundsätze der Ermessensausübung durch die Einigungsstelle, die bei der Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 IV BetrVG zu beachten sind.[402] Die Einigungsstelle soll nach § 112 V S. 2 Nr. 3 BetrVG darauf achten, dass durch die Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen die nach der Durchführung des Sozialplans verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Dieser Regelung kann entnommen werden, dass die Betriebsratsaufgaben im Rahmen von Betriebsänderungen auch zu Gunsten der Arbeitnehmer bestehen, die nicht unmittelbar von der Betriebsänderung betroffen sind. Die Interessen von Arbeitnehmern, die keine Mitglieder der Arbeitsgruppe sind, können aber nur durch den Betriebsrat vertreten werden. Auch in § 112 V S. 3 Nr. 3 BetrVG kommt somit der Charakter der §§ 111 ff. BetrVG als Vorschriften zum gleichberechtigten Schutz aller Arbeitnehmer des Betriebes zum Ausdruck. Die §§ 111 BetrVG erfordern daher eine einheitliche Ausübung der Beteiligungsrechte durch den Betriebsrat. Eine Aufgabenwahrnehmung durch Ar-

---

[401] In diesem Sinne auch Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 10.

[402] Vgl. hierzu Rieble, Kontrolle des Ermessens der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle, S. 208.

beitsgruppen nach § 28a BetrVG kommt im Hinblick auf § 28 I S. 2 BetrVG daher bei Betriebsänderungen nicht in Betracht.[403]

l) Übertragbarkeit von personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 ff. BetrVG

aa) Ein- und Umgruppierung (§ 99 I BetrVG)

Sofern bei den Aufgaben des § 99 BetrVG ein Tätigkeitsbezug vorliegt, wie etwa bei der Ein- und Umgruppierung nach § 99 I S. 1 BetrVG, kommt es darauf an, ob diese Aufgaben notwendigerweise betriebseinheitlich wahrzunehmen sind. Die Betriebsratsbeteiligung bei der Ein- oder Umgruppierung soll sicherstellen, dass die tarifliche und betriebliche Vergütungsordnung einheitlich und gleichmäßig angewandt wird. Das Beteiligungsrecht dient somit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit.[404] Mit dem Gedanken der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit ist es jedoch nicht zu vereinbaren, dass das Mitbeurteilungsrecht[405] nach § 99 I BetrVG durch verschiedene Arbeitsgruppen in unterschiedlicher Weise wahrgenommen wird. Deshalb können die Betriebsratsaufgaben bei Ein- oder Umgruppierungen nach § 99 I BetrVG nicht auf Arbeitsgruppen übertragen werden.

bb) Versetzungen (§ 99 I BetrVG)

Auch die Betriebsratsbeteiligung bei Versetzungen weist einen gewissen Tätigkeitsbezug auf, da sich durch die Versetzung die Tätigkeit eines Arbeitnehmers verändern kann. Allerdings zeigt § 99 II Nr. 3 BetrVG, dass die Betriebsratsbeteiligung bei Versetzungen zur Ergänzung des Kündigungsschutz beitragen soll.[406] Der Betriebsrat muss deshalb insbesondere die Auswirkungen der Versetzung auf eine möglicherweise nachfolgende Sozialauswahl im Kündigungsschutzverfahren berücksichtigen.[407] Wie groß allerdings der Kreis, der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer, im Einzelfall ist, muss für jede Versetzung gesondert beurteilt werden. Daraus folgt, dass das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 II S. 3 BetrVG nur durch den Betriebsrat wahrgenommen werden kann. Bei einer Übertragung auf eine Arbeitsgruppe bestünde die Gefahr, dass die Arbeits-

---

[403] Im Ergebnis so auch DKK-Wedde § 28a Rn. 31; Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 10; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 24; zweifelnd Federlein NZA-Sonderheft 2001, 24 [28]; Thüsing, ZTR 2002, 3 [6]; ders. in Richardi BetrVG § 28a Rn. 23; a.A. Annuß NZA 2001, 367 [370].

[404] Löwisch/Kaiser § 99 Rn. 25.

[405] Ähnlich wie bei § 87 I Nr. 5 Var. 3 BetrVG handelt es sich auch hier um einen Akt der Rechtsanwendung. Deshalb ist es zutreffend von einem Mitbeurteilungsrecht zu sprechen, vgl. Löwisch/Kaiser § 99 Rn. 25.

[406] BAG 30. 8. 1995 AP Nr. 5 zu BetrVG 1972 Versetzung [A II 3 a]; Richardi § 99 Rn. 212; GK-BetrVG, Kraft Rn. 140.

[407] Vgl. GK-BetrVG, Kraft § 99 Rn. 140; **a.A.** Löwisch, Anm. zu BAG EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 130, sofern man dieser Auffassung folgt, wäre eine Übertragung von Betriebratsaufgaben auch bei Versetzungen denkbar.

gruppe nicht mit dem Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer identisch ist und die Interessen von Arbeitnehmern außerhalb der Arbeitsgruppe bei der Zustimmung zu einer Versetzung nicht berücksichtigt werden. Der Zweck der Betriebsratsbeteiligung bei Versetzungen steht deshalb einer Aufgabenübertragung entgegen.

cc) Einstellungen (§ 99 I BetrVG)

Die Betriebsratsaufgaben bei Einstellungen nach § 99 I BetrVG weisen keinen Tätigkeitsbezug auf, da es bei diesen Aufgaben um die Frage geht, ob der Bewerber überhaupt im Betrieb tätig werden soll. Tätigkeitsbezogenheit erfordert eine bereits bestehende Tätigkeit, da der Tatbestand der Aufgabe an eine Tätigkeit anknüpfen muss oder die Rechtsfolgen der Aufgabenwahrnehmung Einfluss auf eine Tätigkeitsveränderung haben müssen. Im übrigen ist bei der Aufgabenwahrnehmung auch hier § 99 II S. 3 BetrVG zu beachten, so dass selbst dann, wenn man einen Tätigkeitsbezug bejaht, eine Aufgabenübertragung aus den gleichen Gründen wie bei einer Versetzung nicht in Betracht kommt.

dd) § 102 BetrVG

Sofern man für die Aufgabe nach § 102 BetrVG einen Tätigkeitsbezug bejaht,[408] so erfordert die Aufgabenwahrnehmung dennoch eine einheitliche Wahrnehmung durch den Betriebsrat. Aus § 102 III Nr. 3 BetrVG ergibt sich, dass bei der Ausübung des Widerspruchsrechts auch solche Umstände zu berücksichtigen sind, die außerhalb des Tätigkeitsbereichs einer Arbeitsgruppe liegen und deshalb eine Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat erforderlich machen.[409] Nur der Betriebsrat kann darüber entscheiden, ob eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens (vgl. § 102 III Nr. 3 BetrVG) in Betracht kommt.

Eine Aufgabenübertragung ist daher unzulässig. Abgesehen vom fehlenden Tätigkeitsbezug des Beteiligungsrechts ist die Aufgabenwahrnehmung durch eine Arbeitsgruppe jedenfalls mit dem Zweck des § 102 BetrVG nicht zu vereinbaren.

ee) § 104 BetrVG

Ähnlich wie § 87 I Nr. 1 BetrVG knüpft auch § 104 BetrVG an das Verhalten der Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit im Betrieb an. Allerdings stellt die Vorschrift auf eine Störung des Betriebsfriedens ab. Der Betriebsfrieden ist jedoch durch den Be-

---

[408] Nach der hier vertretenen Auffassung fehlt es bei der Zustimmung zu einer Einstellung nach § 99 I BetrVG bereits an einem Tätigkeitsbezug, so dass für eine Entlassung nichts anderes gelten kann.

[409] Vgl. allgemein zur Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz, GK-BetrVG, Raab § 102 Rn. 116.

triebsrat im Interesse aller Arbeitnehmer einheitlich zu definieren. Eine Aufgabenübertragung kommt deshalb nicht in Betracht.

ff) §§ 103, 105 BetrVG
Die Betriebsratsaufgaben aus §§ 103 und 105 BetrVG sind nicht tätigkeitsbezogen. Eine Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG ist daher unzulässig.

m) Übertragbarkeit von allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG
Die Betriebsratsaufgaben nach § 80 BetrVG sind nicht auf Arbeitsgruppen übertragbar. Es ist zwar denkbar, dass der Betriebsrat im Einzelfall nach § 80 I S. 2 BetrVG eine tätigkeitsbezogene Maßnahme beim Arbeitgeber beantragt, dennoch wird die zugrunde liegende Aufgabe hierdurch nicht tätigkeitsbezogen, sondern bleibt allgemein. Eine Aufgabenübertragung kommt daher nicht in Betracht, da die gesetzliche Aufgabenzuweisung nicht im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Arbeitnehmer steht.

n) die übertragbaren Aufgaben im Überblick
Aus dem Bereich der sozialen Angelegenheiten sind gemäß § 28a I S. 2 BetrVG folgende Aufgaben übertragbar: § 87 I Nr. 1-7 und Nr. 11 BetrVG, § 88 Nr. 1 und 1a BetrVG und § 89 I BetrVG. Aus dem vierten Abschnitt des BetrVG (Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung) sind die Aufgaben nach § 90 und § 91 BetrVG übertragbar. Bei Fragen der Berufsbildung nach §§ 96 ff. BetrVG kommt eine Aufgabenübertragung für § 96 I S. 2 und 3 BetrVG und § 97 II BetrVG sowie § 98 III BetrVG in Betracht.

Bei allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG, wirtschaftlichen Angelegenheiten nach §§ 111 ff. BetrVG, allgemeinen personellen Angelegenheiten §§ 92 ff. BetrVG und personellen Einzelmaßnahmen §§ 99 ff. BetrVG ist eine Aufgabenübertragung unzulässig.

6. Beendigung

Für die Kündigung der Rahmenvereinbarung gilt § 77 V BetrVG. Die Rahmenvereinbarung kann daher beim Fehlen anderer Vereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. § 77 VI BetrVG ist allerdings nicht anwendbar, da die Rahmenvereinbarung nicht erzwingbar ist. Bei der Kündigung haben die Betriebspartner wie beim Abschluss der Rahmenvereinbarung § 75 II S. 2 BetrVG zu beachten. Für eine Beendigung der Rahmenvereinbarung durch Zeitablauf,[410] Untergang des Betriebs,[411] Aufhebungsvertrag,[412] oder Ablösung durch eine neue Rah-

[410] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 353 f.
[411] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 372 ff.

menvereinbarung[413] ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Betriebsvereinbarungen.

IV. Der Übertragungsbeschluss

1. Formelle Voraussetzungen

a) Schriftform

Der Übertragungsbeschluss bedarf der Schriftform, § 28a I S. 3 BetrVG, er muss nach § 28a I S. 1 BetrVG mit der Mehrheit der Stimmen der Betriebsratsmitglieder gefasst werden. Die formalen Anforderungen entsprechen insofern denen des § 27 II S. 2 und 3 BetrVG, der die Übertragung von Aufgaben auf den Betriebsausschuss regelt. Auch für die Beauftragung des Gesamtbetriebsrats nach § 50 II BetrVG bestehen gleiche Voraussetzungen. Die Schriftform wahrt der Übertragungsbeschluss, wenn die Voraussetzungen des § 126 I BGB erfüllt sind. Nach dieser Vorschrift muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden. Die Nichtbeachtung der Form führt entsprechend § 125 BGB zur Nichtigkeit der Aufgabenübertragung. Aus § 2 I BetrVG ergibt sich, dass die Aufgabenübertragung dem Arbeitgeber mitzuteilen ist, ohne dass eine Mitteilung Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Übertragung wäre.[414] Es gelten insofern die zu § 27 II BetrVG entwickelten Grundsätze.[415]

b) Zugang bei der Arbeitsgruppe

Die Aufgabenübertragung durch den Betriebsrat muss gegenüber der Arbeitsgruppe erklärt werden.[416] Anders als bei der internen Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG[417] genügt es bei § 28a BetrVG nicht bereits, dass der Übertragungsbeschluss gemäß § 34 I BetrVG in der Sitzungsniederschrift enthalten ist. Insofern bestehen Ähnlichkeiten zur Beauftragung des Gesamtbetriebsrats nach § 50 II BetrVG[418]. Wurde von der Arbeitsgruppe ein Gruppensprecher mit entsprechender Vertretungsmacht gewählt, so kann die Aufgabenübertragung auch diesem gegenüber erklärt werden.[419]

---

[412] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 355.
[413] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 356 f.
[414] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Rn. 80.
[415] Bei § 27 II BetrVG sind Einzelheiten allerdings umstritten vgl. GK-BetrVG, Wiese/Raab § 27 Rn. 80.
[416] DKK-Wedde § 28a Rn. 51.
[417] Zu den Anforderungen bei § 27 BetrVG vgl. DKK-Wedde § 27 Rn. 35.
[418] Vgl. hierzu GK-BetrVG Kreutz § 50 Rn. 60.
[419] DKK-Wedde § 28a Rn. 51.

2. Aufgabenübertragung nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung

a) zweistufiges Übertragungsverfahren

Die Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG ist nicht bereits mit dem Abschluss der Rahmenvereinbarung vollzogen. Vielmehr ist zusätzlich ein Übertragungsbeschluss des Betriebsrats erforderlich. Führt man sich den Zweck dieses zweistufigen Übertragungsverfahrens vor Augen, so wird man daraus auch Rückschlüsse auf die inhaltlichen Anforderungen an den Übertragungsbeschluss ziehen können. Das zweistufige Verfahren soll dem Schutz der Betriebspartner dienen. Dieser Schutzgedanke wurde bereits oben[420] angesprochen. Dem Betriebsrat soll durch den Übertragungsbeschluss ein Letztentscheidungsrecht an die Hand gegeben werden. Ausfluss dieses Gedankens ist auch die Möglichkeit den Übertragungsbeschluss zu widerrufen, § 28a I 4 BetrVG. Das zweistufige Verfahren schützt den Betriebsrat also davor, bestimmte Aufgaben verbindlich aus der Hand zu geben. Eine derartige Bindungswirkung bestünde etwa dann, wenn die Übertragung nur durch eine „Übertragungsvereinbarung" mit dem Arbeitgeber vollzogen würde, ohne dass dem Betriebsrat gleichzeitig weit reichende Kündigungsmöglichkeiten dieser Vereinbarung eingeräumt sind. Dieser Schutzgedanke erklärt zwar, warum die Übertragung einen widerrufbaren Beschluss des Betriebsrats erfordert. Dass der vorherige Abschluss einer Rahmenvereinbarung notwendig ist, kann seinen Grund jedoch nicht in der Schutzwürdigkeit des Betriebsrats haben. Die Rahmenvereinbarung zielt vielmehr darauf ab, den Arbeitgeber vor einer zu starken Kompetenzaufspaltung bei der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu schützen. Die Rahmenvereinbarung sichert zu diesem Zweck den Einfluss des Arbeitgebers, so dass gegen seinen Willen keine Aufgabenübertragungen vollzogen werden können.[421]

b) Rahmenvereinbarung als Grenze des Übertragungsbeschlusses

Die Aufgabenübertragung setzt somit eine Willensübereinstimmung beider Betriebspartner voraus. Für das Verhältnis des Übertragungsbeschluss zur Rahmenvereinbarung folgt daraus zwingend, dass durch den Übertragungsbeschluss keine über den Inhalt der Rahmenvereinbarung hinausgehende Zuständigkeit einer Arbeitsgruppe begründet werden kann. Ein solches Vorgehen widerspricht dem Grundsatz, dass jede Aufgabenübertragung vom Willen beider Betriebspartner gedeckt sein muss. Grundsätzlich denkbar ist es allerdings, dass der Übertragungsbeschluss inhaltlich hinter den Möglichkeiten der Rahmenvereinbarung zurückbleibt.[422]

---

[420] Vgl. § 7 III 2 a).

[421] Vgl. GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 14,

[422] Einschränkungen des Übertragungsbeschlusses gegenüber der Rahmenvereinbarung für zulässig haltend, DKK-Wedde § 28a Rn. 50.

c) weiter gehende Bindungen durch die Rahmenvereinbarung

aa) Grundsatz: Auslegung der Rahmenvereinbarung

Für das Verhältnis von Rahmenvereinbarung und Übertragungsbeschluss kann § 28a BetrVG nur entnommen werden, dass die Übertragung (gemeint ist der Übertragungsbeschluss) nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung zu erfolgen hat. Die Betriebspartner sind also berechtigt, alle Modalitäten der Aufgabenübertragung durch die Rahmenvereinbarung abschließend zu regeln. Ob § 28a BetrVG mit dem Tatbestandsmerkmal „nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung" lediglich darauf hinweist, dass der Übertragungsbeschluss inhaltlich nicht über die Rahmenvereinbarung hinausgehen darf, oder ob hiermit den Betriebspartnern zusätzlich die Pflicht zur abschließenden Ausgestaltung der Aufgabenübertragung durch die Rahmenvereinbarung auferlegt werden sollte, ist nicht ohne weiteres ersichtlich. Die Frage wird vor allem dann relevant, wenn der Betriebsrat das Verhandlungsmandat der Gruppe im Übertragungsbeschluss mit Einschränkungen versehen will, die sich der Rahmenvereinbarung nicht durch Auslegung entnehmen lassen.[423] Die Antwort hängt davon ab, welchen Zweck der zusätzlich zur Rahmenvereinbarung erforderliche Übertragungsbeschluss des Betriebsrats hat. Man könnte den Übertragungsbeschluss zum einen ausschließlich als ein Letztentscheidungsrecht des Betriebsrats bezüglich des „Ob" der Aufgabenübertragung ansehen. Andererseits ist es denkbar, dass dem Betriebsrat zusätzlich auch die Entscheidung über den Umfang der Aufgabenübertragung durch den Übertragungsbeschluss vorbehalten bleiben soll.[424] Dass dem Betriebsrat das Letztentscheidungsrecht darüber zusteht, ob überhaupt eine Übertragung stattfinden soll, ergibt sich wie bereits dargestellt[425] aus der Zweistufigkeit des Verfahrens.

bb) Beispiel zur Auslegung der Rahmenvereinbarung

Insbesondere bei weit gefassten Rahmenvereinbarungen kommt der Frage, welchen Umfang das gesetzlich vorgesehene Letztentscheidungsrecht des Betriebsrats hat, entscheidende Bedeutung zu. Hierzu folgender Beispielsfall:

In einem Betrieb besteht eine weit gefasste Rahmenvereinbarung nach § 28a BetrVG. Diese Rahmenvereinbarung beschränkt sich darauf, für die (genauer umschriebenen) Arbeitsgruppen A, B und C vorzusehen, dass ihnen jeweils die Mitbestimmungsrechte nach § 87 I Nr. 2 BetrVG und § 87 I Nr. 5 BetrVG übertragen werden können.

---

[423] Diese Problem wird in der Literatur soweit ersichtlich nur bei DKK-Wedde § 28a Rn.9 f. und 47 behandelt. Wedde geht mit knapper Begründung davon aus, dass der Betriebsrat im Rahmen seiner Beschlussfassung die Übertragung mit grundsätzlichen Einschränkungen und Vorgaben verbinden darf. Vgl. auch Wedde, AuR 2002, 122 [125].

[424] So DKK-Wedde § 28a Rn. 9 f.

[425] Vgl. oben § 7 III 2 a)

Nach der Rahmenvereinbarung aus dem Beispielsfall sind mehrere Möglichkeiten zur Aufgabenübertragung eröffnet. Für jede einzelne Möglichkeit entscheidet der Betriebsrat durch den Übertragungsbeschluss, ob er von dieser Möglichkeit zur Aufgabenübertragung Gebrauch machen will. Eine einheitliche Übertragung von allen in der Rahmenvereinbarung genannten Aufgaben ist nicht erforderlich, da die Formulierung der Rahmenvereinbarung nahe legt, dass sowohl für die einzelnen Gruppen als auch für die einzelnen Aufgaben getrennte Übertragungsbeschlüsse zulässig sein sollen. Im Beispielsfall kann der Betriebsrat einen Übertragungsbeschluss deshalb darauf beschränken, dass nur der Arbeitsgruppe B das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 BetrVG übertragen wird.
Der Inhalt der einzelnen Aufgaben ergibt sich hier aus der Bezugnahme auf das BetrVG. Der Übertragungsbeschluss kann daher grundsätzlich nicht auf Regelungen über die Lage der Pause beschränkt werden, da die Rahmenvereinbarung nahe legt, dass alle Aufgaben aus § 87 I Nr. 2 BetrVG Gegenstand eines einheitlichen Übertragungsbeschlusses sein sollen. Sofern es jedoch Anhaltspunkte für einen abweichenden Willen der Betriebspartner gibt, ist auch eine Teilung der Aufgaben aus § 87 I Nr. 2 BetrVG denkbar. Der Sachverhalt des Beispielsfalls ist an dieser Stelle aber sicherlich zu knapp.
Klärungsbedürftig ist auch, inwiefern die Rahmenvereinbarung aus dem Beispielsfall dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnet, die Regelungskompetenz der Arbeitsgruppe zu beschränken. Problematisch ist, ob im Beispielsfall ein Übertragungsbeschluss zulässig wäre, der den Abschluss von Gruppenvereinbarungen von einer vorherigen Zustimmung des Betriebsrats abhängig macht, bzw. die Regelungskompetenz in Arbeitszeitfragen auf einen bestimmten Rahmen beschränkt (z. B. Arbeitszeitregelungen nur für die Tage Montag bis Freitag, keine Einführung von Samstagsarbeit durch Gruppenvereinbarung). Beide Übertragungsbeschlüsse beschränken die Regelungsmacht der Arbeitsgruppe, ohne dass in der Rahmenvereinbarung eine solche Einschränkung vorgesehen wäre. Ob der Betriebsrat im Zweifel dazu berechtigt ist, die Regelungsmacht der Arbeitsgruppe zu beschränken, soll im Folgenden anhand der Zulässigkeit eines Betriebsratsvorbehalts beim Abschluss von Gruppenvereinbarungen erörtert werden.

cc) Entscheidungsvorbehalt des Betriebsrats bei Gruppenvereinbarungen
Ausgehend von der Rahmenvereinbarung des Beispielfalls stellt sich die Frage, ob ein Übertragungsbeschluss des Betriebsrats hier vorsehen könnte, dass die Arbeitsgruppe zum Abschluss von Gruppenvereinbarungen nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats berechtigt sein soll.[426] Durch Auslegung lässt sich der Rahmenvereinbarung zu dieser Frage keine Regelung entnehmen, so dass es darauf ankommt, welche Lösung dem Normzweck des § 28a BetrVG entspricht.

[426] Nach DKK-Wedde § 28a Rn. 47 ist ein solcher Übertragungsbeschluss zulässig.

Durch die Rahmenvereinbarung des § 28a BetrVG werden so wie durch Betriebsvereinbarungen nach § 3 II BetrVG betriebsverfassungsrechtliche Fragen geregelt. Die Organisationsstrukturen des BetrVG sind für die Betriebspartner grundsätzlich zwingendes Recht und können nur dort durch Betriebsrat und Arbeitgeber modifiziert werden, wo das Gesetz abweichende Vereinbarungen ausdrücklich zulässt. Eine solche Regelung ist auch § 28a BetrVG. Die Norm eröffnet die Möglichkeit, vom Numerus clausus der Arbeitnehmervertretungen im BetrVG abzuweichen. Neben den Betriebsrat, den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat können Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG treten. Ob in einem Betrieb jedoch überhaupt Arbeitsgruppen gebildet werden, hängt davon ab, ob die Betriebspartner von ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Regelungskompetenz durch den Abschluss einer Rahmenvereinbarung Gebrauch machen. Innerhalb der Vorgaben des § 28a BetrVG steht den Betriebspartnern das Recht zur umfassenden Regelung der Arbeitsgruppen zu. Daraus folgt, dass auch die Kompetenzen der einzelnen Arbeitsgruppen als betriebsverfassungsrechtlicher Regelungsgegenstand grundsätzlich durch die Rahmenvereinbarung festgelegt werden. Die unterschiedlichen Funktionen von Rahmenvereinbarung und Übertragungsbeschluss sprechen daher gegen die Zulässigkeit eines Betriebsratsvorbehalts durch den Übertragungsbeschluss.

dd) Betriebsratsvorbehalt nach § 50 II S. 2 BetrVG analog

Denkbar wäre es allerdings, dass im Beispielsfall § 50 II S. 2 BetrVG analog anzuwenden ist.[427] § 50 II S. 2 BetrVG gilt in unmittelbarer Anwendung für die Beauftragung des Gesamtbetriebsrats. Der Betriebsrat kann sich die Entscheidungsbefugnis gegenüber dem Gesamtbetriebsrat vorbehalten. Bejaht man die analoge Anwendung des § 50 II S. 2 BetrVG, so könnte sich der Betriebsrat im Beispielsfall die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Ob die Voraussetzungen für eine Analogie vorliegen, erscheint allerdings fraglich.

Das Fehlen einer § 50 II S. 2 BetrVG entsprechenden Regelung bei § 28a BetrVG müsste sich als eine planwidrige Regelungslücke darstellen. Die Beauftragung des Gesamtbetriebsrats nach § 50 II BetrVG hat sowohl formelle[428] als auch inhaltliche (Aufgabenwahrnehmung an Stelle des Betriebsrats, Möglichkeit zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen) Ähnlichkeiten mit der Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG. Es liegen daher gesetzgebungstechnisch vergleichbare Regelungen vor. Der Betriebsratsvorbehalt wurde jedoch nur in § 50 II S. 2 BetrVG geregelt. Das Fehlen einer solchen Regelung bei § 28a BetrVG könnte somit als eine planwidrige Regelungslücke angesehen werden. Allerdings könnte man mit der gleichen Begründung auch von einer bewussten Nicht-Regelung bei § 28a BetrVG

[427] Die analoge Anwendung des § 50 II S. 2 BetrVG wird vorgeschlagen von Thüsing, ZTR 2002, 3 [6]; ders. in Richardi BetrVG § 28a Rn. 25.

[428] Betriebsratsbeschluss mit absoluter Mehrheit nach § 50 II S. 1 BetrVG sowie Schriftform und Widerrufsmöglichkeit nach §§ 50 II i.V.m. 27 II S. 2 und 4 BetrVG

ausgehen. Die Frage, ob eine planwidrige Regelungslücke vorliegt könnte jedoch unentschieden bleiben, wenn jedenfalls keine vergleichbare Interessenlage vorliegt und eine Analogie aus diesem Grund ausgeschlossen wäre.
Ob die Interessenlagen bei § 50 II BetrVG und 28a BetrVG vergleichbar sind erscheint nämlich zweifelhaft. Es geht zwar in beiden Fällen darum, die Arbeitnehmervertretung auf eine zweckmäßige Ebene zu verlagern, so dass beide Regelungen zumindest teilweise auf dem Prinzip korrespondierender Zuständigkeiten beruhen. Bei § 50 II BetrVG geht es um den Kontakt zur Unternehmensleitung und im Falle des § 28a BetrVG sollen die Mitbestimmungsrechte bei dezentralen Arbeitgeberentscheidungen durch die betroffenen Arbeitnehmer selbst wahrgenommen werden. Allerdings ist die Beauftragung nach § 50 II BetrVG nur vom Willen des Betriebsrats abhängig. Im Gegensatz dazu ist § 28a BetrVG so ausgestaltet, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Vorfragen durch eine Rahmenvereinbarung geregelt werden müssen. Daraus ergibt sich, dass eine Arbeitsgruppe anders als der Gesamtbetriebsrat in den Fällen des § 50 II BetrVG nicht beliebig durch den Betriebsrat in das Mitbestimmungsverfahren einbezogen werden kann. Die Regelung des § 50 II S. 2 BetrVG ist aber gerade Ausfluss des Gedankens, dass der Betriebsrat bis zur Grenze der Rechtsmissbräuchlichkeit[429] jedwede betriebsverfassungsrechtlich erhebliche Aufgabe durch den Gesamtbetriebsrat behandeln lassen kann. Es kommt insbesondere nicht darauf an, ob eine Beauftragung im Einzelfall sachlich gerechtfertigt, zweckmäßig oder sinnvoll ist.[430] Dementsprechend obliegt auch die Entscheidung über den Umfang einer Beauftragung allein dem Betriebsrat. In diesem Zusammenhang hat § 50 II S. 2 BetrVG klarstellenden Charakter, die Vorschrift macht deutlich, dass die Beauftragung auch im Hinblick auf die Entscheidungsbefugnis des Gesamtbetriebsrats zur Disposition des Betriebsrats steht.
Die Interessenlage bei § 28a BetrVG weicht hiervon ab. Dass keine umfassende Regelungsbefugnis des Betriebsrats besteht, ergibt sich im Rahmen des § 28a BetrVG bereits daraus, dass die Aufgabenübertragung den Abschluss einer Rahmenvereinbarung voraussetzt. Eine Verlagerung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben kann bei § 28a BetrVG anders als bei § 50 II BetrVG nicht unabhängig vom Willen des Arbeitgebers vorgenommen werden.
Berücksichtigt werden muss auch, dass die Möglichkeit zur Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG nicht vorrangig im Interesse des Betriebsrats besteht, wie dies bei den Übertragungsmöglichkeiten nach §§ 27, 28 und 50 II BetrVG der Fall ist, die vor allem zu einer effektiveren Betriebsratsarbeit beitragen sollen.[431] Dort, wo es um Arbeitserleichterung und Entlastung für den Betriebsrats geht, ist es sachgerecht, wenn dem Betriebsrat weite Spielräume beim Gebrauch der gesetzlich be-

[429] GK-BetrVG, Kreutz § 50 Rn. 62.
[430] GK-BetrVG, Kreutz § 50 Rn. 62; DKK-Trittin § 50 Rn. 76.
[431] DKK-Trittin § 50 Rn. 62 ff.; GK-BetrVG, Kreutz § 50 Rn. 53.

reitgestellten Instrumente eingeräumt werden. § 50 II S. 2 BetrVG ist Ausfluss dieses Gedankens und ermöglicht es dem Betriebsrat insofern folgerichtig, nach Zweckmäßigkeitsgesichtspunkten[432] darüber zu entscheiden, in welchem Umfang er den Gesamtbetriebsrat zur Unterstützung seiner Arbeit hinzuzieht. Weder der Arbeitgeber noch der Gesamtbetriebsrat kann ein schützenswertes Interesse daran haben, dass der Betriebsrat eine Beauftragung nach § 50 II BetrVG überhaupt oder in einem bestimmten Umfang vornimmt.

Hierin liegt der Unterschied zu § 28a BetrVG. Diese Vorschrift ermöglicht eine unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer, und soll so zu sachnäheren und vor allem den Interessen der betroffenen Arbeitnehmern besser entsprechenden Regelungen beitragen. Der Gedanke, dass eine unmittelbare Beteiligung nach § 28a BetrVG vorteilhaft für die Mitglieder der Arbeitsgruppe sein kann, ergibt sich auch aus § 75 II S. 2 BetrVG. Diese Vorschrift hält die Betriebspartner dazu, an die Selbständigkeit und die Eigeninitiative der Arbeitsgruppen zu fördern. Ein Instrument, um diesem Grundsatz der Betriebsverfassung gerecht zu werden, ist die Übertragung von Aufgaben nach § 28a BetrVG.[433] Anders als der Gesamtbetriebsrat bei § 50 II S. 2 BetrVG kann die Arbeitsgruppe daher ein durch § 75 II S. 2 BetrVG gesetzlich geschütztes Interesse daran haben, dass eine Aufgabenübertragung erfolgt. Da § 50 II S. 2 BetrVG auch auf dem Gedanken beruht, dass der Gesamtbetriebsrat gerade kein schützenswertes Interesse an einer Beauftragung hat, ist die Interessenlage mit der des § 28a BetrVG insofern nicht vergleichbar.

Aber auch der Entscheidung des Arbeitgebers seinen Betrieb dezentral zu organisieren, soll durch § 28a BetrVG Rechnung getragen werden, so dass auch der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an der Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen hat. Durch seine notwendige Beteiligung an der Rahmenvereinbarung kann der Arbeitgeber die Zuständigkeiten und Regelungskompetenzen der Arbeitsgruppe so mitgestalten, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben der Arbeitsgruppe mit den dezentralen Entscheidungsstrukturen im Betrieb übereinstimmen (Prinzip der korrespondierenden Zuständigkeiten). Ein Betriebsratsvorbehalt nach § 50 II S. 2 BetrVG analog führt jedoch dazu, dass es letztlich vom Willen des Betriebsrats abhängt, in welchem Umfang korrespondierende Zuständigkeiten bestehen. Da der Arbeitgeber anders als bei der Beauftragung des Gesamtbetriebsrats grundsätzlich an einer möglichst weit reichenden (deckungsgleichen) Kompetenz der Arbeitsgruppe interessiert sein wird, ist die Interessenlage auch in dieser Hinsicht nicht vergleichbar.

Deshalb kann, selbst wenn man eine Regelungslücke bei § 28a BetrVG annimmt, nicht auf § 50 II S. 2 BetrVG zurückgegriffen werden. Die analoge Anwendung des § 50 II S. 2 BetrVG ist daher abzulehnen.

---

[432] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 50 Rn. 62.

[433] Vgl. Löwisch/Kaiser § 75 Rn. 5; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 75 Rn. 96;

ee) § 28a II BetrVG als betriebsvereinbarungsdispositives Gesetzesrecht
Entscheidend für die Lösung des Beispielsfalls ist, dass die Regelungsmacht der Arbeitsgruppe nicht vom Betriebsrat abgeleitet ist. Das Gesetz weist in § 28a II BetrVG der Arbeitsgruppe eine zur Befassungskompetenz der Arbeitsgruppe akzessorische Entscheidungskompetenz zu. Genauso wenig, wie der Betriebsvereinbarungsvorbehalt des § 27 III S. 2 BetrVG zur Disposition des Betriebsrats steht, wird man dies für § 28a II BetrVG annehmen können. Im Übrigen ist auch das Fehlen einer § 50 II S. 2 BetrVG entsprechenden Regelung ein Hinweis darauf, dass im Rahmen des § 28a BetrVG kein umfassender Betriebsratsvorbehalt bestehen soll. Das vorliegende Ergebnis entspricht auch dem Zweck des § 28a BetrVG. Die hier vertretene Auffassung führt zu einer vermehrten unmittelbaren Beteiligung der Arbeitnehmer, wo hingegen ein umfassender Betriebsratsvorbehalt eher von einer gewissen Skepsis gegenüber einer unmittelbaren Beteiligung der Arbeitnehmer zeugt. Im Übrigen weist auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich darauf hin, dass die Rahmenregelung (und nicht der Übertragungsbeschluss) den Umfang der Aufgabenübertragung festlegt.[434]
Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass sich der Inhalt des Übertragungsbeschlusses stets aus der Rahmenvereinbarung ergibt. Das Tatbestandsmerkmal „nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung“ bringt dies zum Ausdruck. Eine weit gefasste Rahmenvereinbarung, wie im Beispielsfall, führt daher im Zweifel nicht dazu, dass dem Betriebsrat beim Übertragungsbeschluss Spielräume im Hinblick auf den Umfang der Aufgabenübertragung zustehen. Derartige Spielräume müssen deshalb als Öffnungsklauseln in der Rahmenvereinbarung vorgesehen werden. Für die Frage, inwiefern das Vorliegen einer solchen Öffnungsklausel durch ergänzende Vertragsauslegung ermittelt werden kann, gelten die allgemeinen Regeln zur Abgrenzung der ergänzenden Vertragsauslegung von dispositivem Gesetzesrecht entsprechend.[435] Im Beispielsfall kann sich der Betriebsrat nach diesen Regeln jedenfalls nicht die Entscheidung über den Abschluss von Gruppenvereinbarungen vorbehalten.

§ 8 Vereinbarungen nach § 28a II i. V. m § 77 BetrVG

I. Regelungstypen

Nach § 28a II S. 2 BetrVG gilt für die Vereinbarungen zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber § 77 BetrVG entsprechend. Daher kann die Arbeitsgruppe im

[434] BT-Drucks. 14/5741 S.40.
[435] Vgl. Medicus, BGB AT Rn. 340; bei der ergänzenden Auslegung muss allerdings auch die Formbedürftigkeit der Rahmenvereinbarung nach § 77 II BetrVG beachtet werden.

Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben auf die gleichen Regelungsinstrumente zurückgreifen wie der Betriebsrat. Entgegen zahlreicher Stimmen in der Literatur ist die Arbeitsgruppe nicht darauf beschränkt, förmliche „Gruppenbetriebsvereinbarungen“ abzuschließen.[436] Vielmehr hängt die Rechtsqualität der jeweiligen Vereinbarung auch bei § 28a II BetrVG von ihrem Regelungszweck ab.[437] Im übrigen beschränkt sich der Verweis des § 28a II S. 2 BetrVG auch nicht auf die Vorschriften über die Betriebsvereinbarung nach § 77 II-VI BetrVG, sondern umfasst auch formlose Absprachen nach § 77 I BetrVG. Alle Vereinbarungen zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber werden vom Arbeitsgeber durchgeführt, soweit nichts anderes vereinbart ist, § 77 I BetrVG.

1. Gruppenvereinbarung

Für die Gruppen(betriebs)vereinbarung gelten die Vorschriften des § 77 II-VI BetrVG entsprechend. Um deutlich zu machen, dass ihre unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsgruppe beschränkt ist und nicht den gesamten Betrieb erfassen kann, wird sie im Folgenden nicht als Gruppenbetriebsvereinbarung, sondern als Gruppenvereinbarung bezeichnet.

2. Gruppenregelungsabrede

Sofern die Regelung einer bestimmten Angelegenheit keine unmittelbare und zwingende Wirkung nach § 77 IV BetrVG voraussetzt, kann die Arbeitsgruppe mit dem Betriebsrat auch eine formlose Regelungsabrede abschließen. Für den Abschluss und die Kündigung von Gruppenregelungsabreden gelten die nachfolgenden Ausführungen zur Gruppenvereinbarung entsprechend.[438] Im Bereich des § 28a BetrVG sind schuldrechtliche Gruppenregelungsabreden[439] und Gruppenregelungsabreden als Ausübungsform der Mitbestimmung[440] denkbar. Gruppenregelungsabreden mit betriebsverfassungsrechtlicher Wirkung kommen nicht in Betracht, da ihnen grundsätzlich der nach § 28a I S. 2 BetrVG[441] erforderliche Zusammenhang fehlt.

II. Abschluss

---

[436] Däubler, AuR 2001, 285 [289]; Löwisch DB 2001, 1734 [1741]; Natzel, DB 2001, 1362 [1363]; Richardi, NZA 2001, 346 [351].

[437] Vgl. GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 39.

[438] Zur umstrittenen Frage, ob Regelungsabreden analog § 77 IV BetrVG Nachwirkung entfalten vgl. GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 22.

[439] Vgl. zu schuldrechtlichen Regelungsabreden GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 13 ff.

[440] Vgl. zu Regelungsabreden als Ausübungsform der Mitbestimmung GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 18 ff.

[441] Vgl. zu § 28a I S. 2 BetrVG unten § 7 III 5.

1. Einigung

a) Arbeitsgruppe

aa) Abstimmungsberechtigung

Abstimmungsberechtigt sind alle Gruppenmitglieder,[442] die nach § 5 BetrVG als Arbeitnehmer anzusehen sind.[443] Da die Vorschrift nicht auf die Wahlberechtigung der Gruppenmitglieder abstellt, sind auch jugendliche Arbeitnehmer an den Entscheidungen der Arbeitsgruppe zu beteiligen.[444] Kein Stimmrecht haben die in § 5 II - IV BetrVG genannten Personen.

bb) qualifizierte Mehrheit

Der Abschluss einer Gruppenvereinbarung setzt nach § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG voraus, dass die Mehrheit der Mitglieder der Arbeitsgruppe zustimmt. Auf die Mehrheit der anwesenden Gruppenmitglieder kann aufgrund des klaren Wortlauts nicht abgestellt werden. Unerheblich ist auch, auf welchen Gründen die Abwesenheit einzelner Gruppenmitglieder beruht.[445] Die Mehrheit der anwesenden Gruppenmitglieder genügt allerdings dann, wenn so viele der anwesenden Gruppenmitglieder zustimmen, dass es sich gleichzeitig um die Mehrheit der Stimmen der Gesamtgruppe handelt.[446]

Um die Handlungsfähigkeit der Arbeitsgruppe zu gewährleisten, ist eine Stimmrechtsvollmacht innerhalb enger Grenzen zulässig. Bei Urlaub, Krankheit Fortbildung und vergleichbaren Abwesenheitsgründen kann ein Gruppenmitglied zur stellvertretenden Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigt werden.[447] Personen, die keine Gruppenmitglieder sind, können nicht bevollmächtigt werden,[448] da die Beschlussfassung der Arbeitsgruppe unbeeinflusst von Dritten zu erfolgen hat.[449]

cc) Beschlussfassung im Umlaufverfahren

Umstritten ist, ob die Arbeitsgruppe auch im Umlaufverfahren[450] Beschlüsse fassen kann. Aus § 33 I und II BetrVG ergibt sich, dass diese Möglichkeit für Beschlüsse des Betriebsrats nicht besteht.[451] Fraglich ist, ob die Wertung des § 33 I und II

---

[442] Zur Bestimmung der Gruppenmitgliedschaft vgl. oben § 7 III 4 a) aa).
[443] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 35.
[444] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 35.
[445] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 35.
[446] DKK-Wedde § 28a Rn. 69.
[447] GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 42.
[448] So auch GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 42 ff., der allerdings übersieht, dass sich aus diesem Grundsatz auch die Unzulässigkeit einer Beschlussfassung im Umlaufverfahren ergibt.
[449] Vgl. auch die Argumentation zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren unten cc)
[450] Beim Umlaufverfahren kann schriftlich oder mündlich die Zustimmung bzw. Ablehnung zu einem vorformulierten Beschlussvorschlag außerhalb einer förmlichen Sitzung erklärt werden.
[451] So die ganz herrschende Meinung, vgl. GK.BetrVG, Wiese § 33 Rn. 10 m.w.N.

BetrVG auch auf die Beschlussfassung der Arbeitsgruppe übertragbar ist, so dass auch im Rahmen des § 28a II BetrVG das Umlaufverfahren unzulässig wäre.
Für die Zulässigkeit des Umlaufverfahrens wird angeführt, dass § 33 BetrVG von Beschlüssen spricht und die Stimmenmehrheit der anwesenden Betriebsratsmitglieder fordert, wohingegen § 28a II S. 1 2. Hs. BetrVG nur auf die Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder abstellt.[452] Der unterschiedliche Wortlaut deute daraufhin, dass bei § 28a BetrVG das Umlaufverfahren nicht ausgeschlossen werden sollte.
Für die Zulässigkeit des Umlaufverfahrens wird außerdem angeführt, dass die Gruppenmitglieder regelmäßig mit den die Arbeitsgruppe betreffenden Angelegenheiten vertraut sind und deshalb für die Wirksamkeit der Gruppenentscheidungen keine förmliche Gruppensitzung erforderlich sei.[453]
Gegen diese Auffassung bestehen jedoch Bedenken. Zum einen können aus dem Umstand, dass der Wortlaut des § 28a II S. 1 2. Hs. BetrVG von § 33 I und II abweicht, keine Rückschlüsse auf die Zulässigkeit des Umlaufverfahrens gezogen werden. Vielmehr liegt die Vermutung nahe, dass § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG gerade an § 33 I und II BetrVG anknüpft und ausschließlich ein qualifiziertes Mehrheitserfordernis anordnen will. Unerheblich ist auch, dass die Mitglieder der Arbeitsgruppe mit den Gegenständen der Beschlussfassung derart vertraut seien, dass eine förmliche Gruppensitzung überflüssig wird. Wie aufzuzeigen sein wird, dient das Verbot des Umlaufverfahrens nämlich nicht dazu, das zuständige Kollegialorgan mit dem Gegenstand der Beschlussfassung vertraut zu machen.
Nach zutreffender Auffassung ist das Umlaufverfahren auch bei den Beschlüssen der Arbeitsgruppe unzulässig.[454] Die Unzulässigkeit des Umlaufverfahrens ergibt sich für Beschlüsse des Betriebsrats aus den § 33 I und II BetrVG. Allerdings muss § 33 BetrVG vor dem Hintergrund des § 30 S. 4 BetrVG gesehen werden. In § 30 S. 4 BetrVG ist geregelt, dass die Sitzungen des Betriebsrats nicht öffentlich sind. Zweck dieser Vorschrift ist es eine sachliche Beratung, unbeeinflusst von nicht zur Teilnahme berechtigten Personen, zu gewährleisten.[455] Andere Personen als Betriebsratsmitglieder dürfen an den Sitzungen des Betriebsrats nur dann Teilnehmen, wenn das Gesetz dies ausdrücklich gestattet.[456] Betrachtet man § 30 S. 4 BetrVG und § 33 I und II BetrVG in ihrem Zusammenspiel, so ergibt sich daraus der Grundsatz, dass die Aufgaben des Betriebsrats ungestört von den gesetzlich abschließend festgelegten Personen wahrgenommen werden sollen. Das Verbot des Umlaufverfahrens bei Betriebsratsbeschlüssen ist Ausfluss dieses Grundsatzes für die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben. Genauso wenig wie die Ausschüsse

---

[452] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 36.
[453] Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 36.
[454] DKK-Wedde § 28a Rn. 74.
[455] GK-BetrVG, Wiese/Raab § 30 Rn. 18.
[456] Vgl. hierzu die Beispiele bei GK-BetrVG, Wiese/Raab § 30 Rn. 18.

des Betriebsrats im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben Beschlüsse im Umlaufverfahren fassen dürfen, kann ein solches Verfahren bei der Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG zulässig sein. Der Zweck des Verbots aus §§ 30 S. 4, 33 I, II BetrVG besteht uneingeschränkt[457] auch in den Fällen des § 28a BetrVG. Eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist daher auch bei Beschlüssen von Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG unzulässig. Wegen des zwingenden Charakters der Grundsätze des § 33 BetrVG kann eine abweichende Regelung weder in der Geschäftsordnung der Arbeitsgruppe, noch in der Rahmenvereinbarung als Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag getroffen werden.[458]

b) Arbeitgeber

Neben der Arbeitsgruppe ist der Arbeitgeber Partei der Vereinbarung nach § 28a II BetrVG. Der Arbeitgeber kann die Verhandlungen und den Abschluss von Vereinbarungen selbst vornehmen, oder sich hierbei vertreten lassen. Bei der Vertretung des Arbeitgebers sind jedoch die Besonderheiten des § 28a BetrVG zu beachten. Wegen der bipolaren Grundstruktur der Betriebsverfassung ist es ausgeschlossen, dass ein Mitglied der Arbeitsgruppe gleichzeitig den Arbeitgeber im Rahmen der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit vertritt.[459] Die Gruppenmitgliedschaft endet daher stets dann, wenn ein Gruppenmitglied vom Arbeitgeber zur Wahrnehmung seiner Interessen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten bevollmächtigt wird.

Von dieser Konstellation streng zu unterscheiden ist jedoch der Fall, in dem der Gruppensprecher als Empfangsvertreter der Arbeitsgruppe tätig wird. Wurde der Gruppensprecher von der Arbeitsgruppe zur Verhandlungsführung gegenüber dem Arbeitgeber bevollmächtigt, so kann er als Empfangsvertreter der Arbeitsgruppe im Rahmen der Gruppengespräche auch Standpunkte des Arbeitgebers als Ergebnis der Verhandlungen wiedergeben. Im Unterschied zu einem Vorgesetzten ist der Gruppensprecher allerdings nicht arbeitsvertraglich dazu verpflichtet, die Interessen des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitsgruppe zu vertreten, d.h. inhaltlich zu verteidigen. Eine derartige Vertretung von Arbeitgeberinteressen wäre mit der be-

---

[457] Die Arbeitsgruppenmitglieder sind nicht in gleicher Weise wie Betriebsrastmitglieder vor Einfluss- und Repressionsversuchen des Arbeitgebers geschützt, so dass eine ungestörte Beratung und Beschlussfassung bei der Mitbestimmungsausübung durch Arbeitsgruppen noch wichtiger erscheint, als dies bei den Sitzungen des Betriebsrats der Fall ist.

[458] Zum zwingenden Charakter des § 33 BetrVG vgl. GK-BetrVG, Wiese/Raab § 33 Rn. 5, m.w.N.

[459] Vgl. DKK-Wedde § 28a Rn. 75, der in anderem Zusammenhang darauf hinweist, dass die Anwesenheit von Arbeitgebervertretern bei Beratungen und Abstimmungen der Arbeitsgruppe nicht zulässig ist.

triebsverfassungsrechtlichen Stellung des Gruppensprechers als Organ einer Arbeitnehmervertretung unvereinbar.[460]

2. Schriftform / Unterzeichnung und Auslage § 77 II BetrVG

a) Schriftform / Unterzeichnung

Genau wie eine Betriebsvereinbarung bedarf die Gruppenvereinbarung der Schriftform. Das Schriftformerfordernis folgt aus dem Verweis des § 28a II S. 2 BetrVG auf § 77 II BetrVG. Die Gruppenvereinbarungen müssen von beiden Seiten unterzeichnet werden. Für die Arbeitsgruppe bedeutet das, dass grundsätzlich die Unterschrift aller Gruppenmitglieder erforderlich ist.[461] Aus Gründen der Praktikabilität wird allerdings regelmäßig die Unterzeichnung durch einen Vertreter der Arbeitsgruppe vorzugswürdig sein. Liegt also eine entsprechende Vollmacht vor, so ist die Unterschrift eines Gruppenmitglieds ausreichend. Ob eine Vollmacht bereits in der Wahl zum Gruppensprecher gesehen werden kann, ist eine Frage der Auslegung. Um Unklarheiten zu vermeiden empfiehlt es sich die Vertretungsbefugnis des Gruppensprechers bereits in der Rahmenvereinbarung zu regeln. Die Vertretungsbefugnis des Gruppensprechers kann allerdings einen Beschluss der Arbeitsgruppe nicht ersetzten, eine derartige Vollmacht würde eine unzulässige Subdelegation betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben bedeuten. Ähnlich wie der Betriebsratsvorsitzende ist auch der Gruppensprecher nur Vertreter in der Erklärung nicht Vertreter im Willen.[462]

b) Auslage

Nach § 77 II S. 3 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Für die Auslage von Gruppenvereinbarungen nach §§ 28a II S. 2 i.V.m. 77 II S. 3 BetrVG ist die geeignete Stelle in der Regel der Arbeitsplatz der Arbeitsgruppe. Bei Arbeitsgruppen ohne räumlich abgrenzbaren Tätigkeitsbereich innerhalb des Betriebes wie z. B. bei den Außendienstmitarbeitern, sind Gruppenvereinbarungen an der gleichen Stelle wie Betriebsvereinbarungen auszulegen. Für die Dauer der Auslegung, sowie die Rechtsfolgen bei Ver-

---

[460] Vgl. zum ähnlichen Problem eines unzulässigen Insichgeschäfts der Arbeitsgruppe § 11 I 1.

[461] Unzutreffend wäre es stets von einer Primärzuständigkeit des Gruppensprechers bei der Unterzeichnung auszugehen, da die Wahl eines Gruppensprechers im Rahmen des § 28a BetrVG, anders als beim Vorsitzenden des Betriebsrat nach § 26 I BetrVG, nicht zwingend erforderlich ist. Es sind daher durchaus auch Arbeitsgruppen ohne Gruppensprecher denkbar. Vgl. DKK-Wedde § 28a Rn. 64, Thüsing, ZTR 2002, 3 [6]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 27; Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 21.

[462] Nach § 167 II BGB bedarf die Bevollmächtigung nicht der Schriftform. Vgl. Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 21.

letzungen der Auslegungspflicht bestehen bei § 28a BetrVG keine Besonderheiten. Es kann insofern auf die einschlägigen Kommentare verwiesen werden.[463]

III. Unmittelbare und zwingende Wirkung des § 77 IV BetrVG

Für die Gruppenvereinbarung und die Betriebsvereinbarung gilt § 77 IV BetrVG, so dass die unmittelbare und zwingende Wirkung in beiden Fällen auf einen einheitlichen Ansatz zur Erklärung der „innerbetrieblichen Rechtsetzungsmacht" zurückzuführen sein muss. Zunächst sollen deshalb die Theorien zum Geltungsgrund der Betriebsvereinbarung in einem kurzen Überblick dargestellt und eine erste Bewertung vorgenommen werden, um anschließend ihren Erklärungswert im Hinblick auf die Gruppenvereinbarung nach § 28a II BetrVG überprüfen zu können.

1. Geltungsgrund der Betriebsvereinbarung

a) Betriebsvereinbarung als privatautonomes Verbandsrecht

Die Auffassung, dass sich die Wirkungsweise der Betriebsvereinbarung als privatautonomes Verbandsrecht erklären lasse, wird in jüngerer Zeit nur noch vereinzelt vertreten.[464] Die Lehre wird überwiegend abgelehnt, da es ihren Vertretern nicht gelungen ist darzulegen, durch welchen privatautonomen Akt die Arbeitnehmer einem etwaigen aus Arbeitgeber und Belegschaft bestehenden Betriebsverband beigetreten sein sollen. Dass sich eine solche Beitrittserklärung als notwendiger Unterwerfungsakt weder dem Abschluss des Arbeitsvertrags[465] noch der Wahl des Betriebsrats[466] entnehmen lässt, wurde an anderer Stelle[467] bereits überzeugend dargelegt, auf eine ausführliche Darstellung dieser Argumentation wird hier daher verzichtet. Da mangels einer auf Beitritt gerichteten Willenserklärung der Arbeitnehmer bereits die Existenz eines privatautonomen Betriebsverbandes abzulehnen ist, kann dementsprechend auch die gemäß § 77 IV BetrVG unmittelbar wirkende Betriebsvereinbarung nicht als das Innenrecht eines solchen Verbandes qualifiziert werden. Dem verbandsrechtlichen Ansatz Reuters[468] wurde von Rieble[469] außer-

---

[463] Vgl. z.B. GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 50 ff. mit weiteren Nachweisen zu den angeführten Streitpunkten.

[464] Die Lehre vom Betriebsverband wird insbesondere vertreten von Reuter, RdA 1991, 193 [197 ff.]; ders. ZfA 1993, 221 [226 ff., 245f.]; ders. RdA 1994, 152 [157 ff.]; ZfA 1995, 1 [67]; ders. Festschrift für Schaub, S 605 [628]; Nebel, Die Normen des Betriebsverbandes, S. 49 ff., 124 ff.; Boysen, Betriebsverband S. 260.

[465] Auch die Eingliederung in Betrieb kommt nicht als Unterwerfungsakt in Betracht; **a.A.** ohne allerdings der Lehre vom Betriebsverband zu folgen Ehmann/Lambrich, NZA 1996, 346 [349 ff.].

[466] Hier müsste konsequenterweise auf die bloße Möglichkeit zur Teilnahme an der Betriebsratswahl abgestellt werden, da die unmittelbare Wirkung der Betriebsvereinbarung auch diejenigen Arbeitnehmer erfasst, die sich nicht durch Stimmabgabe an der Betriebsratswahl teilgenommen haben.

[467] Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie S. 61 ff. und 68 ff.

[468] Reuter, RdA 1991, 193 [195 ff.]; ders., RdA 1994, 152 [157 ff.].

dem zu Recht vorgeworfen, dass es hierbei in der Sache darum gehe, einen freiheitsfeindlichen Vorrang der Betriebsautonomie vor der Tarifautonomie zu begründen.

b) Tatbestandstheorie

Nach der Tatbestandstheorie ist die Betriebsvereinbarung ein Tatbestandsmerkmal des § 77 IV BetrVG.[470] Die unmittelbare Wirkung der Betriebsvereinbarung ist nach dieser Auffassung Rechtsfolge des § 77 IV BetrVG, der als staatliches Gesetz entsprechend dem Inhalt der jeweiligen Betriebsvereinbarung auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt.

Die nur von einer Mindermeinung in der Literatur vertretene Tatbestandstheorie ist deshalb unbefriedigend, weil ihr kein eigenständiger Erklärungswert zukommt. Die Tatbestandstheorie leistet nämlich keinen Beitrag zur Klärung der Frage, warum die als Vertrag zwischen den Betriebspartnern zustande kommende Betriebsvereinbarung die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer unmittelbar gestaltet. Der formale Verweis auf den Tatbestand des § 77 IV BetrVG wird dieser Besonderheit der Betriebsvereinbarung nicht gerecht.[471]

c) Delegationstheorie

Unter dem Sammelbegriff Delegationstheorie wird eine Reihe von Auffassungen zusammengefasst, die darin übereinstimmen, dass den Betriebspartnern durch § 77 IV BetrVG eine vom Staat abgeleitete Normsetzungsbefugnis eingeräumt sei.

aa) die echte Delegationstheorie

Die echte Delegationstheorie geht zum einen vom Normsetzungsmonopol des Staates aus und versteht zum anderen Rechtssetzung und Rechtsgeschäfte als kontradiktorische Gegensätze. Auf dieser Grundlage kann die unmittelbare Wirkung der Betriebsvereinbarung nur damit erklärt werden, dass die Betriebspartner staatliches, objektives Recht produzieren.[472] Die echte Delegationstheorie ist bereits deshalb problematisch, weil sie mit der traditionellen Rechtsquellenlehre zu Unrecht davon ausgeht, dass Rechtsgeschäfte und Rechtssetzung kontradiktorische Gegensätze seien. Die Kategorie der privatheteronomen Rechtsgeschäfte (Stellvertretung von Gesetzes bzw. von Amts wegen) zeigt, dass Rechtsgeschäfte auch Fremdbestimmungsakte und Fremdbestimmungsregeln sein können und deshalb rechtsgeschäftliche Regelungen nicht schlechthin mit privatautonomer Gestaltung

---

[469] Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb S. 426.

[470] Zur Tatbestandstheorie vgl. Bickel, ZfA 1971, 181 [193 ff.]; ähnlich auch F. Kirchhof, Private Rechtssetzung, S. 139 ff.

[471] Diese Lehre deshalb zu Recht ablehnend GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 221; ders. Grenzen der Betriebsautonomie S. 41 mit Fn. 1; Säcker, AR-Blattei, Betriebsvereinbarung I, C III 2; Söllner, Arbeitsrecht, § 22 I; Richardi § 77 Rn 25.

gleichgesetzt werden dürfen. [473] Gegen die echte Delegationstheorie lässt sich zusätzlich anführen, dass sie nicht erklären kann, warum bei der Normsetzung durch Betriebsvereinbarung die Rechtserzeugungsmethode als Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber privatrechtlicher Natur ist.[474]

bb)§ 77 IV BetrVG als Autonomie-Ermächtigung

Da die echte Delegationstheorie wie gesehen nicht zu überzeugen vermag, wird auf Grundlage der Delegationstheorie die unmittelbare Wirkung der Betriebsvereinbarung überwiegend darauf zurückgeführt, dass § 77 IV BetrVG als die gesetzliche Erteilung einer Autonomie-Ermächtigung zu qualifizieren sei.[475] Die Betriebsvereinbarung sei dementsprechend autonomes, objektives Satzungsrecht kraft staatlicher, auf einen konkreten Sachbereich bezogener Autonomie-Ermächtigung.[476] Bei dieser Variante der Delegationstheorie handelt es sich um die schematische Übernahme eines Erklärungsversuchs aus dem Tarifvertragsrecht, dessen Richtigkeit bereits im Hinblick auf die normative Wirkung des Tarifvertrags zweifelhaft erscheint.[477] Jedenfalls kann die Betriebsvereinbarung nicht als objektives Satzungsrecht eingeordnet werden. Hiergegen spricht, dass der Fremdbestimmungscharakter der Betriebsvereinbarung unberücksichtigt bleibt, wenn man ihre Regelungen mit denjenigen einer privatautonomen Vereinssatzung gleichsetzt.[478] In erster Linie sprechen gegen alle Varianten der Delegationstheorie jedoch verfassungsrechtliche Bedenken. Der Gedanke, dass durch § 77 IV BetrVG staatliche Normsetzungsbefugnis oder eine Autonomie-Ermächtigung auf die Betriebspartner delegiert wird, ist mit dem Rechtsstaatsprinzip nicht vereinbar. Kreutz[479] hat in diesem Zusammenhang nachgewiesen, dass das Grundgesetz von einer Trennung zwischen Staat und Gesellschaft ausgeht.[480] An diese Trennung ist auch der Gesetzgeber gebun-

---

[472] Adomeit, Rechtsquellenfragen, S. 136 ff.; Biberacher, Betriebliche Rechtsetzungsmacht, S. 36 ff; Neumann-Duesberg S. 371 f.; Belling, Anm. zu BAG EzA § 620 BGB Altersgrenze Nr. 1 S. 27; W. Müller, Die Grenzen der normativen Gestaltungswirkung der Betriebsvereinbarung, S. 71 ff.

[473] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 227.

[474] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 223.

[475] Säcker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, S. 344; ders., ZfA 1972, Sonderheft S. 41 [50]; ders., AR-Blattei, Betriebsvereinbarung I, C II 2; G. Hueck, Die Betriebsvereinbarung S. 27 ff.

[476] Vgl. Säcker,Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, S. 344.

[477] Vgl. Rieble, ZfA 2000, 5 [19 ff.]

[478] GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 225.

[479] Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, S. 76 ff., 82 ff., 92 ff.

[480] Zur Kritik an dieser These vgl. Biberacher, Betriebliche Rechtssetzungsmacht S. 63 f.; dieser Kritik ist zuzugeben, dass die Trennung von Staat und Gesellschaft im Grundgesetz kein ausnahmslos geltender Grundsatz ist. Zumindest bezüglich einer Rückverlagerung von Normset-

den. Er kann deshalb die ihm zugeteilte Normsetzungsbefugnis nicht durch Gesetz in die Gesellschaft zurückverlagern. Die zum Geltungsgrund der Betriebsvereinbarung vertretenen Delegationstheorien beruhen jedoch gerade auf dem Gedanken, dass § 77 IV BetrVG als eine solche (unzulässige) Rückverlagerung von Normsetzungsbefugnissen zu qualifizieren sei.

d) Kreutz: Betriebsvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft

Ausgehend von der Kritik an den bisher dargestellten Ansätzen zum Geltungsgrund der Betriebsvereinbarung ordnet Kreutz die Betriebsvereinbarung den privatheteronomen Rechtsgeschäften zu.[481] Die Kategorie der privatheteronomen Rechtsgeschäfte ist dadurch gekennzeichnet, dass ihre Rechtsfolgen entsprechend den rechtsgeschäftlichen Grundsätzen zwar einerseits auf den Willen des Handelnden zurückzuführen sind, die Rechtsfolgen jedoch andererseits Fremdbestimmungsakte und Fremdbestimmungsregelungen darstellen, indem sie die Rechtsverhältnisse Dritter unabhängig von deren Willen ausgestalten. Erscheinungsformen privatheteronomer Rechtsgeschäfte sind die gesetzliche Stellvertretung (Eltern, Vormund, Pfleger) und die Stellvertretung kraft Amtes (Insolvenzverwalter, Testamentsvollstrecker, Nachlaßverwalter).[482] Nicht zu den privatheteronomen Rechtsgeschäften zählen dagegen solche „Fremdbestimmungsregelungen", die aufgrund eines entsprechenden Unterwerfungsakts (z. B. Vollmachtserteilung bei der gewillkürten Stellvertretung) zumindest mittelbar auf den Willen des Regelungsbetroffenen zurückzuführen sind.[483]

Für Kreutz stellt sich die Fremdbestimmung durch Betriebsvereinbarung als Handlungsbeschwer im Sinne des Art. 2 I GG dar, so dass die von § 77 IV BetrVG eingeräumte Regelungsmacht der Betriebspartner insbesondere durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beschränkt wird.[484] Gegen die Auffassung von Kreutz spricht, dass sie den Fremdbestimmungscharakter der Betriebsvereinbarung überbetont. Außerdem erscheint es zweifelhaft, ob der Vergleich mit den Fällen der gesetzlichen Stellvertretung der Interessenlage beim Vollzug von Arbeitsverträgen tatsächlich gerecht wird.

e) Reichold: vertragsrechtsakzessorischer Ansatz

Ein anderes Verständnis der Betriebsverfassung liegt der Auffassung Reicholds zugrunde. Für Reichold ist der Arbeitsvertrag (privatautonomer) Anknüpfungs-

---

zungsbefugnissen in die Gesellschaft, wie sie die Anhänger der Delegationstheorie vertreten, ist die Auffassung von Kreutz jedoch zutreffend.

[481] Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, S. 109.

[482] Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, S. 104.

[483] Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, S. 59.

[484] Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, S. 139.

punkt der Betriebsverfassung.[485] Das Betriebsverfassungsgesetz und damit auch § 77 IV BetrVG sollen dazu beitragen, kollidierende Grundrechtspositionen aus Art. 12 GG zu einem Ausgleich zu bringen. Das Gesetz beschränkt zu diesem Zweck die Freiheit der Berufsausübung des Arbeitgebers und ermöglicht gleichzeitig die Berufsausübungsfreiheit der Arbeitnehmer.[486] Die Betriebsvereinbarung ist mit ihrer normativen Wirkung ein gesetzlich bereitgestelltes Instrument, das die Grundrechtspositionen beider Arbeitsvertragsparteien zu einem schonenden Ausgleich bringen soll. Vor diesem Hintergrund ist die Betriebsvereinbarung jedoch nur formal innerbetriebliche Rechtsetzung. Als Struktur betrieblicher Leistungsbestimmung ist sie material Vertragsrecht.[487] Der Arbeitsvertrag als Zweckkontrakt ist daher alleinige und ausreichende privatautonome Legitimation für die Normenwirkung der Betriebsvereinbarung.[488]

Die Auffassung Reicholds überzeugt. Gegen das vertragsrechtsakzsessorische Verständnis der Betriebsverfassung können keine verfassungsrechtliche Bedenken wie gegen die Delegationstheorie vorgebracht werden. Auch die Schwächen der verbandsrechtlichen Erklärungsversuche werden vermieden, da die ausschließliche Anknüpfung an den Arbeitsvertrag die Vorstellung von einem Betriebsverband entbehrlich macht.

Gegenüber der Einordnung der Betriebsvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft ist das vertragsrechtsakzessorische Verständnis der Betriebsvereinbarung ebenfalls vorzugswürdig. Bei formaler Betrachtung weist die Betriebsvereinbarung zwar strukturelle Ähnlichkeiten mit den privatheteronomen Rechtsgeschäften auf. Jedoch wird die Differenzierung zwischen Geltungsvoraussetzung und Geltungsgrund der materiellen Vertraglichkeit der Betriebsvereinbarung nicht gerecht.[489] Zudem lässt sich gegen ein privatheteronomes Verständnis anführen, dass hierdurch der Fremdbestimmungscharakter der Betriebsvereinbarung überbetont wird. Die bloß mittelbare Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer[490] begründet gerade keine Fremdbestimmung, die als Handlungsbeschwer im Sinne des Art. 2 I GG qualifiziert werden könnte. So mag Art. 2 I GG für die gesetzliche Stellvertretung oder die Vertretung von Amts wegen der richtige Prüfungsmaßstab sein. Um der Interessenlage beim Vollzug des Arbeitsvertrages im Betrieb gerecht zu werden, eignet sich Art. 2 I GG hingegen nicht. Zutreffend ist es vielmehr, mit Reichold für das gesamte BetrVG den Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Arbeitsvertragsparteien und Grund-

---

[485] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 542; diesem Ansatz folgend Blomeyer, NZA 1996, 337 [345]; im Grundsatz zustimmend Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, S. 427 ff.
[486] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 489.
[487] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 545.
[488] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 542.
[489] Vgl. Reichold, Sozialprivatrecht, S. 545.
[490] Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, S. 428.

rechtsberechtigte aus Art. 12 I GG in den Vordergrund zu rücken und so den Betriebsrat als „Vertragshelfer für betriebliche Arbeitsbedingungen“[491] zu begreifen.

2. Geltungsgrund der Gruppenvereinbarung

a) die Gruppenvereinbarung als privatautonomes Verbandsrecht

Geht man davon aus, dass Betriebsvereinbarungen als privatautonomes Verbandsrecht des Betriebs zu qualifizieren sind, so könnte man daran denken, dass § 28a II BetrVG an einen Arbeitsgruppenverband anknüpft und es sich dementsprechend bei der Gruppenvereinbarung um privatautonomes Verbandsrecht der Arbeitsgruppe handelt.

Allerdings stößt dieser Ansatz für die Gruppenvereinbarung auf ähnliche Bedenken, wie sie auch gegen die Lehre vom Betriebsverband im allgemeinen geltend gemacht werden. Dass zwischen den einzelnen Arbeitnehmern einer Arbeitsgruppe keine vertraglichen Beziehungen bestehen und eine Arbeitsgruppe insbesondere auch nicht gesellschaftsrechtlich organisiert ist, wurde bereits zu Beginn der Arbeit dargestellt.[492]

Aber auch ein Arbeitsgruppenverband, der in gleicher Weise wie ein behaupteter Betriebsverband aus den Arbeitnehmern der Arbeitsgruppe und dem Arbeitgeber privatautonom gebildet wird und als Geltungsgrund für die Gruppenvereinbarung in Betracht käme, existiert genauso wenig wie ein Betriebsverband. Auf die Argumente gegen die Lehre vom Betriebsverband kann insofern verwiesen werden.[493] Es sind nämlich auch hier keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Arbeitnehmer freiwillig in einen aus den Arbeitnehmern der Arbeitsgruppe und dem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsgruppenverband eintreten. Die von Boysen vertretene Gegenauffassung ist daher abzulehnen.[494] Ein privatautonom begründeter Arbeitsgruppenverband kommt somit als Geltungsgrund der Gruppenvereinbarung nach § 28a II BetrVG nicht in Betracht.

b) Tatbestandstheorie

Nach der Tatbestandstheorie ergibt sich die unmittelbare Wirkung der Gruppenvereinbarung als Rechtsfolge aus § 77 IV BetrVG. Die Gruppenvereinbarung wäre lediglich Tatbestandsmerkmal des §§ 28a II BetrVG, der seinerseits die entsprechende Geltung des § 77 IV BetrVG anordnet. Genauso wenig wie mit der Tatbe-

---

[491] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 549; Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, S. 427.

[492] Vgl. oben § 1 III 1.

[493] Vgl. Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb, S. 426; sowie oben § 8 III 1 a).

[494] Vgl. Boysen, Betriebsverband S. 199; **a.A.** mit überzeugender Argumentation Elert, Gruppenarbeit S. 69 ff., entscheidend erscheint mir hierbei, dass der Gedanke einer gemeinsamen Koordination im Rahmen *der lean production* Arbeitsgruppen lediglich als Effizienzfaktor eine Rolle spielt.

standstheorie die unmittelbare Wirkung der Betriebsvereinbarung erklärt werden kann, ergibt sich aus der Tatbestandstheorie, warum durch eine Gruppenvereinbarung für alle Gruppenmitglieder unmittelbar geltende Regelungen erzeugt werden können. Zum Geltungsgrund der Gruppenvereinbarung, die sich für die überstimmten Gruppenmitglieder als „Fremdbestimmungsakt" darstellt, kann der Tatbestandstheorie keine Aussage entnommen werden.

c) Delegationstheorie

Der Fremdbestimmungscharakter der Betriebsvereinbarung wird auf Grundlage der Delegationstheorie nach demokratischen Grundsätzen (Betriebsratswahl) legitimiert. Da die Gruppenvereinbarung nicht unmittelbar auf den Willen des durch Wahlen legitimierten Betriebsrats zurückzuführen ist, stellt sich die Frage, inwiefern die Gruppenvereinbarung mit dem Gedanken demokratischer Legitimation vereinbar ist.[495] In den Blickpunkt rückt hier zum einen Art. 80 I GG,[496] der innerhalb gewisser Grenzen Rechtsetzung ohne unmittelbare Beteiligung des gewählten Parlaments (hier: der Betriebsrat) ermöglicht. Da § 28a II BetrVG einen Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe fordert, könnte man zum anderen daran denken, dass die Gruppenvereinbarung nach basisdemokratischen Grundsätzen legitimiert ist.

aa) Subdelegation staatlicher Rechtsetzungsmacht durch den Betriebsrat

Sofern man die Regelungsmacht der Betriebspartner als eine vom Staat abgeleitete Rechtsetzungsmacht begreift, könnte man § 28a BetrVG als eine Ermächtigungsnorm für die Subdelegation dieser Rechtsetzungsmacht ansehen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers (Rahmenvereinbarung) kann der Betriebsrat den ihm zustehenden Teil der betrieblichen Rechtsetzungsmacht auf eine Arbeitsgruppe übertragen, so dass nunmehr die Arbeitsgruppe gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen bestimmten Teil[497] der rechtsetzende Gewalt im Betrieb ausüben kann. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass bei jeder Übertragung staatlicher Rechtssetzungsmacht staatsorganisationsrechtliche Grundentscheidungen der Verfassung zu beachten sind. Insbesondere kann staatliche Rechtssetzungsmacht nur solchen Autonomieträgern verliehen werden, die eine innere demokratische Struktur aufweisen.[498] Eine solche Struktur ist bei der Arbeitsgruppe des § 28a BetrVG nicht er-

---

[495] Vgl. zur fehlenden demokratischen Legitimation der Arbeitsgruppe, Wendeling-Schröder, NZA 2001, 357 [359].

[496] Vgl. Trümner, Der stumme Verzicht S. 395 [400], der davon ausgeht, dass auch die Rechtsprechung des BAG zum Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers (sog. Substanztheorie) auf Art. 80 I GG zurück zu führen sei.

[497] Die delegierte Regelungsmacht kann einerseits nur die Gruppenmitglieder erfassen und ist zusätzlich durch die Aufgabenumschreibung der Rahmenvereinbarung und dem Übertragungsbeschluss beschränkt.

[498] Biberacher, Betriebliche Rechtsetzungsmacht, S. 75.

kennbar. Vielmehr ist die Arbeitsgruppe grundsätzlich eine unstrukturierte Mehrheit von Arbeitnehmern, deren konkrete personelle Zusammensetzung auf Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers beruht.[499] Dass der Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe nach § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG in gewisser Weise demokratischen Grundsätzen genügt, vermag angesichts der Beliebigkeit ihrer personellen Zusammensetzung eine demokratische Legitimation dieser Entscheidungen nicht zu begründen.

Auf die Grenzen der Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG hat dieser Befund entscheidende Auswirkungen. An eine Übertragung staatlicher Rechtsetzungsmacht auf solche Institutionen, die keine ausreichende demokratische Legitimation zur Rechtssetzung aufweisen, stellt Art. 80 I GG besondere Anforderungen.[500] Da der Betriebsrat nach § 28a BetrVG staatliche Rechtsetzungsmacht auf eine Arbeitsgruppe übertragen kann, müsste die Rahmenvereinbarung als „Ermächtigungsnorm" den Anforderungen des Art. 80 I GG genügen. Daraus folgt, dass bereits durch die Rahmenvereinbarung des § 28a BetrVG die Ermächtigung der Arbeitsgruppe nach Inhalt, Zweck und Ausmaß bestimmt werden muss.[501] Vor allem aber ergibt sich aus Art. 80 I GG, dass die Gruppenvereinbarung nach § 28a II BetrVG im Vergleich zu Betriebsvereinbarungen nur eine nachrangige Rechtsquelle sein kann. Das Verhältnis von Betriebsvereinbarung zur Gruppenvereinbarung müsste dem Verhältnis von Parlamentsgesetz und Rechtsverordnung entsprechen.

Geht man von der Delegationstheorie aus, so ist die staatliche Rechtsetzungsmacht der Betriebspartner untrennbar mit dem Demokratieprinzip verbunden, so dass sich weder der Gesetzgeber durch die Einführung des § 28a BetrVG noch der Betriebsrat bei der Aufgabenübertragung im Einzelfall über die zwingenden Grundsatzentscheidungen des Art. 80 I GG hinwegsetzen kann.

Dass die Delegationstheorie nicht nur aus den oben[502] bereits genannten Gründen unbefriedigend ist, zeigt sich auch an der gesetzestechnischen Umsetzung des § 28a BetrVG. Betrachtet man den § 87 IV des DGB-Entwurfs von 1998[503] so fällt auf, dass nach diesem Regelungsvorschlag die Aufgabenübertragung auf Arbeitsgruppen anders als bei § 28a BetrVG offensichtlich an Art. 80 I GG angelehnt ist. § 87 IV des DGB-Entwurfs lautet:

---

[499] DKK-Trümner § 3 Rn. 113; GK- BetrVG, Raab § 28a Rn. 13; Franzen, ZfA 2001, 423 [433 f.]; GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 133; Natzel, DB 2001, 1362.

[500] Die Anforderungen des Art. 80 I GG sind Ausfluss der unzureichenden demokratischen Legitimation der Exekutive.

[501] Zur Frage welche Anforderungen sich aus Art. 80 I S. 2 GG im Einzelfall ergeben vgl. Brenner, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG III, Art. 80 Rn. 31 ff.

[502] Vgl. oben § 8 III 1 c)

[503] Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, herausgegeben vom Bundesvorstand des DGB, 1998.

„Der Betriebsrat kann unter dem Vorbehalt einer jederzeitigen Rücknahme, nach vorheriger Beratung mit der Arbeitsgruppe, seine Mitbestimmungsrechte auch so ausüben, dass er mit dem Arbeitgeber lediglich eine Rahmenregelung trifft und deren Ausfüllung einer Arbeitsgruppe überträgt. Die Rechte zur Durchsetzung der Mitbestimmung verbleiben beim Betriebsrat."

Diese Regelung geht davon aus, dass die grundsätzlichen materiellen Fragen der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit bereits durch die Rahmenregelung zu entscheiden sind vgl. § 87 IV: „[...] das Mitbestimmungsrecht auch so ausüben [...]". Die Rahmenregelung ähnelt daher einem Ermächtigungsgesetz nach Art. 80 I S. 2 GG. Daraus ergibt sich auch, dass die Arbeitsgruppe stets eine nachrangige Regelungskompetenz hat, da sie nur zum „Ausfüllen" der Rahmenregelung ermächtigt werden kann. Es handelt sich hierbei um ein Rangverhältnis, das dem Verhältnis von Rechtsverordnungen zu Parlamentsgesetzen entspricht, vgl. Art. 80 I GG. Obwohl der Gesetzgeber an zahlreichen Stellen des BetrVG-Reformgesetzes auf die Vorschläge des DGB-Entwurfs eingegangen ist, hat er das Anliegen des § 28a BetrVG anders als § 87 IV DGB-Entwurf gesetzgebungstechnisch nicht an den Grundsätzen des Art. 80 I GG angelehnt. In gewissem Umfang kann deshalb in der Regelung des § 28a BetrVG eine Absage des Gesetzgebers an die Delegationstheorie gesehen werden, da für die Delegationstheorie Art. 80 I GG äußerste Grenze jeder Aufgabenübertragung durch den Betriebsrat sein muss. Sofern in der Literatur dennoch von einer Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung[504] ausgegangen und für die Aufgabenübertragung insgesamt eine enge Auslegung des § 28a BetrVG vertreten wird,[505] so ist ein solches Verständnis zumindest nicht aus verfassungsrechtlichen Erwägungen im Hinblick auf Art. 80 I GG geboten. Da die Delegationstheorien grundsätzlich abzulehnen sind, kann Art. 80 I GG auch nicht verfassungsrechtlich Maßstab bei der Auslegung des § 28a BetrVG sein.

bb) gesetzliche Delegation staatlicher Rechtsetzungsmacht durch § 28a II BetrVG

Auf der Grundlage der Delegationstheorie bleibt noch eine zweite Möglichkeit, § 28a BetrVG in die Strukturen betrieblicher Rechtsetzung einzuordnen. Man könnte daran denken, dass § 28a II BetrVG gesetzliche Delegationsnorm ist, durch die der Arbeitsgruppe unmittelbar staatliche Rechtsetzungsmacht zur gemeinsamen Ausübung mit dem Arbeitgeber verliehen wird. Inhaltlich ergeben sich durch diese veränderte Sichtweise allerdings keine Unterschiede zu der unter aa) dargestellten Problematik. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Rechtsetzungsmacht der Arbeitsgruppe nicht vom Betriebsrat abgeleitet ist, sondern der Arbeitsgruppe

[504] DKK-Wedde § 28a Rn. 57 ff.
[505] DKK-Wedde § 28a Rn. 44 f.

durch § 28a II BetrVG gesetzlich zugewiesen wird, so ist die gesetzlich zugewiesene Rechtsetzungsmacht dennoch streng akzessorisch zu der rechtsgeschäftlich übertragenen Aufgabe (Befassungskompetenz) ausgestaltet, vgl. § 28a II S. 1 BetrVG: „die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben [...] Vereinbarungen schließen“. Ob die Rechtsetzungsmacht der Arbeitsgruppe daher auf rechtsgeschäftlicher Übertragung oder auf gesetzlicher Zuweisung beruht, ist angesichts der strengen Akzessesorietät einer gesetzlichen Zuweisung ohne Bedeutung.

cc) gesetzliche Erteilung einer Autonomie-Ermächtigung an die Arbeitsgruppe zur basisdemokratischen Wahrnehmung

Die Fremdbestimmung durch Gruppenvereinbarung kann auch nicht durch basisdemokratische Legitimation gerechtfertigt werden. Auf den ersten Blick scheint die Mehrheitsentscheidung der Arbeitsgruppe zwar den Grundsätzen unmittelbarer Demokratie zu genügen. Allerdings muss bei basisdemokratischen Entscheidungen der Kreis der Abstimmungsberechtigten mit dem Kreis der Wahlberechtigten identisch sein.[506] Basisdemokratische Legitimation in der Betriebsverfassung könnte daher nur dann vorliegen, wenn alle Wahlberechtigten zur Teilnahme an der Abstimmung berechtigt sind, was bei § 28a II BetrVG nicht der Fall ist.

Dass § 28a BetrVG die Arbeitsgruppe als eigenständigen (originären) Autonomieträger neben dem Betrieb anerkennt und der Arbeitsgruppe eine Autonomie-Ermächtigung erteilen will, ist ebenfalls ausgeschlossen. Mit der Vorstellung von einer originären Autonomie ist der Gedanke unvereinbar, dass die Autonomie-Ermächtigung der Arbeitsgruppe in ihrem Umfang vom Willen der Betriebspartner abhängig ist. Der Fremdbestimmungscharakter der Gruppenvereinbarung kann daher auch nicht nach basisdemokratischen Grundsätzen legitimiert werden.

dd) Ergebnis

Insofern bleibt es bei dem Ergebnis, dass § 28a BetrVG nicht mit den Grundsätzen staatlicher Rechtsetzungsmacht in Einklang zu bringen ist und deshalb auf Grundlage der Delegationstheorie nicht zufriedenstellend erklärt werden kann. Die grundsätzlichen Bedenken gegen die Delegationstheorie werden insofern durch die Einführung des § 28a BetrVG bestätigt, die Delegationstheorie ist daher abzulehnen.

d) die Gruppenvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft

Grundsätzlich denkbar ist es die Gruppenvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft einzuordnen. Bei formaler Betrachtung entspricht auch die Grup-

[506] Vgl. z.B. § 2 I des Gesetzes über Volksabstimmung und Volksbegehren (VAbstG) des Landes Baden-Württemberg.

penvereinbarung den strukturellen Anforderungen der privatheteronomen Rechtsgeschäfte. Indem einem Rechtsgeschäft (Vertrag zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber, vgl. § 28a II BetrVG) Fremdbestimmungscharakter, (§ 28a II i.V.m. § 77 IV BetrVG) zukommt scheint auch die Gruppenvereinbarung entsprechend den Rechtsgeschäften des gesetzlichen Vertreters[507] ausgestaltet zu sein.
Allerdings fügt sich die Vorstellung einer Aufgabenübertragung zur Wahrnehmung durch Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe nach § 28a II BetrVG nur schwer in das System der privatheteronomen Rechtsgeschäfte ein. Der gesetzliche Vertreter bzw. der Stellvertreter kraft Amtes nimmt stets pflichtgebundene Aufgaben wahr. Deshalb ist eine § 28a BetrVG entsprechende Vorschrift zur Übertragung der pflichtgebundenen Aufgaben bei den privatheteronomen Rechtsgeschäften grundsätzlich problematisch. Für die Eltern als gesetzliche Vertreter würde das etwa bedeuten, dass sie ihren Kindern Erziehungsaufgaben zur Wahrnehmung durch Mehrheitsbeschluss übertragen könnten. Das Beispiel zeigt, dass eine Aufgabenübertragung mit den Grundstrukturen der gesetzlichen Stellvertretung nicht zu vereinbaren ist. Gegen die Einordnung der Gruppenvereinbarung als privatheteronomes Rechtsgeschäft spricht aber vor allem, dass die Gruppenvereinbarung nicht wie die anderen privatheteronomen Rechtsgeschäfte in erster Linie als Handlungsbeschwer im Sinne des Art. 2 I GG angesehen werden kann. Insofern setzt sich die Kritik an der privatheteronomen Qualifizierung der Betriebsvereinbarung auch bei der Gruppenvereinbarung fort.[508]

e) die Gruppenvereinbarung als materielles Vertragsrecht
Unproblematisch fügt sich § 28a BetrVG in ein vertragsrechtsakzessorisches Verständnis der Betriebsverfassung ein.

aa) § 28a BetrVG als gesetzliche Grundrechtspolitik
Geht man mit Reichold davon aus, dass der materiale Wertungsgrund der betrieblichen Mitbestimmung in den kollidierenden Grundrechten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer[509] liegt und sich das BetrVG deshalb als „Grundrechtspolitik“ qua Gesetz darstellt[510], so ist auch § 28a BetrVG ein Teil der gesetzlichen Grundrechtspolitik.
Das BetrVG soll die kollidierenden Grundrechte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einem schonenden Ausgleich zwischen Zweck- und Menschengerechtigkeit bringen.[511] Ein solcher Ausgleich kann nur dann gelingen, wenn das BetrVG den Betriebspartnern die hierzu notwendigen Ausgleichsinstrumente zur Verfügung

[507] Oder des Vertreters von Amts wegen.
[508] Vgl. oben § 8 III 1 d).
[509] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 493.
[510] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 494.
[511] Reichold, Sozialprivatrecht, S. 493.

stellt. In Betrieben mit dezentralen Entscheidungsstrukturen befand sich der Grundrechtsausgleich durch das BetrVG vor der Einführung des § 28a BetrVG jedoch in einer gewissen Schieflage.[512] Bei einer dezentralen und auf Partizipation der Arbeitnehmer ausgerichteten Betriebsorganisation ist eine zentrale und repräsentative Arbeitnehmervertretung durch den Betriebsrat kein schonender Grundrechtsausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Durch § 28a BetrVG erhalten die Betriebspartner ein zusätzliches Ausgleichsinstrument. Die Vorschrift ermöglicht es, die Arbeitnehmervertretung in gleicher Weise wie die Betriebsorganisation dezentral und partizipativ auszugestalten. Der strukturelle Gleichlauf zwischen Arbeitnehmervertretung und Betriebsorganisation, der durch § 28a BetrVG hergestellt werden kann, umfasst nicht nur korrespondierende (dezentrale) Zuständigkeiten, sondern findet sich auch in der „basisdemokratischen" Willensbildung der Arbeitsgruppe als Gegenstück zur partizipativen Betriebsorganisation wieder.

bb) Grundrechtsausgleich durch Gruppenvereinbarung

Der „basisdemokratische" Charakter von Mehrheitsentscheidung der Arbeitsgruppe ist daher nicht materielle Legitimation der „Fremdbestimmung" durch Gruppenvereinbarungen, sondern formelle Anpassung von Mitbestimmungsstrukturen an die Arbeitsorganisation. Die Gruppenvereinbarung ist genauso wie die Betriebsvereinbarung materiales Vertragsrecht. Die abweichende „Rechtserzeugungsmethode" auf Arbeitnehmerseite (Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe), soll veränderten Organisationsstrukturen im Betrieb Rechnung tragen, um auch bei dezentraler und partizipativer Arbeitsorganisation den gesetzlichen Grundrechtsausgleich durch das BetrVG möglichst schonend vornehmen zu können. Der Grundrechtsausgleich durch § 28a BetrVG gelingt zum einen deshalb, weil dem Arbeitgeber entsprechend seiner betrieblichen Entscheidungsstrukturen eine Arbeitnehmervertretung vor Ort zugeteilt wird und weil sich die Partizipation der Arbeitnehmer im Betrieb nunmehr auch auf betriebsverfassungsrechtliche Fragen erstrecken kann. Die Zulässigkeit einer solchen Partizipation hat in diesem Zusammenhang eine doppelte Bedeutung: Aus betriebswirtschaftlicher Sicht erlaubt es § 28a BetrVG dem Arbeitgeber, sich den Sachverstand und die Erfahrungen der Arbeitnehmer zu Nutze zu machen, und aus betriebverfassungsrechtlicher Sicht erlaubt es § 28a BetrVG einer Gruppe von Arbeitnehmern, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse selbständig gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe hat seinen Grund ebenfalls in diesem Ausgleichsgedanken. Dass die Gruppe durch Mehrheitsbeschluss entscheidet, hilft dem

[512] Auch in der Gesetzesbegründung wird diese Schieflage beschrieben, indem die Möglichkeit zu einer Übertragung von Betriebsratsaufgaben als den Bedürfnissen der Praxis und den Wünschen der Arbeitnehmer entsprechend bezeichnet wird, vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 40. Solche Wünsche und Bedürfnisse können eine fehlerhafte (hier: überholte) „Grundrechtspolitik" durch das BetrVG indizieren.

Arbeitgeber, mit der Gruppe zu einer einheitlichen Regelung zu gelangen. Ein Einstimmigkeitserfordernis wäre hierfür nicht praktikabel.
Der Fremdbestimmungswirkung der Mehrheitsentscheidung wird für die überstimmten Arbeitnehmer dadurch relativiert, dass dem Betriebsrat durch § 28a I S. 4 BetrVG die Möglichkeit zusteht die Aufgabenübertragung jederzeit zu widerrufen. Durch diese Widerrufsmöglichkeit hat der Betriebsrat insbesondere die Interessen der Arbeitsgruppenminderheit und der Gesamtbelegschaft zu wahren.

cc) Ergebnis
Geltungsgrund der Gruppenvereinbarung ist der Arbeitsvertrag. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen § 28a BetrVG bestehen nicht, die „Fremdbestimmung" durch Gruppenvereinbarung ist durch den Arbeitsvertrag privatautonom legitimiert.[513] Die Arbeitsgruppe kann daher, ähnlich wie der Betriebsrat, als „Vertragshelfer für tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen der Gruppenmitglieder" bezeichnet werden.

3. Verzicht, Verwirkung, Ausschluss- und Verjährungsfristen
Grundsätzlich keine Besonderheiten ergeben sich aus dem Verweis des § 28a II S. 2 BetrVG auf § 77 IV S. 2-4 BetrVG. Es kann daher auf die einschlägige Rechtsprechung und Literatur zur Betriebsvereinbarung verwiesen werden.[514] Eine Ausnahme besteht allerdings im Hinblick auf § 77 IV S. 2 BetrVG. Denn bei dieser Vorschrift führt der Verweis aus § 28a II S. 2 BetrVG nicht dazu, dass ein Verzicht auf Rechte aus der Gruppenvereinbarung mit Zustimmung der Arbeitsgruppe zulässig wäre. Anders als bei § 77 I und II BetrVG ist bei § 77 IV S. 2 BetrVG das Wort „Betriebsrat" nicht durch das Wort „Arbeitsgruppe" zu ersetzen. Durch den Verweis des § 28a II S. 2 BetrVG auf § 77 IV S. 2 BetrVG sollen die Rechte des Einzelnen aus der Gruppenvereinbarung unter den gleichen Schutz gestellt werden wie die Rechte aus einer Betriebsvereinbarung. Dieser Zweck wird nur dann erreicht, wenn auch bei einer Gruppenvereinbarung der Einzelne nur mit Zustimmung des Betriebsrats auf seine Rechte verzichten kann. Dogmatisch handelt es sich nach zutreffender Auffassung bei § 77 IV S. 2 BetrVG um ein Verzichtsverbot im Sinne des § 134 BGB,[515] das allerdings zur Disposition des Betriebsrats steht, der gemäß § 77 IV S. 2 BetrVG zur Entscheidung über die Zulässigkeit eines Verzichts berufen ist.

---

[513] Vgl. zu den verfassungsrechtlichen Bedenken gegen § 28a BetrVG vgl. Däubler AuR 2001, 289; Richardi, NZA 2001, 351; Wendeling-Schröder NZA 2001, 359; dies. NZA-Sonderheft 2001, 32; im Ergebnis wie hier Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 35.
[514] Einen umfassenden Überblick bietet GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 271 ff.
[515] Vgl. Dietz/Richardi § 77 Rn. 127; Brune, AR-Blattei SD 520, Rn. 434; **a.A.** GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 272; ders. Grenzen der Betriebsautonomie, S. 39.

Die Zustimmung zu einem Verzicht nach § 77 IV S. 2 BetrVG ist demnach eine eigenständige betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des Betriebsrats. Eine Zustimmung durch die Arbeitsgruppe käme daher nur dann in Betracht, wenn auch diese Aufgabe auf die Arbeitsgruppe übertragbar wäre. Eine solche Übertragung ist jedoch unzulässig, da die Zustimmung zu einem Verzicht keine tätigkeitsbezogene Aufgabe des Betriebsrats ist, vgl. § 28a I S. 2 BetrVG. Der Zustimmungsbeschluss des Betriebsrats lässt eine Ausnahme vom grundsätzlichen Verzichtsverbot des § 77 IV S. 2 BetrVG zu und ist deshalb keine tätigkeitsbezogene Aufgabe sondern eine Aufgabe mit betriebsverfassungsrechtlichem Bezug.[516]
Sofern deshalb ein Mitglied der Arbeitsgruppe auf seine Rechte aus einer Gruppenvereinbarung verzichten will, ist die Zustimmung des Betriebsrats Wirksamkeitsvoraussetzung.

IV. Verhältnis zu anderen arbeitsrechtlichen Regelungen

1. Das Verhältnis der Gruppenvereinbarung zum Arbeitsvertrag

a) Günstigkeitsprinzip
Das Verhältnis einer Gruppenvereinbarung zu den Arbeitsverträgen der Gruppenmitglieder bestimmt sich nach dem Günstigkeitsprinzip. Der Verweis des § 28a II BetrVG auf § 77 BetrVG führt dazu, dass die Gruppenvereinbarung grundsätzlich wie eine Betriebsvereinbarung zu behandeln ist. Weder aus dem Wortlaut noch aus dem Normzweck des § 28a BetrVG ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsgruppe im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben weiter reichende Rechte als der Betriebsrat haben soll oder die potentielle Regelungsmacht der Arbeitsgruppe im Vergleich zum Betriebsrat grundsätzlich verkürzt sein soll. Insofern kann für das Verhältnis der Gruppenvereinbarung zum Arbeitsvertrag auf Rechtsprechung und Literatur[517] zum Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag verwiesen werden.[518]

b) Trennung von Amts- und Vertragsbeziehung der Gruppenmitglieder zum Arbeitgeber
Wie gesehen gilt für das Verhältnis von Gruppenvereinbarung und Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip. Daher kann eine Gruppenvereinbarung nicht von günsti-

---

[516] Zur Unzulässigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Gruppenregelungsabreden vgl. oben § 8 I 2.
[517] Einen Überblick findet sich z. B. bei Richardi, BetrVG § 77 Rn. 141 ff.
[518] Vorzugswürdig ist es allerdings auch hier von einem vertragsrechtsakzessorischen Verständnis der Betriebsvereinbarung auszugehen, zur Konkretisierung des Günstigkeitsprinzips auf dieser Grundlage vgl. Reichold, Sozialprivatrecht S. 511 ff.; Blomeyer, NZA 1996, 337.

geren Individualabreden abweichen, und durch Individualabrede kann grundsätzlich nicht zu Ungunsten der Gruppenmitglieder von den zwingenden Regelungen einer Gruppenvereinbarung abgewichen werden. Insofern ist die Gruppenvereinbarung genau wie eine Betriebsvereinbarung zu behandeln.
Allerdings könnte sich ein Unterschied zur Betriebsvereinbarung daraus ergeben, dass die einzelnen Gruppenmitglieder und der Arbeitgeber nicht nur am Abschluss der Gruppenvereinbarung mitwirken, sondern gleichzeitig Parteien des Arbeitsvertrages sind. Es stellt sich deshalb die Frage, ob eine Gruppenvereinbarung, deren Regelungsinhalt zu Ungunsten von den Arbeitsverträgen der Gruppenmitglieder abweicht, gleichzeitig als eine entsprechende Änderung der Arbeitsverträge angesehen werden kann.[519] Beispiel:
In einem Betrieb ohne Tarifvertrag haben die Mitglieder einer Arbeitsgruppe arbeitsvertraglich folgende Arbeitszeitregelung vereinbart: gearbeitet wird Mo.- Fr. jeweils von 8 bis 16 Uhr.[520] Die Arbeitsgruppe schließt mit dem Arbeitgeber dann eine Gruppenvereinbarung ab, nach der in einem (ungünstigeren) Wechselschichtsystem[521] gearbeitet werden soll.[522] Der Zustimmungsbeschluss der Arbeitsgruppe zu dieser Gruppenvereinbarung war einstimmig. Es stellt sich nun die Frage, ob die Zustimmung des einzelnen Gruppenmitglieds zu der Gruppenvereinbarung gleichzeitig als Zustimmung zu einer entsprechenden Änderung seines Arbeitsvertrags angesehen werden kann, oder ob die Zustimmung zu einer Gruppenvereinbarung andere Auswirkungen auf die individualarbeitsrechtliche Umsetzung einer Gruppenvereinbarungen hat.
Im Ergebnis sind beide Fragen zu verneinen. Zunächst ist die Vorstellung von einem doppelten Geschäftswillen der Gruppenmitglieder bei der Abstimmung über eine Gruppenvereinbarung eine Fiktion. Die Arbeitsgruppe nimmt im Rahmen des § 28a BetrVG Aufgaben des Betriebsrats wahr. Durch die Aufgabenübertragung entsteht daher auch zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber eine Amtsbeziehung.[523] In der Amtsbeziehung bewirkt ein Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Beschränkungen für eine individualarbeits-

---

[519] Vgl. hierzu GK-BetrVG, Raab § 28a Rn.
[520] Vgl. hierzu aber auch BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitszeit Bl. 2 ff.; sowie GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 289, die arbeitsvertragliche Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit schließt eine Neuregelung durch Betriebsvereinbarung auch mit Wirkung für diese Arbeitnehmer nicht grundsätzlich aus.
[521] Ungünstiger wäre hier etwa ein wöchentlicher Wechsel zwischen Früh- (6 bis 14 Uhr) und Spätschicht (14 bis 22 Uhr).
[522] Vgl. GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 323.
[523] Zur Amtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vgl. Reichold, Sozialprivatrecht S. 544; in der Literatur wird die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Teil auch als Betriebsverhältnis bezeichnet vgl. v. Hoyningen-Huene, Betriebsverfassungsrecht § 4 III 2, S. 52; allerdings ist die Vorstellung von einem gesetzlichen Schuldverhältnis mit einem vertragsrechtsakzeseorischen Verständnis der Betriebsverfassung nicht zu vereinbaren vgl. Reichold, Sozialprivatrecht S. 499 ff.

rechtlich umsetzungsbedürftige Maßnahme entfallen. Der Geschäftswille der zustimmenden Gruppenmitglieder beschränkt sich bei der Abstimmung deshalb darauf, die betriebsverfassungsrechtliche Grundlage für die individualarbeitsrechtliche Umsetzung einer ungünstigeren Regelung herbeizuführen. Die Zustimmung zu einer Gruppenvereinbarung hat daher grundsätzlich keine Vertragsänderung oder Verkürzung des individualarbeitsrechtlichen Schutzes zur Folge. Nichts anderes gilt, wenn die Arbeitsgruppenmitglieder einstimmig ihre Zustimmung erklärt haben, auch dann hat dieser Beschluss keine individualarbeitsrechtlichen Auswirkungen. Die Trennung zwischen der Amtsbeziehung und dem unmittelbaren Arbeitsvertragsverhältnis zum Arbeitgeber führt dazu, dass die Inanspruchnahme von individualarbeitsrechtlichem Schutz durch die Zustimmung zu einer Gruppenvereinbarung weder nach den Grundsätzen der Verwirkung noch wegen widersprüchlichen Verhaltens beschränkt ist. Hierzu fehlt der Erklärung des Gruppenmitglieds bei der Abstimmung wie gesehen der arbeitsvertragliche Bezug.

c) Raab: verfassungskonforme Auslegung des § 28a II S. 1 Hs. 2

Raab versucht die Problematik des Beispielsfalls durch eine verfassungskonforme Auslegung des § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG zu lösen. Nach Raabs Auffassung soll es grundsätzlich zulässig sein, durch eine Gruppenvereinbarung auch solche Pflichten der Gruppenmitglieder zu begründen, die über die arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgehen.[524] Entgegen dem Wortlaut des § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG sei für eine solche Gruppenvereinbarung aus verfassungsrechtlichen Gründen jedoch ein einstimmiger Beschluss der Arbeitsgruppe erforderlich.[525] Das bedeutet für den Beispielsfall, dass die einstimmig beschlossene Gruppenvereinbarung die Lage der Arbeitszeit zuungunsten der Gruppenmitglieder regeln kann, obwohl die günstigere arbeitsvertragliche Arbeitszeitregelung unverändert bleibt.

Die Auffassung Raabs ist abzulehnen. Raab übersieht zum einen, dass eine Erweiterung von Pflichten gegenüber dem Arbeitsvertrag durch das Günstigkeitsprinzip ausgeschlossen ist. Von diesem Grundsatz will § 28a BetrVG ersichtlich keine Ausnahme machen. Vom Wortlaut der Vorschrift ist eine Erweiterung arbeitsvertraglicher Pflichten durch Gruppenvereinbarung gerade nicht umfasst, so dass im Hinblick auf § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG auch keine Einschränkung durch eine verfassungskonforme Rechtsfortbildung erforderlich ist. Für die betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeit einer Erweiterung von Pflichten ist daher ein Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe ausreichend. Individualarbeitsrechtlich ist bei günstigeren arbeitsvertraglichen Regelungen jedoch stets eine entsprechende Vertragsänderung erforderlich.

---

[524] GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 48.
[525] GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 49.

Die Auffassung Raabs ist außerdem mit einem vertragsrechtsakzessorischen Verständnis der Betriebsverfassung nicht zu vereinbaren. Die Gruppenvereinbarung ist wie die Betriebsvereinbarung als eine innerbetriebliche Angemessenheitskontrolle betrieblicher Arbeitsbedingungen zu qualifizieren.[526] In den Fällen des § 28a BetrVG genügt eine betriebliche Arbeitsbedingung dieser Angemessenheitskontrolle immer dann, wenn sich die Mehrheit der Arbeitsgruppenmitglieder mit dem Arbeitgeber einigen kann. Für die Frage, ob grundsätzlich angemessene betriebliche Arbeitsbedingungen (Gruppenvereinbarung) im Einzelfall an günstigeren Individualabreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer scheitern, enthält § 28a BetrVG keine Sonderregel, so dass nichts anderes gelten kann als bei einer Angemessenheitskontrolle durch Betriebsvereinbarung. Das Instrument zur Anpassung von Arbeitsverträgen ist deshalb die Vertragsänderung und nicht der Beschluss einer Arbeitsgruppe. Sieht man die Gruppenvereinbarung als Satzungsrecht eines autonomen Arbeitsgruppenverbands, wäre es konsequent, dass die Arbeitsgruppe gemeinsam mit dem Arbeitgeber durch einstimmigen Beschluss ihre Satzung grundsätzlich frei abändern kann. Wie gesehen sind die verbandsrechtlichen Ansätze allerdings sowohl zur Erklärung der Betriebsvereinbarung als auch zur Erklärung der Gruppenvereinbarung abzulehnen.[527] Der Arbeitsgruppenbeschluss kann sich daher nicht über günstigere Individualabreden hinwegsetzen. Nach zutreffendem vertragsrechtsakzessorischem Verständnis ist die Wirkung des Arbeitsgruppenbeschluss auf die Amtsbeziehung zwischen Arbeitsgruppenmitglied und Arbeitgeber beschränkt.

Im übrigen ist für die von Raab vorgeschlagene Lösung auch kein praktisches Bedürfnis ersichtlich. Vielmehr kann auch bei einer konsequenten Trennung zwischen betriebsverfassungsrechtlicher und individualarbeitsrechtlicher Ebene den Besonderheiten der jeweiligen Regelungsfrage Rechnung getragen werden.

d) getrennte Willenserklärungen bei günstigeren Arbeitsverträgen

Aus der Trennung von Amts- und Vertragsbeziehung bei den Gruppenmitgliedern ergibt sich für den Beispielsfall deshalb folgendes:

Die Arbeitszeitregelungen der Gruppenvereinbarung werden gegenüber den Gruppenmitgliedern erst dann wirksam, wenn sich aus den Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer keine günstigeren Regelungen mehr ergeben. Die Willenserklärung des einzelnen Gruppenmitglieds zur Änderung des Arbeitsvertrags (Vertragsbeziehung) ist jedoch von der betriebsverfassungsrechtlichen Willenserklärung (Amtsbeziehung) bei der Abstimmung nach § 28a II BetrVG zu trennen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sind die beiden Willenserklärungen auch formal voneinander zu trennen. Deshalb sollte zunächst über die Gruppenvereinbarung

[526] Zur Betriebsvereinbarung vgl. Reichold, Sozialprivatrecht S. 543.
[527] Vgl. oben § 8 III 1 c) und 2 c).

abgestimmt werde. Sofern eine Mehrheit nach § 28a II BetrVG zustande kommt, kann anschließend gruppenintern festgestellt werden, wie viele Gruppenmitglieder zu einer entsprechenden Änderung ihrer Arbeitsverträge bereit sind. Sind alle Arbeitnehmer zu einer freiwilligen Änderung ihrer Arbeitsverträge bereit und das Abstimmungsergebnis und die Annahmen des Angebots zur Vertragsänderung gegenüber dem Arbeitgeber erklärt,[528] scheitert die Durchführung der Gruppenvereinbarung nicht mehr an günstigeren Individualabreden mit den Gruppenmitgliedern. Im Einzelfall kann es zweckmäßig sein, die Änderung des Arbeitsvertrages unter eine auflösende Bedingung gemäß § 158 II BGB[529] zu stellen, so dass etwa beim Ende der Gruppenmitgliedschaft der günstigere arbeitsvertragliche Zustand wieder eintritt.[530] Wenn nicht alle Gruppenmitglieder zu einer entsprechenden Änderung ihrer Arbeitsverträge bereit sind, muss der Arbeitgeber versuchen die Änderungen mit individualarbeitsrechtlichen Mitteln (insbesondere Änderungskündigung) durchzusetzen.

2. Das Verhältnis der Gruppenvereinbarung zur Betriebsvereinbarung

a) Überblick

Durch den Verweis des § 28a II S. 2 BetrVG auf § 77 BetrVG ist die Gruppenvereinbarung grundsätzlich wie eine Betriebsvereinbarung zu behandeln. Für den Fall, dass eine Gruppenvereinbarung inhaltlich von einer Betriebsvereinbarung abweicht, stellt sich allerdings die Frage, wie eine solche Kollision aufzulösen ist[531]. Für dieses Problem sind mehrere Lösungsansätze denkbar. So könnte man vom Vorrang der Betriebsvereinbarung oder aber vom Vorrang der Gruppenvereinbarung ausgehen. Vereinzelt wird auch die Auffassung vertreten, das Verhältnis zwischen Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung sei nach dem Günstigkeitsprinzip aufzulösen.[532] Denkbar ist aber auch eine Zeitkollisionsregel, Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung würden sich dann wechselseitig ablösen.

---

[528] Diese Aufgabe nimmt zweckmäßigerweise der Arbeitsgruppensprecher stellvertretend für die Arbeitsgruppe bzw. die Gruppenmitglieder wahr, die Willenserklärung zum Abstimmungsergebnis beschränkt sich darauf, ob die nach § 28a II BetrVG erforderliche Mehrheit zustande gekommen ist. Zusätzlich erklärt der Arbeitsgruppensprecher die Annahme des Angebots zur Vertragsänderung stellvertretend für die einzelnen Gruppenmitglieder.

[529] Der Vereinbarung einer solchen auflösenden Bedingung stehen Kündigungsschutzvorschriften in der Regel nicht entgegen, vgl. zu Bedingungen in Arbeitsverträgen allgemein von Hoyningen-Huene, KschG § 1 Rn. 629 ff.

[530] Sofern eine solche Bedingung vereinbart wird, sind die von Raab geäußerten Bedenken gegen die hier vertretene individualarbeitsrechtliche Lösung unbegründet. Vgl. GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 48 f.

[531] Diese Frage ohne Lösungsvorschlag aufwerfend Däubler, AuR 2001, 1 [3].

[532] Malottke, AiB 2001, 625 [627].

b) Zeitkollisionsregel

Da sowohl für die Gruppenvereinbarung als auch für die Betriebsvereinbarung § 77 IV BetrVG gilt, liegt es nahe von der Gleichrangigkeit der beiden Regelungen auszugehen. Aus der Gleichrangigkeit würde folgen, dass weder ein Vorrang der Betriebsvereinbarung noch ein Vorrang der Gruppenvereinbarung bestehen kann. Handelt es sich also bei Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung um gleichrangige Regelungen, so spricht einiges dafür, ihr Verhältnis im Sinne einer Zeitkollisionsregel, nach der die jüngere Regelung die ältere verdrängt, zu bestimmen. Allerdings bedarf die grundlegende Frage, ob Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung wirklich gleichrangig sind genauerer Betrachtung.

c) Vorrang der Betriebsvereinbarung

In der Literatur wird mit unterschiedlicher Begründung die Auffassung vertreten, dass die Betriebsvereinbarung gegenüber der Gruppenvereinbarung vorrangig sei.

aa) die Begründung Thüsings

Für den Fall, dass zunächst eine Gruppenvereinbarung abgeschlossen wird und später eine inhaltlich abweichende Betriebsvereinbarung, verweist Thüsing darauf, dass der Betriebsrat seinen Übertragungsbeschluss nach § 28a I S. 4 BetrVG jederzeit und ohne Grund widerrufen könne.[533] Im Abschluss einer Betriebsvereinbarung ohne den Hinweis darauf, dass eine bereits bestehende, inhaltlich aber abweichende Gruppenvereinbarung ihre Gültigkeit behalten soll, liege der konkludente Widerruf der Übertragung.[534] Nach dem Widerruf der Übertragung müsse es dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber möglich sein, die Gruppenvereinbarungen abzuändern. Bestünde diese Möglichkeit nicht, so käme der Gruppenvereinbarung eine „Ewigkeitsgarantie“ zu, da nach dem Widerruf auch die Arbeitsgruppe die Gruppenvereinbarung nicht mehr ändern oder aufheben könne.[535]

Im Fall, dass zuerst eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird und später eine abweichende Gruppenvereinbarung zustande kommt, richte sich der Vorrang nach der Auslegung der Übertragung.[536] Die Gruppenvereinbarung sei dann vorrangig, wenn die Auslegung der Übertragung zu dem Ergebnis führe, dass die Übertragung gedeckt durch die Rahmenvereinbarung auch zum Abschluss von solchen Vereinbarungen ermächtige, die von den geltenden Betriebsvereinbarungen abweichen.[537] Nur dann können die Regelungen einer Gruppenvereinbarung anderslautende Betriebsvereinbarungen ersetzen.[538]

---

[533] Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 28.
[534] Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 28.
[535] Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 28.
[536] Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 28.
[537] Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 28.
[538] Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; Thüsing in Richardi § 28a Rn. 28.

bb) die Begründung Weddes

Vom Vorrang der Betriebsvereinbarung geht auch Wedde aus. Allerdings sieht er den Grund für die Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung in ihrer Rechtsnatur. Da Gruppenvereinbarungen bereits systematisch unterhalb der Ebene von Betriebsvereinbarungen anzusiedeln seien,[539] müssten Betriebsvereinbarungen als vorrangig angesehen werden. Für diese Qualifizierung der Gruppenvereinbarung wird zunächst angeführt, dass nach § 28a II S. 2 BetrVG § 77 BetrVG nur entsprechend gilt.[540] Der Verweis auf § 77 BetrVG beschränke sich im Ergebnis darauf, den kollektivrechtlichen Charakter der Gruppenvereinbarung allgemein zu verdeutlichen und den formalen Rahmen für den Abschluss der Gruppenvereinbarung festzulegen.[541] Eine Gleichstellung mit der Betriebsvereinbarung könne dem Verweis auf § 77 BetrVG nicht entnommen werden. Weiterhin führt Wedde an, dass die Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung auch dem Willen des Gesetzgebers entspreche.[542] Verwiesen wird auf die Gesetzesbegründung,[543] wonach nur eng begrenzte Beteiligungsrechte für eine Übertragung auf Arbeitsgruppen in Betracht kommen sollen. Einen weiteren Hinweis auf die Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung enthalte die Gesetzesbegründung, indem sie im Zusammenhang mit der Aufgabenübertragung nicht von Mitbestimmungsrechten sondern von Beteiligungsrechten spricht.[544] Aus dieser Wortwahl lasse sich ebenfalls entnehmen, dass die Regelungsbefugnis der Arbeitsgruppe entscheidend hinter der des Betriebsrats zurückbleibe.[545]

Auch die systematische Einordnung des § 28a BetrVG spreche für die Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung.[546] Der neue § 28a BetrVG wurde im unmittelbaren Anschluss an die Regelungen zu den Ausschüssen des Betriebsrats (§§ 27 und 28 BetrVG) eingefügt. Aufgrund der engen systematischen Verbundenheit und der vergleichbaren Regelungstechnik,[547] könnten den Arbeitsgruppen des § 28a BetrVG keine weitergehenden Rechtspositionen als den Ausschüssen des Betriebsrats zustehen.[548] Da die Ausschüsse des Betriebsrats gemäß § 27 II S. 2 BetrVG

---

[539] DKK-Wedde § 28a Rn. 57.
[540] DKK-Wedde § 28a Rn. 58.
[541] DKK-Wedde § 28a Rn. 58.
[542] DKK-Wedde § 28a Rn. 59.
[543] Vgl. BT-Drucks. 14/5741, S. 16.
[544] Vgl. DKK-Wedde § 28a Rn. 59, mit dem Verweis auf die Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 14/5741, S. 29 f., 40).
[545] DKK-Wedde § 28a Rn. 59.
[546] DKK-Wedde § 28a Rn. 60.
[547] DKK-Wedde § 28a Rn. 60; Die Regelungsmechanismen der §§ 27 und 28 BetrVG stimmen in der Tat teilweise mit denen des § 28a BetrVG überein: so sind Aufgabenübertragung und Widerruf jeweils nur mit absoluter Mehrheit der Betriebsratsmitglieder möglich und der Widerruf der Übertragung kann jederzeit und ohne Begründung erfolgen.
[548] DKK-Wedde § 28a Rn. 61.

keine Betriebsvereinbarungen abschließen können, müsse dies auch für die Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG gelten.
Dieses Ergebnis lasse sich auf der Wertungsebene insofern bestätigen, als die Mitglieder der Arbeitsgruppe nicht wie Betriebsratsmitglieder gegen mögliche Einfluss- und Repressionsversuche des Arbeitgebers geschützt seien.[549] Eine im Verhältnis zu den Betriebsratsauschüssen der §§ 27 und 28 BetrVG weitergehende Regelungskompetenz der Arbeitsgruppen stünde deshalb zum fehlenden Schutz der Arbeitsgruppenmitglieder im Widerspruch.
Die Arbeitsgruppenmitglieder sind auch nicht wie Betriebsratsmitglieder durch ein Wahlamt legitimiert, was ebenfalls für eine Nachrangigkeit der von ihnen abgeschlossenen Gruppenvereinbarungen gegenüber Betriebsvereinbarungen spreche.[550]

c) Vorrang der Gruppenvereinbarung
Für das Verhältnis der Gruppenvereinbarung zur Betriebsvereinbarung ist es auch denkbar, vom Vorrang[551] der Gruppenvereinbarung auszugehen. Hierfür lässt sich zunächst anführen, dass durch den Verweis des § 28a II BetrVG auf § 77 BetrVG beide Rechtsquellen grundsätzlich auf der gleichen Stufe anzusiedeln sind. Sehen allerdings eine Gruppenvereinbarung und eine Betriebsvereinbarung zu demselben Regelungsgegenstand abweichende Regelungen vor, so sei von der Spezialität der Gruppenvereinbarung auszugehen.[552] Das Spezialitätsverhältnis ergebe sich aus dem Normzweck des § 28a BetrVG. Die Vorschrift soll für die Arbeitnehmer der Arbeitsgruppe zu mehr Eigenverantwortung und zu einer größeren Autonomie bei der Regelung der sie betreffenden Arbeitsabläufe beitragen. Dementsprechend müsse die Gruppenvereinbarung der Betriebsvereinbarung vorgehen, da sie den besonderen Bedürfnissen der Arbeitsgruppe Rechnung trage.[553]

d) Stellungnahme
aa) abzulehnen: Zeitkollisionsregel/Günstigkeitsprinzip
Das Verhältnis von Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung kann nicht durch eine Zeitkollisionsregel aufgelöst werden. Hiergegen spricht insbesondere, dass dem Betriebsrat, solange die Aufgabenübertragung nicht wirksam widerrufen wurde,[554] die Regelungskompetenz für diejenigen Betriebsratsaufgaben fehlt, die

---

[549] DKK-Wedde § 28a Rn. 62.
[550] DKK-Wedde § 28a Rn. 62; vgl. zur Kritik an diesem "demokratischen" Verständnis der Betriebsverfassung im Hinblick auf § 28a BetrVG bereits oben § 8 III 2 c).
[551] Natzel, DB 2001, 1362; Raab, NZA 2002, 474 [481]; so wohl auch Neef, NZA 2001, 361 [363].
[552] Raab, NZA 2002, 474 [481].
[553] Raab, NZA 2002, 474 [481].
[554] Zur Frage, ob der Abschluss einer abweichenden Betriebsvereinbarung einen konkludenter Widerruf der Übertragung darstellt, vgl. unten § ...

auf die Arbeitsgruppe übertragen sind.[555] Im Bereich der übertragenen Aufgaben besteht eine Primärzuständigkeit der Arbeitsgruppe, so dass eine ablösende Wirkung von Betriebsvereinbarungen für die Arbeitsgruppenmitglieder nicht in Betracht kommt.
Abwegig ist es, das Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Gruppenvereinbarung nach dem Günstigkeitsprinzip zu bestimmen.[556] § 28a BetrVG soll gerade für einen bestimmten Teil der Belegschaft besondere Regelungen ermöglichen. Es kann daher nicht darauf ankommen, ob die Regelungen, die für den restlichen Teil der Belegschaft gelten günstiger oder ungünstiger sind.

bb) Kritik am Vorrang der Betriebsvereinbarung nach Thüsing
Den Vorrang der Betriebsvereinbarung gegenüber der Gruppenvereinbarung leitet Thüsing aus der Widerrufsmöglichkeit des § 28a I S. 4 BetrVG ab. Im Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die von einer bestehenden Gruppenvereinbarung abweicht, liege der konkludente Widerruf der Übertragung.
Diese Auffassung stößt jedoch auf erhebliche Bedenken. Zunächst handelt es sich bei der Widerrufserklärung nach § 28a I S. 4 BetrVG um eine formbedürftige Willenserklärung, die nach § 28a I S. 3 BetrVG der Schriftform bedarf. Die Möglichkeit, Willenserklärungen durch schlüssiges Verhalten abzugeben ist bei formbedürftigen Willenserklärungen ausgeschlossen, so dass ein konkludenter Widerruf nicht in Betracht kommt.[557]
Man könnte allerdings daran denken, die Widerrufserklärung der abweichenden Betriebsvereinbarung[558] durch Auslegung zu entnehmen. Nach zutreffender herrschender Meinung[559] kommt die Betriebsvereinbarung als Vertrag zustande. Erforderlich ist demnach, dass der Betriebsrat eine auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gerichtete Willenserklärung[560] abgegeben hat. Wenn nun die Betriebspartner eine inhaltlich abweichende Regelung treffen, könnte man der Erklärung des Betriebsrats den Willen entnehmen, dass hiermit auch die Aufgabenübertragung widerrufen werden soll. Die Schriftform des § 28a I S. 3 BetrVG wäre in diesen Fällen zumindest dann gewahrt, wenn sich der Widerrufswille des Betriebsrats durch Auslegung seiner schriftlichen Erklärung (§ 77 II BetrVG) entnehmen lässt. Zusätzlich wäre erforderlich, dass der Beschluss des Betriebsrats mit absoluter Stimmenmehrheit gefasst wurde. Anders als bei § 28a I S.1 BetrVG ist dies für den

---

[555] So auch GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 33.
[556] So aber dennoch Malottke, AiB 01, 625 [627].
[557] Palandt/Heinrichs, Einf. vor § 116 Rn. 6.
[558] Nach § 77 II BetrVG bedürfen Betriebsvereinbarungen der Schriftform, so dass auch das Schriftformerfordernis der Widerrufserklärung gemäß § 28a I S.4 i.V.m. § 28a I S. 3 BetrVG gewahrt wäre.
[559] Vgl, statt vieler GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 35 m.w. N.
[560] Der Betriebsrat als Kollegialorgan bildet seinen Willen durch Beschluss, § 33 BetrVG.

Abschluss einer (abweichenden) Betriebsvereinbarung gemäß § 77 II i.V.m. § 33 BetrVG nicht erforderlich.
Liegen diese Voraussetzungen vor, so ersetzen die Regelungen der inhaltlich abweichenden Betriebsvereinbarung die Regelungen der Gruppenvereinbarung. Diese Argumentation ist insofern zutreffend, als dass für den dargestellten Fall durch Betriebsvereinbarung inhaltlich von einer Gruppenvereinbarung abgewichen werden kann. Bei genauerer Betrachtung lässt sich dieser Konstellation jedoch keine Aussage über das Rangverhältnis von Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung entnehmen. Vielmehr haben Betriebsrat und Arbeitgeber nach erfolgtem Widerruf gemäß § 28a I S. 4 BetrVG ohne weiteres die Möglichkeit, die Angelegenheiten der Arbeitsgruppe neu zu regeln.
Die Auffassung Thüsings führt auch zu erheblicher Rechtsunsicherheit, indem sie die Möglichkeit eines „konkludenten" Widerrufs anerkennt. Ob sich einer abweichenden Betriebsvereinbarung im Einzelfall ein Widerrufswille des Betriebsrats entnehmen lässt, dürfte sich zumeist nur schwer ermitteln lassen.

cc) Kritik am Vorrang der Betriebsvereinbarung nach Wedde

Die Argumentation Weddes zur Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung beruht im Wesentlichen auf einer Reihe von Hinweisen, die zum Teil dem Wortlaut des § 28a BetrVG und zum Teil der Gesetzesbegründung zu entnehmen seien. Ob es sich hierbei um eine tragfähige Begründung handelt, erscheint zweifelhaft. Nach § 28a II S. 2 BetrVG soll § 77 BetrVG für die Vereinbarungen der Arbeitsgruppe nur entsprechend gelten. Nach der Auffassung Weddes wäre dieser Verweis dann entbehrlich, wenn die Gruppenvereinbarungen auf der gleichen Stufe wie Betriebsvereinbarungen stünden. Daher ergebe sich aus der lediglich entsprechenden Geltung des § 77 BetrVG ein Hinweis auf die Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung.
Der von Wedde behauptete Hinweis kann dem Wortlaut des § 28a II S. 2 BetrVG jedoch nicht entnommen werden. Der Grund dafür, dass § 77 BetrVG für Vereinbarungen nur entsprechend gilt, ist im unterschiedlichen Geltungsbereich von Gruppen- und Betriebsvereinbarung zu sehen. Die Gruppenvereinbarung ist bereits deshalb keine Betriebsvereinbarung, weil sie nicht für alle Arbeitnehmer des Betriebes gilt bzw. gelten kann. Das ist im Ergebnis unstreitig, obwohl in der Literatur zum Teil unterschiedliche Formulierungen verwendet werden.[561] Eine dahingehende Aussage, dass Gruppenvereinbarungen gegenüber Betriebsvereinbarungen

[561] Vgl. hierzu zum einen Richardi, NZA 2001, 346 [351] sowie Natzel, DB 2001, 1362 [1363], der die Gruppenvereinbarung „als eine ihrem Geltungsbereich nach beschränkte Betriebsvereinbarung" bezeichnet. Anders formuliert Thüsing, ZTR 2002, 3 [6], der in der Gruppenvereinbarung eine „Betriebsvereinbarung der Arbeitsgruppe" sieht. Darüber, dass die Gruppenvereinbarung jedenfalls nur Arbeitsgruppenmitglieder erfassen kann, besteht Einigkeit. Unklar deshalb Thüsing, ZTR 2002, 3 [6] Fn. 29.

nachrangig wären, kann § 28a II S. 2 BetrVG nicht entnommen werden. § 77 BetrVG gilt vielmehr deshalb nur entsprechend, weil der persönliche Geltungsbereich der Gruppenvereinbarung auf die Gruppenmitglieder beschränkt ist.
Unklar bleibt auch, inwiefern die fehlende Berechtigung der Arbeitsgruppe, die Einigungsstelle, anzurufen für die Nachrangigkeit der Gruppenvereinbarung sprechen soll.[562]
Nach der Gesetzesbegründung können zwar nur eng begrenzte Beteiligungsrechte auf Arbeitsgruppen übertragen werden,[563] die Begrenzung ist jedoch ausschließlich in quantitativer Hinsicht zu verstehen. Die Übertragungsmöglichkeit des § 28a BetrVG soll nicht dazu führen, dass sich der Betriebsrat durch eine umfassende Delegation nach § 28a BetrVG aller seiner Aufgaben entledigt. Darüber, wie die Arbeitsgruppe die übertragenen Aufgaben in qualitativer Hinsicht wahrnehmen soll, ob durch Betriebsvereinbarung oder durch ein der Betriebsvereinbarung nachrangiges Regelungsinstrument, macht die Gesetzesbegründung mit der Formulierung „eng begrenzte Beteiligungsrechte“ keine Aussage. Genauso wenig lässt die Wortwahl der Gesetzesbegründung Rückschlüsse auf das Rangverhältnis von Betriebsvereinbarung und Gruppenvereinbarung zu. Dass in den Gesetzesmaterialien nur die Übertragung von „Beteiligungsrechten“ und nicht von „Mitbestimmungsrechten“ angesprochen wird, verdeutlicht entgegen der Auffassung Weddes gerade nicht, dass die Regelungsbefugnis der Arbeitsgruppe hinter der des Betriebsrats zurückbleiben soll. Die Qualität der Regelungsbefugnis ist nämlich nicht davon abhängig, ob die Betriebspartner im Bereich der Beteiligungs-, Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte eine Vereinbarung abschließen. Die Regelungsbefugnis ist unabhängig davon, welche Intensität der Betriebsratsbeteiligung zukommt. Insbesondere zeigt die Regelung des § 88 BetrVG, dass der Abschluss von Betriebsvereinbarungen auch bei solchen Angelegenheiten zulässig sein kann, die überhaupt nicht Gegenstand eines Beteiligungsrechts sind. Außerdem handelt es sich bei den in der Gesetzesbegründung beispielhaft genannten übertragbaren Aufgaben[564] um echte Mitbestimmungsrechte des § 87 I BetrVG, so dass die Gesetzesbegründung „Beteiligungsrechte“ als Oberbegriff für Informations-, Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte verstanden wissen will.
Auch systematische Erwägungen können die Auffassung Weddes nicht bestätigen. Es ist zwar richtig, dass die im systematischen Zusammenhang geregelten Ausschüsse des Betriebsrats (§§ 27, 28 BetrVG) keine Betriebsvereinbarungen abschließen können (§ 27 II S. 2 Hs. 2 BetrVG). Der systematische Zusammenhang zwischen den §§ 27, 28 BetrVG und § 28a BetrVG beschränkt sich jedoch darauf,

[562] DKK-Wedde § 28a Rn. 58.
[563] BT-Drucks. 14/5741, S. 16.
[564] Vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 40, als übertragbare Aufgaben werden hier unter anderem Arbeitszeitfragen, Pausenregelungen (§ 87 I Nr. 2 BetrVG) und Urlaubsplanung (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) genannt.

dass alle drei Vorschriften die Übertragung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben durch den Betriebsrat regeln. Insbesondere bei der Frage, in welcher Art und Weise die übertragenen Aufgaben wahrzunehmen sind, gelten für die Ausschüsse mit § 27 II S. 2 Hs. 2 BetrVG und für die Arbeitsgruppen mit § 28a II i.V.m. § 77 BetrVG inhaltlich stark voneinander abweichende Regelungen. Man wird deshalb § 28a II BetrVG als eine eigenständige Regelung ansehen müssen, durch die die Regelungsbefugnis der Arbeitsgruppe abschließend festgelegt wird.
Deshalb bestehen die von Wedde angeführten systematischen Zusammenhänge zwischen Betriebsratsauschüssen und Arbeitsgruppen nicht. § 27 II S. 2 Hs. 2 BetrVG lässt sich weder eine Einschränkung der Regelungsbefugnis von Arbeitsgruppen entnehmen, noch können aus dieser Vorschrift Rückschlüsse auf ein Rangverhältnis von Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung gezogen werden.
Dass die Gruppenmitglieder nicht wie Betriebsratsmitglieder gegen Einfluss- und Repressionsversuch des Arbeitgebers geschützt sind, ist zutreffend. Allerdings ergibt sich hieraus nicht, wie von Wedde dennoch behauptet, dass die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Arbeitsgruppen nicht über diejenigen von Betriebsratsausschüssen hinausgehen dürfen. Die Möglichkeit der Mitbestimmungsausübung durch Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG ist eine strukturelle Neuerung in der Betriebsverfassung, die Vorschrift muss daher in erster Linie anhand ihres Normzwecks ausgelegt werden. Systematische Erwägungen sowie Wertungen des Gesetzes, die auf die Mitbestimmungsausübung durch den Betriebsrat oder Betriebsratsausschüsse ausgerichtet sind, können für § 28a BetrVG deshalb nur sehr bedingt fruchtbar gemacht werden. Normzweck des § 28a BetrVG ist es, die unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung zu ermöglichen. Diesem Normzweck entspricht es, von einer weit gehenden Regelungsbefugnis der Arbeitsgruppen auszugehen. Die Nachrangigkeit von Gruppenvereinbarungen entspricht daher nicht dem Normzweck des § 28a BetrVG und wird durch den Wortlaut der Vorschrift auch nicht nahegelegt. Der Auffassung Weddes kann deshalb nicht gefolgt werden.

dd) Lösung: Keine konkurrierende Zuständigkeit von Arbeitsgruppe und Betriebsrat

Ob für die Wahrnehmung einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe der Betriebsrat oder die Arbeitsgruppe zuständig ist, ergibt sich bei § 28a BetrVG aus der Rahmenvereinbarung und dem Übertragungsbeschluss. Ähnlich wie bei § 50 I BetrVG[565] für das Verhältnis des Betriebsrats zum Gesamtbetriebsrat gilt auch hier der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Wird demnach durch Rahmenvereinba-

[565] Vgl. GK-BetrVG, Kreutz § 50 Rn. 17.

rung und Übertragungsbeschluss die Zuständigkeit einer Arbeitsgruppe begründet, so endet hierdurch gleichzeitig die Zuständigkeit des Betriebsrats für die übertragenen Aufgaben.[566] Anders als bei § 50 I BetrVG ergibt sich die Zuständigkeitstrennung zwar nicht aus logisch-teleologischen Erwägungen[567], dennoch lässt sich für jeden Zeitpunkt abschließend feststellen, ob für eine bestimmte Aufgabe der Betriebsrat oder die Arbeitsgruppe zuständig ist. Daraus folgt für die Arbeitsgruppenmitglieder: Spätere Regelungen, die von der zuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung mit dem Arbeitgeber getroffen werden, lösen frühere Regelungen ab, wenn und soweit sie von diesen abweichen.[568] Die zuständige Arbeitnehmervertretung ist vom Zeitpunkt der wirksamen Übertragung bis zum Zeitpunkt des wirksamen Widerrufsbeschlusses die Arbeitsgruppe.[569] Ein Konkurrenzverhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Gruppenvereinbarung kann daher nicht bestehen. Da für einen identischen Regelungsgegenstand beide nicht wirksam nebeneinander bestehen können, ist auch die Auffassung abzulehnen, dass die Gruppenvereinbarung im Verhältnis zur Betriebsvereinbarung die speziellere Regelung sei.[570] Zusätzlich gilt der Grundsatz, dass kompetenzwidrig zustande gekommene Vereinbarungen unwirksam sind.

ee) Beispiele

(1) Die Rahmenvereinbarung sieht vor, dass die Arbeitsgruppe innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit die Lage der Arbeitszeit ihrer Mitglieder (§ 87 I Nr. 2 BetrVG) selbständig mit dem Arbeitgeber regeln kann. Die betriebsübliche Arbeitszeit ist durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Gearbeitet wird im Zwei-Schicht-Betrieb Montag bis Freitag jeweils von 6.00 bis 22.00 Uhr. Trifft nun die Arbeitsgruppe mit dem Arbeitgeber eine Regelung durch Gruppenvereinbarung, wonach die Frühschicht der Gruppenmitglieder bereits um 5.45 Uhr beginnen soll, so ist diese Gruppenvereinbarung unwirksam, weil der Arbeitsgruppe die Regelungskompetenz für den konkret vereinbarten Arbeitsbeginn (5.45 Uhr) fehlt. Die Betriebsvereinbarung, durch die der Arbeitsbeginn auf frühestens 6.00 Uhr festgelegt wird, ist gegenüber der abweichenden Gruppenvereinbarung nicht etwa vorrangig, sondern die Betriebsvereinbarung ist bezüglich des frühestmöglichen Arbeitsbeginns die einzig wirksame Regelung. Durch Auslegung von Rahmenvereinbarung und Übertragungsbeschluss lassen sich also die Kompetenzen von Arbeits-

---

[566] Vgl. GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 33.

[567] GK-BetrVG, Kreutz § 50 Rn. 18.

[568] In diese Richtung geht auch die Argumentation Franzens, der diese Frage allerdings nur bei den Auswirkungen des Widerrufsbeschlusses auf das Schicksal der Gruppenvereinbarung erörtert; vgl. Franzen ZfA 2001, 423 [435].

[569] Der Aufgabenrückfall nach § 28a II S. 3 BetrVG beendet die Zuständigkeit der Arbeitsgruppe nur vorübergehend und für eine bestimmte Angelegenheit, vgl. hierzu § 8 VI 2 a).

[570] Von einem Spezialitätsverhältnis ausgehend Natzel, DB 2001, 1362; Raab, NZA 2002, 474 [481].

gruppe und Betriebsrat im Sinne einer Entweder-Oder-Entscheidung voneinander trennen.

(2) Werden in einer Rahmenvereinbarung demgegenüber nur die zu übertragenden Aufgaben benannt, so wird die Regelungskompetenz der Arbeitsgruppe nur durch § 77 III BetrVG gegenüber dem Tarifvertrag und durch das Günstigkeitsprinzip gegenüber den Arbeitsverträgen der Gruppenmitglieder beschränkt. Betriebsvereinbarungen können jedoch durch abweichende Gruppenvereinbarungen zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber abgelöst werden.

3. Das Verhältnis der Gruppenvereinbarung zum Tarifvertrag – Außenschranken der Gruppenvereinbarung

Für das Verhältnis von Gruppenvereinbarungen zu Tarifverträgen gilt § 77 III BetrVG entsprechend. Das bedeutet § 77 III BetrVG ist Außenschranke der Gruppenvereinbarung. Deshalb ist es auch unerheblich, ob eine abweichende Gruppenvereinbarung durch einstimmigen Beschluss der Gruppenmitglieder zustande gekommen ist, da entsprechende Regelungen überhaupt nicht Gegenstand einer Gruppenvereinbarung sein können.
Für Einzelfragen kann auf Rechtsprechung und Literatur zu den Außenschranken der Betriebsvereinbarung verwiesen werden.[571]

V. Beendigung der Gruppenvereinbarung

1. Zeitablauf / Zweckerreichung

Gruppenvereinbarungen können wie Betriebsvereinbarungen durch Zeitablauf beendet werden. Das ist der Fall, wenn die Gruppenvereinbarung nur für eine bestimmten Zeitraum abgeschlossen war und dieser Zeitraum abgelaufen ist. Die Gruppenvereinbarung endet dann ohne weiteres.
Wurde eine Gruppenvereinbarung nur für einen bestimmten Zweck abgeschlossen und ist dieser Zweck erreicht, so endet die Gruppenvereinbarung ebenfalls automatisch.[572]
Gründe dafür, dass diese beiden für Betriebsvereinbarungen anerkannten Beendigungsgründe nicht auf Gruppenvereinbarungen übertragbar sein sollen, sind nicht

---

[571] Ein umfassender Überblick findet sich bei GK-BetrVG, Wiese § 77 Rn. 74-164.
[572] Das ist für Betriebsvereinbarungen unstreitig; vgl. BAG AP Nr. 7 und 27 zu § 59 BetrVG; AP Nr. 5, 7 zu § 77 BetrVG 1972; Richardi § 77 Rn. 193; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 77 Rn. 142; GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 354.

ersichtlich. Daher kann hier uneingeschränkt auf Rechtsprechung und Literatur zu § 77 V BetrVG verwiesen werden.[573]

2. Aufhebungsvereinbarung

Arbeitsgruppe und Arbeitgeber können jederzeit eine Aufhebungsvereinbarung abschließen und damit die Gruppenvereinbarung beenden. Zu beachten ist allerdings, dass der Aufhebungsvertrag als actus contrarius zur Gruppenvereinbarung nach § 77 II BetrVG der Schriftform bedarf. Die Möglichkeit der Ablösung oder Beendigung durch formlose Regelungsabrede ist nach zutreffender Auffassung für Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen.[574] Meinungsstand und Argumentation lassen sich auf die Problematik Ablösung/Beendigung von Gruppenvereinbarungen durch Gruppenregelungsabreden ohne weiteres übertragen.[575]

3. Ablösung durch neue Gruppenvereinbarung

Eine Gruppenvereinbarung[576] endet, wenn und soweit sie durch eine neue Gruppenvereinbarung aufgehoben[577], ersetzt oder geändert wird. Es gilt die Zeitkollisionsregel „lex posterior derogat legi priori". Da es sich um ranggleiche Gestaltungsfaktoren handelt, wird die ältere Regelung von der jüngeren Regelung verdrängt, sofern sie den gleichen Regelungsgegenstand betreffen.[578]

---

[573] Vgl. GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 353 ff. m. w. N.

[574] Als entscheidendes Argument für die Formbedürftigkeit von Aufhebungsvereinbarungen erscheint der Umstand, dass die Regelungsabrede als „niederrangiges Recht" die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung nicht beseitigen kann. Die Formbedürftigkeit von Aufhebungsvereinbarungen bejahend: BAG vom 27. 6. 1985 und 20. 11. 1990 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 16 und 37; Eich, SAE 1986, 178; H/S/G § 77 Anm. 217; GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 355; Löwisch/Kaiser § 77 Rn. 31; Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 77 Rn. 39; **a.A**. unter Hinweis auf die Formfreiheit der Kündigung Brune, AR-Blattei SD 520, Rn. 407; Bulla, DB 1962, 1208; Galperin/Löwisch § 77 Rn. 64a; Gaul, NZA 1986, 628; MünchArbR/Matthes § 319 Rn. 36; Säcker, AR-Blattei, Betriebsvereinbarung I, F II; Schaub, BB 1995, 1639.

[575] Da sich für diese Frage aus § 28a BetrVG keine Besonderheiten ergeben wird an dieser Stelle auf die Darstellung und Erörterung des Meinungsstreits verzichtet.

[576] Auch hier ergeben sich aus § 28a BetrVG keine Besonderheiten. Die Grundsätze für die gegenseitige Ablösung bei Betriebsvereinbarungen gelten entsprechend auch für Gruppenvereinbarungen.

[577] Zur Aufhebungsvereinbarung vgl. oben.

[578] Für die gegenseitige Ablösung von Betriebsvereinbarungen ist das im Grunde unstreitig; vgl. BAG GS vom 16.9 1986 AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972 = EzA § 77 BetrvG 1972 Nr. 17 [unter C II 5 der Gründe]; BAG vom 17. 3. 1987 EzA § 1 BetrAVG Nr. 48 [unter I 3c der Gründe]; vom 25.10. 1988 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 26 S. 7; BAG vom 22. 5. 1990, 23. 10. 1990, 9. 4. 1991, 21. 1. 1992, 16. 7. 1996 EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 2, 4, 5, 8, 13; BAG vom 10. 8. 1994 EzA § 112 Nr. 76 S. 5; vgl. Auch Urteil vom 24. 3. 1981 EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 22 S. 136 m. w. N. zur älteren Rechtsprechung; BAG GS vom 16. 3. 1956 AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG [unter I 2 der Gründe]; DKK-Berg § 77 Rn. 12; Brune, AR-Blattei SD 520, Rn. 457; Richardi § 77 Rn. 174; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 77 Rn. 143; Galperin / Löwisch § 77 Rn. 68; H/S/G § 77 Rn. 219; MünchArbR/ Matthes § 319 Rn. 60.

4. Kündigung

Gruppenvereinbarungen können nach § 28a II i.V.m. § 77 V BetrVG von der Arbeitsgruppe oder dem Arbeitgeber mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Gruppenvereinbarung kann abweichende Kündigungsmodalitäten vorsehen.[579] Die Kündigungserklärung bedarf keiner Form und ist auch nicht an einen sachlichen Kündigungsgrund[580] gebunden. Die Kündigung der Gruppenvereinbarung erfordert einen Beschluss der Arbeitsgruppe, der gemäß § 33 BetrVG analog i. V. m. § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG mit absoluter Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder zu fassen ist.[581] Dies folgt aus der § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG zugrunde liegenden Wertung, wonach eine krankheits- bzw. urlaubsbedingte Abwesenheit von Gruppenmitgliedern nicht zum Abschluss und damit auch nicht zur Beendigung von Gruppenvereinbarungen gegen den Willen der Mehrheit der Gruppenmitglieder ausgenutzt werden darf.[582] Für die Zulässigkeit einer Teilkündigung[583] sowie für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund[584] kann auf Rechtsprechung und Literatur zu § 77 V BetrVG verwiesen werden.

5. Untergang der Arbeitsgruppe

a) Arbeitsgruppen mit arbeitstechnischer Zwecksetzung

Wird die Arbeitsgruppe aufgelöst, weil ihr arbeitstechnischer Zweck innerhalb des Betriebs wegfällt, so enden die von der Arbeitsgruppe abgeschlossenen Gruppenvereinbarungen. Ein Beispiel hierfür wäre etwa, wenn bei Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG die Gesamtaufgabe wieder in ihre Einzelaufgaben aufgeteilt wird und auf verschiedene Einzelarbeitsplätze verteilt wird. Die Regelungen

---

[579] Für abweichende Kündigungsmodalitäten bei Betriebsvereinbarungen vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 77 Rn. 145; GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 363.

[580] Aus § 28a BetrVG ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber Betriebsvereinbarungen. Die ordentliche Kündigung einer Gruppenvereinbarung ist daher auch ohne sachlichen Grund zulässig. Vgl. die herrschende Meinung zu § 77 V BetrVG BAG vom 18. 4. 1989, 26. 4. 1990, 10. 3. 1992, 26. 10. 1993, 17. 1. 1995 EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 28, 35, 46, 53, 54 S.7 jeweils m. w. N.; DKK-Berg § 77 Rn. 53 b; Brune, AR-Blattei SD 520, Rn. 401; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 77 Rn. 146; H/S/G § 77 Rn. 208; Stege/Weinspach/Schiefer, BetrVG § 77 Rn. 41; ausführlich auch zur Gegenmeinung Loritz, RdA 1991, 65.

[581] Im Ergebnis so auch Raab NZA 2002, 474 [481]; offengelassen bei Natzel, BB 2001, 1362 [1363]; Malottke, AiB 2001, 625 [628]; Wedde AuR 2002, 122 [126]; Löwisch/ Kaiser § 28a Rn. 22; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 35 ff.; DKK-Wedde § 28a Rn. 65; Thüsing ZTR 2002, 3 [6 f.].

[582] Zur Bedeutung des § 28a II S. 1 Hs. 2 BetrVG beim Abschluss von Gruppenvereinbarungen vgl. oben § 8 II 1.

[583] Vgl. GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 365 mit weiterführenden Nachweisen.

[584] Vgl. GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 366.

der Gruppenvereinbarungen knüpfen hier an die besondere arbeitsorganisatorische[585] Verbundenheit der Gruppenmitglieder an, so dass beim Wegfall dieser Verbindung eine Weitergeltung der Gruppenvereinbarungen nicht in Betracht kommt. Die Gruppenvereinbarungen können bei diesem Beendigungstatbestand auch keine Nachwirkung entfalten, da nunmehr von keinem Arbeitnehmer des Betriebes die Tatbestandsvoraussetzungen der Gruppenvereinbarungen erfüllt werden. Die ehemaligen Gruppenmitglieder werden vielmehr durch die Auflösung der Arbeitsgruppe in den Geltungsbereich bereits bestehender Betriebsvereinbarungen einbezogen.[586]

b) andere Arbeitsgruppen

Bei Arbeitsgruppen, die nach anderen Abgrenzungskriterien gebildet wurden, spielt der Untergang der Arbeitsgruppe als Beendigungstatbestand keine eigenständige Rolle. Wenn z. B. die Akkordarbeit im Betrieb eingestellt wird, so können die Gruppenvereinbarungen der Arbeitsgruppe „Akkordarbeiter" nunmehr ohnehin keinen Arbeitnehmer des Betriebes erfassen. Die Gruppenvereinbarungen enden in diesen Fällen, weil ihr Regelungsgegenstand entfallen ist.

6. Untergang des Betriebes

Grundsätzlich enden Gruppenvereinbarungen genau so wie Betriebsvereinbarungen mit dem Untergang des Betriebes.[587] Aus § 28a BetrVG ergeben sich für diesen Beendigungstatbestand keine Besonderheiten. Eine Gruppenvereinbarung endet daher immer dann, wenn auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung aufgrund des Betriebsuntergangs enden würde. Es kann daher auf Rechtsprechung und

---

[585] Der Wegfall der arbeitsorganisatorischen Verbundenheit ist der Hauptfall dieses Beendigungstatbestands. Aber auch bei solchen Gruppen, die durch arbeitsvertragliche Besonderheiten gekennzeichnet sind, kann die Gruppe untergehen, wenn bei allen Gruppenmitgliedern die arbeitsvertraglichen Abgrenzungskriterien (das kann z.B. Teilzeitarbeit sein) entfallen.

[586] Dieses Ergebnis steht nicht im Widerspruch zur Zuständigkeitstrennung wie sie oben für das Verhältnis von Gruppenvereinbarungen zu Betriebsvereinbarungen vertreten wurde. Die allgemeinen Betriebsvereinbarungen gelten für die Arbeitsgruppe nämlich gerade nicht subsidiär weiter, sondern werden von den abweichenden Gruppenvereinbarungen (teilweise) abgelöst. Der Untergang der Arbeitsgruppe unterscheidet sich deshalb nicht von der gleichzeitigen Versetzung aller Gruppenmitglieder auf Arbeitsplätze außerhalb der Arbeitsgruppe. In diesem Fall treten die Arbeitnehmer in den Geltungsbereich bereits bestehender Betriebsvereinbarung ein, wenn sie auf einen Arbeitsplatz versetzt werden, für den die Gruppenvereinbarung keine ablösende Wirkung entfaltet hat.

[587] Für Betriebsvereinbarungen erfährt dieser Grundsatz erhebliche Ausnahmen vgl GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 372.

Literatur zur Beendigung von Betriebsvereinbarungen infolge eines Betriebsuntergangs verwiesen werden.[588]

7. Keine Beendigung der Gruppenvereinbarung durch Arbeitnehmerwechsel

Ein Arbeitnehmerwechsel hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf bereits bestehende Gruppenvereinbarungen. Allerdings kann die Auswechslung mehrerer Arbeitnehmer dazu führen, dass sich die Mehrheitsverhältnisse innerhalb der Arbeitsgruppe ändern. Die Arbeitsgruppe kann dann eine bestehende Vereinbarung kündigen und mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer anderen Gruppenvereinbarung in Verhandlungen eintreten.

VI. Die Nichteinigung zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber nach § 28a II S. 3 BetrVG

1. Tatbestand: Nichteinigung

a) Nichteinigung in Regelungsfragen

Die Arbeitsgruppe kann gemäß § 28a II BetrVG mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die Arbeitsgruppe und der Arbeitgeber in einer bestimmten Regelungsfrage einigen können.[589] Den Kategorien Einigung und Nichteinigung sind nur solche Betriebsratsaufgaben zugänglich, die von den Betriebspartnern durch den Abschluss einer Vereinbarung wahrgenommen werden. Eine Nichteinigung ist daher zumindest bei der Ausübung von Informationsrechten bereits begrifflich ausgeschlossen, da diese Aufgaben nicht auf das Erzielen einer Einigung zwischen den Betriebspartnern ausgerichtet sind.[590] Fraglich ist allerdings, ob § 28a II S. 3 BetrVG darüber hinaus auf solche Fälle beschränkt ist, in denen die Arbeitsgruppe im Bereich der notwendigen Mitbestimmung[591] Betriebsratsaufgaben wahrnimmt.[592] Das Scheitern von Verhandlungen

---

[588] Vgl. zu diesem Problemkreis Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 77 Rn 161 ff.; GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 372 ff. jeweils mit weiterführenden Nachweisen.

[589] Umstritten ist, ob alle Vereinbarungen der Betriebspartner nach § 77 BetrVG als Vertrag im Sinne der §§ 145 ff. BetrVG zustande kommen, vgl. zum Meinungsstand GK-BetrVG, Kreutz § 77 Rn. 10.

[590] Besteht zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber Streit darüber, ob Unterrichtungs- und Beratungsrechte bestehen, bzw. ob der Arbeitgeber seinen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten ordnungsgemäß nachgekommen ist, so entscheiden die Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren gemäß § 2a I Nr. 1, II, §§ 80 ff. ArbGG. Zur Frage, ob § 28a II S. 3 BetrVG auch in diesen Fällen einschlägig ist, so dass die Angelegenheit zunächst vom Betriebsrat wahrzunehmen wäre, oder ob sich die Arbeitsgruppe ohne weiteres an das Arbeitsgericht wenden kann, sogleich unter § 8 VI. 1. a).

[591] Da einer Arbeitsgruppe nach § 28a I S. 2 BetrVG nur tätigkeitsbezogene Aufgaben übertragen werden können, kommen im Bereich der notwendigen Mitbestimmung insbesondere Aufgaben nach § 87 I BetrVG in Betracht, vgl. zu den Einzelheiten oben § 7 III. 5.

über eine freiwillige Vereinbarung wäre dann von § 28a II S. 3 BetrVG nicht erfasst.[593]

Hiergegen spricht zunächst der Wortlaut der Vorschrift. Da § 28a II S. 3 BetrVG die Wahrnehmung des "Beteiligungsrechts" durch den Betriebsrat als Rechtsfolge vorsieht, erscheint es zweifelhaft, dass der Anwendungsbereich der Vorschrift auf echte Mitbestimmungsrechte beschränkt sein soll.[594] Für ein solche Beschränkung des § 28a II S. 3 BetrVG sprechen allerdings systematische Erwägungen insofern, da die Nichteinigung zwischen den Betriebspartnern im Betriebsverfassungsgesetz nur für den Bereich der notwendige Mitbestimmung geregelt ist. Die Nichteinigung der Betriebspartner ist dort eine Tatbestandsvoraussetzung[595] für das Tätigwerden der Einigungsstelle, vgl. z. B. §§ 87 II, 91 S. 3 BetrVG. Stellt man vorrangig auf diese systematischen Erwägungen ab, so liegt es nahe § 28a II S. 3 BetrVG ausschließlich als eine Sonderregelung für die Ausübung der notwendigen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen anzusehen. In den Fällen, in denen die Arbeitsgruppe an sich die Einigungsstelle anrufen könnte, wird dies durch die Sonderregel des § 28a II S. 3 BetrVG ausgeschlossen.

Gegen die Anwendung des § 28a II S. 3 BetrVG außerhalb der notwendigen Mitbestimmung lässt sich auch eine Überlegung zur Ausübung von Beratungsrechten anführen: Bei der Ausübung eines Beratungsrechts entspricht es zwar regelmäßig dem Zweck des Beratungsrechts, dass die Arbeitsgruppe und der Arbeitgeber bei der Beratung eine Einigung anstreben. Allerdings wird das Beratungsrecht auch dann durch Ausübung verbraucht, wenn sich die Arbeitsgruppe und der Arbeitgeber trotz ordnungsgemäßer Beratung in der Sache nicht einigen können. Wenn ein Beteiligungsrecht bereits durch die Arbeitsgruppe ausgeübt wurde, kann es auch nicht mehr von § 28a II S. 3 BetrVG erfasst werden. Die Vorschrift sieht nämlich nicht vor, dass ein verbrauchtes Beteiligungsrecht beim Betriebsrat wieder auflebt. Vielmehr regelt die Vorschrift nur einen Zuständigkeitswechsel von der Arbeitsgruppe zum Betriebsrat für ein bestehendes Beteiligungsrecht. Das Beispiel zeigt, dass die Anwendung des § 28a II S. 3 BetrVG außerhalb der notwendigen Mitbestimmung Schwierigkeiten bereitet, was ebenfalls für die Beschränkung der Vorschrift spricht.

---

[592] Gegen eine solche Beschränkung die ganz herrschende Meinung vgl. Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 26; Thüsing, ZTR 2002, 3, [7]; DKK-Wedde § 28a Rn. 80; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 37; Raab, NZA 2002, 474 [479]; Natzel, DB 2001,1362 [1363 f.].

[593] Praktische Bedeutung hat diese Frage insbesondere bei zusätzlichen Vereinbarungen zum Arbeitsschutzes gemäß §§ 89, 88 Nr. 1 BetrVG.

[594] Mit leichten Abweichungen in Detailfragen versteht man die Beteiligungsrechte als Oberbegriff der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, Vgl. Richardi BetrVG, Vorbem. z. 4. Teil Rn. 21; von Hoyningen-Huene, BetrVG S. 200 f.; GK-BetrVG, Kraft § 1 Rn. 54 f.

[595] Zusätzlich muss ein Betriebspartner einen Antrag stellen, vgl. § 76 V BetrVG.

Die Beschränkung des § 28a II S. 3 BetrVG müsste jedoch auch dem Zweck der Vorschrift entsprechen. Normzweck des § 28a II S. 3 BetrVG ist es, die Konfliktlösung dem Betriebsrat vorzubehalten.[596] Hierdurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass nur Betriebsratsmitgliedern nicht aber den Arbeitsgruppenmitgliedern der besondere Kündigungsschutz nach § 15 KSchG zusteht. § 28a BetrVG ermöglicht es dem Arbeitgeber, gemeinsam mit den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern Sachverhalte mit betriebsverfassungsrechtlichen Bezügen zu erörtern und zu gestalten. Ob die Arbeitsgruppe von dieser Möglichkeit auch dann Gebrauch machen will, wenn sich die Verständigung mit dem Arbeitgeber aufgrund bestehender oder zu erwartender Konfliktfelder als problematisch erweisen wird, muss der Arbeitsgruppe überlassen bleiben. Zweck des § 28a II S. 3 BetrVG ist es daher vor allem der Arbeitsgruppe eine umfassendes Entscheidungsrecht darüber einzuräumen, ob sie einzelne Angelegenheiten im Rahmen ihrer Zuständigkeit selbst behandeln will oder ob eine bestimmte Angelegenheit dem Betriebsrat zur Wahrnehmung überlassen werden soll.
Aus diesem Normzweck ergibt sich, dass § 28a II S. 3 BetrVG nicht auf Regelungsfragen aus dem Bereich der notwendigen Mitbestimmung beschränkt ist. Vielmehr liegt eine Nichteinigung bereits immer dann vor, wenn die Arbeitsgruppe oder der Arbeitgeber in einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit mit der Absicht eine Vereinbarung abzuschließen an den jeweils anderen herangetreten ist und die Verhandlungen nicht mit dem Abschluss einer Vereinbarung enden. Die Arbeitsgruppe kann aber auch ohne überhaupt in Verhandlungen einzutreten durch Beschluss das Zurückfallen einzelner Beteiligungsrechte an den Betriebsrat herbeiführen. Grundsätzlich muss zwar auch die Arbeitsgruppe gemäß § 74 I S. 2 BetrVG analog mit dem ernsten Willen zur Einigung in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eintreten.[597] Der Arbeitsgruppe steht jedoch eine Einschätzungsprärogative im Hinblick auf die Frage zu, ob ihr Sachverstand zur Behandlung der jeweiligen Angelegenheit ausreicht bzw. ob sie im Einzelfall eine Aufgabenwahrnehmung durch den unter besonderem Kündigungsschutz[598] stehenden Betriebsrat für zweckmäßig hält.[599] § 28a II S. 3 BetrVG ist daher auch dann einschlägig, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit des § 90 II BetrVG oder des § 89 BetrVG nicht verständigen können, bzw. wenn die Arbeitsgruppe eine Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat für zweckmäßig hält.[600]

---

[596] Vgl. DKK-Wedde § 28a Rn. 79 ff.; Raab, NZA 2002, 474 [479]; Löwisch/Kaiser, § 28a Rn. 25f.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 28a Rn. 28 und 37.
[597] Vgl. auch Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 37.
[598] Auf diese Weise kann sich die Arbeitsgruppe bereits im Vorfeld der Gefahr von Drucksituationen entziehen.
[599] Im Ergebnis so auch DKK-Wedde § 28a Rn 79; mit Einschränkungen im Hinblick auf § 74 I S. 2 BetrVG Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 79.
[600] Vgl. Löwisch/Kaiser, § 28a BetrVG Rn 26.

b) Nichteinigung in Rechtsfragen

Kommt es zwischen der Arbeitsgruppe und dem Arbeitgeber zum Streit darüber ob, oder in welchem Umfang ein Beteiligungsrecht besteht, so stellt sich die Frage, ob auch solche Fälle von § 28a II S. 3 BetrVG erfasst werden. Entgegen der von Löwisch/Kaiser[601] vertretenen Auffassung ist hier von einer weiten Auslegung des § 28a II S. 3 BetrVG auszugehen. Zutreffend ist zwar, dass es bei den fraglichen Streitigkeiten um die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Arbeitsgruppe geht, so dass die Arbeitsgruppe im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gemäß §§ 2a I Nr. 1, 10, 80 ff ArbGG beteiligungsfähig und antragsbefugt ist. Allerdings entspricht es dem Normzweck des § 28a II S. 3 BetrVG, der Arbeitsgruppe auch in diesen Fällen die Möglichkeit einzuräumen, die Angelegenheit durch den Betriebsrat wahrnehmen zu lassen. Kommt auch der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber zu keiner Einigung, so kann nunmehr der Betriebsrat ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten, da nach dem Rückfall des (behaupteten) Beteiligungsrechts nicht mehr um die Stellung der Arbeitsgruppe gestritten wird, sondern die Stellung des Betriebsrats Gegenstand des Beschlussverfahrens ist.

c) Feststellung der Nichteinigung

Die Nichteinigung ist ein anhand objektiver Kriterien feststellbarer Zustand. Anders als die Einigungsstelle bei der Nichteinigung nach § 87 II BetrVG soll daher bei § 28a II S. 3 der Betriebsrat nicht angerufen werden, sondern der Betriebsrat wird beim Vorliegen einer Nichteinigung kraft Gesetzes für die Konfliktlösung zuständig.

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist es jedoch erforderlich, das Vorliegen einer Nichteinigung davon abhängig zu machen, dass entweder die Arbeitsgruppe oder der Arbeitgeber das Scheitern der Verhandlungen gegenüber dem Betriebsrat erklärt hat.[602] Auch wenn der Gesetzgeber wohl von einer Bestimmung der Nichteinigung durch objektive Kriterien ausgegangen ist,[603] wird man die Vorschrift aus Gründen der Rechtssicherheit und der Praktikabilität so auszulegen haben, dass die Verhandlungspartner den Rückfall eines Beteiligungsrechts nach § 28a II S. 3 BetrVG im Rahmen eines pflichtgebunden Ermessens selbständig herbeiführen können. Der Arbeitgeber hat hier zum einen § 74 I S. 2 BetrVG analog insbesondere aber § 75 II S. 2 BetrVG zu beachten. Aus § 75 II S. 2 ergibt sich, dass der Ar-

---

[601] Löwisch / Kaiser § 28a Rn. 27.

[602] Dieses Problem wird in der Literatur zumeist aus einem anderen Blickwinkel erörtert, indem die Frage gestellt wird, ob es für das Vorliegen der Nichteinigung ausreicht, wenn dies von einem der Verhandelnden behauptet wird, vgl. Thüsing, ZTR 2002, 3 [7]; DKK-Wedde, § 28a Rn. 79.

[603] Der entsprechende Wille des Gesetzgeber folgt daraus, dass eine von § 87 II BetrVG abweichende Regelungstechnik verwendet wurde.

beitgeber genauso wie der Betriebsrat bei der Ausübung des Widerrufsrechts in seiner Entscheidung nicht frei ist. Vielmehr hat der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen darüber zu entscheiden, ob (weitere) Verhandlungen mit der Arbeitsgruppe sinnvoll sind oder ob er in einer gruppenspezifischen Angelegenheit entgegen § 75 II S. 2 BetrVG nicht doch mit dem Betriebsrat Verhandlungen aufnehmen will. Die Rahmenvereinbarung kann auch eine Regelung vorsehen, nach der das Beteiligungsrecht automatisch an den Betriebsrat zurückfällt, wenn sich die Arbeitsgruppe oder der Arbeitgeber nach Ablauf einer zumutbaren Frist zu einem Vorschlag der Gegenseite nicht oder nicht eindeutig geäußert hat.[604]

2. Rechtsfolge: Wahrnehmung des Beteiligungsrechts durch den Betriebsrat

a) die Zuständigkeit des Betriebsrats bei einem Aufgabenrückfall

Der Umfang des Aufgabenrückfalls ergibt sich aus dem Nichteinigungsbeschluss der Arbeitsgruppe bzw. aus der Nichteinigungserklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.[605] Wie gesehen kann eine Nichteinigung zwischen der Arbeitsgruppe und dem Arbeitgeber bei allen Regelungsfragen auftreten. Wie der Betriebsrat das zurückgefallene Beteiligungsrecht wahrzunehmen hat, ergibt sich aus dem Beteiligungsrecht selbst. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe etwa bei Verhandlungen über eine freiwillige Betriebsvereinbarung[606] nicht einigen, so ist nach dem Aufgabenrückfall weder der Betriebsrat noch der Arbeitgeber verpflichtet, die gescheiterten Verhandlungen der Arbeitsgruppe wieder aufzunehmen. Im Gegensatz dazu müssen die Betriebspartner nach einem Aufgabenrückfall im Bereich der notwendigen Mitbestimmung beachten, dass hier mit Hilfe der Einigungsstelle eine Regelung auch erzwungen werden kann.

b) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Sofern Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Wahrnehmung der zurückgefallenen Angelegenheit eine Vereinbarung abschließen, die nur für die Gruppenmitglieder gilt, handelt es sich hierbei nicht um eine Vereinbarung nach § 28a II BetrVG,[607] sondern um eine Betriebsvereinbarung mit eingeschränktem persönlichen Geltungsbereich. Soweit der Regelungsgegenstand dieser Betriebsvereinbarung zu den dauerhaft übertragenen Aufgaben gehört, ist für ihre Kündigung ausschließlich die Arbeitsgruppe zuständig. Außerdem müssen ihre Regelungen durch eine abweichende Gruppenvereinbarung abgelöst werden können, da sie in den grundsätzlichen Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgruppe fallen. Auch an diesem Beispiel

---

[604] Ähnlich GK-BetrVG, Raab § 28a Rn. 38, der aber davon ausgeht, dass ein Schweigen auch kraft Gesetzes zu einem Aufgabenrückfall führen kann.

[605] Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 28: die Zuständigkeit des Betriebsrats ist auf den „konreten Streitfall beschränkt".

[606] Hier kommen insbesondere die Fälle des § 88 Nr. 1 BetrVG in Betracht.

[607] Richardi/Thüsing, § 28a Rn. 31.

zeigt sich somit, dass sich das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen und Gruppenvereinbarungen nur auf Grundlage einer strenge Zuständigkeitstrennung und der wechselseitigen Ablösung abweichender Vereinbarungen erklären lässt. Wenn man von einem Spezialitätsverhältnis zwischen Gruppenvereinbarung und Betriebsvereinbarung ausgeht, kann nicht erklärt werden, warum in den Fällen des § 28a II S. 3 BetrVG die nachfolgende Gruppenvereinbarung im Verhältnis zu der ebenfalls nur für die Arbeitsgruppenmitglieder geltenden Betriebsvereinbarung die speziellere Regelung sein soll. Deshalb muss im Aufgabenbereich der Arbeitsgruppe eine Gruppenvereinbarung gegenüber einer abweichenden Betriebsvereinbarung stets ablösende Wirkung zukommen.

§ 9 Beendigung der Zuständigkeit der Arbeitsgruppe

I. Der Widerruf durch den Betriebsrat nach § 28a I S. 4 BetrVG

1. Widerrufstabestand

a) formelle Voraussetzungen

Für den Widerruf gelten die Formvorschriften des Übertragungsbeschlusses[608] entsprechend, § 28a I S. 4 BetrVG. Der Widerruf muss demnach mit absoluter Mehrheit vom Betriebsrat beschlossen werden, § 28a I S. 4 i.V.m. § 28a I S. 1 Hs. 1 BetrVG. Nach § 28a I S. 4 i.V.m. § 28a I S. 3 BetrVG muss der Widerruf schriftlich erfolgen und der Arbeitsgruppe zugehen. Der Arbeitgeber ist zu informieren.

b) inhaltliche Voraussetzungen

Aus dem Widerrufsbeschluss des Betriebsrat muss hervorgehen, welche betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe welcher Arbeitsgruppe entzogen werden soll.
Fraglich ist, ob der Widerruf darüber hinaus weiteren inhaltlichen Anforderungen genügen muss. Problematisch erscheint in diesem Zusammenhang zum einen, ob sich aus § 75 II S. 2 BetrVG das Erfordernis eines Widerrufsgrundes bzw. einer förmlichen Begründung des Widerrufs ergibt. Zum anderen stellt sich die Frage, inwiefern ein Teilwiderruf von Aufgaben zulässig ist.

aa) Ermessensleitlinien

Dem Wortlaut des § 28a I S. 4 BetrVG sind in erster Linie formelle Anforderungen an den Widerrufsbeschluss zu entnehmen. So ergibt sich aus dem Verweis auf die §§ 28a I S. 1 Hs. 1 und 28a S. 3 BetrVG, dass der Beschluss mit absoluter Mehrheit im Betriebsrat zu fassen ist und der Schriftform bedarf. Man könnte deshalb daran denken, dass der Widerruf keinen inhaltlichen Beschränkungen unterliegen soll. Allerdings schließt der Wortlaut des § 28a I S. 4 BetrVG inhaltliche Be-

[608] Zu den formellen Anforderungen an den Übertragungsbeschluss vgl. oben § 7 IV 1.

schränkungen auch nicht ausdrücklich aus, so dass sich aus historischen, systematischen oder teleologischen Erwägungen durchaus inhaltliche Schranken für den Widerruf ergeben können.
Im Gegensatz zum Wortlaut des § 28a I S. 4 BetrVG liefert die historische Auslegung des § 28a BetrVG für die hier aufgeworfene Frage ein eindeutiges Ergebnis. In der Gesetzesbegründung heißt es ausdrücklich, der Widerruf könne „jederzeit und ohne einen besonderen Grund durch den Betriebsrat erfolgen".[609]
Auch systematische Erwägungen sprechen eher dagegen, an den Widerrufsbeschluss inhaltlichen Anforderungen zu stellen. Bei der gesetzgebungstechnisch ähnlich strukturierten Vorschrift des § 27 II S. 4 BetrVG, die den Widerruf der Aufgabenübertragung beim Betriebsausschuss regelt, ist zumindest eine Begründung nicht erforderlich.[610] Allerdings hat der Betriebsrat über den Widerruf nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.[611] Im Rahmen des § 27 II S. 4 BetrVG sind an die Ermessensausübung des Betriebsrats jedoch keine hohen Anforderungen zu stellen. Es genügt daher, wenn der Betriebsrat die Aufgabenwahrnehmung durch einen Ausschuss nicht mehr für zweckdienlich hält.[612] Der systematische Zusammenhang und die gesetzgebungstechnische Ähnlichkeit der §§ 27 II S. 4 und 28a I S. 4 BetrVG sprechen dafür, die Zulässigkeit des Widerrufs in beiden Fällen gleich zu behandeln, so dass auch beim Widerruf nach § 28a I S. 4 BetrVG keine Begründung erforderlich wäre und dem Betriebsrat bei der Entscheidung über den Widerruf ein weiter Ermessenspielraum zustünde.
Gegen eine völlige Gleichbehandlung von § 27 II S. 4 BetrVG und § 28a I S. 4 BetrVG sprechen jedoch der Normzweck des § 28a BetrVG und auch das Gebot des § 75 II S. 2 BetrVG. Im Gegensatz zu der Aufgabenübertragung auf Ausschüssen des Betriebsrat berührt die Aufgabenübertragung auf Arbeitsgruppen auch Interessen, die über die bloße Zweckmäßigkeit der Betriebsratsarbeit hinausgehen. Zweck des § 28a BetrVG ist es, die unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung zu stärken und die Mitbestimmungsausübung an dezentrale Entscheidungsstrukturen im Betrieb anzupassen. Der Betriebsrat hat daher bei der Entscheidung über den Widerruf nach § 28a I S. 4 BetrVG anders als in den Fällen des § 27 II S. 4 BetrVG, auch die Interessen der Arbeitsgruppenmitglieder und des Arbeitgebers zu berücksichtigen.
Bei einer pflichtgemäßen Ermessensausübung im Rahmen des § 28a I S. 4 BetrVG kommt es daher nicht nur darauf an, ob der Betriebsrat die Arbeitsaufteilung zwi-

[609] BT-Drucks. 14/5741 S. 40.
[610] Das ist soweit ersichtlich unstreitig vgl. GK-BetrVG, Wiese § 27 Rn. 87; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 27 Rn. 87.
[611] Vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 28 BetrVG 1972 Bl. 3 f.
[612] Becker, Die Übertragung von Betriebsratsbefugnissen, S. 65.

schen Betriebsrat und Arbeitsgruppe weiterhin für zweckmäßig[613] hält oder nicht, vielmehr sind die Interessen aller Beteiligten in die Ermessensausübung einzustellen. So hat der Arbeitgeber insbesondere bei teilautonomen Gruppen regelmäßig ein Interesse an der Aufrechterhaltung der Übertragung. Deshalb muss der Betriebsrat z. B. bei einer Aufgabenwahrnehmung durch eine zeitautonomen Gruppe beachten, dass hinter einer solchen Arbeitszeitgestaltung gleichzeitig ein Organisationskonzept des Arbeitgebers steht, das sich ohne Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG gar nicht oder nur in abgeänderter Form weiterführen lässt.[614]
Die Aufgabenwahrnehmung durch Arbeitsgruppen kann aber auch zu einer verstärkten unmittelbaren Beteiligung der Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung beitragen. Die Übertragungsmöglichkeit des § 28a BetrVG besteht also auch im Interesse der Arbeitnehmer. Aus diesem Grund muss der Betriebsrat bei der Entscheidung über einen Widerruf der Aufgabenübertragung nach § 28a I S. 4 BetrVG berücksichtigen, dass den Gruppenmitgliedern durch den Widerruf eine Möglichkeit zur unmittelbaren betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligung entzogen wird.
Angesichts dieser Interessenlage, die durch § 75 II S. 2 BetrVG auch gesetzlich zum Ausdruck gebracht wurde, erscheint es problematisch, wenn die Gesetzesbegründung davon ausgeht, ein Widerruf sei „jederzeit und ohne besonderen Grund“ möglich. Man wird deshalb den teleologischen Erwägungen den Vorzug geben müssen, so dass entgegen der Gesetzesbegründung ein besonderer Grund insofern erforderlich ist, als die Gründe, die für einen Widerruf sprechen, die Interessen des Arbeitgebers und der Gruppenmitglieder an einer Aufrechterhaltung der Übertragung überwiegen müssen. Das ist zum einen dann der Fall, wenn die Arbeitsgruppenmehrheit gemeinsam mit dem Arbeitgeber solche Vereinbarung abschließt, die der Minderheit innerhalb der Arbeitsgruppe nicht zumutbar sind, oder wenn der Arbeitgeber den fehlenden Schutz der Gruppenmitglieder dazu ausnutzt, der Arbeitsgruppe einseitig Regelungen „aufzuzwingen“. Ein Widerruf kommt auch dann in Betracht, wenn die von den allgemeinen betrieblichen Regelungen abweichenden Sonderregelungen für eine Arbeitsgruppe gegenüber der restlichen Belegschaft des Betriebes nicht mehr sachgerecht bzw. vertretbar erscheinen.[615]
Der Betriebsrat hat demnach bei seiner Ermessensentscheidung über einen Widerruf nach § 28a I S. 4 BetrVG zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen. Die Wider-

---

[613] Die Zweckmäßigkeit der Aufgabenverteilung im Sinne einer effektiven Organisation der Betriebsratsarbeit ist bei der Ermessensentscheidung nach § 27 II S. 4 BetrVG das entscheidende Kriterium. Darüber hinausgehende Interessen der Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers werden von dieser betriebsratsinternen Entscheidung nicht berührt. Vgl. Becker, Die Übertragung von Betriebsratsbefugnissen, S. 65.

[614] Entweder führen die Betriebspartner ein völlig andere Arbeitszeitregelung ein, oder die zeitautonome Gruppe wird fortgeführt. Mit der Systembegleitung müsste dann aber ein gemeinsamer Ausschuss nach § 28 II BetrVG betraut werden; vgl. MünchArbR Schüren § 169

[615] Zur pflichtgemäßen Ermessensausübung des Betriebsrats im Rahmen des Übertragungsbeschlusses vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 25.

rufsentscheidung nach § 28a I S. 4 BetrVG unterscheidet sich insofern erheblich von der rein organisatorischen Entscheidung nach § 27 II S. 4 BetrVG. Der Widerruf unterliegt in beiden Fällen nur eine gerichtlichen Rechtskontrolle, eine Zweckmäßigkeitskontrolle findet nicht statt.[616]

bb) Ermessensreduzierung bei der Benachteiligung einzelner Gruppenmitglieder
Aus § 85 I BetrVG analog i.V.m. § 75 I S. 1 BetrVG ergibt sich, dass der Betriebsrat auf Antrag eines Gruppenmitglieds zu überprüfen hat, ob er die Aufgabenübertragung aufrecht erhalten will. Macht ein Gruppenmitglied demnach gegenüber dem Betriebsrat geltend, durch die Regelungen einer Gruppenvereinbarung unangemessen benachteiligt zu werden, so muss der Betriebsrat diesen Umstand in seine Ermessensentscheidung über die Ausübung des Widerrufsrechts einstellen. Im Einzelfall kann die unangemessene Benachteiligung einzelner Gruppenmitglieder zu einer Ermessensreduzierung auf Null führen, so dass der Betriebsrat sein Widerrufsrecht ausüben muss, um mit dem Arbeitgeber eine Neuregelung zu vereinbaren.

Das Antragsrecht des einzelnen Gruppenmitglieds und die Ermessensentscheidung des Betriebsrats über die Ausübung des Widerrufsrechts sind einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle von Gruppenvereinbarungen vorgeschaltet. Daraus ergibt sich, dass die gerichtliche Billigkeitskontrolle von Gruppenvereinbarungen nach den selben Grundsätzen zu erfolgen hat wie die Inhaltskontrolle von Betriebsvereinbarungen. Übt der Betriebsrat sein Widerrufsrecht trotz eines entsprechenden Antrags nämlich nicht aus, so kommt der Gruppenvereinbarung die selbe Richtigkeitsgewähr wie einer Betriebsvereinbarung zu. Eine gesteigerte gerichtliche Inhaltskontrolle von Betriebsvereinbarungen kommt daher nicht in Betracht.[617]

cc) Teilwiderruf
Ein Teilwiderruf ist nur insoweit zulässig, wie der Betriebsrat zu einer entsprechenden Teilübertragung durch die Rahmenvereinbarung berechtigt ist. Der Betriebsrat darf deshalb durch einen Teilwiderruf keinen Zustand herbeiführen, der nicht bereits durch den Übertragungsbeschluss hätte hergestellt werden können. Daraus folgt, dass sich der Betriebsrat grundsätzlich weder im Übertragungsbeschluss die Entscheidung vorbehalten[618] noch durch einen Teilwiderruf der Ar-

---

[616] Vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 28 BetrVG 1972 Bl. 3f.; die Entscheidung befasst sich mit der gerichtlichen Kontrolle des Übertragungsbeschlusses nach § 28 BetrVG. Für den Widerrufsbeschluss, auch im Rahmen des § 28a BetrVG, kann das dort Gesagte allerdings entsprechend herangezogen werden.
[617] **A.A.** Thüsing in Richardi § 28a Rn. 29.
[618] Vgl. oben § 7 IV. 2.

beitsgruppe die Befugnis zum Abschluss von Vereinbarungen entziehen kann, so dass die Arbeitsgruppe nur die Verhandlungen führen darf und der Betriebsrat über den Abschluss von Vereinbarungen entscheidet. Sollte sich allerdings aus der Rahmenvereinbarung die Zulässigkeit einer Teilübertragung ergeben, kann der Betriebsrat im Anschluss an einen umfassenden Übertragungsbeschluss durch einen Teilwiderruf der Arbeitsgruppe auch wieder Teilaufgaben entziehen. Fehlt allerdings eine solche Öffnungsklausel, so ist ein Teilwiderruf im Zweifel unzulässig.

2. Rechtsfolgen des Widerrufs

a) Wegfall der Befassungskompetenz[619] kraft Rechtsgeschäfts

Bei der Aufgabenübertragung nach § 28a I BetrVG handelt es sich inhaltlich um die Zuweisung einer Befassungskompetenz an die Arbeitsgruppe.[620] Das bedeutet, durch die Aufgabenübertragung erhält die Arbeitsgruppe die Befugnis, sich betriebsverfassungsrechtlicher Sachverhalte anzunehmen. § 28a BetrVG stellt insofern eine Ausnahme vom Alleinvertretungsanspruch des Betriebsrats in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen dar.

Das Gesetz knüpft an die Übertragung der Befassungskompetenz mit der Regelung des § 28a II BetrVG die Befugnis zum Abschluss von Gruppenvereinbarungen an, für die § 77 BetrVG entsprechend gilt. Die gesetzliche Zuweisung der Regelungsmacht an die Arbeitsgruppe ist abhängig vom Umfang der übertragenen Aufgaben. Diese ergibt sich aus § 28a II S. 1 BetrVG, wonach die Arbeitsgruppe (nur) im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen kann. In dieser Vorschrift kommt die Trennung zwischen rechtsgeschäftlich abgeleiteter Befassungskompetenz und gesetzlich zugewiesener Regelungsmacht zum Ausdruck. Für die Rechtsfolgen eines Widerrufs ergibt sich hieraus, dass durch den Widerruf zunächst die Befassungskompetenz der Arbeitsgruppe entfällt, da nur die Befassungskompetenz Gegenstand des nunmehr widerrufenen Übertragungsbeschlusses war.

Aus dem Wegfall der Befassungskompetenz folgt, dass im Rahmen der widerrufenen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben Verhandlungen nur noch zwischen

---

[619] Von einer Befassungskompetenz spricht man im Kommunalrecht dann, wenn der Gemeinderat sich einer bestimmten Thematik zwar annehmen darf, die Entscheidungsbefugnis in der Sache jedoch einer anderen Stelle zugewiesen ist. Beispiel: Durchführung von Atomtransporten über das Gemeindegebiet, Beratung und Beschlussfassung durch den Gemeinderat sind zulässig (§ 2 I GemO-BW), die Entscheidung über die Durchführung des Transports obliegt jedoch dem Bundesamt für Strahlenschutz(GG/AtG), vgl. Gern, Kommunalrecht Baden-Württemberg, S. 58 (Rn. 33).

[620] Die Trennung zwischen Befassungskompetenz und Sachentscheidungskompetenz (Regelungsmacht) entspricht der Systematik der §§ 27, 28 BetrVG.

Betriebsrat und Arbeitgeber zulässig sind.[621] Insbesondere wird durch den Widerruf auch die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben durch einen Arbeitsgruppensprecher unzulässig. Eine Vertretung der Arbeitsgruppe in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen steht, ohne dass eine wirksame Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG vorliegt, im Widerspruch zum Alleinvertretungsanspruch des Betriebsrats.[622] Die Stellung des Arbeitsgruppensprechers beim Vollzug von Rahmenregelungen bleibt vom Widerruf jedoch unberührt. Der Vollzug einer Rahmenregelung ist keine Aufgabe des Betriebrats, so dass sich der Arbeitsgruppensprecher im Rahmen solcher gruppeninterner Vorgänge auch ohne ein Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG betätigen kann. Die Vertretung der Arbeitsgruppe durch einen Arbeitsgruppensprecher gegenüber dem Arbeitgeber ist nach dem Widerruf der Aufgabenübertragung jedoch unzulässig.

b) Wegfall der Regelungsmacht kraft Gesetzes

Die Regelungsmacht der Arbeitsgruppe besteht nach § 28a II S. 1 BetrVG im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben. Der Widerruf der Aufgabenübertragung führt dazu, dass die Befassungskompetenz der Arbeitsgruppe mit ex nunc[623] Wirkung endet. Damit entfällt auch der gesetzliche Anknüpfungspunkt für die Regelungsmacht der Arbeitsgruppe. Das bedeutet, die Arbeitsgruppe kann, nachdem ein wirksamer Widerruf erfolgt ist, keine Vereinbarungen nach § 28a II BetrVG mit dem Arbeitgeber mehr abschließen. Die betriebsverfassungsrechtliche Regelungsmacht für die Angelegenheiten der Arbeitsgruppe liegt nunmehr wieder beim Betriebsrat.

c) Auswirkungen auf bestehende Gruppenvereinbarungen

Auf die Wirksamkeit von bereits bestehenden Gruppenvereinbarungen hat der Widerruf grundsätzlich keine Auswirkungen. Entscheidend für die Wirksamkeit einer Gruppenvereinbarung ist, dass die Arbeitsgruppe beim Abschluss der Vereinba-

---

[621] Im Ergebnis ist dies unstreitig, eine Trennung zwischen Befassungskompetenz und Regelungsmacht wird in der Literatur jedoch nicht vorgenommen, vgl. Raab, NZA 2002, 474 [479]; Löwisch, BB 2001, 173 [1740]; Löwisch/Kaiser § 28a Rn. 18; Natzel, DB 2001, 1362 [1363]; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 26; DKK-Wedde, § 28a Rn. 55; Wedde, AuR 2002, 122 [125]; Franzen, ZfA 2001, 423 [435].

[622] Sofern von der Möglichkeit einer Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG kein Gebrauch gemacht wurde gilt für Arbeitsgruppensprecher, deren Aufgaben im betriebsverfassungsrechtlichen Bereich liegen, die (umstrittene) Rechtslage nach BetrVG 1972. Nach zutreffender Auffassung waren Arbeitsgruppensprecher mit betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nach BetrVG 1972 als unzulässig zu qualifizieren; vgl. Trümner, FS Däubler, S. 295 ff.; zur Einsetzung von Gruppensprechern nach § 28a BetrVG vgl. oben § 6 III 4 b).

[623] Dass der Widerruf nach § 28a I S. 4 BetrVG nur für die Zukunft wirkt entspricht der ganz herrschenden Meinung vgl. Raab, NZA 2002, 474 [479]; Wedde, AuR 2002, 122 [125]; DKK-Wedde § 28a Rn. 55; Löwisch / Kaiser § 28a Rn. 17; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt § 28a Rn. 26; Franzen, ZfA 2001, 423 [435].

rung im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben gehandelt hat und ihr damit nach § 28a II BetrVG auch die entsprechende Regelungsmacht zustand. Der spätere Widerruf der Aufgabenübertragung hat auf bestehende Gruppenvereinbarungen keinen Einfluss.

II. Beendigung der Rahmenvereinbarung

Die Beendigung der Rahmenvereinbarung hat die gleichen Rechtsfolgen wie ein Widerruf nach § 28a I S. 4 BetrVG. Allerdings muss bei der Kündigung beachtet werden, dass, soweit keine abweichende Vereinbarung getroffen wurde, eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten ist, vgl. § 77 IV BetrVG. Mit Ablauf der Kündigungsfrist entfällt die Zuständigkeit der Arbeitsgruppe, auf die Wirksamkeit bestehender Gruppenvereinbarungen hat die Beendigung der Rahmenvereinbarung keinen Einfluss.

4. Teil: Schlussbetrachtung

§ 10 Veränderte Funktionsweise der Mitbestimmung bei teilautonomen Arbeitnehmergruppen durch §§ 28a und 87 I Nr. 13 BetrVG

I. Hauptanwendungsfall: flexible Arbeitszeit

1. Kein Zusammenfallen von Direktionsrecht und Mitbestimmungsrecht

Insbesondere die teilautonome Gruppenarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 13 BetrVG zeichnet sich wie gesehen dadurch aus, dass der Arbeitgeber einen Teil seines Direktionsrechts auf die Gruppe überträgt. Anknüpfungspunkt bei § 87 I Nr. 13 BetrVG ist das Direktionsrecht im arbeitsorganisatorischen Bereich. Die Gruppe kann hier die Leistungserbringung ihrer Gruppenmitglieder selbständig koordinieren und den Produktionsprozess an Stelle eines Vorgesetzten selbst steuern. Sofern die Gruppe nur Weisungen bezüglich der eigentlichen Arbeitsleistung erteilt, ergeben sich hieraus betriebsverfassungsrechtlich - außer der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 13 BetrVG .- keine weiteren Fragen.

Soll die Gruppe auch im Bereich mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen, so stellt sich die Frage, ob der Arbeitsgruppe dann gleichzeitig nach § 28a BetrVG auch die einschlägigen Mitbestimmungsrech-

te übertragen werden können. In diesem Fall würden das Direktionsrecht des Arbeitgebers und das korrespondierende Mitbestimmungsrecht zusammenfallen. Denkbar wäre eine solche Konstellation etwa dann, wenn die Arbeitsgruppe vom Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt bekommen hat, den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit durch Mehrheitsbeschluss selbständig festzulegen. Werden der Gruppe dann die Betriebsratsaufgaben nach § 87 I Nr. 2 BetrVG übertragen, so wäre durch den Mehrheitsbeschluss der Arbeitsgruppe das Direktionsrecht des Arbeitgebers und gleichzeitig das entsprechenden Mitbestimmungsrecht ausgeübt.
Gegen eine solche Doppelzuständigkeit der Arbeitsgruppe sprechen allerdings sowohl zivilrechtsdogmatische Aspekte als auch die Funktionsweise der Mitbestimmungsrechte.
Die Doppelzuständigkeit der Arbeitsgruppe ist mit den Prinzipien des BGB unvereinbar. Unabhängig davon, ob man die Wahrnehmung der Doppelzuständigkeit durch eine Arbeitsgruppe dem Insichgeschäft[624] nach § 181 BGB zuordnet oder wie die schuldrechtliche Konfusion behandelt, ist eine solches Vorgehen der Betriebspartner als unzulässig zu qualifizieren. Ein Insichgeschäft ist gemäß § 181 BGB grundsätzlich unzulässig. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass § 28a BetrVG nach seiner Entstehungsgeschichte oder seinem Normzweck ein Fall der gesetzlichen Gestattung im Sinne § 181 BGB sein könnte. Eine rechtsgeschäftliche Gestattung durch den Betriebsrat kommt deshalb nicht in Betracht, weil es sich hierbei um einen unzulässigen Verzicht des Betriebsrats auf Mitbestimmungsrechte handeln würde. Genauso wenig, wie sich der Betriebsrat durch ausdrückliche Erklärung zur Nichtausübung von Mitbestimmungsrechten verpflichten darf, kann er die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts auf den vom Arbeitgeber bevollmächtigten Entscheidungsträger (Arbeitsgruppe) in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten übertragen. Beide Vorgehensweisen führen im Ergebnis zu einem Leerlaufen des Mitbestimmungsrechts und sind deshalb unzulässig. Aber auch wenn man das Mitbestimmungsrecht als einen Beteiligungsanspruch[625] des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber ansieht, führt die Übertragung des Mitbestimmungsrechts auf die betrieblichen Entscheidungsträger als Anspruchsgegner nach den Regeln der schuldrechtlichen Konfusion grundsätzlich zu einem Erlöschen des Anspruchs auf Beteiligung. Auch in diesem Fall würde das Mitbestimmungsrecht im Ergebnis leer laufen und dem Vorgehen der Betriebsrats die Wirkung eines unzulässigen Verzichts zukommen.

---

[624] Sofern man bei den echten Mitbestimmungsrechten die Betriebsratsbeteiligung mit der zutreffenden h. M. als Wirksamkeitsvoraussetzung ansieht, ist die Interessenlage mit der Doppelvertretung im Sinne des § 181 Alt. 2 BGB vergleichbar.

[625] Ein solches Verständnis liegt der von Dietz begründeten Lehre von der erzwingbaren Mitbestimmung zugrunde, vgl. Dietz, BetrVG 4. Auflage, § 56 Rn. 46 ff.; dieser Auffassung mit Modifikationen folgend Richardi, BetrVG § 87 Rn. 104 m.w.N.

Daraus folgt allerdings nicht, dass es den Betriebspartnern nicht im Einzelfall gestattet wäre einem Regelungsvorschlag der Gegenseite vorbehaltlos und ohne Verhandlung zuzustimmen. Das Verbot der Doppelzuständigkeit soll vielmehr bei der Arbeitsgruppe als Entscheidungsträger die Gefahr eines Interessenkonflikts vermeiden, da ein solcher Interessenkonflikt zu der Vernachlässigung einer der beiden pflichtgebundenen Aufgabenzuweisungen führen kann.
Eine Regelung der Betriebspartner, die zu einem Zusammenfallen von Direktionsrecht und Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsgruppe führt, ist daher stets unzulässig. Dies ergibt sich wie gesehen aus § 181 BGB analog sowie aus dem Verbot eines Verzichts auf Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat.
Im übrigen ist auch kein Bedürfnis nach derartigen Regelungen erkennbar. Für flexible Arbeitszeitregelungen[626] auf Arbeitsgruppenebene als Hauptanwendungsfall teilautonomer Arbeitsgestaltung in Mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten bestanden bereits vor der Reform des BetrVG Gestaltungsmöglichkeiten, die durch § 28a BetrVG lediglich erweitert werden sollten.[627]

2. Einflussnahme auf Rahmenregelungen durch § 28a BetrVG

Um die Bedeutung des § 28a BetrVG bei flexiblen Arbeitszeitmodellen zu erläutern soll zunächst die Rechtslage vor der Reform des BetrVG im Überblick dargestellt werden.

a) Rechtslage vor der Reform des BetrVG

Der Rahmen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung ergibt sich vor allem aus den tarifvertraglichen[628] (§§ 77 III, 87 I BetrVG) und den arbeitsvertraglichen (Günstigkeitsprinzip)[629] Vorgaben und Grenzen, über die sich die Betriebspartner nicht hinwegsetzen können. Zusätzlich müssen die zwingenden gesetzlichen Vorschriften (insbesondere Arbeitszeitgesetz, BurlG, TzBfG) beachtet werden.[630] Sofern nach diesen Vorgaben eine starre Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb nicht zwingend erforderlich ist, kann die Arbeitszeit der Arbeitnehmer flexibel gestaltet werden. Regelmäßig steht hierbei die Anpassung der Arbeitszeit an den betrieblichen Arbeitsanfall im Vordergrund, um die Kapazitäten

---

[626] Vgl. zur Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung insgesamt Klein-Schneider, Flexible Arbeitszeit; sowie speziell zu den offenen Fragen vor der Reform Trümner, Der Stumme Verzicht, S. 395 [398 ff.].
[627] Vgl. Franzen, ZfA 2002, 423 [436]; Raab, NZA 2002, 474.
[628] Vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 9 und § 165 Rn. 1.
[629] Die Frage, ob überhaupt eine günstigere Individualabrede vorliegt, und ob eine nachträglich vereinbarte „Individualabrede“ nicht doch einen Kollektivbezug aufweist, können im Einzelfall schwierig zu beantworten sein, vgl. Vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 10 ff.
[630] Vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 9.

des Betriebes optimal auszuschöpfen und insbesondere teure Überstunden zu vermeiden.[631]
Der Betriebsrat büßt bei der Umsetzung eines solchen Konzepts Teile seiner Rechtsetzungsmacht ein, da die Lage der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer anders als bei einer starren Arbeitszeitregelung nicht mehr exakt durch Betriebsvereinbarung fixiert ist, sondern durch den betrieblichen Arbeitsanfall mitbeeinflusst werden soll. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen kann daher notwendigerweise die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG nur durch eine Rahmenregelung erfolgen.[632] Um das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach geregelter Freizeit möglichst optimal mit den betrieblichen Bedürfnissen in Einklang zu bringen, kann es sinnvoll sein bestimmte abgrenzbare Teile der Belegschaft zu zeitautonomen Gruppen zusammenzufassen. Die Arbeitszeit-Rahmenregelung nach § 87 I Nr. 2 BetrVG wird dann von diesen Gruppe für ihren eigenen Arbeitsbereich selbständig vollzogen, und eröffnet so in gewissem Umfang die Möglichkeit durch gruppeninterne Absprachen die Freizeitwünsche der Arbeitnehmer und die betrieblichen Belange in Einklang zu bringen.[633] Wenn die zeitautonome Gruppe ausschließlich die Rahmenregelung vollzieht, also die Vorschriften der Rahmenregelung etwa mit Hilfe eines durch die Gruppe gewählten Arbeitszeitkoordinators anwendet, bestehen aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht hiergegen keine Bedenken. Zur Durchführung der Rahmenregelung ist nach § 77 I BetrVG der Arbeitgeber verpflichtet, der jedoch diese Aufgabe entweder durch einen Vorgesetzten oder entsprechend der betrieblichen Arbeitsorganisation durch die Gruppe der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer wahrnehmen kann. Sofern die zeitautonome Gruppe deshalb nur die Rahmenregelung vollzieht, nimmt sie keine Aufgaben des Betriebsrats wahr, so dass insoweit auch vor der Einführung des § 28a BetrVG eine flexible Arbeitszeitgestaltung mit Gruppenabsprachen zulässig war.[634]
Allerdings besteht bei flexiblen Arbeitszeitregelungen eine weitere Besonderheit, da sich die Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats hier nicht im Abschluss der

---

[631] Altmodische Gleitzeitregelungen ohne Bedarfsorientierung sind mittlerweile eine Randerscheinung. Sie sind aber nach wie vor in Betrieben sinnvoll, in denen eine Kernzeitbesetzung den Bedürfnissen des Arbeitgebers gerecht wird, vgl. MünchArbR/Schüren § 165 Rn. 6.
[632] Vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 20.
[633] Für den Arbeitgeber geht es bei der Bildung zeitautonomer Gruppen nicht in erster Linie um die Freizeitwünsche der Arbeitnehmer, vielmehr ist die eigenständige Arbeitszeitplanung durch die Gruppe Ausfluss der abgeflachten Hierarchien im Betrieb. Dennoch führt die selbständige Arbeitszeitplanung durch die Gruppe dazu, dass sich der Einzelne unmittelbar Einbringen kann.
[634] Ein Beispiel für eine solche Rahmenregelung findet sich bei Trümner, Der stumme Verzicht, S. 395 [397]; seine Zweifel an der Zulässigkeit dieser Vereinbarung sind im Ergebnis berechtigt. Der Grund für die Unzulässigkeit liegt allerdings vor allem in der fehlenden Betriebsratsbeteiligung an der Systembegeleitung, hierzu sogleich.

Arbeitszeitrahmenregelung erschöpfen.[635] Eine Beteiligung des Betriebsrats ist bei flexiblen Arbeitszeitmodellen zusätzlich auf einer zweiten Ebene denkbar.[636]
Des Betriebsrat kann auf dieser zweiten Ebene an der Begleitung des flexiblen Systems beteiligt werden, um den bereits angesprochenen faktischen Machtverlust des Betriebsrats zu kompensieren. Systembegleitung meint die Überwachung der Funktion eines solchen Systems und die Realisierung der notwendigen Korrekturen.[637] Ob sich aus § 87 I Nr. 2 BetrVG ein Anspruch auf Beteiligung an der Systembegleitung ergeben kann hängt davon ab, wie weit die Vorgaben der Arbeitszeitrahmenregelung sind. Enthält die Arbeitszeitrahmenregelung nur sehr allgemeine Vorgaben dazu, wie die Lage der Arbeitszeit im Einzelfall zu bestimmen ist, ergibt sich der Anspruch des Betriebsrats auf Beteiligung an der Systemsteuerung aus folgender Überlegung: Der Betriebsrat kann nicht auf seine Rechte aus § 87 I Nr. 2 BetrVG verzichten.[638] Sofern deshalb eine Rahmenregelung einen Zustand herstellt, bei dem die Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer vorrangig an betrieblichen Belangen ausgerichtet wird, verhindert die Betriebsratsbeteiligung an der Systembegleitung, dass einer solchen Arbeitszeitrahmenregelung bei materieller Betrachtung die Wirkung eines unzulässigen Verzichts zukommt.[639] Mit den Worten des BAG[640] gesprochen, gewährleistet die Betriebsratsbeteiligung an der Systembegleitung, dass die Substanz des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 2 BetrVG[641] durch eine solche Rahmenregelung nicht verletzt wird. Ob die Recht-

---

[635] Vgl. hierzu Reichold, NZA 1998, 393 [400], der von Feinsteuerung spricht, ohne zu hinterfragen, ob es sich bei dieser Feinsteuerung um eine Aufgabe des Betriebsrats handelt.
[636] Vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 19 ff.
[637] Vgl. MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 24 ff.

[638] Vgl. BAG vom 28. 10. 86 – 1 ABR 11 / 85 = NZA 1987, 248 = SAE 1987, 277 = AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit = EzA § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 20; Vgl. zur Substanztheorie Säcker/Oetker, RdA 1992, 16 [22 f.]; sowie Blomeyer, Anmerkung zu BAG vom 28.10.1987, SAE 1987, 277 [279]; zur Unzulässigkeit eines Verzichts auf Mitbestimmungsrechte insgesamt Schmidt, Verzicht 140 ff.
[639] Ähnlich MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 29f; diese Möglichkeit übersieht Trümner, Der stumme Verzicht, S. 395 [402 ff.], und erhebt deshalb grundsätzliche Zweifel an der Zulässigkeit solcher Regelungen.
[640] Gegenstand der Entscheidung des BAG (BAG vom 28. 10. 86 – 1 ABR 11 / 85 = NZA 1987, 248 = SAE 1987, 277 = AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit = EzA § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 20) war ein im Grundsatz starr ausgerichtetes Zweischichtmodell, das zwar in gewissem Umfang Spielräume für den Arbeitgeber eröffnete, mit einem hochflexiblen, bedarfsorientierten System allerdings nicht verglichen werden kann, vgl. im Gegensatz dazu das Beispiel bei Trümner, Der stumme Verzicht, S. 395 [397] .
[641] Allerdings muss hierbei beachtet werden, dass der Inhalt des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 2 BetrVG durch arbeitsvertragliche und tarifliche Vorgaben beeinflusst wird. Deshalb können die Anforderungen der Substanztheorie auch nicht einheitlich bestimmt werden. Zur Reichweite des § 87 I Nr. 2 BetrVG vgl. Gutzeit, BB 1996, 106 [109 ff.]; insbesondere zur Mitbestimmung bei flexiblen Arbeitszeitmodellen GK-BetrVG, Wiese § 87 Rn. 308 ff.; Rei-

sprechung die Betriebsratsbeteiligung bei der Systembegleitung tatsächlich als mögliche Konsequenz der Substanztheorie ansehen wird, bleibt allerdings abzuwarten. Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen beiden Fragen spricht meines Erachtens jedenfalls dafür.
Vor der Reform des BetrVG konnte die Beteiligung an der Systembegleitung nur durch Betriebsratsmitglieder wahrgenommen werden bzw. ein Ausschuss nach § 28 II BetrVG zur Systembegleitung gebildet werden. Für die Übertragung dieser Aufgabe auf die zeitautonome Gruppe zur selbständigen Wahrnehmung fehlte dem Betriebsrat eine „Delegationsnorm", die ihn von der Selbstausübungspflicht seiner gesetzlich zugewiesenen Aufgaben entbindet.

b) zusätzliche Möglichkeiten durch § 28a BetrVG
Die Bedeutung des § 28a BetrVG bei flexiblen Arbeitszeitregelungen liegt daher vor allem darin, die Aufgaben des Betriebsrats auf dieser zweiten Beteiligungsebene durch die betroffenen Arbeitnehmer selbst wahrnehmen zu lassen. Anregungen und Kritik können so durch einen Gruppensprecher gegenüber dem Arbeitgeber artikuliert und das System gegebenenfalls durch eine Gruppenvereinbarung nach § 28a II BetrVG unmittelbar von Arbeitsgruppe und Arbeitgeber gemeinsam gepflegt, ergänz und korrigiert werden.[642]
Wichtig ist, dass bei einer Aufgabenübertragung nach § 28a BetrVG die verschiedenen Ebenen der Mitbestimmung auseinander gehalten werden. In den Anwendungsbereich des § 28a BetrVG fallen hierbei nur solche Regelungsfragen, die den Rahmen der autonomen Arbeitsgestaltung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten betreffen. Der Verhandlungsanspruch der Arbeitsgruppe in diesem Bereich richtet sich gegen den Arbeitgeber. Die Gruppe kann daher auch nur im Rahmen der ihr übertragenen Betriebsratsaufgaben tätig werden. Beim anschließenden Vollzug der Arbeitszeitrahmenregelung durch die Arbeitsgruppe sind die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben bereits abschließend wahrgenommen, so dass für den Vollzug durch die Gruppe keine Aufgabenübertragung erforderlich ist. Neben den Vollzug der Arbeitszeitrahmenregelung kann die Beteiligung an der Systembegleitung treten. An der Systembegleitung kann die Arbeitsgruppe wiederum nur dann beteiligt werden, wenn eine Aufgabenübertragung erfolgt ist, da die Systembegleitung auf eine Veränderung/Anpassung der Arbeitszeitrahmenreglung als betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe gerichtet ist.

---

chold, NZA 1998, 393 [393 f.]; Betriebsvereinbarungen aus der Praxis finden sich bei Klein-Schneider, Flexible Arbeitszeit S. 13 ff.

[642] Vgl. zum „experimentellen Charakter" flexibler Arbeitszeitsysteme und zu den möglichen Aufgaben im Rahmen der Systembegleitung MünchArbR/Schüren § 169 Rn. 6.

II. Ergebnis

Es zeigen sich die unterschiedlichen Ansatzpunkte der §§ 28a und 87 I Nr. 13 BetrVG bei teilautonomer Arbeitsgestaltung. Im Gegensatz zu § 87 I Nr. 13 BetrVG, der auf die Strukturierung eines mitbestimmungsfrei festgelegten Rahmens (Arbeitsaufgabe und Verantwortungsbereich der Gruppe) abzielt, ermöglicht es § 28a BetrVG, dass die Arbeitsgruppe im Bereich der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auf den Rahmen der autonomen Arbeitsgestaltung (z. B. Rahmen für die tägliche Arbeitszeit der Gruppenmitglieder) Einfluss nimmt.

Im Hinblick auf die in § 2 dieser Arbeit aufgeworfene Frage, inwiefern die Regelungen der §§ 28a und 87 I Nr. 13 BetrVG den Chancen und Gefahren teilautonomer Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmergruppen gerecht werden, kann abschließend festgehalten werden, dass die Betriebsverfassungsreform 2001 den Betriebspartnern zahlreiche neue Möglichkeiten eröffnet. Ob allerdings die Ziele des Gesetzgebers durch die Neuregelungen tatsächlich erreicht werden, bleibt abzuwarten. Hier wird manches von der Kreativität aber auch von der Geduld der Betriebspartner abhängig sein.

Literaturverzeichnis

Adomeit, Klaus	Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht, München 1969
Annuß, Georg	Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des BetrVG, NZA 2001, 367 ff.
Ballerstedt, Kurt	Probleme einer Dogmatik des Arbeitsrechts, RdA 1976, 5 ff.
Becker, Werner	Die Übertragung von Betriebsratsbefugnissen auf Ausschüsse und einzelne Mitglieder (§§ 27, 28 BetrVG 1972), Bonn 1979
Berg, Peter	Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG; mit Wahlordnung, §§ 121 – 128 InsO und EBR-Gesetz, 8. Auflage Frankfurt am Main 2002
Beutler, Kai	Lean Production mitgestalten, AiB 1993, 490 ff.
Biberacher, Hansjoerg	Betriebliche Rechtssetzungsmacht, Frankfurt am Main 1983
Bickel, Dietrich	Die normative Wirkung von Betriebsvereinbarungen, ZfA 1971, 181 ff.
Blanke, Thomas / Rose, Edgar	Betriebsverfassung 2001: Flexible Mitbestimmung in modernen Zeiten, RdA 2001, 92 ff.
Blomeyer, Wolfgang	Das Günstigkeitsprinzip in der Betriebsverfassung, NZA 1996, 337 ff.
Boysen, Axel	Betriebsverband und Arbeitsverhältnis am Beispiel der Gruppenarbeit: Ein Beitrag zur Entwicklung der arbeitsrechtlichen Dogmatik im Wandel der Industriearbeit, Frankfurt/Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien 1998
Braczyk, Hans-Joachim (Hrsg.)	Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung, Stuttgart 1996

Breisig, Thomas:	Gruppenarbeit und ihre Regelung durch Betriebsvereinbarung, Köln 1997; zit.: Breisig, Gruppenarbeit
Brox, Hans/Rüthers, Bernd	Arbeitsrecht, 15. Auflage, Stuttgart 2002
Cox, Peter-Martin/ Peter, Gabriele	Rechtliche Rahmenbedingungen der Gruppenarbeit, AiB 1997, 371 ff.
Däubler, Wolfgang	Probleme beim Übergang zum neuen Betriebsverfassungsrecht, DB 2001, 1669 ff.
Däubler, Wolfgang	Eine bessere Betriebsverfassung ? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG, AuR 2001, 1 ff.
Däubler, Wolfgang	Die veränderte Betriebsverfassung – Erste Anwendungsprobleme, AuR 2001, 285 ff.
DGB Bundesvorstand (Hrsg.)	Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1998
Ehmann , Horst/ Lambrich, Thomas	Vorrang der Betriebs- vor der Tarifautonomie kraft des Subsidiaritätsprinzips ?, NZA 1996, 346 ff.
Elert, Nicole	Gruppenarbeit, Individual- und Kollektivarbeitsrechtliche Fragen moderner Arbeitsformen, Köln 2001; zit.: Elert, Gruppenarbeit
Engels, Gerd / Trebinger, Yvonne / Löhr-Steinhaus, Wilfried	Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Überblick über die wesentlichen Änderungen, DB 2001, 532 ff.
Fabricius, Fritz / Kraft, Alfons / Wiese, Günter / Kreutz, Peter / Oetker, Hartmut (Hrsg.):	Betriebsverfassungsgesetz, Band I: §§ 1-73 mit Wahlordnung, Gemeinschaftskommentar, 6. Auflage, Neuwied, Kriftel, Berlin 1997; zit.: GK-BetrVG, Bearbeiter (6. Auflage) Band II: §§ 74-132 mit Kommentierung des BetrVG 1952, Gemeinschaftskommentar, 6. Auflage, Neuwied, Kriftel, Berlin 1998; zit.: GK-BetrVG, Bearbeiter (6. Auflage)

Fabricius, Fritz / Kraft, Alfons / Wiese, Günter / Kreutz, Peter / Oetker, Hartmut (Hrsg.):	Betriebsverfassungsgesetz, Band I: §§ 1-73 mit Wahlordnung, Gemeinschaftskommentar, 7. Auflage, Neuwied, Kriftel, Berlin 2002; zit.: GK-BetrVG, Bearbeiter Band II: §§ 74-132 mit Kommentierung des BetrVG 1952, Gemeinschaftskommentar, 7. Auflage, Neuwied, Kriftel, Berlin 2002; zit.: GK-BetrVG, Bearbeiter
Farthmann, Friedhelm	Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung der Arbeitszeit, RdA 1974, 65 ff.
Federlein, Gerd	Arbeitsgruppen im Betrieb als neue Größe der Betriebsverfassung, NZA Sonderheft 2001, 24 ff.
Fitting, Karl	Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar, 21. Auflage, München 2002
Ford-Werke AG	Gruppenarbeit in den Ford-Werken, RdA 1993, 238 ff.
Franzen, Martin	Die Freiheit der Arbeitnehmer zur Selbstbestimmung nach dem neuen BetrVG, ZfA 2001, 423 ff.
Galperin, Hans / Löwisch, Manfred	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Band II Regelung der Mitbestimmung (§§ 74 – 132), 6. Auflage Heidelberg 1982
Gaul, Dieter	Die Beendigung der Betriebsvereinbarung im betriebsratslosen Betrieb, NZA 1986, 628 ff.
Gern, Alfons	Kommunalrecht Baden Württemberg, 7. Auflage, Baden-Baden 1998
Gollnick, Reinhard / Hohmann, Rolf:	Gestaltungsprinzipien ganzheitlicher Gruppenarbeit, PersonalF 1993, 106 ff.
Gutzeit, Martin	Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Fragen der Arbeitszeit, BB 1996, 106 ff.
Hanau, Peter	Neuerungen in der Mitbestimmung über Sozialeinrichtungen insbesondere der Altersversorgung, BB 1973, 1274 [1277]
Hentsch, Gerhard / Oxenknecht, Sabine :	Einheitliche Entgeltgestaltung als Herausforderung, Vorgehensweise bei der Audi AG, PersonalF 1995, 836 ff.

Herlitzius, Stephan	Lean Production – Arbeitsrechtsfragen bei der Einführung und Gestaltung von Gruppenarbeit, 2. Auflage, Berlin 1997
Hess, Harald / Schlochauer, Ursula / Glaubitz, Werner	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage, Neuwied, Berlin, Kriftel 1997
von Hoyningen-Huene, Gerrick	Betriebsverfassungsrecht, 4. Auflage, München 1998
von Hoyningen-Huene, Gerrick	Kündigungsschutzgesetz: Kommentar, 13. Auflage, München 2002
Hromadka, Wolfgang	Das allgemeine Weisungsrecht, DB 1995, 2601 ff.
Hueck, Götz	Die Betriebsvereinbarung: Wesen, Inhalt, Wirkung, Köln 1952
Hunold, Wolf	Lean Production, Rechtsfragen bei der Einführung neuer Arbeitsformen und Techniken, München 1993
Hunold, Wolf	Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen bei Einführung von Lean Production, NZA 1993, 723 ff.
Kamp, Lothar	Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Gruppenarbeit, Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf 1999
Kirchhof, Ferdinand	Private Rechtsetzung, Berlin 1987
Kißler, Leo (Hrsg.):	Toyotismus in Europa. Schlanke Produktion und Gruppenarbeit in der deutschen und französischen Automobilindustrie, Frankfurt/Main, New York 1996
Klebe, Thomas (Hrsg.)	Recht und soziale Arbeitswelt : Festschrift für Wolfgang Däubler zum 60. Geburtstag, Frankfurt am Main 1999
Klein, Dietmar	Gruppenarbeit – Praxis, Interessenlage und Mitbestimmung, NZA Sonderbeilage zu Heft 24/2001, S. 15 ff.

Klein-Schneider, Hartmut	Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Flexible Arbeitszeit, Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf 1999
Konzen, Horst	Der Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetz, RdA 2001, 76 ff.
Kreßel, Eckhard	Tarifvertragliche Regelungsbefugnisse bei Fragen der Arbeitsgestaltung, RdA 1994, 23 ff.
Kreutz, Peter	Grenzen der Betriebsautonomie, München 1979
Leinemann, Wolfgang / Linck, Rüdiger	Urlaubsrecht: Kommentar, 2. Auflage, München 2001
Loritz, Karl-Georg	Die Kündigung von Betriebsvereinbarungen und die Diskussion um eine Nachwirkung freiwilliger Betriebsvereinbarungen, RdA 1991, 65 ff.
Löwisch, Manfred	Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz, Teil I: BB 2001, 1734 ff. Teil II: BB 2001, 1790 ff.
Löwisch, Manfred	Arbeitsrecht, 6. Auflage, Düsseldorf 2002
Löwisch, Manfred	Auswirkungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetz auf Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats, NZA 2001 Sonderbeilage zu Heft 24, S. 40 ff.
Löwisch, Manfred /Rieble, Volker	Tarifvertragsgesetz, Kommentar, München 1992
Löwisch, Manfred/ Kaiser, Dagmar	Betriebsverfassungsgesetz: Kommentar, 5. Auflage, Heidelberg 2002
Malottke, Annette	Die Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG, AiB 2001, 625 ff.
von Mangoldt, Hermann	Das Bonner Grundgesetz, 4. Auflage, München 2002
Medicus, Dieter	Allgemeiner Teil des BGB, 8. Auflage, Heidelberg 2002

Müller, Welf	Die Grenzen der normativen Gestaltungswirkung der Betriebsvereinbarung, München 1966
Münchner Kommentar zum BGB	Band 5, Schuldrecht Besonderer Teil III (§§ 705-853), 3. Auflage, München 1997
Natzel, Ivo	Die Delegation von Aufgaben an Arbeitsgruppen nach dem neuen § 28a BetrVG, DB 2001, 1362 ff.
Nebel, Andreas	Die Normen des Betriebsverbands am Beispiel der ablösenden Betriebsvereinbarung, Heidelberg, 1989
Neef, Klaus	Wer schützt vor dem Betriebsrat, NZA 2001, 361
Neumann, Dirk	Die gleitende Arbeitszeit, RdA 1971, 106 ff.
Neumann, Dirk / Dersch, Hermann	Bundesurlaubsgesetz: nebst allen anderen Urlaubsbestimmungen des Bundes und der Länder; Kommentar, 8. Auflage, München 1997
Neumann-Duesberg	Betriebsverfassungsrecht: ein Lehrbuch, Berlin 1960
Oechsler, Walter Anton	Personal und Arbeit: Einführung in die Personalwirtschaft unter Einbeziehung des Arbeitsrechts, 7. Auflage München, Wien, Oldenbourg 2000
Palandt, Otto	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 61. Auflage, München 2002
Paul, Markus	Gruppenarbeit, Berlin 2001
Preis, Ulrich / Elert, Nicole	Erweiterung der Mitbestimmung bei Gruppenarbeit ?, NZA 2001, 371 ff.
Raab, Thomas	Die Arbeitsgruppe als neue betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsebene – Der neue § 28 a BetrVG, NZA 2001, 474
Reichold, Hermann	Zeitsouveränität im Arbeitsverhältnis: Strukturen und Konsequenzen, NZA 1998, 393 ff.
Reichold, Hermann	Auswirkungen der Novelle zum BetrVG auf die Organisation der Betriebsverfassung, NZA 2001 Sonderbeilage zu Heft 24, S. 32 ff.

Reichold, Hermann	Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht, München 1995
Reuter, Dieter	Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsverfassung und Tarifautonomie, RdA 1991, 193 ff.
Reuter, Dieter	Die Lohnbestimmung im Betrieb, ZfA 1993, 221 ff.
Reuter, Dieter	Betriebsverfassung und Tarifvertrag, RdA 1994, 152
Reuter, Dieter	Möglichkeiten und Grenzen einer Auflockerung des Tarifkartells, ZfA 1995, 1 ff.
Richardi, Reinhard	Betriebsverfassungsgesetz: mit Wahlordnung; Kommentar, 8. Auflage, München 2002
Richardi, Reinhard	Die neue Betriebsverfassung: ein Grundriss, 2. Auflage, München 2002
Richardi, Reinhard (Hrsg.)	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht - Band 3, kollektives Arbeitsrecht, 2. Auflage München 2000 - Band: Erg.-Bd. Individualarbeitsrecht, 2. Auflage München 2001
Rieble, Volker	Arbeitsmarkt und Wettbewerb: der Schutz von Vertrags- und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht, Berlin 1996
Rieble, Volker	Die Betriebsverfassungsnovelle 2001 in ordnungspolitischer Sicht, ZIP 2001, 133 ff.
Rieble, Volker	Die Kontrolle des Ermessens der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle: entwickelt aus einem Vergleich der Kontrolle behördlichen, gerichtlichen und privaten Ermessens, Heidelberg 1990
Rieble, Volker	Der Tarifvertrag als kollektiv-privatautonomer Vertrag, ZfA 2000, 5 ff.
Roth, Siegfried / Kohl, Heribert (Hrsg.)	Perspektive Gruppenarbeit, Köln 1988

Rüthers, Bernd	Probleme der Organisation, des Weisungsrechts und zur Haftung bei Gruppenarbeit, ZfA 1977, 1 ff.
Säcker, Franz Jürgen	Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972
Säcker, Franz Jürgen	Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsvereinbarungsrechtlicher Normsetzungsbefugnis, ZfA 1972 Sonderheft S. 41 ff.
Säcker, Franz Jürgen / Oetker, Hartmut	Alleinentscheidungsbefugnis des Arbeitgebers in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten aufgrund kollektivrechtlicher Dauerregelungen, RdA 1992, 16 ff.
Schaub, Günter	Die Beendigung von Betriebsvereinbarungen, BB 1995, 1639 ff.
Schaub, Günter	Das Recht der Gruppenarbeitsverhältnisse, DB 1967, Beilage Nr. 19, S. 1 ff.
Schaub, Günther	Arbeitsrechts-Handbuch, 9. Auflage, München 2000
Schiefer, Bernd/ Korte, Walter	Gesetzentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, NZA 2001, 71 ff.
Schlachter, Monika (Hrsg.)	Tarifautonomie für ein neues Jahrhundert: Festschrift für Günter Schaub zum 65. Geburtstag, München 1998
Schmidt, Ernst	Die gleitende Arbeitszeit und ihre rechtlichen Probleme, DB 1971, 46 ff.
Schmidt, Esther	Der Verzicht auf betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse, Frankfurt, 1995
Schmidt, Karl Heinrich	Arbeitsrechtsklausur: Die unzuverlässige Estrichkolonne, JuS 1966, 486 ff.
Schulz, Reinhard	Grundfragen der gleitenden Arbeitszeit, DB 1971, 249 ff.
Soergel, Hans Theodor (Hrsg.)	Bürgerliches Gesetzbuch Band 4: Schuldrecht III (§§ 516-651), 12. Auflage, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1998
Söllner, Alfred	Grundriss des Arbeitsrecht, 12. Auflage München 1998

Springer, Roland	Gruppenarbeit - produktivitätsorientierter Motivationsansatz, AuA 1994, 17 ff.
Springer, Roland	Durch neue Arbeitsformen zur stetigen Verbesserung, AuA 1994, 73 ff.
Staudinger, Julius von (Hrsg.)	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetzen und Nebengesetzen, Zweites Buch – Recht der Schuldverhältnisse §§ 611-615, 13. Bearbeitung Berlin 1999
Stege, Dieter / Weinspach, F.K. / Schiefer, Bernd	Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar für die betriebliche Praxis; 9. Auflage, Köln 2002
Stenn, Wolfgang	Rechtsprobleme der Gruppenarbeit, BetrR 1996, 25 ff.
Thüsing, Gregor	Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG, ZTR 2002, 3 ff.
Trümner, Ralf	Der „stumme“ Verzicht auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Einführung und Durchführung abspracheorientierter Arbeitszeitregelungen in teilautonomen Gruppenarbeitsmodellen, Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz, Neuwied, Kriftel 1999
Wedde, Peter	Übertragung von Betriebsratsaufgaben gemäß § 28a BetrVG auf Arbeitsgruppen, AuR 2002, 122
Weiss, Manfred / Weyand, Joachim	Betriebsverfassungsgesetz, Baden-Baden, 1994
Wendeling-Schröder, Ulrike	Individuum und Kollektiv in der neuen Betriebsverfassung, NZA 2001, 357 ff.
Wiese, Günter	Die Mitbestimmung des Betriebsrats über Grundsätze zur Durchführung von Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 13 BetrVG, BB 2002, 198 ff.
Windbichler, Christine	Arbeitsrecht im Konzern, München 1989
Womack, James P. / Jones, Daniel T. / Roos, Daniel	Die zweite Revolution in der Autoindustrie, Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technologie, 3. Auflage, Frankfurt/Main, New York 1991

Wompel, Mag — Vom Störfaktor zum Wettbewerbsfaktor, Forum Wissenschaft 2000, 13 ff.

Zink, Klaus (Hrsg.): Erfolgreiche Konzepte zur Gruppenarbeit – aus Erfahrungen lernen, Neuwied, Kriftel, Berlin 1995; zit.: Zink/Bearbeiter