

Keine Verwirkung von Mitbestimmungsrechten

Unterlässt ein Betriebsrat es über mehrere Jahre, einen Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte zu beanstanden, führt dies nicht zur Verwirkung des Mitbestimmungsrechts.

(Leitsatz des Gerichts)

**Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein,
Beschluss vom 04.03.2008
– 2 TaBV 42/07**

■ Der Fall

Betriebsrat und Arbeitgeberin schlossen in 1997 eine Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung von sechs Zeiterfassungsgeräten. Die Arbeitgeberin installierte in der Folgezeit sieben weitere Geräte. Sie stellte sich dabei auf den Standpunkt, dass über deren Einführung eine mündliche Regelungsabrede getroffen worden sei.

Im Jahr 2007 leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein, um der Arbeitgeberin die Nutzung der zusätzlich installierten Zeiterfassungsterminals untersagen zu lassen. Seiner Meinung nach habe er den Betrieb der zusätzlichen Geräte nicht genehmigt. Eine Regelungsabrede sei nicht getroffen worden.

■ Die Entscheidung

Dem hat sich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in seiner Entscheidung angeschlossen und der Arbeitgeberin den weiteren Betrieb der sieben zusätzlich installierten Zeiterfassungsgeräte untersagt.

Der Betriebsrat habe gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG über die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitzubestimmen. Die nicht mitbestimmte Aufstellung zusätzlicher Erfassungsgeräte stelle eine Pflichtverletzung der Arbeitgeberin nach § 23 Abs. 3 BetrVG dar.

Eine Verwirkung von Mitbestimmungsrechten sei grundsätzlich ausgeschlossen. Der Betriebsrat könne weder auf sein Mitbestimmungsrecht verzichten, noch dürfe er es der einseitigen Regelung durch den Arbeitgeber



Illustrationen: Sures

überlassen. Der Arbeitgeber müsse grundsätzlich damit rechnen, dass der Betriebsrat seine Beteiligung in einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit verlangt und diese auch gegebenenfalls gerichtlich durchsetzt.

Auch eine prozessrechtliche Verwirkung könne nicht eingreifen. Auch wenn der Betriebsrat nach der Korrespondenz im Jahr 2000 über mehrere Jahre hinweg nicht tätig gewesen ist, sei damit noch nicht das Vertrauen der Arbeitgeberin erweckt worden, dass das Mitbestimmungsrecht künftig nicht geltend gemacht wird. Dies be-

ziehe sich auch darauf, das Recht gerichtlich geltend zu machen. Weiter stelle es für die Arbeitgeberin kein Problem dar, die Geräte außer Betrieb zu nehmen. Dies sei ihr zumutbar.

Mit der gerichtlichen Geltendmachung seines Mitbestimmungsrechts verstoße der Betriebsrat nicht gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 1 BetrVG. Denn die Arbeitgeberin wehre sich nach wie vor gegen die Auffassung des Betriebsrats, die Zeiterfassungsterminals unzulässig aufgestellt zu haben, so dass ein Interesse an der Klärung dieser Frage bestehe.

■ Bedeutung für die Praxis

Auch wenn der Betriebsrat über Jahre hinweg seine Mitbestimmungsrechte nicht geltend macht, so führt dies nicht zu einer Verwirkung. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein stellt in seiner Entscheidung unmissverständlich klar, dass ein Mitbestimmungsrecht auch noch nach sehr langer Zeit in Anspruch genommen werden kann. Das gilt jedenfalls, so lange dem Arbeitgeber die Umsetzung zumutbar ist. Hieran könnte es beispielsweise fehlen, wenn der Rückbau einer technischen Einrichtung mit einem hohen, auch finanziellen Auf-

wand verbunden wäre. Hier könnte sich im Einzelfall die Frage stellen, ob bei jahrelanger Duldung durch den Betriebsrat noch ein Unterlassungsanspruch durchsetzbar ist.

Der Betriebsrat sollte sich also nicht beirren lassen, seine Mitbestimmungsrechte geltend zu machen, selbst wenn er bestimmte Zustände über Jahre hinweg nicht beanstandet hat. Schließlich können Mitbestimmungsrechte grundsätzlich nicht verwirken. Damit ist ihre gerichtliche Durchsetzung im Regelfall auch nach langer Zeit noch möglich.

Marc-Oliver Schulze, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg
www.afa-anwalt.de