

SCHRIFTENREIHE

ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

**Was man zum
Betriebsrat
wissen muss**

LFH

UNTERNEHMERVERBAND
HANDWERK NRW E.V.

LANDESVEREINIGUNG DER FACHVERBÄNDE
DES HANDWERKS

**Was man zum Betriebsrat
wissen muss**

BETRIEBSRAT

Was man zum Betriebsrat wissen muss

Impressum

Herausgeber: Unternehmerverband Handwerk NRW e.V.
Georg-Schulhoff-Platz 1
40221 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 30 82 36
Fax: 0211 / 39 75 88
E-Mail: kontakt@lfh-nrw.de
Internet: www.lfh-nrw.de

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Wackers

Redaktion: Rechtsanwältin Sonja Dominikowski, LL.M.

Stand: Februar 2009

1. Einführung	5
2. Geltungsbereich, §§ 1 ff. BetrVG	5
3. Grundsätze betrieblicher Zusammenarbeit, §§ 74, 75	7
4. Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, § 2	8
5. Die Betriebsratswahl, §§ 7 ff.	9
5.1 Wahlberechtigung, § 7	9
5.2 Wählbarkeit, § 8	10
5.3 Durchführung der Betriebsratswahl, §§ 14 ff.	10
5.3.1 Vorbereitung und Durchführung der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren, §§ 14, 14 a, 17 a	11
5.3.2 Vorbereitung und Durchführung der Wahl im regulären Wahlverfahren, §§ 14, 16 ff.	12
6. Betriebsgröße, § 9	13
7. Organisation des Betriebsrats, §§ 21 ff.	13
7.1 Geschäftsführung des Betriebsrats, §§ 26 ff.	13
7.2 Amtszeit des Betriebsrats, §§ 21 ff.	14
7.3 Rechtsstellung des Betriebsrats und seiner Mitglieder, §§ 37 ff.	15
7.4 Besonderer Kündigungs- und Versetzungsschutz, § 102, § 15 Kündigungsschutzgesetz	16
8. Weitere Betriebsverfassungsorgane, §§ 42 ff.	17
9. Beteiligungsrechte des Betriebsrats, §§ 80 ff.	18

BETRIEBSRAT

9.1	Stufen der Beteiligungsrechte	18
9.2	Beteiligungspflichtige Angelegenheiten	19
9.2.1	Beteiligung bei allgemeinen Aufgaben, §§ 80 ff.	19
9.2.2	Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten, § 87	20
9.2.3	Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten, §§ 92 ff.	23
9.2.4	Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, §§ 106 ff., 112, 113	25

10. Checkliste Betriebsrat **27**

1. Einführung

Das Betriebsverfassungsrecht regelt als arbeitsrechtliche Grundordnung die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Belegschaft im Betrieb. Grundanliegen ist, den Arbeitnehmern in den betrieblichen Entscheidungen, die ihre Arbeitsverhältnisse nachhaltig beeinflussen, Mitwirkungsbe-fugnisse zu gewähren. Vertreten werden die Arbeitnehmer durch den von ihnen gewählten Betriebsrat.

Am 28.7.2001 wurde das Betriebsverfassungsgesetz reformiert. Diese Reform ist der Versuch, das Betriebsverfassungsrecht nach 30 Jahren den weitreichenden Veränderungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt anzupassen. Danach wurden z.B. im Zusammenhang mit dem am 18.8.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weitere Veränderungen vorgenommen.

2. Geltungsbereich, §§ 1 ff. BetrVG

Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nur innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland. Es ist nicht anwendbar auf im Ausland ge-legene Betriebe deutscher Unternehmen. Arbeitnehmer, die lediglich vor-übergehend im Ausland tätig sind, bleiben Angehörige des inländischen Betriebs. Sie behalten ihre Rechte aus der Betriebsverfassung.

Anknüpfungspunkt der Betriebsverfassung ist der Betrieb. Betriebe mit in der Regel **fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen mindestens drei wählbar sein müssen, sind betriebsratsfähig. In diesen Betrieben kann ein Betriebsrat gewählt werden, muss aber nicht!

BETRIEBSRAT

Liegt ein **gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen** vor, kann auch dort ein Betriebsrat gewählt werden. In Ergänzung der bisherigen Rechtslage wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen beispielsweise vermutet, wenn zwei oder mehrere Betriebe gemeinsam eine arbeitstechnische Organisation bilden (Beispiel Bau: Arbeitsgemeinschaften verschiedener Unternehmen, die an einem gemeinsamen Bauprojekt arbeiten, sog. ARGE).

Ebenfalls betriebsratsfähig ist ein **Betriebsteil**. Ein Betriebsteil bezeichnet eine Betriebsabteilung, die deutlich vom übrigen Betrieb abgrenzbar ist, aber keine eigene betriebliche Organisation aufweist. In Betriebsteilen, in denen kein Betriebsrat besteht, ist es den Arbeitnehmern nach der neuen Betriebsverfassung **freigestellt**, einen eigenen Betriebsrat zu wählen oder sich an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebs zu beteiligen. Der Betriebsrat bzw. die Arbeitnehmer des Hauptbetriebs können die Teilnahme an der Betriebsratswahl nicht verweigern.

Wie bisher sieht das Gesetz für **Kleinstbetriebe**, d. h. für Betriebe mit weniger als fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, keine Betriebsratswahlen vor. Allerdings sind Kleinstbetriebe zukünftig dem Hauptbetrieb zuzuordnen, sofern ein solcher besteht. Gibt es dort einen Betriebsrat, sind die Arbeitnehmer des Kleinstbetriebs an der Betriebsratswahl des Hauptbetriebs zu beteiligen und können von diesem vertreten werden.

Darüber hinaus können durch **Tarifvertrag andere Organisationsstrukturen von Arbeitnehmervertretungen** geschaffen werden. So lässt das Gesetz

- ▶ die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder

- ▶ die Zusammenfassung mehrerer Betriebe eines Unternehmens zu und erlaubt
- ▶ die Errichtung von Spartenbetriebsräten in projekt- oder produktbezogenen Unternehmen oder zusätzlichen Gremien

zu. In nicht tarifgebundenen Betrieben können nahezu alle der genannten abweichenden Regelungen auch durch eine Betriebsvereinbarung, also durch einen Vertrag zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat, getroffen werden.

3. Grundsätze betrieblicher Zusammenarbeit, §§ 74, 75

Wie eingangs erwähnt, regelt die Betriebsverfassung das Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, vertreten durch den Betriebsrat. Aus dem Gesetz lassen sich **vier Leitprinzipien** entnehmen, die bei **allen** Formen der gemeinsamen Entscheidungsfindung zu berücksichtigen sind:

- ▶ **Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit:** Arbeitgeber und Betriebsrat haben zum Wohl der Arbeitnehmer vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Sie sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten und streitige Fragen mit dem **ernsthaften Willen der Einigung** verhandeln.
- ▶ **Gebot der betrieblichen Friedenspflicht:** Innerhalb des Betriebs ist **jeder Arbeitskampf** zwischen den Betriebspartnern, mit dem irgendeine betriebliche Regelung erreicht werden soll, **rechtswidrig**. Und zwar unabhängig davon, wer ihn organisiert.

- ▶ **Verbot parteipolitischer Betätigung:** Als Folge des Gebots zur Friedenspflicht besteht für die Betriebspartner das **absolute Verbot parteipolitischer Betätigung** im Betrieb. Hierunter fällt bereits das Eintreten für eine bestimmte politische Richtung. Denn es soll nicht nur der Betriebsfrieden, sondern auch die Meinungs- und Wahlfreiheit der Arbeitnehmer geschützt werden. Das Verbot richtet sich nicht gegen den einzelnen Arbeitnehmer.
- ▶ **Diskriminierungsverbot:** Schließlich weist das Gesetz den Betriebsparteien die gemeinsame Aufgabe zu, darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den **Grundsätzen von Recht und Billigkeit** behandelt werden und **jede Benachteiligung** von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Darüber hinaus haben sie die **freie Entfaltung der Persönlichkeit** der Arbeitnehmer genauso zu **schützen** und zu **fördern** wie dessen **Selbstständigkeit und Eigeninitiative** und die der Arbeitsgruppen.

4. Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, § 2

Gewerkschaften sind vom Betriebsrat **unabhängig** und nehmen im Unterschied zu diesem in erster Linie **überbetriebliche Aufgaben** wahr. Als Beispiele sind Tarifvertragsverhandlungen und Tarifabschlüsse sowie Organisation und Führung von Arbeitskämpfen zu nennen. Gewerkschaften haben zum Wohl der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber und dem Be-

etriebsrat **vertrauensvoll zusammenzuarbeiten**. Zur Förderung dieser Zusammenarbeit sieht das Gesetz eine Reihe von gewerkschaftlichen Rechten vor, wie beispielsweise den Zutritt zum Betrieb, die Beteiligung an der Betriebsratswahl sowie die Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen.

5. Die Betriebsratswahl, §§ 7 ff.

Betriebsratswahlen finden in der Regel alle vier Jahre statt. Dabei sind insbesondere die folgenden Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

5.1 Wahlberechtigung, § 7

Wahlberechtigt ist jeder Arbeitnehmer des Betriebs, der das **18. Lebensjahr** vollendet hat. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt dabei keine Rolle. Entscheidend ist die Betriebsratszugehörigkeit am Tag der Wahl. Wer vorübergehend von seiner Arbeitspflicht befreit ist, verliert dadurch nicht seine Betriebszugehörigkeit. So sind Arbeitnehmer, die z. B. zum **Wehr- oder Zivildienst** einberufen sind oder sich in der **Elternzeit** befinden, auch wahlberechtigt.

Neu geregelt ist, dass aktiv wahlberechtigt auch solche Arbeitnehmer sind, die von einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen worden sind und **länger als drei Monate** im Betrieb beschäftigt werden. Damit kommt in erster Linie **Leiharbeitnehmern** im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ein aktives Wahlrecht zugute. Verbunden ist damit aber **nicht** zugleich das **passive Wahlrecht** im Entleiherbetrieb: In den Betriebsrat gewählt werden können sie nicht.

5.2 Wählbarkeit, § 8

Wählbar ist jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer, der das **18. Lebensjahr** vollendet hat und **sechs Monate** dem Betrieb angehört. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens angehört hat. Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, sind diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahlen im Betrieb beschäftigt sind und die die übrigen Voraussetzungen der Wählbarkeit erfüllen.

Auch hier gilt: Arbeitnehmer, die zum Wehr- oder Zivildienst einberufen sind oder sich in Elternzeit befinden, sind zwar nicht für den Betrieb tätig, sie gehören dem Betrieb aber immer noch an. Deshalb sind auch sie wählbar.

5.3 Durchführung der Betriebsratswahl, §§ 14 ff.

Der Betriebsrat wird in **geheimer und unmittelbarer Wahl** gewählt. **Wahlvorschläge** können von den wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft abgegeben werden. Normalerweise erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der **Verhältnisswahl**. Etwas anderes gilt nur, wenn lediglich ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren in Kleinbetrieben gewählt wird. Dann wird nach dem **Mehrheitswahlprinzip** gewählt. Die Organisation der Betriebsratswahl obliegt dem **Wahlvorstand**. Dieser leitet die Wahl, führt sie durch und stellt das Wahlergebnis fest. Die Betriebsratswahl beginnt daher mit der Wahl bzw. der Bestellung des Wahlvorstandes. Der Wahlvorstand muss aus **mindestens drei wahlbe-**

berechtigten Arbeitnehmern, von denen einer den **Vorsitz** hat, bestehen. Seine Amtszeit endet mit der Einberufung des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung.

5.3.1 Vorbereitung und Durchführung der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren, §§ 14, 14 a, 17 a

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen in **Kleinbetrieben mit regelmäßig 5 bis 50 Arbeitnehmern** vermehrt Betriebsräte gebildet werden. Deshalb sieht das Gesetz hier ein **vereinfachtes Wahlverfahren** mit verkürzten Fristen vor.

In **Betrieben mit Betriebsrat** wird der neue Betriebsrat auf nur einer Wahlversammlung gewählt. Hier bestellt der alte Betriebsrat spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlvorstand. Erst wenn drei Wochen vor Ablauf dieser Zeit kein Wahlvorstand besteht, kann die Bestellung auf Antrag durch das Arbeitsgericht erfolgen.

In einem **betriebsratslosen Betrieb** erfolgt die Wahl in einem zweistufigen Verfahren. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand mit der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Findet die Wahlversammlung trotz Einladung nicht statt oder wird der Wahlvorstand nicht gewählt, wird er vom Arbeitsgericht auf Antrag bestellt. Die Wahl des Betriebsrats folgt **nach Ablauf einer Woche** auf einer zweiten Wahlversammlung.

Den Antrag zur Bestellung des Wahlvorstandes durch das Arbeitsgericht können in beiden Fällen mindestens drei Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft stellen.

BETRIEBSRAT

5.3.2 Vorbereitung und Durchführung der Wahl im regulären Wahlverfahren, §§ 14, 16 ff.

In Betrieben **ab 51 Arbeitnehmern** gilt, sofern zwischen dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand nicht die Wahl nach dem vereinfachten Wahlverfahren vereinbart wurde, das reguläre Wahlverfahren.

Gibt es im Betrieb bereits einen **Betriebsrat**, bestellt grundsätzlich dieser spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlvorstand. Ist dies selbst acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit noch nicht erfolgt, hat das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag zu bestellen.

Existiert noch kein Betriebsrat und besteht – wie z. B. in Handwerksunternehmen üblich – weder ein Konzern- oder Gesamt-Betriebsrat, wird der Wahlvorstand regelmäßig von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer auf einer Betriebsversammlung gewählt. Zu dieser Versammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Findet trotz der Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt sie keinen Wahlvorstand, bestellt ihn auf Antrag das Arbeitsgericht.

Antragsberechtigt gegenüber dem Arbeitsgericht sind auch hier mindestens drei Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Wird bei der Durchführung der Betriebsratswahl gegen eine Rechtsvorschrift verstoßen, kann dies die Nichtigkeit oder die Anfechtbarkeit der Wahl zur Folge haben. Erforderlich ist in beiden Fällen ein **wesentlicher Verfahrensverstoß**. Ein solcher liegt beispielsweise vor, wenn die Wahl ohne einen Wahlvorstand erfolgte oder die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder falsch angegeben wurde.

6. Betriebsgröße, § 9

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

- ▶ 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
- ▶ 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
- ▶ 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
- ▶ 101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
- ▶ 201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern.

Je größer der Betrieb, desto höher ist die Anzahl der Betriebsratsmitglieder. Bei mehr als 200 Arbeitnehmern kann sich ein Betriebsratsmitglied von der beruflichen Tätigkeit **freistellen** lassen. Zwingend vorgeschrieben ist der **Minderheitenschutz des Geschlechts**: Besteht der Betriebsrat aus drei oder mehr Mitgliedern, muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.

7. Organisation des Betriebsrats, §§ 21 ff.

7.1 Geschäftsführung des Betriebsrats, §§ 26 ff.

Die Amtszeit des Betriebsrats beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, sofern zu diesem Zeitpunkt noch der alte Betriebsrat besteht, mit Ablauf dessen Amtszeit. In einer **konstituierenden Sitzung** wählt der Betriebsrat aus seiner Mitte einen **Vorsitzenden** und dessen **Stellvertreter**. Der Vorsitzende ruft die Betriebsratssitzungen ein, legt

BETRIEBSRAT

die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Er vertritt den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse.

Besteht der Betriebsrat aus neun oder mehr Mitgliedern, hat er einen **Betriebsausschuss** zu bilden. Dieser führt dann anstelle des Vorsitzenden die laufenden Geschäfte. Ihm können genauso Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden wie den **Arbeitsgruppen**, die in Betrieben mit über 100 Arbeitnehmern gebildet werden können. Zur Arbeitserleichterung kann sich der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen betrieblicher und externer Auskunftspersonen (**Sachverständige**) bedienen.

Die Betriebsratssitzungen sind **nicht öffentlich**. Sie finden im Normalfall während der Arbeitszeit statt.

7.2 Amtszeit des Betriebsrats, §§ 21 ff.

Die **regelmäßige Amtszeit** des Betriebsrats beträgt **vier Jahre**. Sie kann ausnahmsweise früher enden, wenn beispielsweise die Betriebsratswahl erfolgreich angefochten wird, der Betriebsrat zurücktritt oder er sich auflöst. Für alle Fälle betrieblicher Umstrukturierungen, d. h. für jede Form der **Betriebsspaltung** oder der **Zusammenlegung von Betriebsteilen oder selbstständigen Betrieben**, ist ein **Übergangsmandat** des Betriebsrats vorgesehen. Dieses nimmt der Betriebsrat des nach der Arbeitnehmerzahl größten Betriebs oder Betriebsteils wahr. Seine Hauptaufgabe ist die Einleitung von Neuwahlen. Selbst wenn der Betrieb durch **Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung** von Betrieben oder Betriebsteilen untergeht, bleibt das Betriebsratsmandat erhalten. Und zwar so lange wie dies zur Wahrnehmung der damit zusammenhängenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich

ist (**Restmandat**). Angesprochen sind damit insbesondere die Verhandlungen um einen Sozialplan und einen Interessenausgleich.

7.3 Rechtsstellung des Betriebsrats und seiner Mitglieder, §§ 37 ff.

Der Betriebsrat ist der **gesetzliche Repräsentant** der Belegschaft. Er ist weder rechts- noch vermögensfähig. Eine Finanzierung der Betriebsratsarbeit durch die Arbeitnehmer ist verboten. Allein der **Arbeitgeber** hat die **Kosten zu erstatten**, die nach pflichtgemäßer Beurteilung durch den Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind. Erstattungsfähig sind beispielsweise die Kosten der Betriebsratswahl und der Geschäftsführung des Betriebsrats, die Rechtsanwaltskosten und die Sachmittel. Für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, Büropersonal und moderne Informations- und Kommunikationstechniken zur Verfügung zu stellen.

Das Betriebsratsmitglied führt seine Arbeit **unentgeltlich** als **Ehrenamt** aus. Zur Wahrnehmung der Betriebsratsarbeit ist es – unter **Fortzahlung der Bezüge** – von seiner beruflichen Tätigkeit **freizustellen**. Für eine Betriebsratsstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit ist dem Mandatsträger eine entsprechende **Arbeitsbefreiung** zu gewähren. Anspruch auf bezahlte Freistellung haben die Amtsträger auch bei der Teilnahme an **Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** – vorausgesetzt diese vermitteln für die Betriebsratsarbeit **erforderliche Kenntnisse**. Das ist beispielsweise bei Schulungen der Fall, auf denen Management-Techniken für Betriebsratsmitglieder, die Vermittlung von Rechtskenntnissen zur Bewältigung der Betriebsratsarbeit oder Techniken zur Diskussions- und Verhandlungsführung im Mittelpunkt stehen. Findet die Schulung **betriebsbedingt**

BETRIEBSRAT

außerhalb der persönlichen Arbeitszeit statt (z. B. wegen Teilzeitarbeit), hat das Betriebsratsmitglied einen **Anspruch auf Freizeitausgleich**. Der Freizeitausgleich darf aber nicht mehr Stunden umfassen als die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Zusätzlich steht jedem Betriebsratsmitglied während seiner Amtszeit die Teilnahme an einem von der obersten Arbeitsbehörde des Landes als geeignet anerkannten mindestens dreiwöchigen bezahlten **Bildungsurlaub** zu.

7.4 Besonderer Kündigungs- und Versetzungsschutz, § 102, § 15 Kündigungsschutzgesetz

Betriebsratsmitglieder sind nur sehr schwer kündbar. Denn sie genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**: Eine ordentliche Kündigung gegenüber Betriebsratsmitgliedern ist grundsätzlich unwirksam. Ihnen darf **nur aus wichtigem Grund** gekündigt werden. Zudem ist die Kündigung an die vorherige **Zustimmung** des Betriebsrats gebunden. Wird die Zustimmung verweigert, kann sie nur durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt werden. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und endet ein Jahr nach Ablauf der Amtszeit. Ebenso sind die Betriebsratsmitglieder bei einer **Versetzung** in einen anderen Betrieb besonders geschützt. Ein zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigungen kommt auch dem **Wahlvorstand**, den **Wahlbewerbern** und teilweise auch den **Arbeitnehmern zu, welche die Initiative zur Betriebsratswahl ergreifen**, d. h. die zur Wahl eines Wahlvorstandes auf einer Betriebsversammlung einladen oder die Bestellung des Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen.

8. Weitere Betriebsverfassungsorgane, §§ 42 ff.

Wie eingangs bereits angedeutet, gibt es im Betriebsverfassungsgesetz neben dem Betriebsrat noch weitere Einrichtungen der Arbeitnehmermitbestimmung.

Auf der **Betriebsversammlung** können Angelegenheiten, die den Betrieb und seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, diskutiert werden. Sie findet mindestens **einmal im Kalendervierteljahr** während der Arbeitszeit statt und ist nicht öffentlich. Mindestens **einmal in jedem Kalenderjahr** hat der Arbeitgeber auf der Versammlung zu berichten über das **Personal- und Sozialwesen** sowie die **wirtschaftliche Lage** des Betriebs. Mit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Informationspflicht um die Themen des Standes der **Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb, der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer und des betrieblichen Umweltschutzes** erweitert worden.

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebsräte, ist ein **Gesamtbetriebsrat** zu errichten. Dieser setzt sich aus den entsendeten Mitgliedern der einzelnen Betriebsräte zusammen. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist auf Angelegenheiten beschränkt, die das ganze Unternehmen betreffen und nicht von den einzelnen Betriebsräten auf Betriebsebene geregelt werden können.

Das Gesetz sieht zudem eine gesonderte **Jugend- und Auszubildendenvertretung** vor. Diese kann gewählt werden in Betrieben mit in der Regel **fünf Jugendlichen, d. h. fünf noch nicht 18-jährigen Arbeitnehmern oder Auszubildenden unter 25 Jahren**. Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es, die **besonderen Belange ju-**

gendlicher Arbeitnehmer wahrzunehmen, z. B. in Fragen der Berufsbildung und des Arbeitsplatzschutzes. Für ihre Anträge an den Arbeitgeber müssen sie stets den Weg über den Betriebsrat gehen. Denn der Jugend- und Auszubildendenvertretung kommt **keine eigenständige Stellung**, sondern allenfalls eine überwachende Rolle zu.

9. Beteiligungsrechte des Betriebsrats, §§ 80 ff.

Die Möglichkeiten des Betriebsrats, auf die Entscheidungen des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen, sind unterschiedlich stark ausgestaltet. Bedeutsam sind sie vor allem in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.

9.1 Stufen der Beteiligungsrechte

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind abgestuft geregelt:

- ▶ **Unterrichtungs- und Informationsrecht:** In einigen Regelungsbereichen kann der Betriebsrat lediglich verlangen, dass der Arbeitgeber ihn über geplante Maßnahmen **informiert** und ihm diese **erörtert**. Zwar kann der Betriebsrat zu den Maßnahmen Stellung nehmen. Dass der Arbeitgeber die Stellungnahme bei seiner Entscheidung berücksichtigt, kann der Betriebsrat nicht verlangen.
- ▶ **Mitwirkungsrechte:** Sie bilden die **nächst stärkere Stufe** der Beteiligung. Hier kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber beispielsweise **Vorschläge unterbreiten** und verlangen, dass der Arbeitgeber diese zur Kenntnis nimmt und mit ihm **berät**. Daneben kann der Betriebsrat fordern, dass der Arbeitgeber gewisse Maßnahmen mit ihm berät. Eine bestimmte Entscheidung des Arbeitgebers kann der Betriebsrat

hier zwar nicht herbeiführen. Er kann aber maßgeblich an der Entscheidungsfindung mitwirken.

- **Mitbestimmungsrechte:** Das Recht auf Mitbestimmung räumt dem Betriebsrat die intensivste Möglichkeit der Beteiligung ein. Der Betriebsrat kann etwa die **Zustimmung** zu einer arbeitgeberseitigen Maßnahme **verweigern**. Er kann aber auch selbst aktiv werden und im Rahmen des sog. **Initiativrechts** Maßnahmen des Arbeitgebers einfordern. Entscheidungen können hier nur im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffen werden. Es besteht **Einigungszwang**.

Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, bestehen zwei Möglichkeiten: Entweder hat die Maßnahme zu unterbleiben oder es wird die **Einigungsstelle** einberufen. Die Einigungsstelle, die paritätisch mit entsendeten Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrats sowie mit einem Unparteiischen besetzt ist, entscheidet dann für beide Parteien verbindlich. Sie ist im Bedarfsfall einzurichten.

9.2 Beteiligungspflichtige Angelegenheiten

Neben den **allgemeinen Aufgaben**, mit denen sich der Betriebsrat zu beschäftigen hat, hat er mitzureden bei allen wesentlichen **sozialen, personellen und wirtschaftlichen Maßnahmen** des Arbeitgebers. Auch bei Fragen der Gestaltung von **Arbeitsplatz, -ablauf und -umgebung** darf er nicht übergangen werden.

9.2.1 Beteiligung bei allgemeinen Aufgaben, §§ 80 ff.

Den Beteiligungsrechten ist ein **genereller Aufgabenkatalog** des Betriebsrats vorangestellt. Zu diesen Aufgaben zählen u. a. die **Kontrolle** der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften

BETRIEBSRAT

ten, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen; die besondere **Fürsorge** für schwerbehinderte, ältere und ausländische Arbeitnehmer; die **Förderung** der Gleichstellung von Männern und Frauen; der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben; der betrieblichen Beschäftigung und des Arbeits- und betrieblichen Umweltschutzes.

9.2.2 Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten, § 87

9.2.2.1 Erzwingbare Mitbestimmung

Wenn es um soziale Angelegenheiten geht, steht der Arbeitgeber unter einem erheblichen Einigungszwang. Denn hier hat der Betriebsrat nicht nur ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht**. Ihm steht auch ein **Initiativrecht** zu. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber nicht handeln. Wird er eigenmächtig aktiv, kann der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen verlangen, dass er die Maßnahme unterlässt. Auf die Einigung mit dem Betriebsrat ist der Arbeitgeber z. B. in folgenden Angelegenheiten angewiesen:

- ▶ **Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer:** z. B. Einführung von Stechuhren, Dienstkleidungsordnung, absolutes Rauch- und Alkoholverbot, seit dem Inkrafttreten des AGG auch Einführung einer Beschwerdestelle im Sinne dieses Gesetzes,
- ▶ **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage:** z. B. Aufstellung von Schicht- und Dienstplänen, Rufbereitschaftsregelungen, Einführung gleitender Arbeitszeit,

- ▶ **vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit:** z. B. Überstundenregelungen, Kurzarbeit,
- ▶ **Auszahlung des Arbeitsentgeltes:** z. B. Festlegung der Zeiträume und der Art der Lohn- und Gehaltszahlung,
- ▶ **allgemeine Urlaubsgrundsätze:** z. B. Ein- und Durchführung von Betriebsurlaub,
- ▶ **Überwachung durch technische Einrichtungen:** z. B. Einsatz von Stechuhren, Fahrtenschreibern oder Geräten zur Erfassung von Telefondaten, soweit die jeweiligen mechanischen Kontrolleinrichtungen zur Kontrolle der Arbeitnehmer geeignet sind,
- ▶ **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** z. B. Mitwirkung beim Erlass verbindlicher Arbeits- und Sicherheitsanweisungen zur Konkretisierung von Unfallverhütungsvorschriften,
- ▶ **Festsetzung der Akkord- und Prämienätze sowie vergleichbare leistungsbezogene Entgelte:** z. B. Festlegung der Prämienart, Einzel- oder Gruppenprämien,
- ▶ **betriebliches Vorschlagswesen:** z. B. Richtlinien über die Organisation des Vorschlagswesens, Festlegung der Prämien.

Voraussetzung des Mitbestimmungsrechts ist stets, dass hinsichtlich des jeweils in Frage stehenden Regelungsgegenstandes **keine gesetzliche oder tarifliche Norm** besteht. Denn dann hat durch Gesetz oder Tarifvertrag schon ein Interessensausgleich zwischen den Belangen des Arbeitgebers und denen des Arbeitnehmers stattgefunden. Auf betrieblicher Ebene steht die Regelung dann nicht mehr zur Disposition.

BETRIEBSRAT

Die Einigung zwischen den Betriebsparteien erfolgt in den meisten Fällen der sozialen Mitbestimmung (und auch sonst) in der Form einer **Betriebsvereinbarung**. Dies ist ein **schriftlicher Vertrag**, den der Arbeitgeber und der Betriebsrat unterschreiben müssen. Die Vereinbarung ist vom Arbeitgeber **im Betrieb auszulegen**. Die in ihr festgeschriebenen Regelungen gelten **unmittelbar** für die Arbeitnehmer des Betriebs.

Abzugrenzen ist die Betriebsvereinbarung von der sog. **Regelungsabrede**. Diese bedarf keiner Schriftform, sollte aus Beweisgründen jedoch schriftlich erfolgen. Die Regelungsabrede ist ein schuldrechtlicher Vertrag und hat keine der Betriebsvereinbarung vergleichbare normative Wirkung. D. h. sie gilt nicht unmittelbar für die Arbeitnehmer im Betrieb, sondern muss durch Einzelvereinbarung mit jedem Arbeitnehmer gesondert vereinbart werden.

9.2.2.2 Freiwillige Mitbestimmung – Beteiligung beim Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz, §§ 88 ff.

Auf **freiwilliger Basis** können die Betriebsparteien Maßnahmen zur **Verhütung von Arbeitsunfällen** und Gesundheitsbeschädigungen, Errichtung von Sozialeinrichtungen und Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung festlegen. Auch Angelegenheiten des **betrieblichen Umweltschutzes** und der **Integration ausländischer Arbeitnehmer** gehören neuerdings ebenso wie die **Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb** zu dem Bereich der freiwilligen Mitbestimmung. Beabsichtigt der Arbeitgeber, Maßnahmen in diesem Bereich durchzuführen, benötigt er nicht die Zustimmung des Betriebsrats. Er kann den Betriebsrat an der in Frage stehenden Angelegenheit beteiligen – muss es aber nicht.

9.2.3 **Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten, §§ 92 ff.**

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten umfasst allgemeine personelle Angelegenheiten, die Berufsbildung und personelle Einzelmaßnahmen. Hier reicht der Einfluss des Betriebsrats vom einfachen Informationsrecht bis hin zum erzwingbaren Initiativrecht.

9.2.3.1 **Beteiligung in allgemeinen personellen Angelegenheiten, §§ 92 ff.**

Vor personellen Entscheidungen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die **Personalplanung** zu unterrichten und mit ihm zu beraten. Der Betriebsrat kann selbst Vorschläge machen. Bei der Ausschreibung freier Arbeitsplätze kann er deren innerbetriebliche Ausschreibung verlangen. Zum Erhalt von Arbeitsplätzen hat der Betriebsrat ein umfassendes **Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung**. Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Lehnt er sie ab, muss er seine Entscheidung **begründen** – in einem **Betrieb mit über 100 Arbeitnehmern** hat er dies **schriftlich** zu tun.

9.2.3.2 **Beteiligung bei Berufsbildung und Qualifizierungsmaßnahmen, §§ 96 ff.**

Arbeitgeber und Betriebsrat sind zur **Förderung der Berufsausbildung** verpflichtet. Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber den **Berufsbildungsbedarf** zu ermitteln und mit ihm über die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu beraten. Außerdem kann der Betriebsrat die **Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen** verlangen. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Tätigkeit der Arbeitnehmer ändert und de-

BETRIEBSRAT

ren berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der täglichen Arbeit nicht mehr ausreichen.

9.2.3.3 Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99

Bei **personellen Einzelmaßnahmen** kann der Betriebsrat nur dann mitwirken, wenn im **Unternehmen** in der Regel **mehr als 20 Arbeitnehmer** beschäftigt werden. Bei folgenden Maßnahmen ist der Betriebsrat zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen:

- ▶ **Einstellung:** d. h. die tatsächliche Beschäftigung, also die Eingliederung in den Betrieb zur Aufnahme weisungsgebundener Tätigkeit,
- ▶ **Eingruppierung:** d. h. die erstmalige Festsetzung der für die Entlohnung des Arbeitnehmers maßgebliche betriebliche oder tarifliche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe,
- ▶ **Umgruppierung:** d. h. jede Veränderung in der Eingruppierung des Arbeitnehmers,
- ▶ **Versetzung:** d. h. die tatsächliche Zuweisung eines anderen Aufgabengebietes, sofern sie länger als einen Monat dauert oder mit einer erheblichen Veränderung der äußeren Umstände verbunden ist.

Die Zustimmung zu diesen Maßnahmen kann der Betriebsrat nur innerhalb einer **einwöchigen Frist** verweigern. Und dies nur in gesetzlich genau festgelegten Fällen, etwa wenn die geplante Einstellung gegen ein Gesetz verstößt oder bei der zu besetzenden Stelle die innerbetriebliche Ausschreibung unterblieben ist, ein gleich geeigneter befristet beschäftigter Arbeitnehmer bei der Besetzung einer unbefristeten Stelle nicht berücksichtigt wurde oder mit der Maßnahme der Betriebsfrieden gestört werden kann.

9.2.3.4 Beteiligung bei Kündigungen, § 102

Der Arbeitgeber hat **vor jeder Kündigung** eines Arbeitnehmers den Betriebsrat anzuhören. Versäumt er dies, ist die Kündigung **unwirksam**. Um dem Betriebsrat zu ermöglichen, die Wirksamkeit der Kündigung zu überprüfen, hat der Arbeitgeber ihm **alle erforderlichen Informationen** zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören die persönlichen Daten des Arbeitnehmers, der entlassen werden soll, die Kündigungsart, der Beendigungszeitpunkt sowie die Kündigungsgründe.

Gegen die Kündigung kann der Betriebsrat **Bedenken äußern**: Bei einer ordentlichen Kündigung hat er dies innerhalb einer Woche schriftlich unter Angabe der Gründe zu tun. Bei einer außerordentlichen Kündigung muss er unverzüglich, d. h. spätestens innerhalb von drei Tagen handeln. Widersprechen kann der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung nur unter ganz engen Voraussetzungen, etwa wenn bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen möglich ist. Ob und wie sich der Betriebsrat äußert, ist für den Arbeitgeber rechtlich unbedeutend. Er muss die Entscheidung nur zur Kenntnis nehmen. In seinem Kündigungsentschluss bleibt er frei.

9.2.4 Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, §§ 106 ff., 112, 113

In wirtschaftlichen Angelegenheiten kann der Betriebsrat durch den von ihm zu bildenden **Wirtschaftsausschuss** nur mitwirken, wenn in dem Unternehmen **regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer** tätig sind. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten

BETRIEBSRAT

mit dem Unternehmer zu beraten und die Betriebsräte zu unterrichten. Als Beispiele sind etwa die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, Rationalisierungsmaßnahmen und die Stilllegung oder Verlegung von Betrieben zu nennen.

Durch das Risikobegrenzungs-gesetz, das am 19.8.2008 in Kraft getreten ist und zu Änderungen der §§ 106 II, 106 III Nr. 9 a und 109 a BetrVG geführt hat, wurden die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter in den o. g. wirtschaftlichen Angelegenheiten erweitert. Insbesondere ist, wenn in einem Unternehmen kein Wirtschaftsausschuss besteht, der Betriebsrat zu beteiligen. Zudem ist im Falle einer mangelnden Einigung die Entscheidung der Einigungsstelle möglich.

Zur Sicherung der sozialen Stellung der Arbeitnehmer gewährt das Gesetz dem Betriebsrat in **Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmern** ein **echtes Mitbestimmungsrecht** bei geplanten **Betriebsänderungen**. Erfasst werden damit alle Änderungen der Betriebsorganisation, der Betriebsstruktur oder des Tätigkeitsbereichs, bei denen die Gefahr wesentlicher Nachteile besteht. Über die Nachteile ist der Betriebsrat **rechtzeitig und umfassend zu informieren**. Einigen sich die Betriebsparteien über die Betriebsänderung sowie deren Durchführungsart und Zeitpunkt, haben sie dies schriftlich niederzulegen (**Interessenausgleich**). Zugleich sollen sie geeignete Maßnahmen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile für den Arbeitnehmer, beispielsweise durch einen **Sozialplan**, herbeiführen.

10. Checkliste Betriebsrat

Die Größe des Betriebsrats ist abhängig von der Beschäftigtenzahl des Betriebs:

Beschäftigtenzahl	Betriebsratsmitglieder
5 – 20 Mitarbeiter	1 Betriebsratsmitglied
21 – 50 Mitarbeiter	3 Betriebsratsmitglieder
51 – 100 Mitarbeiter	5 Betriebsratsmitglieder
101 – 200 Mitarbeiter	7 Betriebsratsmitglieder
201 – 400 Mitarbeiter	9 Betriebsratsmitglieder
401 – 700 Mitarbeiter	11 Betriebsratsmitglieder
701 – 1.000 Mitarbeiter	13 Betriebsratsmitglieder
1.001 – 1.500 Mitarbeiter	15 Betriebsratsmitglieder
1.501 – 2.000 Mitarbeiter	17 Betriebsratsmitglieder
...	...

BETRIEBSRAT

In Betrieben mit in der Regel 200 oder mehr Mitarbeitern ist eine bestimmte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern ständig von der Arbeit freizustellen:

Anzahl der Arbeitnehmer	Freizustellende Betriebsratsmitglieder
200 – 500	1
501 – 900	2
901 – 1.500	3
1.501 – 2.000	4
...	...

Die wichtigsten Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Überblick:

Mitwirkungsrechte	Mitbestimmungsrechte
Informationsrechte, z. B. bzgl. Planung von Arbeitsplätzen, § 90 BetrVG	Widerspruchsrechte, z. B. bei betriebsbedingten Kündigungen, § 102 III BetrVG
Anhörungsrechte, z. B. bzgl. Anhörung vor Kündigungen, § 102 BetrVG	Zustimmungsrechte, z. B. bei der außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern
Beratungsrechte, z. B. bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG	Mitbestimmungsrechte im engeren Sinn, z. B. in sozialen Angelegenheiten, § 87 BetrVG