



GLEICH RICHTIG STARTEN!

Basiswissen für Betriebsräte

GLEICH RICHTIG STARTEN!

Basiswissen für Betriebsräte



BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

- eine Kooperation
- an 12 Standorten
- über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
- über das gesamte Bundesgebiet verteilt
- spezialisiert auf das Arbeitsrecht

www.br-anwaelte.de

IMPRESSUM

Gleich richtig starten | Basiswissen für Betriebsräte

Herausgeber: BR-Anwälte, www.br-anwaelte.de
 Veröffentlichung: Erstauflage: Dezember 2013,
 2. Auflage: Dezember 2016

Verantwortlich: Ralf Heidemann, Annastraße 58–64, 45130 Essen

Text: Ralf Heidemann, BR-Anwälte/Essen
 unter Mitarbeit von Heike Brodersen, BR-Anwälte/Hamburg
 sowie mit Unterstützung von Rainer Zulauf, BR-Anwälte/Oberursel

Fotos: Titelbild: ©Stefan Schurr; S. 9 ©pr2is; S. 15 ©Poles;
 S. 21 ©AllebaziB; S. 25 ©Lambros Kazan; S. 29 ©eschwarzer;
 S. 37 ©Robert Kneschke; S. 41 ©wildworx; S. 53 ©apops;
 S. 61 ©JiSIGN; S. 67 ©Photo-K. – Alle Fotolia.com
 S. 45 ©Katharina Timner

Design und Layout: Sally Johnson, www.transform-design.de

Druck: Ernst Kabel Druck GmbH, Hamburg

Printed in Germany

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung werden in dieser Broschüre
 nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich für Personen jeglichen
 Geschlechts verwendet.

INHALTSVERZEICHNIS

- 4–5** Vorwort
- 6–7** Einführung
- 8** Erste Schritte und Basiswissen
 - 9–14** Drei-Schritt-Methode
 - 15–20** Methodik der Fallbearbeitung
 - 21–24** Arbeitsrecht
 - 25–28** Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Überblick
 - 29–36** Streitbeilegung durch Arbeitsgerichte und Einigungsstelle
 - 37–40** Grundregeln der Beschlussfassung
- 41–44** Erforderliche Unterstützung für die Betriebsratsarbeit
- 45–52** Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- 53–59** Beteiligung bei Betriebsänderungen
- 60** Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen
 - 61–66** Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung
 - 67–70** Kündigung
- 71–72** Links und Literaturtipps

VORWORT

MITGLIED DES BETRIEBSRATS zu sein, ist ein Ehrenamt, das im Arbeitsverhältnis ausgeübt wird. Obwohl seine Übernahme eine Vielzahl von zusätzlichen Pflichten und eine hohe Verantwortung mit sich bringt, dürfen dem Betriebsratsmitglied dafür weder eine Vergütung noch sonstige Vorteile gewährt werden. Von daher ist es keinesfalls selbstverständlich, sich für das Betriebsratsamt zur Verfügung zu stellen. Als BR-Anwälte danken wir deshalb insbesondere allen erstmals gewählten Betriebsräten für ihre Bereitschaft, die Interessen der Beschäftigten im Betrieb zu vertreten.

BR-ANWÄLTE ist eine Kooperation von 12 über das gesamte Bundesgebiet verteilten Rechtsanwaltskanzleien mit über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die sich auf das Arbeitsrecht spezialisiert haben. Die bundesweite Vernetzung ermöglicht eine effektive und abgestimmte Interessenwahrnehmung insbesondere in überregionalen Angelegenheiten, wie z. B. bei der gleichzeitigen Beratung bzw. Vertretung mehrerer Betriebsräte eines Unternehmens oder der Beratung bzw. Vertretung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, ob in Einigungsstellen, vor Arbeitsgerichten oder als Sachverständige.

UNSER NETZWERK bekennt sich zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats, arbeitet mit den acht Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zusammen und ist ihnen auch im politischen Geist eng verbunden.

DIESE BROSCHÜRE soll alle Einsteigerinnen und Einsteiger in dem Bemühen unterstützen, sich das Rüstzeug für die praktische Betriebsratsarbeit anzueignen. Mit den hier vorgeschlagenen methodischen drei Schritten fällt es leicht, sich mit dem Amt und den mit ihm verbundenen Rechten und Pflichten vertraut zu machen. Das erforderliche Basiswissen im Betriebsverfassungsrecht wird für den Anfänger verständlich und übersichtlich dargestellt, die systematische Herangehensweise in Fällen kompakt und nachvollziehbar erläutert. Angesichts der Vielzahl der möglichen betrieblichen Konflikte und der damit zusammenhängenden rechtlichen Fragen und Probleme kann und soll die Broschüre aber nicht den Blick in die zum Arbeitsrecht ergangene weiterführende Standardliteratur, geschweige denn den systematischen Lernprozess durch den Besuch von Schulungen ersetzen. Sie ist vielmehr eine Orientierungshilfe in einem interessanten und komplexen Aufgabenfeld.

Wir, die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Netzwerkes BR-Anwälte, würden uns freuen, wenn von der Broschüre in diesem Sinne rege Gebrauch gemacht wird und wünschen viel Freude und Erfolg bei der Betriebsratsarbeit.

EINFÜHRUNG

LIEBES BETRIEBSRATSMITGLIED,

niemand wird als Mitglied eines Betriebsrats geboren. Vielleicht wurde dem einen oder der anderen durch das Elternhaus oder die persönliche Entwicklung eine Betätigung als Interessenvertreter gleichwohl quasi „in die Wiege gelegt“. Dennoch gilt für alle zu Beginn des Ehrenamtes, sich in dem Dschungel der rechtlichen Grundlagen der Betriebsratsarbeit zu Recht zu finden. Der Umgang mit Paragraphen ist dabei zunächst unbekannt und schwierig. Von diesem ersten Eindruck sollte man sich jedoch nicht abschrecken lassen.

Die meisten Betriebsratsneulinge haben bereits nach einiger Zeit die Erfahrung gemacht, dass die notwendigen Rechtsgrundlagen der Betriebsratsarbeit nicht so kompliziert sind, wie es zunächst erscheinen mag. Außerdem unterstützen viele die neue Aufgabe. Häufig kann auf die Erfahrung „gestandener Betriebsräte“ im eigenen Gremium zurückgegriffen werden. Ist dies nicht der Fall, so leistet die Gewerkschaft – wie sonst auch – kompetent Unterstützung. Schnell wird durch die Kombination von theoretischem Wissen und der praktischen Ausübung des Betriebsratsamtes ein Erfahrungs- und Wissensgrundstock erwachsen, welcher in die Lage versetzt, das Betriebsratsamt gut, gewissenhaft und ordnungsgemäß wahrzunehmen. Viele Dinge werden schnell zur Routine und bereiten dann keine Schwierigkeiten mehr.

Sollte es dennoch zu Problemen kommen, kann neben der Gewerkschaft auf arbeitsorientierte Beratung in Form juristischer, wirtschaftlicher oder technischer Fachkompetenz zurückgegriffen werden. Die wichtigsten Voraussetzungen für die Ausübung des Betriebsratsamtes sind das notwendige Engagement sowie der Wille, sich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb einzusetzen. Sind diese Voraussetzungen gegeben, werden sich mögliche Klippen bei der Ausübung der Betriebsratsamtstätigkeit sicher umschiffen lassen. Das sollte allen Betriebsratsmitgliedern den notwendigen Schub verleihen, um die Aufgabe als betrieblicher Interessenvertreter mit Schwung und Spaß aufzunehmen.

ERSTE SCHRITTE UND BASISWISSEN

DER BETRIEBSRAT steht dem Arbeitgeber und dessen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit gegenüber. Der Arbeitgeber beschäftigt sich als Unternehmer zu einem großen Teil mit der Planung und Umsetzung von Projekten. Dafür setzt er sich ein konkretes Ziel, forscht nach den Möglichkeiten zur Umsetzung, berücksichtigt die Rahmenbedingungen (u. a. die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben) und entwickelt anschließend eine Strategie zur Erreichung des Ziels. Dieses Vorgehen ist jedoch nicht dem Arbeitgeber vorbehalten. Auch der Betriebsrat kann diese Vorgehensweise zur Erreichung seiner Ziele nutzen.

Sich Ziele zu setzen und diese umzusetzen, bedeutet oft, in eine neue Rolle zu schlüpfen. Mit der Wahl in den Betriebsrat wird jedes Mitglied sich nicht mehr bloß über die allgemeine betriebliche Wetterlage beklagen, sondern direkt Einfluss auf das Klima im Betrieb nehmen können. In dieser Broschüre werden auch methodische Hilfsmittel vorgestellt, mit denen Betriebsräte erfolgreich arbeiten. Es werden grundlegende Regeln zwischen den betrieblichen Akteuren Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer sowie vor allem die wichtigsten Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erläutert und bearbeitet.



DREI-SCHRITT- METHODE



DIE DREI-SCHRITT-METHODE ist eine systematische Hilfe zur Gestaltung erfolgreicher Betriebsratsarbeit. Sie wurde vom DGB-Bildungszentrum in Hamburg-Sasel entwickelt und beinhaltet folgende Fragen:

- Schritt 1** Wie ist die Lage im Betrieb?
Welches Problem stellt sich dem Betriebsrat?
Was wollen wir erreichen?
- Schritt 2** Was kann der Betriebsrat tun?
- Schritt 3** Was tun wir?

ZIELSETZUNG Zunächst wird die Situation im Betrieb erfasst, die einer Klärung mit Hilfe des Betriebsrats bedarf. Der zu beurteilende Sachverhalt wird ermittelt und möglichst schriftlich (zumindest in Stichworten) festgehalten, z. B. auf Flipchart. Außerdem sollte die Frage beantwortet werden, welche Risiken und Chancen für die Arbeitnehmer im Betrieb bestehen. Schließlich hat der Betriebsrat die Interessen aller Arbeitnehmer zu vertreten. Anschließend wird ein konkretes Ziel festgelegt.

BEISPIEL Von den in den verschiedenen Großraumbüros des Betriebs tätigen Arbeitnehmern sind ¼ Raucher. Ein Großteil der restlichen Kollegen fühlt sich von dem Qualm beeinträchtigt und hat wenig Lust noch ins Büro zu gehen. Die Stimmung ist insgesamt getrübt. Der Arbeitgeber hat sich bisher nicht an den Rauchern gestört, da er selber starker Raucher ist.

Um die Gesundheit der Nichtraucher zu schützen, könnte der Betriebsrat die Initiative ergreifen und vom Arbeitgeber die Einführung einer allen Interessen gerecht werdenden (Nicht-)Raucherordnung verlangen.

Schritt



Schritt



HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Hat sich der Betriebsrat entschieden, was er tun will, muss durch einen Blick in das BetrVG nach Handlungsmöglichkeiten gesucht werden. Die Möglichkeiten, die dieses Gesetz und andere Arbeitnehmerschutzgesetze dem Betriebsrat an die Hand geben, sind verschiedene Beteiligungsrechte und die sich daraus ergebenden Verfahrensweisen. Dies können sein: Die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Erzwingung einer Regelung, das Verfahren zur Aufhebung einer personellen Einzelmaßnahme oder das Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG (grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers).

BEISPIEL Die Suche im BetrVG zeigt, dass gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu Fragen der Ordnung des Betriebs besteht. Darüber hinaus gibt es noch das auf Antrag eines Mitarbeiters durchzuführende Beschwerdeverfahren gemäß §§ 84, 85 BetrVG. Nach § 5 Abs. 1 Arbeitsstätten-Verordnung hat der Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen zum Nichtraucherschutz zu treffen. Da die Vorschrift Spielräume bei der Umsetzung lässt, besteht auch das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Nach § 75 BetrVG sind ausgewogene Regelungen erforderlich. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wacht der Betriebsrat über die Durchführung von Gesetzen und Verordnungen.

UMSETZUNG Schließlich muss eine Strategie zur Umsetzung der Ziele entwickelt werden und in einer Betriebsratssitzung sind die entsprechenden Beschlüsse zu fassen. Das Gremium sollte umsichtig planen: Was muss kurz-, mittel- und langfristig getan werden? Eventuell kann kurzfristig mitbestimmungswidriges Handeln des Arbeitgebers mit einer einstweiligen Verfügung beendet werden. Oder für die Zukunft soll eine Betriebsvereinbarung erarbeitet und bei Meinungsverschiedenheit mit dem Arbeitgeber durchgesetzt werden. Hierzu sind die notwendigen Beschlüsse vorzubereiten.

BEISPIEL *Im Rahmen der Überwachung gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG soll der Arbeitgeber zunächst klar auf seinen Gesetzesverstoß hingewiesen werden und eine Durchsetzung des Nichtraucherschutzes verlangt werden. Dieser Hinweis kann mit einer Frist und der Androhung, danach eine Anzeige bei der zuständigen Behörde zu machen, verbunden werden. Außerdem sollte die Initiativ-Vorlage eines Entwurfes einer Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz, die alle Interessen berücksichtigt und in Ausgleich bringt, dem Arbeitgeber übergeben und erläutert werden. Scheitern die Verhandlungen dazu, ist ein Einigungsstellenverfahren zu beantragen. Für zusätzlichen Druck auf den Arbeitgeber können Arbeitnehmer zu einer Beschwerde gemäß §§ 84, 85 BetrVG motiviert werden.*

Schritt



Es empfiehlt sich, den zweiten und erst recht den dritten Schritt immer nach dem ersten anzugehen.

Innerhalb aller Schritte ist ein sicherer Umgang mit dem Handwerkszeug, vor allem den Teiligungsrechten und den einschlägigen Verfahren des BetrVG wichtig. Manchmal ist auch zusätzlich Beharrlichkeit und Kreativität gefragt. Wenn es z. B. für die Ziele des Betriebsrats im Gesetz auf den ersten Blick keine Anspruchsgrundlage gibt, kann eine andere Sichtweise neue Ansätze bieten. Auch weniger starke Teiligungsrechte, wie die Informations- und Beratungsrechte, können sehr nützlich sein. Die Tatsache, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen geben muss und Planungen mit dem Betriebsrat vor deren Umsetzung beraten muss, kann ihn dazu bewegen, sein Handeln oder seine Pläne zu überdenken. Manchmal gibt der Arbeitgeber deshalb seine Pläne sogar ganz auf.

Sollte in Schritt 2 festgestellt werden, dass für die Ziele keine unterstützenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen, können die gesetzten Ziele neu überdacht werden. Es kann aber auch nach anderen Lösungen und anderen Wegen zur Durchsetzung gesucht werden. Häufig besteht auch bei nur „schwacher Mitbestimmung“ die Möglichkeit, Ziele zu erreichen, wenn es der Betriebsrat versteht, die rechtlich scheinbar unerreichbaren Ziele in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über Angelegenheiten, bei denen starke Mitbestimmungsrechte bestehen, wirkungsvoll mit einzubeziehen.

Im betrieblichen Alltag werden regelmäßig „Kompromisspakete“ aus zwei oder mehreren Themen geschnürt. So ist es in zahlreichen Betrieben gelungen, die Leiharbeit durch eine vom Betriebsrat nicht erzwingbare, so genannte freiwillige Betriebsvereinbarung zur Personalplanung (§§ 88, 92 BetrVG) zu begrenzen. Im Gegenzug genehmigte der Betriebsrat ein bestimmtes Maß an Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).



Oft bestehen falsche Vorstellungen über die Betriebsratsarbeit. Diese beinhaltet nicht nur die Kontrolle des Arbeitgebers. Darauf verweist einprägsam § 80 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat sollte seine Sitzungen daher nicht mit der Frage beginnen, was der Arbeitgeber darf oder nicht. Vielmehr sollte sich der Betriebsrat auf seine Hauptaufgabe konzentrieren: die Interessen und Rechte der Belegschaft zu erkennen und gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen.



METHODIK DER FALLBEARBEITUNG

EIN JURIST bearbeitet einen ihm vorliegenden Fall, indem er sich zunächst einen Sachverhalt erarbeitet und diesen dann anhand von Rechtsnormen prüft. Diese Methodik der Fallbearbeitung sollte auch ein Betriebsrat beherrschen, um die gesetzlichen Möglichkeiten zur Erreichung seiner Ziele voll auszuschöpfen und hier nicht unnötig auf „sein gutes Recht“ zu verzichten.

Während dem Juristen die zur Ermittlung des Sachverhaltes erheblichen Tatsachen oder Ansichten von seinem Mandanten oder dem Gegner im Prozess zugetragen werden und er diese auswerten muss, erhält der Betriebsrat Informationen, die ihm entweder durch die Belegschaft oder den Arbeitgeber mitgeteilt werden. Aus diesen Informationen muss sich der Betriebsrat nun einen Sachverhalt erarbeiten und diesen mit den ihm zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln lösen.

Dazu steht zu Anfang jeder Bearbeitung – gleich, ob durch den Juristen oder den Betriebsrat – die Frage:

WER WILL WAS VON WEM WORAUS?



Einen zusammenfassenden Überblick zur Methodik der Fallbearbeitung bietet das gegenüber liegende Schaubild, welches auf den nachfolgenden Seiten genauer erläutert wird.

1. **FESTSTELLUNG DES ZU BEURTEILENDEN SACHVERHALTES**
 - Ermittlung aller maßgeblichen Tatsachen**
Was ist passiert?
Wie war der genaue Hergang?
 - Umstrittene Tatsachen (Beweiserhebung)**
Welche Fragen sind unklar?

2. **WER WILL WAS VON WEM?**
 - Was will der, ... **BR oder AN** ↔ **AG**

3. **SUCHE NACH EINER RECHTSNORM MIT EINER RECHTSFOLGE „WENN – DANN“**
 - Anspruchsgrundlage**
Gesetz
Tarifvertrag
Betriebsvereinbarung
Arbeitsvertrag
 - Alle Voraussetzungen müssen mit dem Sachverhalt übereinstimmen**

4. **AUSLEGUNG DER TATBESTANDSMERKMALE ODER NORMEN**
 - Grammatisch**
Wortlaut
 - Systematisch**
Innerhalb der Rechtsordnung
 - Teleologisch**
Sinn und Zweck
 - Historisch**
Gesetzesmaterialien

1. SACHVERHALTSERARBEITUNG Der Sachverhalt ist die Grundlage jeder Beantwortung einer Frage bzw. eines Falles. Er muss daher sorgfältig erarbeitet werden, da hiervon ausgehend nach der Rechtsgrundlage und somit auch nach einer für die eigenen Ziele passenden und geeigneten Entscheidung gesucht wird.

Zunächst ist zu ermitteln, was eigentlich passiert ist. Es müssen die feststehenden Tatsachen von den noch offenen Fragen getrennt werden. Hierbei ist streng darauf zu achten, dass man nicht die eigene Lebenserfahrung oder die eigenen Vorstellungen in den Sachverhalt einfließen lässt und dadurch unbewusst Dinge in den Sachverhalt hineininterpretiert, die gar nicht gegeben bzw. noch fraglich sind. Alles, was nicht klar ist, muss hinterfragt werden, um den Sachverhalt zu vervollständigen. Hierzu können betroffene Personen befragt werden oder es sind Unterlagen auszuwerten.

Im Falle von Rechtsstreiten ist zu beachten, dass jede Partei grundsätzlich für die Darlegung der ihr günstigen Tatsachen verantwortlich ist. Auch wenn in Verfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für die Arbeitsgerichte der (eingeschränkte) Untersuchungsgrundsatz gilt, empfiehlt es sich, vorsorglich Beweise zu sammeln.

2. KLÄRUNG DER BETEILIGTEN UND DER ZIELE Sodann müssen die Beteiligten bzw. Parteien festgestellt werden, um die es geht („Wer“). Dies wird in der Regel ein Arbeitnehmer sein, der etwas von seinem Arbeitgeber möchte („von wem“) oder der Arbeitgeber tritt an den Betriebsrat heran, um ihn in irgendeiner Form über etwas zu unterrichten. Oder der Betriebsrat möchte aus Eigeninitiative etwas vom Arbeitgeber.

Daran schließt sich die Frage an, was die Beteiligten bzw. Parteien voneinander wollen und was ihre Ziele sind („was“).

BEISPIEL *Der Betriebsrat möchte vom Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz.*

3. SUCHE NACH EINER RECHTSNORM MIT EINER RECHTSFOLGE Wenn der Sachverhalt feststeht, ist nach einer Rechtsnorm zu suchen, die eine für den vorliegenden Fall passende Rechtsfolge enthält („woraus“). Jedoch enthalten nicht alle Normen auch eine Rechtsfolge. Dies ist nur dann gegeben, wenn die Norm an ein bestimmtes Verhalten bzw. an bestimmte Voraussetzungen eine Folge knüpft (so genanntes Wenn-Dann-Schema).

Bei der Suche nach einer entsprechenden Rechtsnorm ist in dem Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers, in einem anwendbaren Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder schließlich in einem Gesetz und den Kommentaren zu dem jeweiligen Gesetz nachzuschlagen.

Es gilt eine Norm zu finden, deren Rechtsfolge das gewünschte Ziel erfüllt.

Ist die entsprechende Vorschrift nicht bekannt, hilft das Stichwortverzeichnis am Ende des Gesetzestextes oder im Kommentar weiter. Es sollte ein Schlagwort überlegt werden, das zu dem Sachverhalt passt. Geht es etwa um die Frage, ob dem Betriebsrat für seine Arbeit ein Computer zur Verfügung gestellt werden muss, sucht man im Stichwortverzeichnis z. B. nach den Begriffen „EDV“ oder „IT“. Dort findet man dann einen Hinweis auf § 40 BetrVG und die Angabe einer Randnummer, unter der in der angegebenen Norm etwas zu einem Computer als Sachmittel für den Betriebsrat steht.

In dem Stichwortverzeichnis des Kommentars steht die fettgedruckte Zahl für den Paragraphen und die schmal gedruckte Zahl für die Randnummer, an der etwas zu diesem Stichwort steht. Arbeitet man mit einer Gesetzessammlung steht die fettgedruckte Zahl für die Ordnungsnummer des Gesetzes (z. B. die Zahl 12 für das BetrVG in der Gesetzessammlung „Arbeits- und Sozialordnung“ von Kittner) und die schmal gedruckte Zahl für den Paragraphen.

Hat man eine Rechtsnorm mit passender Rechtsfolge gefunden, ist zu prüfen, ob der ermittelte Sachverhalt mit den dort genannten Voraussetzungen („Wenn“) übereinstimmt. Dies ist Voraussetzung dafür, dass die im Gesetz genannte Rechtsfolge („Dann“) eintritt. Da das Gesetz dazu bestimmt ist, eine Vielzahl von Fällen zu regeln und dazu manchmal so genannte unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die erst noch mit Leben, nämlich dem Sachverhalt, gefüllt werden müssen, hilft oftmals ein Kommentar weiter. Hier findet man in den meisten Fällen bereits eine Gerichtsentscheidung über die zu beantwortende Frage oder zumindest Hinweise von fachkundigen Autoren.

Liegen die Voraussetzungen der Norm vor, d. h. erfüllt der festgestellte Sachverhalt eben diese Voraussetzungen, knüpft hieran die im Gesetz genannte Rechtsfolge an („wenn..., dann...“). So ist z. B. ein Mitglied des Betriebsrats zur Wahrnehmung von BR-Aufgaben ohne Minderung des Arbeitsentgelts von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen (Rechtsfolge) soweit dies nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist (Voraussetzungen), vgl. § 37 Abs. 2 BetrVG.

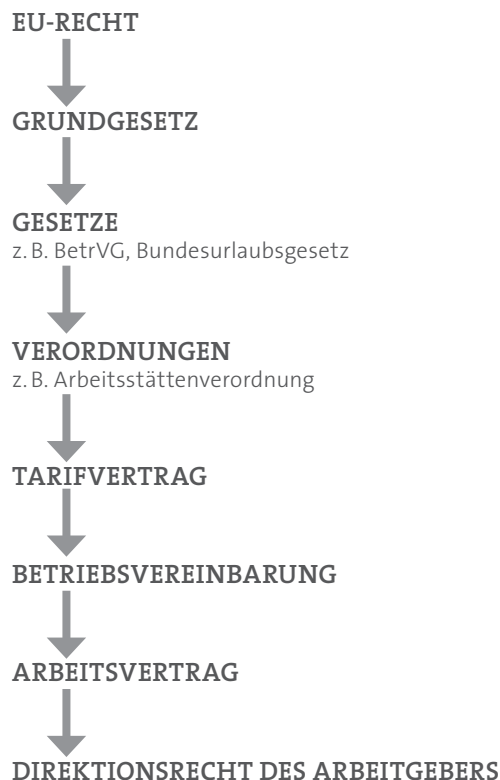
4. AUSLEGUNG VON GESETZEN Es gibt Rechtsnormen, aus denen nicht deutlich hervorgeht, was mit dem Wortlaut gemeint ist. Solche Normen bedürfen einer Auslegung. Dabei ist zunächst zu hinterfragen, was der tatsächliche Wortlaut bedeutet. Danach wird geprüft, was die Intention des Gesetzgebers war, diese Norm zu erlassen. Was hat er sich dabei gedacht und wozu sollte die Norm dienen? Oftmals ergibt sich der Sinn einer Rechtsnorm auch aus der Stellung im Gesetz. Dazu ist nachzuschlagen unter welchem Titel, d. h. unter welcher Überschrift steht die Norm in dem Gesetz. Spätestens an dieser Stelle der Fallbearbeitung geht es nur mit vertieftem Wissen zur Nutzung von Kommentaren und der juristischen Methodenlehre weiter oder mit Hilfe von Arbeitsrechtsexperten.



ARBEITSRECHT

DIE RECHTSQUELLEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Die Anspruchsgrundlagen für Arbeitnehmer und Betriebsräte stehen in folgender Rangordnung:



Die rangniedere Rechtsquelle darf nicht gegen die Vorgaben einer ranghöheren Quelle verstoßen. Gesetzliche und tarifvertragliche Vorschriften sind grundsätzlich zwingend. Von ihnen kann aber zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden, vor allem durch den Arbeitsvertrag. Im seltenen Fall von genau definierten Öffnungsklauseln, kann ausnahmsweise auch eine Verschlechterung der Rechte der Arbeitnehmer durch eine niedrigere Rechtsquelle eintreten. Solche dispositive Normen erlauben auch Regelungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers.

DIE RECHTSGRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

Nach Handlungsmöglichkeiten und nach Rechtsnormen zu suchen, bedeutet für den Betriebsrat auch, sich mit vielen arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beschäftigen. Diese sind leider in zahlreichen unterschiedlichen Gesetzen verstreut. Die Bandbreite reicht von A wie Altersteilzeitgesetz bis Z wie Zuwanderungsgesetz.

Das Arbeitsrecht teilt sich in das individuelle und kollektive auf:

INDIVIDUALARBEITSRECHT Das Individualarbeitsrecht beschäftigt sich mit dem Verhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Grundlage ist der jeweilige Arbeitsvertrag. Überlagert wird diese Beziehung durch Gesetze zum Arbeitnehmerschutz, die zwingende Vorgaben für den Arbeitgeber aufstellen. Diese werden von Behörden und von Betriebsräten überwacht.

BEISPIELE Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Bundesdatenschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

KOLLEKTIVARBEITSRECHT Das kollektive Arbeitsrecht gliedert sich in verschiedene Bereiche, die sich mit der Beziehung zwischen den Arbeitnehmern als Gruppe und dem einzelnen Arbeitgeber sowie ihren Zusammenschlüssen, den Arbeitgeberverbänden, beschäftigen. Das Tarifvertragsrecht und das Arbeitskampfrecht haben das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern zum Gegenstand. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern im Betrieb und dem Arbeitgeber. Dieses „Grundgesetz für den Betrieb“ ist der Ausgangspunkt in Schritt 2 der 3-Schritt-Methode und bildet die Grundlage der Betriebsratsarbeit.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene wird ergänzt durch die Mitbestimmungsmöglichkeiten auf der Ebene der Unternehmen, wenn es sich um Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien, GmbH, Genossenschaft, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) mit mehr als 500 Arbeitnehmern handelt. Durch gewählte Vertreter können die Arbeitnehmer in solchen Unternehmen im Aufsichtsrat Einfluss nehmen nach den Bestimmungen im Mitbestimmungsgesetz und im Drittelbeteiligungsgesetz. Besondere Vorschriften enthalten die Montanmitbestimmungsgesetze für Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie.

BETEILIGUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS IM ÜBERBLICK

DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ stellt dem Betriebsrat verschiedene Beteiligungsrechte zur Verfügung, die sich nach ihrer Stärke unterscheiden.

INFORMATION

§ 80 § 81 § 89 Abs. 4
§ 100 § 105 § 108 Abs. 5

ANHÖRUNG

§ 82 § 85 Abs. 1 § 102 Abs. 1

BERATUNG

§ 89 § 90 §§ 92, 92 a § 96 § 97 Abs. 1
§ 106 § 111 § 112 Abs. 2

WIDERSPRUCH

§ 98 Abs. 2 § 102 Abs. 3

ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNG

§ 99 § 103

ECHTE BZW. VOLLE MITBESTIMMUNG

§ 85 Abs. 2 § 87 § 91
§ 94 § 95 § 97 Abs. 2
§ 98 Abs. 1 und 3
§ 112 Abs. 4

INFORMATIONSRICHTE Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat mündlich und sofern ausdrücklich im BetrVG angeordnet sogar schriftlich über eine Maßnahme in Kenntnis setzen. Diese Pflicht ergibt sich aus der konkreten Vorschrift. Als grundlegende Verpflichtung ist sie Ausgangspunkt für alle Beteiligungsrechte. Nur ein informierter Betriebsrat kann Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte prüfen und ausüben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Informationen rechtzeitig und umfassend vorzunehmen.

ANHÖRUNGS- UND BERATUNGSRECHTE In der Praxis ist der Unterschied zwischen diesen beiden Rechten gering. Im ersten Fall hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor nur anzuhören, um eine Maßnahme durchführen zu können. Im zweiten Fall muss er mit dem Betriebsrat seine Vorhaben auch beraten und sich intensiver mit den Argumenten des Betriebsrats befassen.

WIDERSPRUCHSRECHTE Der Betriebsrat kann dem Vorhaben des Arbeitgebers widersprechen. Im Unterschied zur Zustimmungsverweigerung kann der Arbeitgeber seine Maßnahme dennoch durchführen, z. B. Kündigungen nach vorheriger Anhörung des Betriebsrats trotz dessen Widerspruchs gegenüber Arbeitnehmern aussprechen.

ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSRECHTE Diese Form der Beteiligung gibt es nur in § 99 BetrVG bei den personellen Einzelmaßnahmen Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung. Der Arbeitgeber muss die Zustimmung des Betriebsrats einholen bevor er diese geplanten Maßnahmen vornimmt. Der Betriebsrat kann die Zustimmung hierzu allerdings nur aufgrund der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgezählten sechs Gründe verweigern. Außerdem bedarf der Arbeitgeber im Ausnahmefall des § 103 BetrVG bei der fristlosen Kündigung und bestimmten Versetzungen von Mitgliedern des Betriebsrats die Zustimmung des Betriebsrats, allerdings ohne Mitwirkung des betroffenen Betriebsratsmitglieds.

MITBESTIMMUNGSRECHTE Diese Rechte sind die Stärke des Betriebsrats. Sie regeln die sozialen Folgen der unternehmerischen wirtschaftlichen Entscheidungen. Der Betriebsrat steht dem Arbeitgeber in diesen Fragen gleichberechtigt gegenüber. Der Arbeitgeber kann nicht einseitig handeln, sondern muss sich vorher mit dem Betriebsrat einigen. Gelingt eine Einigung nicht, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen.

Im Falle eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts ist im Gesetz immer eine Formulierung wie in § 87 Abs. 2 BetrVG zu finden:



„Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Da das Tätigwerden einer Einigungsstelle erhebliche Kosten verursacht, welche der Arbeitgeber allein zu tragen hat, ist dem Arbeitgeber in der Regel daran gelegen, vorher eine Einigung mit dem Betriebsrat zu erzielen. Der Betriebsrat befindet sich daher in Fragen, die mitbestimmungspflichtig sind, auf „gleicher Augenhöhe“ in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

STREITBEILEGUNG DURCH ARBEITSGERICHE UND EINIGUNGSSTELLE

ARBEITSGERICHE

MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über rechtliche Fragen ihrer Beziehung gehören zum betrieblichen Alltag wie unterschiedliche Ansichten über die Ausgestaltung einer konkreten Regelung einer Angelegenheit. Der Gesetzgeber hat deshalb neben der arbeitsgerichtlichen Klärung in vielen möglichen Konfliktbereichen vorsorglich auch Vorschriften geschaffen, die eine möglichst rasche und tragfähige gütliche Einigung zwischen den Betriebsparteien erleichtern und schaffen sollen, die betriebliche Einigungsstelle.

ARBEITSGERICHE Die Arbeitsgerichtsbarkeit besteht aus drei Instanzen: Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht. Die Kammern der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte werden mit einem Berufsrichter und je einem ehrenamtlichen Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber besetzt. Die Senate des Bundesarbeitsgerichts setzen sich aus einem Vorsitzenden Richter, zwei weiteren Berufsrichtern und aus zwei ehrenamtlichen Richtern zusammen.

BESCHLUSSVERFAHREN Wenn ein Betriebsrat die Arbeitsgerichte bemühen muss, geschieht dies immer im so genannten Beschlussverfahren, weil es mit einem von dem zuständigen Arbeitsgericht erlassenen Beschluss endet. Dieser ist vergleichbar mit einem Urteil. Oft einigen sich Betriebsrat und Arbeitgeber auf Vermittlung der Arbeitsrichter auch auf einen Vergleich, der den Rechtsfrieden oft dauerhafter wieder herstellt als ein Beschluss mit Gewinner und Verlierer. Die Gerichte werden nur auf Antrag tätig, der Betriebsrat muss sich also selbst an das Gericht wenden, um eine gerichtliche Entscheidung zu erlangen. Dabei kann er sich durch die Gewerkschaft oder Rechtsanwältin vertreten lassen. Er kann seinen Antrag zurücknehmen, abändern oder das Arbeitsgericht bitten, eine Entscheidung vorerst zu verschieben, da nochmals eine gütliche Einigung versucht werden soll.

Im Beschlussverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Die Gerichte werden den Sachverhalt von sich aus aufklären und Beweise erheben. Sie werden sich nicht nur auf die Vorträge der Beteiligten stützen. Diese sind aber zur Mitwirkung bei der Sachverhaltsaufklärung verpflichtet.

Gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts kann innerhalb einer Frist von einem Monat Beschwerde beim Landesarbeitsgericht (LAG) eingelegt werden. Das LAG entscheidet zusätzlich, ob eine Rechtsbeschwerde gegen seinen Beschluss beim Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen wird. Lässt das Landesarbeitsgericht eine Rechtsbeschwerde nicht zu, kann das BAG auf dem Wege der Nichtzulassungsbeschwerde entscheiden, ob eine Rechtsbeschwerde gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts dennoch möglich ist.

Ein Beschluss wird rechtskräftig, wenn auf eine Beschwerde bzw. Rechtsbeschwerde verzichtet wurde, also kein Rechtsmittel eingelegt wird, oder der Gang durch die Instanzen beendet ist, also alle Rechtsmittel ausgeschöpft sind. Ab Rechtskraft müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat an den endgültigen gerichtlichen Beschluss halten. Andernfalls kann die Zwangsvollstreckung eingeleitet werden.

Bei dem geschilderten Gang durch die Instanzen wird deutlich, dass ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten lange dauern kann. Das Beschlussverfahren ermöglicht es dem Betriebsrat leider nicht bei einem Sieg in der ersten Instanz, den Beschluss auch zu vollstrecken, wenn der Arbeitgeber in die zweite Instanz geht oder auf Zeit spielt. Der Arbeitgeber kann bis zur Rechtskraft des Beschlusses weiter gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen.

EINSTWEILIGE VERFÜGUNG In bestimmten Situationen kann ein langes Warten auf eine rechtskräftige Entscheidung dazu führen, dass der Arbeitgeber Rechte des Betriebsrats aus dem BetrVG derart verletzt, dass eine spätere Entscheidung zu Gunsten des Betriebsrats keinen Sinn mehr macht. Um dies zu verhindern, kann der Betriebsrat den Arbeitgeber durch Erlass

einer einstweiligen Verfügung (§ 85 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz) zu einem Handeln, Dulden oder Unterlassen unter Androhung eines Ordnungs- und Zwangsgeldes zwingen. So kann das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber aufgeben, den Ausspruch von Kündigungen zu unterlassen bevor nicht die vom Arbeitgeber geplante Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) mit dem Betriebsrat abschließend beraten wurde.

Die Rechtslage muss bei einer einstweiligen Verfügung klar zu erkennen sein. Und die Nachteile, die der Betriebsrat bei Nichterlassen einer einstweiligen Verfügung hinzunehmen hätte, müssen die Nachteile, die der Arbeitgeber durch das Unterbinden seines Handelns erfahren würde, überwiegen.

Darüber hinaus muss in der Sache Eilbedürftigkeit bestehen. Dies ist der Fall, wenn andere Verfahren den drohenden Rechtsverstoß des Arbeitgebers und den damit verbundenen Verlust von Rechten des Betriebsrats nicht mehr rechtzeitig aufhalten können. Der Verfahrensweg endet beim Landesarbeitsgericht. Eine einstweilige Verfügung kann schon innerhalb einer Woche, erwirkt werden.



Wie es schon in Schritt 3 der Drei-Schritt-Methode beschrieben wurde, ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung nur ein Zwischenschritt, um die Rechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Gestaltung zu sichern. Die eigentliche Aufgabe liegt also noch vor ihm. Mit der einstweiligen Verfügung hat er jedoch etwas in der Hand, dass den Arbeitgeber angesichts seines Zeitplans durchaus verhandlungsbereiter macht. Hierdurch kann der Betriebsrat den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch ziehen und oft den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erreichen.



Wenn ein Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen vorenthält, können diese oft nur mit Hilfe eines Beschlussverfahrens gerichtlich erzwungen werden. Sofern es eilbedürftige Informationen für die Arbeit des Betriebsrats sind, kann dies auch im Wege der einstweiligen Verfügung erreicht werden.

GROBE VERSTÖSSE DES ARBEITGEBERS Bei dem Beschlussverfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG geht es darum, grobe Verstöße des Arbeitgebers gerichtlich feststellen zu lassen und ihm aufzutragen, diese für die Zukunft zu unterlassen. Handelt der Arbeitgeber dem Beschluss zuwider, drohen ihm auf Antrag des Betriebsrats Ordnungs- und Zwangsgelder. Mit einem solchen Beschluss hat der Betriebsrat ein wirksames Mittel in der Hand, um den Arbeitgeber künftig zu einem rechtmäßigen Verhalten anzuhalten. Bevor das Verfahren gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht gezogen wird, ist der Arbeitgeber auf seine Verstöße und die Konsequenzen hinzuweisen. Der Betriebsrat sollte dem Arbeitgeber in Form einer Abmahnung schreiben.

Wie für jede Tätigkeit des Betriebsrats ist auch für die Einleitung eines Beschlussverfahrens ein Beschluss des Betriebsrats notwendig. Dieser sollte entsprechend deutlich sein.

BEISPIEL „Der Arbeitgeber hat an folgenden Tagen (...) die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Veränderung der Lage von Arbeitszeiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) missachtet, in dem er gegenüber den Arbeitnehmern (...) Mehrarbeit angeordnet hat. Aus diesem Grund werden wir ein Verfahren gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG beantragen.“

EINIGUNGSSTELLE Während sich das arbeitsgerichtliche Verfahren mit Rechtsstreitigkeiten befasst, wurde mit § 76 BetrVG ein Verfahren geschaffen, das sich mit den innerbetrieblichen Regelungsstreitigkeiten beschäftigt: die Einigungsstelle. Sie ist ein Schlichtungsgremium, welches auf Verlangen des Betriebsrats oder des Arbeitgebers zusammentritt. Wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen können, soll die Einigungsstelle auf eine gütliche Einigung hinwirken. Gelingt dies nicht, kommt

es zu einer Entscheidung durch eine Abstimmung der Einigungsstellenmitglieder. Dabei ist die Stimme des neutralen Einigungsstellenvorsitzenden in der Praxis fast immer ausschlaggebend.

Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die jeweils vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat benannt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden. Auf diese Person müssen sich beide Seiten einigen. Einigungsstellenvorsitzende sind in der Praxis fast immer Arbeitsrichter. Ein Jurist ist aber nicht zwingend erforderlich. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Anzahl der Beisitzer und auf einen Vorsitzenden einigen, kann das Arbeitsgericht auf Antrag im Wege des Bestellungsverfahrens gemäß § 100 ArbGG die Einigungsstelle einsetzen. Da gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts noch die Beschwerde beim Landesarbeitsgericht möglich ist, kann das Verfahren bis zu drei Monaten dauern.

Der Spruch der Einigungsstelle, welcher durch eine Abstimmung herbeigeführt wird, hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung gemäß § 77 BetrVG. Diese gilt unmittelbar und zwingend wie ein Gesetz. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat müssen sich an diese Vereinbarung halten. Die Arbeitnehmer können aus der Vereinbarung unmittelbar Rechte geltend machen.

Die Einigungsstelle ist eines der wichtigsten Werkzeuge bei der Interessenvertretung. Sie ist die Folge von erzwingbaren Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats und der Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen zum Wohle des Betriebs und der Belegschaft (§ 2 Abs. 1 BetrVG).



● **Wann eine Einigungsstelle zuständig ist, ergibt sich aus dem BetrVG. Einen Überblick geben die Tabellen auf den nachfolgenden Seiten.**

WAHRUNG DER ORGANISATIONSRECHTE DES BETRIEBSRATS

Der Arbeitgeber (AG) hält den Beschluss des Betriebsrats (BR) über die Freistellung seiner Mitglieder von der beruflichen Tätigkeit für sachlich unbegründet.	§ 38 Abs. 1, Sätze 5, 6 und 7 BetrVG
Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über Ort und Zeit der Sprechstunde des BR während der Arbeitszeit nicht zustande.	§ 39 Abs. 1, Sätze 2 und 3 BetrVG
Zwischen AG und Gesamtbetriebsrat (GBR) kommt eine Einigung über die Mitgliederzahl im GBR nicht zustande.	§ 44 Abs. 6 BetrVG
Zwischen Konzernleitung und dem Konzernbetriebsrat (KBR) kommt eine Einigung über die Mitgliederzahl im KBR nicht zustande.	§ 55 Abs. 4 in Verbindung mit § 47 Abs. 6 BetrVG
Nach Ansicht des AG sind bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme von Mitgliedern des Betriebsrats an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden.	§ 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG
Zwischen AG und BR bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde eines Arbeitnehmers (AN).	§ 85 Abs. 2 BetrVG

SOZIALE ANGELEGENHEITEN

Zwischen AG und BR kommt es zu keiner Einigung über die Regelung einer der in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgezählten 13 mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten.	§ 87 Abs. 2 BetrVG
---	--------------------

GESTALTUNG DER ARBEITSORGANISATION

Der BR kann sich mit seiner Forderung nach angemessenen Maßnahmen zur Abwendung, zur Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen für Arbeitnehmer, die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich widersprechen, gegenüber dem AG nicht durchsetzen.	§ 91 S. 2 BetrVG
---	------------------

PERSONELLE ANGELEGENHEITEN

Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über den Inhalt von Personalfragebögen nicht zustande.

§ 94 Abs. 1
BetrVG

Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über die persönlichen Angaben in den schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein im Betrieb verwendet werden, und über die allgemeinen Beurteilungsgrundsätze nicht zustande.

§ 94 Abs. 2
BetrVG

In Betrieben mit 500 oder weniger AN stimmt der BR nicht den vom AG aufgestellten Auswahlrichtlinien zu.

§ 95 Abs. 1
BetrVG

Wenn in Betrieben mit mehr als 500 AN der BR die Aufstellung von Auswahlrichtlinien verlangt hat und keine Einigung hierüber mit dem AG erzielt wurde.

§ 95 Abs. 2
BetrVG

Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über die Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung zur Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die die von Veränderungen ihrer Arbeitsplätze betroffenen AN benötigen, um auch zukünftig den Arbeitsplatzanforderungen zu genügen, nicht zustande.

§ 97 Abs. 2
BetrVG

Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung oder über die Auswahl der für betriebliche und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen vorgeschlagenen AN nicht zustande.

§ 98 Abs. 4
BetrVG

INFORMATIONSCHEITRE DES WIRTSCHAFTSAUSSCHUSSES

Der Arbeitgeber erteilt Auskünfte über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmers entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschuss (WA) nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend.

§ 109 BetrVG

INTERESSENAUSGLEICH UND SOZIALPLAN BEI BETRIEBSÄNDERUNGEN

Zwischen AG und BR kommt bei einer Betriebsänderung eine Einigung über einen Interessenausgleich oder Sozialplan nicht zustande. Durch Spruch wird nur über den Sozialplan entschieden.

§ 112 Abs. 2 und 4
BetrVG



GRUNDREGELN DER BESCHLUSSFASSUNG

DER BETRIEBSRAT, vertreten durch seinen Vorsitzenden (§ 26 BetrVG), handelt im Rahmen seiner gefassten Beschlüsse. Sind diese nicht ordnungsgemäß gefasst, geht dies zu Lasten des BR. Eine über längere Zeit geplante Maßnahme, wie z. B. eine wichtige Betriebsvereinbarung oder ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht, könnte daran scheitern. Es ist daher wichtig darauf zu achten, dass Beschlüsse korrekt gefasst werden.

LADUNG ALLER MITGLIEDER Beschlüsse können nur in BR-Sitzungen gefasst werden, zu welchen ordnungsgemäß eingeladen wurde. So genannte Umlaufbeschlüsse, z. B. durch Telefonketten und elektronische Post sind unzulässig. Auch in Telefon- und Videokonferenzen können in der Regel keine wirksamen Beschlüsse gefasst werden. Dabei hat der Betriebsrat regelmäßig Probleme, wie sie auch in anderen demokratischen Gremien bestehen. Nicht immer werden alle Mitglieder zu den Sitzungen erscheinen können, jedoch ist eine Mindestanzahl an Teilnehmern zur ordnungsgemäßen Beschlussfassung notwendig. Mehr als die Hälfte der ordentlichen Mitgliederzahl muss anwesend sein.

Alle Mitglieder des Betriebsrats müssen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden.

Wenn ein Mitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen kann, hat es dies dem Vorsitzenden umgehend unter Angabe des Grundes mitzuteilen. Nur im Falle eines rechtlich anerkannten Verhinderungsgrunds darf ein Ersatzmitglied eingeladen werden. Welches Ersatzmitglied zu laden ist, ergibt sich aus § 25 Abs. 2 BetrVG. Dies kann vor allem bei Listenwahlen kompliziert sein, ist aber für einen korrekten Beschluss unerlässlich.

Rechtliche Verhinderungsgründe sind Urlaub, Krankheit oder Seminarteilnahme. Aber Arbeitsunfähigkeit muss nicht bedeuten, dass ein Mitglied sein BR-Mandat nicht wahrnehmen kann. Auch Urlaub kann wegen einer Sitzungsteilnahme unterbrochen werden. Ein Fernbleiben aufgrund von zu viel Arbeit in der Abteilung ist nur in extremen Ausnahmesituationen ein rechtlich



Es gilt der Grundsatz: „BR-Arbeit geht der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit vor.“

anerkannter Verhinderungsgrund. Alle Situationen und die Begründung müssen vorher dem Vorsitzenden mitgeteilt werden, damit dieser entscheiden kann, ob ein Ersatzmitglied zu laden ist.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung sind ebenfalls zu jeder Sitzung einzuladen.

Jedes BR-Mitglied und die weiteren Teilnehmer der Sitzung müssen sich in angemessener Zeit auf die in der Sitzung zu besprechenden Tagesordnungspunkte vorbereiten können. Für die Rechtzeitigkeit der Ladung gilt ein Zeitraum von drei bis vier Tagen als Richtwert.

TAGESORDNUNG Ein Beschluss kann nur zu einem in der Tagesordnung genannten Punkte gefasst werden. Zur ordnungsgemäßen Vorbereitung auf die Sitzung gehört die Kenntnis der Beratungsgegenstände. Ein Betriebsratsmitglied soll mit einer anstehenden Entscheidung nicht während der Sitzung überrumpelt werden. Die Tagesordnung muss die einzelnen Punkte daher möglichst konkret angeben.

Das hat zur Folge, dass etwa bei einer personellen Einzelmaßnahme der Name der betroffenen Person und die ihn betreffende Maßnahme zu nennen sind.

BEISPIEL „Fristgerechte Kündigung von A“ oder „Versetzung des F von A nach B“. Die Betriebsratsmitglieder können dann zu ihrer Vorbereitung gezielter im Betrieb recherchieren und Unterlagen im Betriebsratsbüro vorher einsehen.

Ein rechtlich wirksamer Beschluss unter dem Tagesordnungspunkt (TOP) „Verschiedenes“ ist nicht zulässig. Nach geänderter Rechtsprechung ist es aber möglich auf einer BR Sitzung über einen Punkt zu beschließen, der bisher nicht Gegenstand der TO war, wenn sämtliche BR-Mitglieder rechtzeitig geladen worden sind, der BR beschlussfähig ist und die anwesenden BR-Mitglieder einstimmig beschließen, über den neuen TOP zu beraten und abzustimmen (BAG, Beschluss v. 09.07.2013, 1 ABR 2/13).

ABSTIMMUNG Gemäß § 33 Abs. 1 BetrVG wird ein Beschluss mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst (so genannte einfache Mehrheit). Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Wie viele Mitglieder zur Beschlussfähigkeit anwesend sein müssen, ist in § 33 Abs. 2 BetrVG geregelt. Dies sind mehr als die Hälfte der Mitglieder.

BEISPIEL *Bei einem 7-köpfigen BR müssen mindestens 4 Mitglieder anwesend sein und an der Abstimmung teilnehmen. Ein Beschluss ist gefasst, wenn mindestens 3 Mitglieder mit Ja stimmen.*

In gesetzlich für besonders wichtig gehaltenen Fällen bedarf es bei Beschlüssen sogar der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des BR (so genannte absolute Mehrheit).

BEISPIEL *Bei einem 9-köpfigen BR müssen zum TOP „Übertragung von (konkret zu benennenden) Aufgaben auf den Betriebsausschuss“ mindestens 5 Mitglieder anwesend sein. Ein Beschluss zur Aufgabenübertragung ist nur gefasst, wenn mindestens 5 Mitglieder mit Ja stimmen.*

Nach den §§ 33 Abs. 3, 67 Abs. 2 BetrVG haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter ein Stimmrecht, wenn Jugendliche oder Auszubildende von einem Beschluss überwiegend betroffen sind.

SITZUNGSNIEDERSCHRIFT § 34 BetrVG verlangt vom Betriebsrat die Abfassung einer Sitzungsniederschrift. Sie hat zumindest den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis zu enthalten. Und sie ist vom Vorsitzenden und einem weiteren BR-Mitglied (praktisch sinnvoll vom Ersteller des Protokolls) zu unterschreiben. Darüber hinaus ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig eingetragen hat. Die Beschlüsse sind möglichst eindeutig zu formulieren, so dass diese für alle Betriebsratsmitglieder (auch zukünftige), für den Arbeitgeber und notfalls auch für nicht Betriebskundige, wie z. B. Berater oder Arbeitsrichter, verständlich sind.



**ERFORDERLICHE
UNTERSTÜTZUNG
FÜR DIE
BETRIEBSRATSARBEIT**

DER BETRIEBSRAT benötigt für seine Tätigkeit Unterstützung. Das sind regelmäßig Sachmittel (z. B. Büro, Fachbücher) und es können auch Personen sein (z. B. Sekretariatspersonal). Er hat Anspruch auf Qualifizierung, um die anstehenden Aufgaben bewältigen zu können. Reicht die im BR-Gremium vorhandene Qualifikation nicht aus, hat der Betriebsrat Anspruch auf weitere Unterstützung und kann bei schwierigen Fragen Sachverständige hinzuziehen. Gerade in solchen Situationen ist möglichst frühzeitig Kontakt zur gewerkschaftlichen Vertretung oder zu Rechtsanwaltskanzleien, die auf das Betriebsverfassungsrecht spezialisiert sind, aufzunehmen.

SCHULUNGEN Wie im ausgeübten Beruf verlangt auch die ehrenamtliche Betriebsratstätigkeit, dass die fachliche Qualifikation dafür vorhanden ist und stets aktuell gehalten wird. Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG kann ein BR-Mitglied unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Schulungen teilnehmen, soweit diese für die Arbeit des Betriebsrats, also des BR-Gremiums, erforderlich sind.

Ein Neumitglied benötigt zunächst, um im BR-Gremium „auf Augenhöhe“ mit den Erfahreneren mitdiskutieren zu können, grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungs- und im Arbeitsrecht. Bei besonderen Anforderungen im Betrieb kann auch eine spezielle Schulung zu einem Thema (z. B. SAP, Mobbing, Rhetorik) erforderlich sein.

Wie immer ist auch für die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung ein entsprechender Beschluss zu fassen. Der Betriebsrat muss bei der Terminierung die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigen und dem Arbeitgeber die zeitliche Lage der Veranstaltung rechtzeitig bekannt geben.

Neben dem Anspruch auf Schulung besteht gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG noch ein Anspruch auf Freistellung für die freiwillige Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die im gesetzlichen Sinne nicht als erforderlich für die Arbeit des Betriebsrats, aber als nützlich anzusehen sind.

SACHMITTEL Gemäß § 40 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratsarbeit und hat für die Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen.

Ob der Betriebsrat ein Büro, Telefon, Fax, PC, Internetzugang, Fachzeitschriften, Fachbücher, Gesetzestexte und Gesetzeskommentare sowie eine Büroassistentin benötigt, entscheidet er nach seinen Bedürfnissen sowie der Erforderlichkeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten.

EXTERNE UNTERSTÜTZUNG Der Arbeitgeber muss aber in bestimmten Konfliktsituationen auch die Kosten einer Rechtsanwältin, einer Dolmetscherin oder einer Sachverständigen tragen. Eine Rechtsanwaltskanzlei kann im Rahmen der Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht ohne Zustimmung des Arbeitgebers beauftragt werden. Davon umfasst sind auch die Beratung im Vorfeld und der Versuch, eine gütliche Einigung zu erreichen. Anwälte können auch mit der Erstellung eines Gutachtens gem. § 40 BetrVG als sachverständige Berater, z. B. mit der Erstellung eines Gutachtens, beauftragt werden, wenn rechtliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestehen.

SACHVERSTÄNDIGE Die Hinzuziehung von Sachverständigen ist in § 80 Abs. 3 BetrVG geregelt. Ein Anspruch für den Betriebsrat besteht nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nur soweit eine externe Unterstützung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Der Betriebsrat darf also nicht von sich aus einen Sachverständigen hinzuziehen, sondern muss zunächst die innerbetrieblichen Informationsquellen und den im Betrieb vorhandenen Sachverständigen nutzen. Der danach noch bestehende Beratungsbedarf wird durch Beschluss festgestellt. Dann wird dem Arbeitgeber die Absicht mitgeteilt, einen Sachverständigen zu beauftragen. Der Arbeitgeber sollte aufgefordert werden, seine Zustimmung zu erklären. Bei fehlender Einigung mit dem Arbeitgeber kann der Betriebsrat arbeitsrechtlich feststellen lassen, ob ihm im konkreten Fall ein Sachverständiger zusteht. Eine Ausnahme regelt § 111 Satz 2 BetrVG. Bei geplanten Betriebsänderungen kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten ohne Zustimmung des Arbeitgebers selbst einen externen Berater beauftragen.



Wann immer es um Sachmittel, Schulungen und Sachverständige geht, taucht im Gesetz der Begriff der Erforderlichkeit auf. Umgangssprachlich ist der Begriff im Sinne von „Ist das notwendig?“ zu verstehen. Wenn sich der Arbeitgeber weigert, die Kosten zu übernehmen, muss der Betriebsrat die Kosten im Beschlussverfahren arbeitsgerichtlich geltend machen.

Dritter Abschnitt

Soziale Angelegenheiten

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifvertragliche Mitbestimmung nicht besteht, die folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und der Ordnung der Arbeit
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit
3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung von Löhnen und Gehältern
4. Aufstellung allgemeiner Urlaubspläne und der zeitlichen Lage des Urlaubs
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubspläne und der zeitlichen Lage des Urlaubs

MITBESTIMMUNG IN SOZIALEN ANGELEGENHEITEN

SOZIALE ANGELEGENHEITEN haben einen ganz entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. Sehr viele Tätigkeiten des Betriebsrats werden sich deshalb um § 87 BetrVG ranken.

Regelungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber werden in Form von Betriebsvereinbarungen getroffen und im Streitfall entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle. Führt der Arbeitgeber eine die Arbeitnehmer belastende Maßnahme durch, ohne vorher den Betriebsrat beteiligt zu haben, dann ist die Maßnahme gegenüber den Arbeitnehmern unwirksam und muss nicht beachtet werden. Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

KOLLEKTIVER TATBESTAND Es muss um Regelungen für Gruppen von Arbeitnehmern gehen, die gesamte Belegschaft muss also nicht betroffen sein. In Abgrenzung zum Individualarbeitsrecht besteht aber grundsätzlich keine Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn nur ein einzelner Mitarbeiter von einer Maßnahme des Arbeitgebers betroffen ist. Ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt, bestimmt sich einerseits durch die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und zusätzlich durch den betrieblich-strukturellen Bezug der Maßnahme. So kann die Weisung an nur einen Arbeitnehmer, Mehrarbeit zu leisten, die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösen.

KEINE ZWINGENDEN TARIFLICHEN REGULUNGEN ODER GESETZE

Interessenvertretung der Arbeitnehmer findet historisch gewachsen auf zwei Ebenen statt, die nur zusammen Sinn machen:

- im Betrieb durch den Betriebsrat mit und für die Belegschaft und
- auf überbetrieblicher Ebene durch Gewerkschaften, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen.

Ziel der Trennung dieser beiden Ebenen ist, dass Betriebsrat und Gewerkschaft sich in ihren Aufgabenbereichen ergänzen und eventuell widersprüchliche Regelungen verhindert werden. Dabei arbeiten Betriebsrat und Gewerkschaften nach § 2 BetrVG zusammen. Der Betriebsrat wurde durch das Betriebsverfassungsgesetz vom Staat erschaffen. Zugleich erkannte der Staat mit der Regelung in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihrer traditionellen Form an. Manche Aufgabenbereiche im Arbeitsleben sind daher den Gewerkschaften vorbehalten. Der Betriebsrat darf nicht „Ersatz-Gewerkschaft“ werden, was vor allem in § 77 Absatz 3 BetrVG zum Ausdruck kommt. Zudem sind die Betriebsratsmitglieder als Arbeitnehmer regelmäßig von dem Schicksal ihres Betriebs abhängig und daher haben sie sowie der Betriebsrat eine schwache Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber. Gewerkschaften können demgegenüber unabhängiger und stärker agieren.

§ 87 Abs. 1 BetrVG ordnet in seinem Eingangssatz daher an, dass eine Mitbestimmung des Betriebsrats nicht möglich ist, wenn zwingende abschließende tarifliche Regelungen bestehen. Gilt für den Betrieb kein Tarifvertrag müssen nach Ansicht der Rechtsprechung auch keine entsprechenden Regelungen eingehalten werden.

Sofern Gesetze und Verordnungen etwas vorschreiben und dem zur Umsetzung verpflichteten Arbeitgeber kein eigener Handlungsspielraum bleibt, ist ebenfalls eine Mitbestimmung des Betriebsrats nicht möglich. Er kann dann lediglich die Einhaltung der Gesetze gemäß § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG überwachen.

Nach § 87 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber in den auf den folgenden Seiten dargestellten sozialen Angelegenheiten vor der Umsetzung von Maßnahmen die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats einholen. Der Betriebsrat hat sogar ein Initiativrecht. Das bedeutet: Er kann damit die Regelung einer Angelegenheit anstoßen und den Arbeitgeber auch gegen dessen Willen zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zwingen. Das gilt ausnahmsweise nicht, wenn es um die Bereitstellung von finanziellen Mitteln geht. Hier behält der Arbeitgeber auch in sozialen Angelegenheiten die Hoheit.



Der Hauptzweck der Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten ist es, Arbeitnehmer vor dem starken Direktionsrecht des Arbeitgebers zu schützen und Willkür vorzubeugen.

DIE MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS IN SOZIALEN ANGELEGENHEITEN

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Ordnungsverhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb

Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer.

BEISPIELE *Torkontrollen, Rauch- und Alkoholverbote, Telefon- und Internetnutzung, einheitliche Arbeitskleidung, Betriebsordnung, Zeiterfassungsgeräte, Compliance- bzw. Ethik-Regeln.*

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

Das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Arbeitszeit- und daher auch Freizeitgestaltung soll geschützt werden. Die Dauer der Arbeitszeit ist in der Regel in einem Tarifvertrag, sonst im Arbeitsvertrag geregelt. Der Betriebsrat gestaltet die konkrete Lage der täglich zu leistenden Arbeit mit.

BEISPIELE *Feste Arbeitszeit, Gleitzeit, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, flexible Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit.*

3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Damit sind Überstunden und Kurzarbeit gemeint. Auf die Initiative des Betriebsrats hin kann Letztere angeordnet werden, um Massenentlassungen zu vermeiden. Die Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden kann der Betriebsrat als Druckmittel verwenden, um in anderen Bereichen mit schwachen Beteiligungsrechten gute Regelungen zu erreichen (z. B. Neueinstellungen zur Entlastung der Belegschaft).

BEISPIELE *Überstunden, Kurzarbeit.*

4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte

Der Betriebsrat kann beim Auszahlungszeitpunkt der Arbeitsentgelte sowie bei Einführung bzw. Änderung bargeldloser Zahlung und in diesem Zusammenhang bei Kontogebühren mitbestimmen.

5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird

Hier ist neben der kollektiven auch eine individuelle Regelung möglich. Anwendungsfälle sind auch Bildungsurlaub, Sonderurlaub, Festlegung der Urlaubsperiode, Urlaubspläne, Urlaubsvertretungsregelungen, Betriebsferien.

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

Die Mitbestimmung greift bereits, wenn die technische Einrichtung zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist. Auf eine Absicht des Arbeitgebers, Arbeitnehmer zu überwachen, kommt es nicht an. Jedoch unterliegt nur die Kontrolle eines Arbeitnehmers durch eine technische Anlage und nicht die Kontrolle durch einen anderen Arbeitnehmer der Mitbestimmung.

BEISPIELE für Mitbestimmung: Überwachungskameras, elektronische Eingangskontrollen, EDV-Systeme und Telefonanlagen.

BEISPIEL für eine mitbestimmungsfreie Maßnahme: Überwachung durch manuell betätigte Stoppuhr.

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften

Eine Mitbestimmung besteht nur, wenn die Arbeitsschutzvorschriften dem Arbeitgeber bei der betrieblichen Umsetzung einen Spielraum lassen. Maßgebliche Gesetze und Verordnungen sind Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung und Bildschirmarbeitsverordnung.

8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist

Die Mitbestimmung beschränkt sich nur auf das „Wie“, aber nicht, „Ob“ eine Sozialeinrichtung eingeführt wird.

BEISPIELE Betriebskindergarten, Kantine und Pensionskasse. Werden diese freiwillig vom Arbeitgeber eingerichtet oder betrieben, bestimmt der Betriebsrat über die Ausgestaltung mit.

9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen

Auch hier kann nur bezüglich des „Wie“ mitbestimmt werden.

BEISPIELE Vergabe, Miete und Hausordnung bei Werkwohnungen.

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung

Die Arbeitnehmer sollen vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung geschützt werden. Es gilt die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und die Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit zu sichern. Mit Lohn sind alle Leistungen gemeint, die der Arbeitgeber als Gegenleistung für deren Arbeitsleistung gewährt. Auch hier kann nur über das „Wie“, aber nicht über die Gesamthöhe der Leistungen (Volumen oder „Topf“ genannt) mitbestimmt werden.

BEISPIELE Bonus (auch im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen), außertarifliche Zulagen, Zuschläge für Nachtarbeitszeit und Gratifikationen, Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen (auch Vergütungsgruppen für außertarifliche Angestellte).

11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und ver- gleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren

Diese Bestimmung ist eine Ergänzung zu Nr. 10. Im Gegensatz zur Vergütung der Arbeitszeit sind Akkordlohn und Prämienlohn die Vergütung nach der messbaren Arbeitsmenge: „Was hat der Arbeitnehmer heute tatsächlich geschafft und wie viel muss ihm dafür bezahlt werden?“.

12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Die Einführung des Ideenmanagements und die Organisation, Behandlung und Bewertung der Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmer unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt

Die Einführung und Gestaltung von betrieblicher Gruppenarbeit berührt in der Regel mehrere Felder des § 87 gleichzeitig (z. B. Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub, Leistungskontrolle). Um diesem Umstand gerecht zu werden und nicht jeden Konfliktpunkt einzeln rechtlich klären zu müssen, unterliegt die Einführung deshalb insgesamt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dadurch erleichtert sich das Finden von problemgerechten Lösungen bei der Einführung.



Ein Sachverhalt kann mehrere
Mitbestimmungsrechte gleichzeitig
betreffen.

BETEILIGUNG BEI BETRIEBSÄNDERUNGEN

VIELE MENSCHEN besitzen eine hohe Sensibilität, wenn Veränderungen anstehen. Man merkt, dass sich in nächster Zeit etwas im Betrieb tun wird. Arbeitgeber und leitende Angestellte bzw. Führungskräfte sind meist beschäftigt als sonst und äußern sich zu bestimmten Themen sehr vage und kurz. So wie beim Arbeitgeber steht auch für den Betriebsrat eine Zeit erhöhter Aktivität an. Bei einer geplanten Betriebsänderung sind meist alle Arten der Beteiligungsrechte betroffen.

BEISPIEL *Der Betriebsrat weiß, dass die Arbeitsbedingungen in einer Abteilung des Betriebs aus Sicht der dort Beschäftigten schon länger unbefriedigend sind und obendrein die Abteilung wenig profitabel ist. Gleichzeitig berichten ihm Arbeitnehmer der Abteilung von Aktivitäten des Arbeitgebers und fragen beim Betriebsrat an, was dieser weiß. In der Betriebsratssitzung wird der Betriebsrat zu dem Ergebnis kommen, dass wohl Veränderungen anstehen und Informationen vom Arbeitgeber eingeholt werden sollen.*

Leider läuft ein solches Szenario in der Praxis häufig so ab, obwohl gemäß § 111 Satz 1 BetrVG der Arbeitgeber den Betriebsrat von sich aus über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und seine Pläne mit ihm zu beraten hat. Rechtzeitig bedeutet in diesem Fall, während der Planung und nicht kurz vor oder gar erst bei der Umsetzung. Damit die beiden Beteiligungsrechte des Betriebsrats auf Information und Beratung entstehen, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Im Unternehmen müssen üblicherweise mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein.
- Es muss sich um eine Betriebsänderung handeln, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann.

WESENTLICHE NACHTEILE Die Betriebsänderung an sich muss nicht etwas „Großes“ sein wie eine Betriebsschließung, sondern kann schon in einer Änderung der Arbeitsorganisation liegen. Zunächst ist daher jede Änderung auch eine Betriebsänderung. Um Pflichten für den Arbeitgeber zu begründen, muss sie aber wesentliche Nachteile bringen oder erhebliche Teile der Belegschaft betreffen.

Letzteres beurteilt das Bundesarbeitsgericht grob nach der Tabelle für Massenentlassungen in § 17 Abs. 1 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz. Dabei ist darauf zu achten, dass auch Arbeitnehmer in anderen Betriebsabteilungen von den Veränderungen betroffen sein können.

Die Formulierung „wesentliche Nachteile zur Folge haben kann“ bedeutet, dass der Betriebsrat das Eintreten solcher Nachteile nicht beweisen muss, sondern die bloße Vermutung ausreichend ist. Was „wesentlich“ ist, hängt vom Blickwinkel und der Argumentation ab. In § 111 Satz 3 BetrVG hat der Gesetzgeber in fünf Nummern beispielhaft aufgezählt, welche Formen der Betriebsänderung stets wesentliche Nachteile bringen.



Um die Beteiligung des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung zu verhindern, verfährt der Arbeitgeber oft nach der so genannten Salami taktik. Große Veränderungen versucht er in kleinen unscheinbaren Teilschritten durchzuführen („Wellenentlassungen“). Diese können dennoch im Rahmen des § 111 BetrVG als eine Maßnahme betrachtet werden, wenn ein zeitlicher und inhaltlicher Zusammenhang der Teilschritte vorliegt. Der Betriebsrat sollte hier aufmerksam sein und regelmäßig einen Vergleich zwischen aktueller und vorheriger Situation in den einzelnen Abteilungen ziehen.

WESENTLICHE BETRIEBSÄNDERUNGEN

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Eine Einschränkung des Betriebs liegt z. B. vor, wenn der Arbeitgeber die Produktion des Betriebs durch die Stilllegung von Maschinen reduziert. Stilllegung meint eine vollständige Schließung des gesamten Betriebs. Welche Betriebsteile wesentlich sind, ist anhand der Arbeitnehmeranzahl durch die Tabelle in § 17 Abs. 1 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz zu beurteilen (quantitativ) oder auch qualitativ anhand der Bedeutung der Betriebsteile für den gesamten Betrieb. Eine Kantine ist z. B. nicht als wesentlich anzusehen.

2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Damit ist die örtliche Verlagerung gemeint. Unter Umständen ist eine Entfernung von wenigen Kilometern schon als Verlegung anzusehen.

3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben

Beim Zusammenschluss werden zwei oder mehrere Betriebe zu einem Neuen zusammengefasst. Bei der Spaltung entstehen aus einem Betrieb zwei oder mehrere neue Betriebe.

4. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen

Die meisten Veränderungen im Betrieb werden unter diese Bestimmung fallen. Wichtig ist hier der Begriff „grundlegend“, ein unbestimmter Rechtsbegriff. Er muss ausgelegt werden auf den betrieblichen Einzelfall.

5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Eine Abgrenzung zu Nr. 4 ist oft schwierig. Beide Varianten werden häufig nebeneinander vorliegen.

UNTERRICHTUNG Für den Betriebsrat ist es sehr schwierig, solche schleichenden Veränderungen mitzubekommen.

BEISPIEL *Nun steckt der Betriebsrat in dem oben beschriebenen Fall natürlich in einer Zwickmühle. Zum einen wurde er nicht informiert und zum anderen kann er mangels Informationen nur schwer beurteilen, ob der Arbeitgeber dazu verpflichtet gewesen wäre.*

Auch aus diesem Grund ist es für den Betriebsrat unabdingbar, einen engen Kontakt zu den Beschäftigten zu halten und diese möglichst intensiv an der Arbeit des Betriebsrats, nämlich der Vertretung der Interessen der Beschäftigten, zu beteiligen.

Wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht unterrichtet, kann er die Informationen einfordern. Verweigert der Arbeitgeber die vollständige Unterrichtung des Betriebsrats, kann dieser im allgemeinen Beschlussverfahren seine Rechte durchsetzen. Gegebenenfalls ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung möglich. Besteht ein Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG) können dort und notfalls in einem Einigungsstellenverfahren (§ 109 BetrVG) Informationen gesammelt werden.

BERATUNG ÜBER INTERESSENAUSGLEICH Der Arbeitgeber darf eine Betriebsänderung nur durchführen, wenn er seine Planung zuvor mit dem Betriebsrat beraten hat. Diese Beratung hat in Form von Verhandlungen über einen Interessenausgleich gemäß § 112 BetrVG zu erfolgen. Ein anzustrebender Interessenausgleich regelt ob, wann und wie die unternehmerische Maßnahme durchgeführt wird. Mit guter Argumentation versucht der Betriebsrat den Arbeitgeber zu überzeugen, eine Maßnahme in anderer Weise oder gar nicht durchzuführen, um die Arbeitnehmer zu schützen. Sachverständige (wirtschaftliche, technische und/oder juristische Berater) werden ihm dabei helfen können.



Eine spezielle Schulung zum Thema sollte den Betriebsratsmitgliedern möglichst schon die notwendigen Kenntnisse zu diesem Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten vermittelt haben.

Gelingt eine Einigung mit dem Arbeitgeber nicht, kommt es oft zur Einsetzung der Einigungsstelle. Diese kann im Falle des Interessenausgleichs jedoch keine Einigung erzwingen. Kommt auch im Einigungsstellenverfahren kein Interessenausgleich zu Stande, hat sich der Arbeitgeber ernsthaft bemüht und kann seine Betriebsänderung nun durchführen.

BEISPIEL Für das oben genannte Beispiel ergibt sich folgende Schlussfolgerung: Der Betriebsrat beschränkt sich nicht auf die Informationsgewinnung, sondern behauptet anhand seiner Kenntnisse mit guter Argumentation, dass eine Betriebsänderung in der Abteilung geplant wird und fordert den Arbeitgeber zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen auf. Es kann danach zur Einsetzung der Einigungsstelle kommen, wenn innerbetriebliche Verhandlungen abgelehnt werden oder scheitern. Der Arbeitgeber wird die Einigungsstelle und vor allem den neutralen Einigungsstellenvorsitzenden nicht mit ähnlich dürftigen Informationen versorgen können wie er es bisher gegenüber dem Betriebsrat tat.

Sollte die Betriebsänderung andere konkrete Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslösen, wie z. B. Änderungen der Lage der Arbeitszeit, kann es auch in diesen Angelegenheiten zu einem Einigungsstellenverfahren kommen (vgl. § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG). Auch über diesen Weg wird der Betriebsrat letztendlich mehr Informationen erhalten.

GEFAHR BEI NAMENSLISTEN Der Interessenausgleich kann für gekündigte Arbeitnehmer eine nachteilige Seite haben. Gemäß § 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz können Betriebsrat und Arbeitgeber in einer Liste vereinbaren, welchen Arbeitnehmern gekündigt werden soll. Der Arbeitgeber kann durch eine so genannte Namensliste seine Erfolgsaussichten in möglichen

individualarbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozessen verbessern, da ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vermutet und die soziale Auswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft wird. Grundsätzlich ist dem Betriebsrat von einer solchen Liste abzuraten. Der Arbeitgeber kann sie nicht erzwingen.

BEISPIEL Der Vorteil für den Betriebsrat kann darin bestehen, dass der Arbeitgeber im genannten Beispiel an einem Interessenausgleich mit Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer interessiert ist. Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber daraufhin mit, dass er sich auf eine solche Vereinbarung niemals vor Abschluss eines Sozialplans einlassen wird, dessen Leistungen die von Kündigung bedrohten Arbeitnehmer zufrieden stellt.

SOZIALPLAN Hat sich herausgestellt, dass der Arbeitgeber die Abteilung verkleinern will und Kündigungen drohen, sollte der Betriebsrat durch Gegenvorschläge versuchen, diese zu verhindern. Auf jeden Fall sollte er die den Arbeitnehmern drohenden wirtschaftlichen Nachteile durch Abschluss eines (Transfer-) Sozialplans mildern, in dem hohe Abfindungen und/oder die Gründung einer bis zu zwölfmonatigen Transfergesellschaft mit Qualifizierungsmaßnahmen erzielt werden.

Wichtig ist, dass der Betriebsrat bei Vorliegen einer geplanten Betriebsänderung die Aufstellung eines Sozialplans erzwingen kann. Das folgt aus § 112 Absatz 4 BetrVG, der die verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle regelt. Durch § 112 a BetrVG wird die Erzwingbarkeit des Sozialplans für wenige Ausnahmefälle eingeschränkt. Ein Sozialplan ist sogar noch dann möglich, wenn der Arbeitgeber die Betriebsänderung bereits durchgeführt hat und Arbeitnehmer als Folge daraus wirtschaftliche Nachteile erleiden.



Um einen guten Sozialplan zu erzielen, sollten Interessenausgleich und Sozialplan stets zusammen verhandelt und unterzeichnet werden.

BETEILIGUNG BEI PERSONELLEN EINZEL- MASSNAHMEN

VOM ARBEITGEBER GEPLANTE Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen sowie Kündigungen müssen unter Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden. Da sich in diesem Bereich das Kollektiv- und das Individualarbeitsrecht stark überschneiden, entschied sich der Gesetzgeber dafür, schwächere Beteiligungsrechte als das Mitbestimmungsrecht zu konzipieren. Diese Rechte sind nach umfassender Information gemäß § 99 BetrVG das Zustimmungsverweigerungsrecht aus gesetzlich vorgegebenen Gründen und gemäß § 102 BetrVG das Widerspruchsrecht, dessen Ausübung andere Folgen hat als die Verhinderung einer Maßnahme des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern vor jeder Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung präzise und umfassend unterrichten. Wie umfassend diese Information sein muss, ist in den Sätzen 1 und 2 des § 99 Abs. 1 BetrVG niedergelegt und durch die Rechtsprechung konkretisiert. Der Arbeitgeber muss z. B. bei einer Einstellung neben den Personaldaten seines Kandidaten auch die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorlegen. Die Unterlagen muss er von sich aus vorlegen, die Unterrichtung kann aber mündlich erfolgen.



**EINSTELLUNG,
VERSETZUNG,
EIN- UND
UMGRUPPIERUNG**

EINE EINSTELLUNG ist nicht nur der Abschluss des Arbeitsvertrags, sondern auch die tatsächliche Eingliederung eines Arbeitnehmers in den Betrieb, also die Arbeitsaufnahme. Auch Leiharbeitnehmer werden eingegliedert, da sie dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Eine Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags ist ebenfalls eine Einstellung.

Fallen der Abschluss eines Arbeitsvertrags und die Eingliederung zeitlich auseinander, löst die erste Maßnahme die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers aus.

EINE INGRUPPIERUNG ist die erstmalige Zuordnung eines Arbeitnehmers in eine Entgelt-, Lohn- oder Gehaltsgruppe. Diese Gruppen können aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder durch arbeitgebereigene Regelungen bestehen. Jede anschließende neue Zuordnung zu einer Gruppe ist eine Umgruppierung.

EINE VERSETZUNG ist gemäß § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet oder mit einer erheblichen Veränderung der Umstände verbunden ist, unter denen Arbeit zu leisten ist. Mit Arbeitsbereich sind sowohl der Ort wie auch die Art der Tätigkeit gemeint. Wird eine Dauer von einem Monat nicht überschritten, muss die Veränderung der Umstände erheblich sein, um eine Versetzung darzustellen. Bagatellfälle sind auszuklammern. Erheblich ist z. B. die kurzzeitige Versetzung in ein 160 km entferntes Werk oder der Wechsel von der Arbeit im Betrieb zu einem Heimarbeitsplatz („Telearbeit“), auch bei gleichem Inhalt der Tätigkeiten. Der Arbeitnehmer kann im Streitfall individualrechtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen, wenn die Versetzung gegen den Inhalt des Arbeitsvertrages verstößt oder der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde.



Der Betriebsrat sollte im Fall von unzureichenden Informationen vorsichtig sein und besser innerhalb der Wochenfrist ergänzende Informationen vom Arbeitgeber fordern und zugleich vorsorglich die Zustimmung zur beabsichtigten Maßnahme verweigern.

Hat der Arbeitgeber umfassend Informationen erteilt, muss der Betriebsrat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG innerhalb einer Woche schriftlich verweigern, wenn er dies beabsichtigt. Reagiert er nicht oder hält er die Frist nicht ein, wird dies als Zustimmung gewertet. Hat der Arbeitgeber unzureichende Informationen erteilt, läuft die Frist erst ab Erteilung der vollständigen Informationen. Erfolgt überhaupt keine Unterrichtung, darf die Maßnahme vom Arbeitgeber nicht durchgeführt werden.

Das Arbeitsgericht könnte den Umfang einer Unterrichtung entgegen der Auffassung des Betriebsrats für ausreichend halten, so dass die Wochenfrist einzuhalten war.

BEISPIEL FÜR FRISTBERECHNUNG Die Wochenfrist ist wie folgt zu berechnen: Wurde der Betriebsrat z. B. am Freitag informiert, dann läuft die Frist am Freitag der nächsten Woche um 24 Uhr ab. Ist dieser Freitag ein Feiertag (z. B. Karfreitag) läuft die Frist am nächsten Werktag ab. Am Samstag oder Sonntag kann die Frist nicht enden, sondern immer erst am nächsten Werktag (z. B. Dienstag, da Ostermontag ein Feiertag ist). Sind die Betriebsratsmitglieder am Wochenende nicht im Betrieb und hat der Arbeitgeber ihnen in dieser Zeit Informationen übermittelt (z. B. ins Postfach legen oder per Fax/E-Mail senden lassen), muss er damit rechnen, dass sie diese erst am nächsten Werktag (z. B. Montag) zur Kenntnis nehmen und die Frist daher am Montag der nächsten Woche ebenfalls um 24 Uhr endet.

ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSGRÜNDE Der Betriebsrat kann seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG verweigern, wenn:

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde

Hier beinhaltet die Betriebsratsarbeit die Rechtskontrolle des Arbeitgebers. Wichtig ist, dass die Betriebsratsmitglieder spezielle Schutzbestimmungen für ihren Betrieb kennen und deren Einhaltung überwachen, wie z. B. Regelungen im Mutterschutzgesetz, AÜG und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder in eigenen Sozialplänen, die eventuell Wiedereinstellungszusagen für gekündigte Arbeitnehmer enthalten. Ein Gesetzesverstoß liegt bspw. vor, wenn die Überlassung eines Leih-AN nicht nur vorübergehend erfolgt.

2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde

Gemäß § 95 BetrVG muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat in bestimmten Fällen Auswahlrichtlinien für Personalentscheidungen vereinbaren. Wenn solche aufgestellt worden sind, dann ist deren Einhaltung zu beachten. Der Betriebsrat kann Auswahlrichtlinien in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sogar durch sein Initiativrecht erzwingen, um aktiv mehr Einfluss auf die Personalpolitik des Betriebes nehmen zu können.

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeignet befristeten Beschäftigten

In der Praxis wird das Betriebsratsgremium auf diese Bestimmung oft zurückgreifen können. Sie stellt eine Art Generalklausel für eine Zustimmungsverweigerung dar. Eine Besorgnis bezüglich sonstiger Nachteile kann immer bestehen, insbesondere wenn Arbeitsplätze in Gefahr sind.

4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist

Auch auf diese Bestimmungen wird sich der Betriebsrat häufig stützen können, vor allem bei Versetzungen. Wenn der Betriebsrat Indizien oder sogar Belege für eine Benachteiligung nennen kann, dann muss der Arbeitgeber wie im Falle der Nr. 3 nachweisen, dass es rechtfertigende Gründe gibt.

5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist

Hat der Betriebsrat gemäß § 93 BetrVG verlangt, dass eine Stelle intern ausgeschrieben wird, kann er bei einer beabsichtigten Einstellung die Zustimmung verweigern, wenn die zu besetzende Stelle nicht oder nicht korrekt innerbetrieblich ausgeschrieben wurde.



Den Beschluss gemäß § 93 BetrVG sollte jeder Betriebsrat fassen, dem Arbeitgeber mitteilen und beides gut dokumentieren. Damit vergrößern sich seine Einflussmöglichkeiten auf die Personalpolitik.

6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzeswidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde

Diese Voraussetzungen könnten z. B. bei der beabsichtigten Einstellung eines Rechtsradikalen vorliegen.

BEISPIEL *In einem Beschluss des Betriebsrats könnte formuliert werden: „(...) Zudem sind in der Abteilung neben Herrn Mustermann noch fünf weitere vergleichbare Arbeitnehmer beschäftigt, die ebenso versetzt werden könnten. Betriebliche oder in seiner Person liegende Gründe können wir nicht erkennen. Gegenüber den anderen Mitarbeitern wird er daher benachteiligt. Außerdem (...). Daher verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung von Herrn Mustermann.“*

Ist die Zustimmungsverweigerung einmal ausgesprochen, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG beantragen, diese ersetzen lassen.

Bei verweigerter Zustimmung durch den Betriebsrat kann der Arbeitgeber gemäß § 100 BetrVG die Maßnahme gleichwohl durchführen, wenn eine besondere Eilbedürftigkeit vorliegt. Wird diese nur behauptet oder vorgeschoben, muss der Betriebsrat sofort bestreiten, dass die vom Arbeitgeber gewollte Einstellung oder Versetzung eilbedürftig ist. Macht der Betriebsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, muss der Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren einleiten, wenn er die Maßnahme trotzdem sofort durchführen will. Stellt der Arbeitgeber den Antrag nicht, muss der Betriebsrat seinerseits ein Beschlussverfahren zur Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme einleiten, um zu seinem Recht zu kommen, vgl. § 101 BetrVG.



Der Betriebsrat sollte immer versuchen, sich mindestens auf zwei der Verweigerungsgründe zu stützen. Der Betriebsrat muss den tatsächlichen Sachverhalt beschreiben und konkret sagen, welche Nachteile entstehen können bzw. welche Fehler der Arbeitgeber gemacht hat.

KÜNDIGUNG





Hat der Betriebsrat den Eindruck, dass der Arbeitgeber ihn nicht umfassend informiert hat, sollte er dennoch ordnungsgemäß einen Widerspruch verfassen. Der Betriebsrat sollte dem Arbeitgeber nicht mitteilen, dass er falsch oder zu wenig informiert wurde. Der Arbeitgeber könnte dann den Betriebsrat erneut und richtig anhören, um eine neue Kündigung nachzuschieben.

DER BETRIEBSRAT ist vor jeder Kündigung anzuhören. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor jeder ordentlichen (fristgemäßen), außerordentlichen (fristlosen) und Änderungskündigung unterrichten sowie ihm die Kündigungsgründe mitteilen. Ist die Unterrichtung nicht erfolgt oder unzureichend, so ist die Kündigung unwirksam.

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung, so soll er diese unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von drei Tagen, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

ORDENTLICHE KÜNDIGUNG Einer ordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat aus den in § 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG genannten Gründen innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen. Der Widerspruch des Betriebsrats hindert den Arbeitgeber nicht, die Kündigung trotzdem auszusprechen. Gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG erlangt der betroffene Arbeitnehmer jedoch einen Weiterbeschäftigungsanspruch für die Dauer des Kündigungsschutzverfahrens. Der Arbeitnehmer kann die Kündigungsschutzklage jedoch nur erheben, wenn das Kündigungsschutzgesetz für ihn zur Anwendung gelangt. Sollte dies nicht der Fall sein, hat der Arbeitnehmer vergleichsweise geringe Chancen. Der Betriebsrat im Kleinbetrieb kann dem Arbeitnehmer dann nur in Fällen willkürlichen Arbeitgeberverhaltens durch Weitergabe seiner Kenntnisse über die betrieblichen Verhältnisse helfen.

WIDERSPRUCHSGRÜNDE Die im Falle der ordentlichen Kündigung möglichen Widerspruchsgründe sind:

1. der Arbeitgeber hat bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung muss gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG eine Sozialauswahl durchgeführt werden. Nur ein aus sozialen Gesichtspunkten weniger schutzwürdiger Arbeitnehmer soll gekündigt werden. Der Betriebsrat sollte daher im Betrieb nach vergleichbaren bzw. ihrer Qualifikation nach austauschbaren Arbeitnehmern, die weniger schutzwürdig sind, suchen. Deren Namen muss er zwar nicht nennen, sie jedoch konkretisierbar beschreiben.

2. die Kündigung verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG

Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats. In Betrieben mit mehr als 500 AN kann der Betriebsrat die Aufstellung von Auswahlrichtlinie gegen den Willen des Arbeitgebers über die Einigungsstelle durchsetzen. Hierdurch kann insbesondere Einfluss auf die vorzunehmende Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen genommen werden. Bestehen Auswahlrichtlinien, dann kann der Betriebsrat bei Verstoß hiergegen Widerspruch gegen die Kündigung einlegen.



Falls der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung für die Sozialauswahl ein so genanntes Punkteschema (für Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung) im Rahmen der Anhörung mitteilt, ist diese vor der Verwendung mitbestimmungspflichtig! Der Betriebsrat kann so Einfluss auf die Kündigungsabsichten des Arbeitgebers nehmen.

3. der zu kündigende Arbeitnehmer kann an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden

Dieser Widerspruchsgrund ist vor allem auf betriebsbedingte Kündigungen anwendbar. Kann der Betriebsrat mit seinen durch die Betriebsratsarbeit erlangten Kenntnissen (z. B. Stellenausschreibung, Personalplanung) hier einen anderen freien oder frei werdenden Arbeitsplatz nachweisen, sollte er mit Hinweis darauf einen Widerspruch formulieren.

4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich

Auch dieser Widerspruchsgrund ist vor allem auf betriebsbedingte Kündigungen anwendbar. Er kann aber auch bei krankheitsbedingten greifen, wenn ein Arbeitnehmer nach Qualifizierung auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann.

5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist unter geänderten Vertragsbedingungen möglich und der Arbeitnehmer hat sein Einverständnis hiermit erklärt

Kündigungen unterliegen dem so genannten „Ultima-Ratio-Prinzip“. D. h., eine Kündigung ist immer nur zulässig, wenn keine andere Möglichkeit zur Erreichung des Ziels existiert. Kann der Arbeitnehmer zu anderen, auch schlechteren, Bedingungen weiterbeschäftigt werden, muss der Arbeitgeber an Stelle einer Beendigungskündigung als milderer Mittel eine Änderungskündigung aussprechen.

LINKS UND LITERATURTIPPS

LINKS

Der stets AKTUELLE TEXT DES BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZES, auch als pdf-Datei, ist im Internet zu finden unter:

<http://bundesrecht.juris.de>

Button: **Gesetze/Verordnungen**
Buchstabe **B** auswählen
Blättern zu **BetrVG**

Hervorragende und kostenfreie INFORMATIONEN ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT, insbesondere zu allem rund um BETRIEBSVEREINBARUNGEN, sind gut auf der Webseite der Hans-Böckler-Stiftung zu finden:

www.boeckler.de

Rubrik **Mitbestimmung**
Archiv **betriebliche Vereinbarungen**
sowie **Betriebsratsorganisation**

GEWERKSCHAFTEN (BUNDESEBENE)

Deutscher Gewerkschaftsbund, www.dgb.de

Industriegewerkschaft Metall, www.igmetall.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, www.verdi.de

Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie, www.igbce.de

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, www.igbau.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, www.evg-online.org

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, www.ngg.net

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, www.gew.net

Gewerkschaft der Polizei GdP, www.gdp.de

LITERATURTIPPS

GRUNDAUSSTATTUNG FÜR JEDES EINZELNE
BETRIEBSRATSMITGLIED

Betriebsverfassungsgesetz: Basiskommentar mit Wahlordnung
(Autoren: Klebe, Ratayczak, Heilmann, Spoo)

Arbeits- und Sozialordnung: Gesetzestexte, Einleitungen,
Anwendungshilfen (Autor: Kittner)

VORSCHLÄGE FÜR DIE AUSSTATTUNG DER
„BETRIEBSRATSBIBLIOTHEK“

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Kommentar
für die Praxis (Herausgeber: Däubler, Kittner, Klebe, Wedde)

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Handkommentar
(Autoren: Engels, Fitting, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier)

Betriebsratspraxis von A–Z, Das Lexikon für die betriebliche
Interessenvertretung (Autor: Schoof)

Tipps für neu- und wiedergewählte Betriebsratsmitglieder
(Autoren: Helms, Rehbock)

Betriebsratswissen online: Bund-Verlag

Arbeitsrecht: Kompaktkommentar zum Individualarbeitsrecht
mit kollektivrechtlichen Bezügen (Herausgeber: Wedde)

Arbeitsrecht: Handbuch für die Praxis (Herausgeber: Kittner,
Zwanziger, Deinert)

Arbeits- und Sozialrecht Kompakt (Autoren: Kittner, Deinert)

Zu nahezu jedem arbeitsrechtlichen Gesetz gibt es einen
BASISKOMMENTAR. Welche Kommentare notwendig sind,
hängt von der konkreten betrieblichen Situation ab.

HIER EINE AUSWAHL:

Arbeitszeitgesetz: Basiskommentar mit Nebengesetz und
Ladenschluss (Autoren: Buschmann, Ulber)

Kündigungsschutzgesetz: Basiskommentar mit Nebengesetzen
(Autoren: Zwanziger, Altmann, Schneppendahl)

Teilzeit- und Befristungsgesetz: Basiskommentar zum
KSchG mit Nebengesetzen (Autoren: Holwe, Kossens,
Pielenz, Räder)

ZEITSCHRIFT

Arbeitsrecht im Betrieb, Monatszeitschrift für Betriebsrats-
mitglieder, Bund-Verlag



HANNOVER

Kanzlei Mischewski

Telefon: 0511-76 07 74 80

www.ra-mischewski.de

HEILBRONN

Roth Rechtsanwälte

Telefon: 071 31-89 97 70

www.roth-recht.de

KÖLN

Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen

Telefon: 0221-569 61 60

www.ra-decruppe.de

MÜNCHEN-Mitte

Anwaltskanzlei Bauer

Telefon: 089-381 64 00-01

www.arbeitsrecht-bauer.de

MÜNCHEN-Schwabing

Anwaltskanzlei Hohmann &
Dankowski

Telefon: 089-39 00 45

www.hohmann-dankowski.de

OBERURSEL

Rechtsanwalt Rainer Zulauf

Telefon: 06171-62 79 18

www.ra-zulauf.de

REGENSBURG

Rechtsanwälte Dr. Rockinger,

Riechers, Schloder

Telefon: 0941-788 69-0

www.ra-partner-br.de

STUTTGART

Roth Rechtsanwälte

Telefon: 0711-69 94 42 93

www.roth-recht.de

BERLIN

Kanzlei Dreißiger –
Für Arbeitnehmer und Betriebsräte

Telefon: 030-225 05 40

www.dreissiger.de

DARMSTADT

Mansholt & Lodzik, Klimaschewski,
Raane, Cornelius

Fachanwälte für Arbeitsrecht

Telefon: 06151-262 64

www.mansholt-lodzik.de

ESSEN

CNH-Anwälte

Fachkanzlei für Arbeitsrecht

Telefon: 0201-749 48 40

www.cnh-anwaelt.de

HAMBURG

Arbeitsrechtskanzlei Hamburg

Telefon: 040-35 53 71-0

www.arbeitsrechtskanzlei-hh.de


BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

ALLER ANFANG IST **GAR NICHT** SO SCHWER!

In diesem Ratgeber finden Betriebsräte und alle an Betriebsratsarbeit Interessierte wertvolle Hilfen für ihre erfolgreiche tägliche Arbeit.
Unser Tipp: Nutzen Sie ihn rege und regelmäßig!

Haben Sie Fragen und Wünsche? Dann wenden Sie sich bitte an uns.
Wir **BR-Anwälte**, das **Netzwerk für Arbeitnehmerrechte**, stehen Ihnen an 12 Standorten im gesamten Bundesgebiet mit über 40 kompetenten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Sie!



www.br-anwaelte.de