



# NIMPHIUS SEIDEL SCHWINDT & RASPER

Rechtsanwälte PartGmbB

Nimphius Seidel Schwindt & Rasper, Riemenschneiderstr. 11, 53175 Bonn

## ARBEITSRECHT

### **Marita Nimphius<sup>1</sup>**

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Dipl.-Verw. Arbeitsverwaltung  
Lehrbeauftragte Universität Bonn

### **Sandra Seidel<sup>1</sup>**

Rechtsanwältin

### **Christian Schwindt<sup>2</sup>**

Rechtsanwalt und Mediator  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Handels- und  
Gesellschaftsrecht

### **Dr. Jens Rasper<sup>1</sup>**

Rechtsanwalt

Telefon: 0228 30469960

Telefax: 0228 30469980

kanzlei@nss-recht.de

#### <sup>1</sup> Büro Bonn

Riemenschneiderstr. 11  
53175 Bonn

#### <sup>2</sup> Büro Düsseldorf

Wilhelm-Raabe-Str. 32  
40470 Düsseldorf

## Kollektivarbeitsrecht

### Betriebsrat

### Grundlagenschulung

Referentin:

**Marita Nimphius**

**Rechtsanwältin**

**Fachanwältin für Arbeitsrecht**

**Dipl.-Verw. Arbeitsverwaltung**

---

© Nimphius Seidel Schwindt & Rasper

[www.nssr-recht.de](http://www.nssr-recht.de)

Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Autorin

# Inhaltsübersicht

## Rechtsquellen

Seite 5 - 6

EG Recht  
Verfassung  
Gesetze  
Tarifvertrag  
Betriebsvereinbarung  
Arbeitsvertrag  
Betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz  
Dispositives Gesetzesrecht  
Direktionsrecht (§ 106 GewO)  
Konkurrenz

## Leitlinien BetrVG

Seite 7

Kooperation  
Schutz des Einzelnen und Teilhabe des AN  
(§ 75 Abs. 2 BetrVG)  
Unabhängigkeit  
§ 2 BetrVG

## Grundsätze der Zusammenarbeit - § 74 BetrVG

Seite 8

## Begriffe

Seite 9 - 11

Betrieb  
Arbeitnehmer § 5 BetrVG  
Betriebsrat  
Der Betriebsratsvorsitzende  
Ersatzmitglieder (§ 25 BetrVG)  
Geheimhaltungspflichten  
§ 79 BetrVG  
§ 82 Abs. 2 S. 3 BetrVG

## Kündigungsschutz Betriebsratsmitglieder

Seite 12

## Freistellung

Seite 12 - 13

§ 37 Abs. 2 BetrVG  
Freistellung nach § 38 BetrVG

**Schulungen** **Seite 13**

Schulungen gem. § 37 Abs. 7 BetrVG – Individualanspruch -  
Schulungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG - Schulungsanspruch des Betriebsrats -

**Beschlüsse § 33 BetrVG** **Seite 14 - 15**

**Kosten der Betriebsratstätigkeit- § 40 Abs. 1 BetrVG** **Seite 16**

**Ausschüsse** **Seite 17 - 18**

Betriebsausschuss § 27 BetrVG  
Laufende Geschäfte  
Ausschüsse gem. § 28 Abs. 1 BetrVG  
Gemeinsamer Ausschuss gem. § 28 Abs. 2 BetrVG

**Wirtschaftsausschuss - §§ 106 – 110 BetrVG** **Seite 18 - 21**

Wirtschaftliche Angelegenheiten - Beispiele § 106 Abs. 3 BetrVG  
Arbeitsgruppen § 28 a BetrVG

**Betriebsversammlung, §§ 42 ff. BetrVG** **Seite 22 - 24**

Abteilungsversammlung, § 42 Abs. 2 BetrVG  
Teilversammlungen  
Funktionen des Versammlungsleiters (BR-Vorsitzender)  
Einladung  
Form der Bekanntgabe  
Ort  
Zeit  
Kostenübernahme durch den Arbeitgeber  
Tagesordnung, § 45 BetrVG  
Arbeitgeber  
Checkliste

**Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats - § 80 Abs. 1 BetrVG** **Seite 25 - 28**

Überwachungspflicht/-recht

Unterrichtungsanspruch, § 80 Abs. 2 BetrVG

Sachverständige, § 80 Abs. 3 BetrVG

Geheimhaltungspflicht, § 80 Abs. 4 BetrVG

## **Beschwerderecht - §§ 84, 85 BetrVG**

**Seite 29**

## **Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem BetrVG**

**Seite 30 - 31**

Mitbestimmungsrechte

Initiativrechte

Zustimmungsverweigerungsrechte

Mitwirkungsrechte

Informationsrechte

## **Beteiligungsrecht in personellen Angelegenheiten**

**Seite 31 - 32**

§ 91 – Mitbestimmung

§ 90 – Mitwirkung

## **Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen**

**§ 99 Abs. 1 BetrVG**

**Seite 33 - 37**

Unterrichtung durch den AG - (§ 99 Abs.1 BetrVG)

Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem ArbG

Vorläufige personelle Einzelmaßnahme gem. § 100 BetrVG

## **Beteiligungsrechte bei Kündigung - § 102 BetrVG**

**Seite 38 - 40**

## **Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten - § 87 BetrVG**

**Seite 40 - 52**

## **Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVG**

**Seite 53 - 56**

## **Betriebsänderungen §§ 111 ff BetrVG**

**Seite 57 - 58**

## Rechtsquellen

### EU Recht

z. B. Art 45 AEUV (EU-Arbeitsweisevertrag) zur Freizügigkeit und Art 157 AEUV zur Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit  
Arbeitszeitrichtlinie, Richtlinie zur Errichtung europäischer Betriebsräte  
4 Richtlinien als Grundlage des AGG

### Verfassung

**Gesetze** z.B. BetrVG, KSchG, MuSchG

### Verordnungen

### Tarifvertrag

1. schuldrechtliche Teil: Rechte und Pflichten Vertragsparteien
  2. Inhalt, Abschluss, Beendigung von AV § 4 Abs. 1 TVG
- wie TV Bindung: Mitgliedschaft § 3 TVG  
Allg. Verbindlichkeit § 5 TVG

### Betriebsvereinbarung

Vereinbarungen der Betriebsparteien § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar u. zwingend

- erzwingbare (z.B. § 87 Abs. 2 BetrVG) Nachwirkung (§ 77 Abs. 6 BetrVG)
- freiwillige

Regelungssperre zu Gunsten Tarifautonomie §§ 87 Abs. 1, 77 Abs. 3 BetrVG

### Arbeitsvertrag

Vereinbarung

### Betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz

#### 1. Betriebliche Übung

- regelmäßige Wiederholung einer bestimmten Verhaltensweise
- lässt Schluss auf Verpflichtungswillen bzw. Vertrauen auf

Weiter-

gewährung zu (bei Vorbehalt der Freiwilligkeit, sowie bei  
tarifvertraglich oder freiwillig übernommener

tarifvertragliche Schriftformklausel

#### 2. Gleichbehandlungsgrundsatz

- Maßnahme unterliegt der einseitigen Gestaltungsmacht des

AG

- ist generell motiviert und wird generell durchgeführt  
(Regelhaftigkeit)
- sachwidrige (willkürliche Ungleichbehandlung einzelner AN)

### **Dispositives Gesetzesrecht**

Tarifdispositive Normen können durch TV, sonst auch durch AV zum Nachteil der AN abgeändert werden

### **Direktionsrecht (§ 106 GewO)**

### **Konkurrenz**

1. Rangprinzip (gleiche Rangstufe Spezialität)
2. Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG)

## Leitlinien BetrVG

### Kooperation

Vertrauensvolle Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG)

Verhandlung mit dem ernststen Willen zur Einigung (§ 74 Abs. 1, Satz 2 BetrVG)

Betriebsfrieden (§ 74 Abs. 2, Satz 2 BetrVG)

### Schutz des Einzelnen und Teilhabe des AN (§ 75 Abs. 2 BetrVG)

### Unabhängigkeit

Der Betriebsrat ist bei Wahrnehmung seiner Aufgaben lediglich seinem gesetzlichen Auftrag verpflichtet und kann weisungsunabhängig arbeiten.

## § 2 BetrVG

### § 2 Abs. 1 BetrVG

**Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll zusammen**

- unter Berücksichtigung der geltenden Tarifverträge
- im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes

### § 2 Abs. 2 BetrVG

**Gewerkschaften ist Zutritt zum Betrieb zu gewähren**

- zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben
- nach Unterrichtung des Arbeitgebers

### § 2 Abs. 3 BetrVG

**Aufgaben der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen werden durch dieses Gesetz nicht berührt**

## **Grundsätze der Zusammenarbeit gem. § 74 BetrVG**

**Arbeitgeber und Betriebsrat**    ! Es ist der Betriebsfrieden zu wahren

§ 74 Abs. 1 BetrVG

- sollen einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten
- müssen über strittige Fragen ernsthaft verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen

§ 74 Abs. 2 BetrVG

- müssen Betätigungen unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden
- müssen parteipolitische Betätigung im Betrieb unterlassen

Arbeitskampf zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist nicht zulässig  
Gewerkschaftsarbeit von Betriebsräten wird aber nicht eingeschränkt



## Begriffe

### Betrieb

- Organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe jemand allein oder in Gemeinschaft mit anderen ein oder mehrere bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Wesentlich ist der einheitliche Leitungsapparat.
- Unterscheidung von Unternehmen (wirtschaftlich und rechtlich verfasste Einheit, deren Inhaber eine natürliche oder juristische Person oder eine Personengesamtheit ist).
- Gemeinsamer Betrieb § 1 Abs. 2 BetrVG  
Vermutungsregel

### Arbeitnehmer § 5 BetrVG

- Definition § 5 Abs. 1 BetrVG
- Maßgebliches Kriterium ist die persönliche Abhängigkeit § 611a BGB
- Personen i.S.d. § 5 Abs. 2 BetrVG fallen nicht in die Zuständigkeit des Betriebsrats
- Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG) sind ebenfalls nicht erfasst
  - o Selbständige Einstellung und Entlassung
  - o Generalvollmacht oder Prokura und Prokura im Verhältnis zum AG nicht unbedeutend
  - o Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand u. die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebes von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt.

### Betriebsrat

- Repräsentant und Interessenvertreter der Arbeitnehmer als Gesamtheit
- nicht Vertreter des einzelnen Arbeitnehmers
- Kollegialorgan [Betriebsrat entscheidet nur durch Beschlüsse](#)
  - Ladung zur Sitzung, Teilnahme, Abstimmung (Nur Betriebsratsbeschlüsse zählen)
  - Nur wenn's Betriebsrat in einer Sitzung beschließt
- Betriebsratsmitglieder führen ihr Amt [unentgeltlich als Ehrenamt](#)

- Schutz vor finanziellen, beruflichen oder sonstigen Nachteilen (§ 37 Abs. 2 bis 6 und § 78 BetrVG)
- Betriebsratsmitglieder dürfen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 78 BetrVG)
- Behinderung der Betriebsratsarbeit ist eine strafbare Handlung (§ 119 BetrVG)

### **Der Betriebsratsvorsitzende**

- hat keine eigene Entscheidungsbefugnis, sondern vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse (§ 26 Abs. 2 S. 1 BetrVG)
- nimmt die dem BR gegenüber abzugebenden Erklärungen entgegen (§ 26 Abs. 2 S. 2 BetrVG)
- in Betriebsräten mit weniger als 9 Mitgliedern kann durch Beschluss auf sie die Erledigung der laufenden Geschäfte übertragen werden
- er beruft die Betriebsratssitzungen ein und lädt dabei die Mitglieder des Betriebsrats sowie die Schwerbehindertenvertretung und die JAV rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung ein (§ 29 Abs. 3 u. 4 BetrVG)
- er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Betriebsratssitzung (§ 29 Abs. 2 S. 2 BetrVG)
- er unterzeichnet zusammen mit einem weiteren Betriebsratsmitglied das Sitzungsprotokoll (§ 34 Abs. 1 BetrVG)
- er leitet die Betriebsversammlung (§ 42 Abs. 1 S. 1 BetrVG)
- wurde kein anderes Mitglied des Betriebsrats damit beauftragt, kann sie an den Sitzungen der JAV teilnehmen (§ 65 Abs. 2 S. 2 BetrVG, §§ 9, 16 BetrVG)

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nimmt die Aufgaben der/des Betriebsratsvorsitzenden, wenn diese verhindert ist, wahr.

## Ersatzmitglieder (§ 25 BetrVG)

- rücken bei Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds nach
- **Verhinderung** nur, wenn Teilnahme an der BR-Sitzung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist
- ordnungsgemäße Ladung des richtigen Ersatzmitgliedes ist Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung
- Kündigungsschutz
  - o erst wie Wahlbewerber, § 15 Abs. 3 KSchG
  - o während des Einsatzes, der Vertretung wie ordentliche Mitglieder
  - o nach Ende der Vertretung für 1 Jahr nachwirkender **Kündigungsschutz** (§ 15 Abs. 1 S. 2 KSchG)

## Geheimhaltungspflichten

### § 79 BetrVG

Voraussetzungen:

- Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse
  - o Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen, die zur Erreichung des Betriebszwecks dienen
  - o Geschäftsgeheimnisse sind unternehmensbezogene Unterlagen und Tatsachen.
- ausdrückliche Bezeichnung als geheimhaltungsbedürftig **durch Arbeitgeber**

Ausnahme von der Schweigepflicht im Innenverhältnis zwischen den einzelnen BR-Mitgliedern und im Gremium

**Neu:** Datenschutzrechtliche Verantwortung § 79 a BetrVG

Klarstellung: Verantwortlichkeit für den Datenschutz bleibt beim Arbeitgeber. Betriebsrat ist der verantwortlichen Stelle.

### § 82 Abs. 2 S. 3 BetrVG

Diese Schweigepflicht gilt auch im Verhältnis zu den anderen BR-Mitgliedern. Möglich ist eine Entbindung von der Schweigepflicht.

## Kündigungsschutz Betriebsratsmitglieder

- ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen  
§ 15 KSchG
- außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats § 103 BetrVG

## Freistellung

### § 37 Abs. 2 BetrVG - jederzeit und unbegrenzt -

#### Voraussetzungen:

- Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben
- Erforderlichkeit
  - o maßgebliches Kriterium ist, dass das Betriebsratsmitglied den Arbeitsausfall bei gewissenhafter Überlegung und vernünftiger Würdigung aller Umstände für erforderlich halten darf.
  - o das Betriebsratsmitglied hat einen Beurteilungsspielraum
- Ab- und Rückmeldepflicht
  - o diese dient nur dazu, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, über die vorhandene Arbeitskraft zu disponieren.

#### Lohnfortzahlung (§ 37 Abs. 3 BetrVG)

#### Bezahlter Freizeitausgleich für Betriebsrattätigkeit außerhalb der Arbeitszeit (§ 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG) aus betriebsbedingten Gründen

- wenn die Betriebsratsarbeit erforderlich war
- Arbeitsbefreiung muss innerhalb eines Monats erfolgen
- ist dies betriebsbedingt nicht möglich, besteht Vergütungsanspruch

### Freistellung nach § 38 BetrVG

- völlige Freistellung 200 - 500 Mitglieder = 1 Mitglied Freigestellt
- Anzahl ist abhängig von Arbeitnehmerzahl 500 - 900 sind zwei freigestellt  
bei 1500 sind 3 Betriebsratsmitglieder freigestellt
- auch Aufteilung und Teilfreistellungen sind möglich
- Anwesenheitspflicht im Betrieb besteht grundsätzlich fort

- keine finanzielle Benachteiligung, Maßstab vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung
- Entgeltschutz auch noch für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit (§ 37 Abs. 5 BetrVG) ggf. Erhöhung gem. § 38 Abs. 3 BetrVG
- Benachteiligungsverbot bei Berufsbildungsmaßnahmen (§ 38 Abs. 4 BetrVG)

## Schulungen

### **Schulungen gem. § 37 Abs. 7 BetrVG -Individualanspruch-**

- bezahlter Freistellungsanspruch
  - o für insgesamt 3 Wochen pro Amtszeit
  - o in der ersten Amtsperiode 4 Wochen
- zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
  - o die von der obersten Arbeitsbehörde des Landes anerkannt sind
- keine Übernahme der Schulungskosten durch den AG

unabhängig von Bildungsurlaub nach Weiterbildungsgesetzen

### **Schulungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG -Schulungsanspruch des Betriebsrats-**

- unbegrenzter Anspruch
  - o bei Fortzahlung der Vergütung
  - o es müssen Kenntnisse vermittelt werden, die für die Betriebsrats-arbeit erforderlich sind
- Beschlussfassung durch den Betriebsrat
  - o unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten
- rechtzeitige Information an den Arbeitgeber
- Pflicht zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
- Einspruchsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten (ggf. Einigungsstelle)

## **Beschlüsse gem. § 33 BetrVG**

Ein Betriebsratsbeschluss ist nichtig, wenn er entweder einen gesetzeswidrigen Inhalt hat oder nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist.

Voraussetzungen:

Beschlussfassung nur in einer Sitzung (§ 30 BetrVG)

### Möglichkeit von Videokonferenz-Sitzungen § 30 Abs. 2 BetrVG

- Präsenzsitzungen als vorrangige Form der Sitzungsabhaltung →  
abweichend hiervon Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz nun erlaubt (Muss in der Satzung des Betriebsrats geregelt sein (Voraussetzung von Video))
- Voraussetzungen in § 30 Abs. 2 Nr. 1-3 BetrVG abschließend genannt
- BRvorsitzender hat in Einladung anzugeben welche Form + angemessene Frist für Widerspruch der BRmitglieder
- Aufzeichnung der Sitzung unzulässig
- Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzungen z.B. durch die Festlegung eines Quorums, das für die Durchführung mittels Video- oder Telefonkonferenz erreicht werden muss, Regel-Ausnahme-Verhältnis mittels situationsbezogenen Regelbeispielen

ordnungsgemäße Ladung

aller richtigen Personen

bei Verhinderung müssen die richtigen Ersatzmitglieder geladen werden,

bei unmittelbarer Betroffenheit eines Mitglieds muss für diesen

Tagesordnungspunkt das richtige Ersatzmitglied geladen werden

Ersatzmitglieder & Stammpersonal (1 Per Betriebsrat muss 1 Leude einladen wenn er es kann -> Ersatzmitglieder müssen eingeladen werden)

unter Mitteilung der Tagesordnung (§ 29 Abs. 2, Satz 3 BetrVG)

Heilung Voraussetzungen:

Alle BR-Mitglieder (einschließlich erforderlicher Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig zur Sitzung geladen worden

+ beschlussfähig

+ Beschluss einstimmig

Beschlussfähigkeit

Hälfte der BR Mitglieder muss an der Beschlussfassung teilnehmen (§ 33 Abs. 2 BetrVG)

Grunds. reicht relative Mehrheit, es sei denn, andere Regelung im Gesetz (§ 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

Enthaltungen gelten als Ablehnung  
bei Stimmengleichheit » Antrag ist abgelehnt,

Betriebsrat kann einen Beschluss nur aufheben oder ändern, so lange aus ihm noch keine Rechtswirkungen nach außen entstanden sind.

**NEU:** auch Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend (§ 33 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

Aussetzung von Beschlüssen durch JAV oder SBV § 35 BetrVG

→ 1 Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung

**NEU:** Ein Betriebsratsmitglied, das mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teilnimmt, muss Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen, diese Bestätigung muss dann der Niederschrift beigelegt werden → Bestandteil der Sitzungsniederschrift (§ 34 Abs. 1 S. 4 BetrVG).

## **Kosten der Betriebsratstätigkeit gem. § 40 Abs. 1 BetrVG**

**Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).**

- begründet eine Geldzahlungspflicht Auch Sachmittel: die Kosten die entstehen müssen erforderlich sein
- zu erstatten sind sowohl die Kosten des Betriebsrats als Organ als auch die Kosten von einzelnen Betriebsratsmitgliedern im Rahmen der Betriebsratsarbeit.

Der Betriebsrat hat einen Anspruch, von der jeweiligen Verbindlichkeit freigestellt zu werden.

Maßgeblich ist, ob der Betriebsrat/das Betriebsratsmitglied die Aufwendungen für erforderlich halten durfte. Dem Betriebsrat steht ein Beurteilungsspielraum zu.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat für Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, Kommunikationstechnik und Büropersonal zur Verfügung zu stellen (§ 40 Abs. 2 BetrVG)

Das bedeutet, dass der Betriebsrat grundsätzlich nicht berechtigt ist, Sachmittel selbst zu beschaffen, es sei denn, es gibt eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede.

Der Betriebsrat beschließt im Rahmen einer Betriebsratssitzung, welche Sachmittel er benötigt und fordert diese beim Arbeitgeber an.



## Ausschüsse gem. §§ 27, 28 BetrVG

Bei größeren

Betriebe mit mehr als 100 Leuten gibt's nen Wirtschaftsausschuss der die Gewinn und Verlustrechnung Einblicke hat

sämtliche Wirtschaftliche Unterlagen

### ➤ Betriebsausschuss § 27 BetrVG

- führt die laufenden Geschäfte
- Voraussetzung:  
BR hat 9 oder mehr Mitglieder
- Mitgliederzahl:  
Abhängig von der Größe des BR
- muss unverzüglich gebildet werden
- wählbar nur BR-Mitglieder
- mit qualifizierter Mehrheit können ihm auch andere Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden (§ 27 Abs. 2 S. 3 BetrVG); Betriebsvereinbarungen kann aber nur BR abschließen

### ➤ Laufende Geschäfte

- Voraussetzung:  
Beschlussfassung des BR ist nicht erforderlich
- Beispiele:
  - Anfallender Schriftverkehr
  - Beschaffung von Unterlagen
  - Vorbereitung Betriebsratssitzungen
  - Erarbeitung von Entwürfen für Betriebsvereinbarungen
  - Betreuung Infowand
  - Betriebsbegehungen
  - Einblick in Bruttolohn und Gehaltslisten
- Umfang  
Sollte in der Geschäftsordnung (§ 36 BetrVG) festgelegt werden
- Übertragung der laufenden Geschäfte durch BR-Beschluss wenn kein Betriebsausschuss (§ 27 Abs. 3 BetrVG)

➤ **Ausschüsse gem. § 28 Abs. 1 BetrVG**

- Voraussetzung:  
mehr als 100 AN im Betrieb
- Bildung und Größe liegt im Ermessen des BR
- Aufgaben können aber auf den Ausschuss nur dann zur selbständigen Erledigung übertragen werden, wenn ein Betriebsausschuss besteht, d.h. wenn der BR 9 oder mehr Mitglieder hat.

➤ **Gemeinsamer Ausschuss gem. § 28 Abs. 2 BetrVG**

- i.d.R. paritätisch AG ← → BR besetzte Ausschüsse
- kein echter Ausschuss des BR
- nur wenn Betriebsausschuss besteht, können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Dann Entscheidungen für BR und AG bindend

### **Wirtschaftsausschuss gem. §§ 106 – 110 BetrVG**

- Voraussetzung  
Unternehmen mit i.d.R. mehr als 100 ständig beschäftigten AN (§ 106 Abs. 1 BetrVG)
- Aufgabe  
wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten (§ 106 Abs. 1 S. 2 BetrVG)
- Unterrichtungspflicht des Unternehmers (§ 106 Abs. 2 BetrVG)
  - rechtzeitig (Planungsphase) und umfassend (alle Informationen, die erforderlich sind)
  - über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens
  - unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen
  - soweit dadurch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht gefährdet werden
  - Darstellung der Auswirkung auf die Personalplanung
  - Verstoß = Ordnungswidrigkeit (§ 121 Abs. 1 BetrVG)

## **Wirtschaftliche Angelegenheiten**

### **Beispiele § 106 Abs. 3 BetrVG (Aufzählung ist nicht abschließend)**

- Nr. 1 wirtschaftliche u. finanzielle Lage des Unternehmens (Generalklausel)  
z.B. Verluste, Gewinne, Risikolage, Kredite, Preisgestaltung, Kalkulationsgrundlage
- Nr. 2 Produktions- und Absatzlage  
z.B. Kapazitäten, Lagerbestände, Auslastungen, Produktgattungen
- Nr. 3 Produktions- und Investitionsprogramm  
Planung der Produktarten und Produktzahlen, welche Investitionen zu welchem Zeitpunkt? Auswirkung auf die Personalplanung
- Nr. 4 Rationalisierungsvorhaben
- Nr. 5 Fabrikations- und Arbeitsmethoden  
Produktionsablauf, Einsatz von Maschinen
- Nr. 5a betrieblicher Umweltschutz  
Legaldefinition § 89 Abs. 3 BetrVG (bezogen auf die wirtschaftliche Seite, nicht auf Schutz der AN; dafür gelten §§ 80 Abs. 1 Nr. 9 und 89 Abs. 2 S. 2 BetrVG)
- Nr. 6 Einschränkung u. Stilllegung von Betrieben und Betriebsteilen  
anders als in § 111 BetrVG keine Beschränkung auf wesentliche Betriebsteile
- Nr. 7 Verlegung von Betrieben und Betriebsteilen  
anders als in § 111 BetrVG keine Beschränkung auf wesentliche Betriebsteile
- Nr. 8 Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben  
anders als in § 111 Nr. 3 BetrVG sind auch Unternehmen erfasst
- Nr. 9 Änderung der Betriebsorganisation und des Betriebszwecks  
anders als in § 111 Nr. 4 BetrVG erfasst diese Ziffer jede Änderung und ist nicht auf grundlegende Änderungen beschränkt
- Nr. 10 sonstige für die AN bedeutsame Vorgänge und Vorhaben  
Generalklausel  
z.B. Veräußerung des Unternehmens oder eines Betriebs

- Zusammensetzung und Bestellung des Wirtschaftsausschusses (§ 107 BetrVG)
  - mindestens 3, höchstens 7 Mitglieder
  - Personen die dem Unternehmen angehören
  - mindestens 1 Mitglied muss Betriebsratsmitglied sein
  - Mitglieder sollen persönlich u. fachlich geeignet sein
- Amtszeit (§ 107 Abs. 2 BetrVG)
  - Wirtschaftsausschuss auf BR-Ebene = Amtszeit des BR
  - Gesamtbetriebsrat → Ende mit der Amtszeit des entsendenden BR
  - Abberufung des Mitglieds ist jederzeit ohne Grund möglich
- Rechtsstellung der Mitglieder
  - § 37 Abs. 1 – 3 BetrVG gilt entsprechend
  - § 37 Abs. 4 - 6 BetrVG findet nach h.M. nur auf BR-Mitglieder Anwendung
  - § 40 BetrVG ist hinsichtlich der Kosten analog anwendbar
  - § 15 KSchG und § 103 BetrVG finden nur auf BR-Mitglieder Anwendung, nur Schutz über § 78 BetrVG
  - Geheimhaltung § 79 BetrVG
- Übertragung auf einen Ausschuss des BR (§ 107 Abs. 3 BetrVG)
- Sitzungen (§ 108 BetrVG)
  - Soll 1x monatlich (§ 108 Abs. 1 BetrVG)
  - Unternehmer o. sein Vertreter ist verpflichtet an den Sitzungen teilzunehmen (§ 108 Abs. 2 BetrVG), ist rechtzeitig einzuladen
  - Unternehmer darf sachkundige Arbeitnehmer hinzuziehen
  - Wirtschaftsausschuss kann gem. §§ 80 Abs. 3, 108 Abs. 2 S. 3 BetrVG einen Sachverständigen zur Unterstützung hinzuziehen, muss erforderlich sein + Vereinbarung mit Unternehmer
  - Gewerkschaft § 31 BetrVG gilt entsprechend
  - Schwerbehindertenvertretung hat gem. § 95 Abs. 4 SGB IX Teilnahmerecht
  - Im Anschluss an die Sitzung Information des BR unverzüglich und vollständig (§ 108 Abs. 4 BetrVG)
- Einsicht in Unterlagen
  - Unternehmer muss dem Wirtschaftsausschuss gem. § 108 Abs. 3 BetrVG Einsicht in die nach § 106 Abs. 2 BetrVG vorzulegenden Unterlagen gewähren

- Unterlagen müssen in der Sitzung vorliegen und nach h.M. muss der Unternehmer umfangreichere Unterlagen den Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses zeitweise zur Vorbereitung der Sitzung zur Verfügung stellen.
- Es dürfen Notizen u. Aufzeichnungen gemacht werden, nicht jedoch Kopien
- Erläuterung des Jahresabschlusses § 108 Abs. 5 BetrVG
  - Jahresabschluss = Legaldefinition §§ 242 Abs. 3, 264 Abs. 1 HGB
    - Kaufleute = Jahresbilanz + Gewinn- und Verlustrechnung (§ 242 Abs.3 HGB)
    - Kapitalgesellschaften u. eingetragene Genossenschaften + Anhang zum Jahresabschluss (§§ 264 Abs. 1 HGB bzw. 336 Abs. 1 HGB)
  - Die Erklärung muss so ausführlich sein, dass die Anwesenden sich ein Bild machen können, es genügt nicht den Jahresabschluss lediglich vorzulesen oder ihn zu visualisieren
  - Vorlage des Jahresabschlusses zur Einsichtnahme
  - An der Erläuterung nimmt der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat teil
- Meinungsverschiedenheiten/Streitigkeiten
  - § 109 BetrVG Einigungsstelle
    - Unternehmer erteilt entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses eine Auskunft in einer wirtschaftlichen Angelegenheit nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend
  - Beschluss Arbeitsgericht
    - Geschäftsführung des Wirtschaftsausschusses (Zuständigkeit, Auskunftspflicht, Teilnahmerecht, -pflicht)
  - Durchsetzung BR

## **Arbeitsgruppen § 28 a BetrVG**

- Voraussetzung:
  - Betrieb mit mehr als 100 AN
  - Rahmenvereinbarung als Betriebsvereinbarung
- muss nicht mit BR-Mitgliedern besetzt sein

- Arbeitsgruppen können berechtigt sein, im Rahmen der Rahmenvereinbarung Betriebsvereinbarungen zu schließen.

## **Betriebsversammlung gem. §§ 42 ff. BetrVG**

- besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs (§ 42 Abs. 1 S. 1 BetrVG)
  - o ist nicht öffentlich (§ 42 Abs. 1 S. 2 BetrVG)
  - o leitende Ang. sind keine AN
- Leitung obliegt grds. dem BR-Vorsitzenden (§ 42 Abs. 1 S. 1 BetrVG) (
  - o Hält er einen Bericht, kann er die Versammlungsleitung einem anderen BR-Mitglied übertragen
- Findet einmal in jedem Kalendervierteljahr statt (§ 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG)
  - o Der Betriebsrat ist berechtigt neben den regelmäßigen Betriebsversammlungen auch außerordentliche Betriebsversammlungen einzuberufen

### **Abteilungsversammlung, § 42 Abs. 2 BetrVG**

- kann anstelle der Betriebsversammlung treten, wenn der Betrieb aus mehreren **organisatorisch oder räumlich abgegrenzten Betriebsteilen** besteht
- dienen dem Zweck, die speziellen Belange der Arbeitnehmer dieser Betriebsteile zu erörtern (§ 42 Abs. 2 BetrVG)

### **Teilversammlungen**

- sind nur zulässig, wenn wegen der Eigenart des Betriebes eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden kann (§ 42 Abs. 1 S. 3 BetrVG)
- z.B. bei Schichtarbeit, Teilzeitarbeit
- Teilversammlungen sind in kurzen Abständen hintereinander abzuhalten
- BR entscheidet, ob Teilversammlungen stattfinden

### **Funktionen des Versammlungsleiters (BR-Vorsitzender)**

Er/Sie hat

- eine juristische Funktion (Hausrecht; § 123 StGB)
- eine Ordnungsfunktion,
- eine Lenkungsfunktion

## **Einladung**

- durch den/die BR-Vorsitzende, da er/sie den BR gem. § 26 Abs. 2 S. 1 BetrVG im Rahmen der gefassten Beschlüsse nach außen vertritt
- Einberufung und Tagesordnung beschließt aber der Betriebsrat als Gremium

## **Form der Bekanntgabe**

- durch Aushänge erfolgen
- Verteilung der Einladung an alle Beschäftigten
- Über Art und Weise entscheidet der BR

## **Ort**

- möglichst im Betrieb
- Der Arbeitgeber muss geeignete Räume zur Verfügung stellen (u.U. durch Anmietung)

## **Zeit**

- a) regelmäßige Betriebsversammlungen (§ 43 BetrVG)  
es gilt § 44 Abs. 1 BetrVG
  - während der Arbeitszeit (§ 44 Abs. 1 BetrVG)
  - Zeit der Teilnahme + Wegezeiten sind den Arbeitnehmern als Arbeitszeit zu vergüten. Fahrtkosten sind zu erstatten.
- b) sonstige Betriebsversammlungen  
es gilt § 44 Abs. 2 BetrVG
  - außerhalb der Arbeitszeit
  - durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann abgewichen werden
- c) Betriebsversammlung muss auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Belegschaft einberufen und der beantragte Tagesordnungspunkt auf die Tagesordnung gesetzt werden (§ 43 Abs. 3 BetrVG)

## **Kostenübernahme durch den Arbeitgeber**

- die Kosten trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 BetrVG, da die Durchführung der Betriebsversammlung zu den Aufgaben des BR gehört



## **Tagesordnung, § 45 BetrVG**

### **Themen:**

- Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art
- Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Integration ausländischer Arbeitnehmer
- Unmittelbarer Bezug zum Betrieb
- Beachtung der Grundsätze des § 74 Abs. 2 BetrVG
- Belegschaft kann Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen des BR Stellung nehmen (§ 45 S. 2 BetrVG)
- Im Vordergrund steht der **Tätigkeitsbericht** des BR, § 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG dieser ist zwingend
- Form und Inhalt des Berichts wird vom BR durch formellen Beschluss gefasst

### **Arbeitgeber**

- Der Arbeitgeber ist einzuladen (§ 43 Abs. 2 BetrVG)
- Rederecht
- der **Arbeitgeber**/sein Vertreter hat einmal in jedem Kalenderjahr einen **umfassenden Bericht** über das Personal- und Sozialwesen sowie über die wirtschaftliche Lage des Betriebs erstatten usw.  
(§ 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG)

### **Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern**

- gemäß § 46 Abs. 1 BetrVG können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen
- Arbeitgeber kann im Falle einer Teilnahme ebenfalls einen Beauftragten der Vereinigung der Arbeitgeber hinzuziehen
- Zeitpunkt und Tagesordnung sind den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen (§ 46 Abs. 2 BetrVG)

### **Checkliste:**

- Eröffnung der Versammlung
- Tätigkeitsbericht des Betriebsrats
- Bericht der Geschäftsleitung
- Referat des Gewerkschaftssekretärs zum Thema: „...“
- Aussprache zu den Berichten und Verschiedenes

## Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats gem. § 80 Abs. 1 BetrVG

1. **Überwachungspflicht/-recht**  
darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
  - a. Grenzen: kein Eingriff in die Leitung des Betriebs und Betriebsabläufe durch einseitige Handlungen des BR
  - b. Nur Überwachung bei Verstößen => Hinweis AG und drängen auf Abhilfe
  - c. ggf. Hinweis an Überwachungsbehörde
  - d. Verhandlungsanspruch
  - e. kein gerichtlicher. durchsetzbarer Anspruch auf tatsächliche Durchführung oder Einhaltung der zugunsten der AN geltenden Regelungen
2. **Maßnahmen beantragen**  
Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
  - a. Kein Initiativrecht im engeren Sinne
  - b. Verhandlungsanspruch
- 2a. **Gleichstellung fördern**  
die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** zu **fördern**;
3. **Anregungen** von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung **entgegenzunehmen** und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die **Eingliederung** Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu **fördern**;
5. die **Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen** und mit dieser zur Förderung

der Belange der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmer **eng zusammenzuarbeiten**; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;

6. die **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer** im Betrieb zu **fördern**;
7. die **Integration ausländischer Arbeitnehmer** im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
8. die **Beschäftigung** im Betrieb zu **fördern** und zu **sichern**;
9. Maßnahmen des **Arbeitsschutzes** und des **betrieblichen Umweltschutzes** zu fördern.

### **Unterrichtungsanspruch, § 80 Abs. 2 BetrVG**

1. Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat **rechtzeitig und umfassend** vom Arbeitgeber **zu unterrichten**; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

- a) Rechtspflicht des AG
- b) Informationsanspruch ist aufgabenbezogen
  - gesetzliche Aufgabe darlegen
  - Information muss notwendig oder zweckmäßig sein

### **2. Zurverfügungstellen von Unterlagen**

Dem BR sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

- a) auf Verlangen
- b) jederzeit
- c) zur Verfügung zu stellen
- d) Einsicht in Bruttolöhne und Gehälter

### 3. **Sachkundige Arbeitnehmer**

zum Beispiel IT-Experte (handelt auf Weisung des Arbeitgebers -> gibt dem BR alle Auskünfte)

Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des BR erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des BR zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

- a) Vorrang betriebsinternen Sachverständigen
- b) Erforderlichkeit
- c) h.M. gilt nicht für leitende Angestellte
- d) Auskunft (nicht Beratung)
- e) BR-Beschluss ist erforderlich
- f) nur Vorschlags-, kein Bestimmungsrecht
- e) Auskunftsperson = Erfüllungsgehilfe des AG ist an Weisungen des AG gebunden

### **Sachverständige, § 80 Abs. 3 BetrVG**

z.B. Psychologen für Gefährdungsbeurteilung, Ärzte etc.

Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

- a) zur Aufgabenerfüllung erforderlich
- b) Betriebsratsbeschluss
- c) Nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber
- d) Kosten der Vergütung trägt gem. § 40 BetrVG der AG
- e) Bei Streitigkeiten Antrag an das ArbG auf Ersetzung der Zustimmung

### **NEU: Einsatz von Künstlicher Intelligenz, § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG**

Hinzuziehung eines Sachverständigen bei Künstlicher Intelligenz (KI) gilt als erforderlich.

**KI:** kann rein softwarebasiert oder in Hardware eingebettet sein und agiert in der virtuellen Welt, (**P**) Anwendungsbereich der Fiktion weitestgehend unklar.

Recht des BR gelten auch bei Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen, wenn der Einsatz von KI vorgesehen ist.

Bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl sind die Mitbestimmungsrechte zu beachten, wenn diese Richtlinie ausschließlich oder mit Unterstützung der KI erstellt, werden.

[Bei KI ist Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich gesehen  
\(Betriebsrat hat Sachverständigenansprüche\)](#)

### **Geheimhaltungspflicht, § 80 Abs. 4 BetrVG**

Für diese Pflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 BetrVG entsprechend.

## **Beschwerderecht gem. §§ 84, 85 BetrVG**

### **1. § 84 BetrVG**

- jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich bei der zuständigen Stelle (Betriebsleitung, Geschäftsführung, Personalabteilung etc.) zu beschweren, wenn er sich individuell benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.
- Mitarbeiter kann BR um Unterstützung und/oder Vermittlung ersuchen
- betrifft nicht BR als Gremium
- AN dürfen durch Beschwerde keine Nachteile entstehen
- AG muss AN über Behandlung der Beschwerde bescheiden und soweit er sie für berechtigt erachtet abhelfen
- Falls AG Beschwerde nicht abhilft, kann AN bei individualrechtliche Ansprüche Klage vor Arbeitsgericht einreichen oder Beschwerdeverfahren nach § 85 BetrVG betreiben

### **2. § 85 BetrVG**

- Mitarbeiter kann sich beim Gremium BR beschweren
- Nicht Voraussetzung, dass er zuvor Beschwerderecht nach § 84 BetrVG ausgeübt hat
- BR nur verpflichtet Beschwerde anzunehmen, nicht sie weiterzuverfolgen, wenn er sie nicht für berechtigt erachtet
- Hält der BR Beschwerde für begründet (erfordert Mehrheitsbeschluss durch den BR) hat er durch geeignete Maßnahmen beim AG auf Abhilfe hinzuwirken (§ 85 Abs. 1 BetrVG)
- Falls AG Beschwerde nicht für berechtigt hält und nicht abhilft kann BR durch Beschluss die Einigungsstelle anrufen
- Das Recht die Einigungsstelle anzurufen scheidet jedoch aus, wenn Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist (§ 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)
- Einigungsstelle prüft nur Berechtigung der Beschwerde, entscheidet nicht über geeignete Maßnahmen zur Abhilfe

# Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem BetrVG

## 1. Mitbestimmungsrechte

BR kann AG zwingen eine Regelung zu machen (da wo BR Initiativrecht hat)

- stärkste Form der Beteiligung, z.T. auch als Initiativrecht
- Der AG darf ohne Beteiligung des BR die Maßnahme **nicht einseitig** durchführen
- bei Nicht-Einigung entscheidet Einigungsstelle (bei einigungsstellenfähigen Angelegenheiten) bzw. kann das Arbeitsgericht angerufen werden.

Man unterscheidet:

### a) **Initiativrechte**

- o „der BR hat mitzubestimmen“ (z.B. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)
- o „Der Betriebsrat kann verlangen“ (z.B. § 93 BetrVG, § 95 Abs. 2 BetrVG, § 104 BetrVG)
- o Bei Initiativrechten kann der BR von sich aus eine Regelung durchsetzen. Wege:
  - Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) oder
  - Arbeitsgericht (§ 23 Abs. 3 BetrVG)

### b) **Zustimmungsverweigerungsrechte**

- a. Haben Charakter eines Vetorechts
- b. Ohne Zustimmung des BR darf das Vorhaben nicht verwirklicht werden z.B. Einstellung eines Bewerbers
- c. Das Zustimmungsverweigerungsrecht wird nur dann ausgelöst, wenn der AG in diesem Bereich aktiv wird
- d. Verweigert der BR die Zustimmung, muss der AG, wenn er das Vorhaben durchsetzen will, entweder
  - a) die Einigungsstelle anrufen (z.B. § 94 BetrVG (Personalfragebogen) oder
  - b) das Arbeitsgericht anrufen, z.B. § 99 BetrVG, § 103 BetrVG

## 2. Mitwirkungsrechte

- Arbeitgeber muss den BR einschalten und mit dem ernstesten Willen zur Einigung verhandeln (§ 74 Abs. 1 BetrVG)
  - letzte Entscheidung trifft der Arbeitgeber
- + **Beraten** (z.B. § 90 Abs. 2 BetrVG, § 92 Abs. 1 BetrVG, § 92a Abs. 2 BetrVG, § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG, § 97 Abs. 1 BetrVG, § 111 BetrVG)

(bei § 111 BetrVG → Verhandlungsanspruch bis zum Scheitern der Einigungsstelle)

**NEU:**

Bei Streitigkeiten im Rahmen der Beratung über Maßnahmen der Berufsbildung, wenn eine Einigung nicht zustande kommt, kann die Einigungsstelle um Vermittlung angerufen werden (§ 96 Abs. 1a BetrVG).

→ Das Beschlussverfahren dürfte mit dieser Neuregelung weitestgehend an Bedeutung verlieren

+ **Vorschläge** (z.B. § 90 Abs. 2 BetrVG, § 92 Abs. 2 BetrVG, § 92a Abs. 1 BetrVG, § 96 Abs. 1 BetrVG)

+ **Anhörung** § 102 Abs. 1 BetrVG

### 3. Informationsrechte

- rechtzeitige und umfassende Informationspflichten des Arbeitgebers
- häufig in Zusammenhang mit Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten
- Allgemeines Informationsrecht § 80 BetrVG
- Besondere Informationsrechte:
  - § 53 Abs. 2 BetrVG Betriebsräteversammlung
  - § 89 Abs. 2 u. Abs. 4 BetrVG Arbeits- u. Betrieblicher Umweltschutz
  - § 90 Abs. 1 BetrVG Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
  - § 92 Abs. 1 BetrVG Personalplanung
  - § 99 Abs. 1 BetrVG personelle Einzelmaßnahmen
  - § 100 Abs. 2 BetrVG vorläufige personelle Einzelmaßnahmen
  - § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG Kündigungen
  - § 106 Abs. 2 BetrVG Wirtschaftsausschuss
  - § 108 Abs. 3 BetrVG Wirtschaftsausschuss Unterlagen
  - § 108 Abs. 5 BetrVG Erläuterung Jahresabschluss
  - § 111 BetrVG Interessenausgleich

## Beteiligungsrecht in personellen Angelegenheiten

**Mitbestimmung** bei



- Verlangen das jede Stellenausschreibung erstmal betriebsintern ausgeschrieben wird
- innerbetrieblicher Stellenausschreibung (§ 93 BetrVG)
- Personalfragebögen/Beurteilungsgrundsätzen (§ 94 BetrVG)
- Richtlinien für personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen (§ 95 BetrVG)
- Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG)  
Wir wollen nicht Mitarbeiter A - wir wollen Mitarbeiter B

### **Mitwirkung** bei

- Personalplanung (§ 92 BetrVG)
- Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG)
- Förderung der beruflichen Bildung (§ 96 BetrVG) in NRW: viele solche Maßnahmen werden gefördert bei Arbeitsagentur  
- Gelder aus Europäischen Personalfond

### **§ 91 – Mitbestimmung**

- Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung
- falls Arbeitnehmer dadurch besonders belastet werden
- weil arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit missachtet werden (offensichtlicher Widerspruch)  
- Hinzuziehung arbeitsmedizinisches Gutachten  
- Hinzuziehung arbeitsrechtlich

#### Korrigierendes Mitbestimmungsrecht

- Abwendung
- Milderung
- Ausgleich der Belastung

Maßnahmen müssen angemessen sein

### **§ 90 – Mitwirkung** bei

- Planung baulicher Veränderungen (Neu-, Um-, Erweiterungsbauten)
- Planung von technischen Anlagen

- Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen

- *Neu: einschließlich Planung über den Einsatz von KI*, nur wenn sich KI auf Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe auswirkt

- Planung der Arbeitsplätze

## Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gem. § 99 Abs. 1 BetrVG

- in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Der Arbeitgeber muss **vor jeder** Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung den Betriebsrat unterrichten.

### - **Einstellung:**

(BAG =>) *Eingliederung von Personen in den Betrieb*, um Zusammen mit den dort beschäftigten AN den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen.

- o Es kommt nicht auf das Rechtsverhältnis, sondern auf die tatsächliche Eingliederung an
- o Einzelfälle der Einstellung:
  - Beschäftigung über die betriebl. oder vertragl. Altersgrenze
  - Arbeitnehmerüberlassung, ebenso die Übernahme in ein Anschlussbeschäftigungsverhältnis
  - Übernahme von Azubi nach der Ausbildung
  - Weiterbeschäftigung nach Befristungsablauf
  - Eingliederungsvertrag gem. §§ 229 ff SGB III und die Anschlussbeschäftigung
  - Langfristige Praktikanten (Schülerpraktika wohl nein)  
auch: befristeter AN wird verlängert, Rentner länger beschäftigen

### - **Eingruppierung:**

Erstmalige Festsetzung der für die Entlohnung des AN maßgeblichen Lohn bzw. Gehaltsgruppe.

- a. Vor. Kollektives Entgeltschema
- b. Ziel innerbetriebliche Lohngerechtigkeit
- c. BR hat lediglich ein Mitbestimmungsrecht kein Gestaltungsrecht

### - **Umgruppierung:**

Jede Änderung der Zuordnung eines AN zu der für ihn maßgeb. tarifl. oder betriebl. Lohn bzw. Gehaltsgruppenordnung; z.B. bisherige Eingruppierung falsch, bei Ausgruppierung, ggf. bei Versetzung.

### - **Versetzung:** ab Änderung von 20-25% Tätigkeitsänderung

Legal Definition in § 95 Abs. 3 BetrVG

- a. (BAG =>) *Arbeitsbereich*, der konkrete Arbeitsplatz und seine Beziehung zur betriebl. Umgebung in räuml., techn. und org. Hinsicht.
- b. KEINE Versetzung: Veränderung von Lage und Dauer der AZ, Suspendierung

c. (+), wenn Auswirkung auf Inhalt der Tätigkeit, wenn Arbeitsplatz an einen anderen Ort, gilt auch für die Zuweisung einer Tätigkeit im Home-Office

Ausnahme: Es wird nur die Möglichkeit eingeräumt, nach Ermessen von zu Hause oder unterwegs zu arbeiten

## Unterrichtung durch den AG gem. § 99 Abs. 1 BetrVG

- **Zeitpunkt:**  
**vor** der Maßnahme  
dem BR muss mindestens die Wochenfrist (§ 99 Abs. 3 BetrVG) zugebilligt werden
- **Umfang der Unterrichtung**
  - erfolgt die Info nicht oder nicht vollständig beginnt die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht zu laufen.
  - Fristberechnung §§ 186 ff BGB
  - Richtiger Empfänger (§ 26 Abs. 2 S.2 BetrVG). Trifft der BR allerdings für den Verhinderungsfall keine Vorkehrungen über die Empfangsnahme von Erklärungen genügt die Info an ein Mitglied des BR
  - Materielle Voraussetzungen:
    - mindestens Personalien u.s.w. (übl. Sozialdaten, Angaben des Bewerbers zur Qualifikation, Stellenausschreibung, Kenntnis von SB, Schwangerschaft, Ergebnis Einstellungsuntersuchung und alle sonst. dem AG bekannten Tatsachen, die Auswirkungen auf die Tätigkeit haben können.
    - Mitteilung Auswirkungen der Personalmaßnahme (§ 99 Abs. 1 S.1, 2. HS BetrVG), insbes. weitere Beteiligte
    - bei Neueinstellungen Personalien aller Bewerber
    - bei Versetzungen: Mitteilung der Dauer der Maßnahme sowie Änderung der Arbeitsumstände und Auswirkung auf die anderen AN
    - Leiharbeitnehmer § 14 Abs. 3 AÜG - Erklärung des Verleihers über Erlaubnis, Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher
  - Verfahren:  
Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen
- **Stellungnahme des BR**
  - 3 Reaktionsmöglichkeiten des BR:
    1. Zustimmung, keine bes. Form, aber wg. Beweis, Schriftform empfohlen
    2. Zustimmung ausdrücklich verweigern**Schriftform! unter Angabe von Gründen** (§ 99 Abs. 3 BetrVG)

3. Ablauf der Wochenfrist => Zustimmungsfiktion gem. § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG

- Bei nach Ansicht des BR nicht ausreichender Info => Hinweispflicht innerhalb der Wochenfrist
- Es bedarf eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses. Interne Beschlussmängel gehen zu Lasten des BR.

#### - Inhalt und Grenzen der Zustimmungsverweigerung

- Katalog der Widerspruchsgründe in § 99 Abs. 2 BetrVG ist abschließend

**Nr. 1:** Verstoß gegen Gesetz, TV, BV usw. es kommt auf die Maßnahme selbst an; es ist kein umfassendes Instrument zur Vertragskontrolle

**Nr. 2:** Verstoß gegen Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG)

**Nr. 3:** Benachteiligung anderer, bereits im Betrieb beschäftigter AN (betr. nur Einstellung und Versetzung)

- durch Tatsachen begründete Besorgnis
- Kausalität
- Nachteil
- Rechtfertigung

**Nr. 4:** Benachteiligung des betroffenen AN (betr. nur Versetzung)

Ist der AN mit der Versetzung einverstanden steht dem BR aus diesem Grund kein Zustimmungsverweigerungsrecht zu.

**Nr. 5:** Unterlassen einer Ausschreibung (§ 93 BetrVG)

**Nr. 6:** Störung des Betriebsfriedens

#### Rechtsfolge der Zustimmungsverweigerung:

AG darf die Maßnahme nicht durchführen, kann aber die Ersetzung der Zustimmung bei dem ArbG beantragen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

#### Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem ArbG

- **Antrag des AG** Solange der BR die Zustimmung verweigert und das ArbG die Zustimmung nicht ersetzt hat, darf der AG die Maßnahme nicht durchführen (Ausnahme § 100 BetrVG)
- Zustimmungsersetzungsantrag ist nicht fristgebunden.

- Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist nicht zulässig, da § 100 BetrVG abschließend.

### **Vorläufige personelle Einzelmaßnahme gem. § 100 BetrVG**

- Dringende Erforderlichkeit aus sachlichen Gründen § 100 Abs. 1 BetrVG
- Nur bei Einstellung und Versetzung
- Aufklärung des betroffenen AN über die Sach- und Rechtslage (§ 100 Abs. 1 S.2 BetrVG)
- Verfahren
  - Unverzügliche Unterrichtung des BR über die vorläufige Maßnahme (§ 100 Abs.2 S.1 BetrVG)
    - Angabe der Dringlichkeit + sachliche Gründe
  - Unverzügliche Ablehnung des BR (§ 100 Abs. 2 S. 2 BetrVG)  
Reagiert der BR nicht rechtzeitig, wird dies als Billigung der Vorläufigkeit der Einstellung oder Versetzung gewertet.
  - Bei unverzüglicher Ablehnung des BR darf der AG die vorläufige Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von **3 Tagen** (Kalendertagen) **beim ArbG beantragt:**
    - **Ersetzung der Zustimmung +**
    - **Feststellung Maßnahme war aus sachlichen Gründen dringend erforderlich****Begründung muss auch innerhalb von 3 Tagen erfolgen.**

Aufhebung personeller Maßnahmen auf Antrag des BR gem. § 101 BetrVG

#### **Verweigert der BR die Zustimmung,**

- darf der Arbeitgeber die geplante Maßnahme nicht durchführen (Ausnahme in § 100 BetrVG)
- kann der Arbeitgeber die fehlende Zustimmung bei Gericht beantragen



## Beteiligungsrechte bei Kündigung gem. § 102 BetrVG

### Mitwirkung bei Kündigungen

#### § 102 Abs. 1 BetrVG

**Der Arbeitgeber muss** vor jeder Kündigung

- den BR anhören (§ 102 Abs.1 S. 1 BetrVG)
- die Gründe für die Kündigung mitteilen (§ 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG)

Ohne Anhörung des BR ist jede Kündigung **unwirksam** (§ 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG)

#### **Jede Kündigung:**

- außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)
- ordentliche Kündigung
- Änderungskündigung (§ 2 KSchG)
- (nicht umfasst sind Aufhebungsvertrag, Befristungsablauf, Anfechtung eines Arbeitsvertrages, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers)
- Adressat der Kündigung muss AN i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG sein. Bei leitenden Ang. i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG besteht lediglich eine Mitteilungspflicht gem. § 105 BetrVG

- Verdachtskündigung  
(Anhörung muss gemacht werden)

- Tatkündigung

#### **Anforderungen an die Unterrichtung des BR**

- grundsätzlich formfrei, aber Beweislast
- Adressat § 26 BetrVG
- Innerhalb des Betriebs, während der AZ
- Inhalt: Der AG hat gem. § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG dem BR die Gründe für die von ihm beabsichtigte Kündigung mitzuteilen. Dabei hat der AG die aus seiner Sicht für die beabsichtigte Kündigung maßgebenden Gründe so genau und umfassend darzulegen, dass der BR in die Lage versetzt wird, ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der vom AG für die beabsichtigte Kündigung angeführten Gründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden.
  - Zur Person
    - Alter

- Familienstand
- Betriebszugehörigkeit
- Tätigkeit / Arbeitsbereich
- Sonderkündigungsschutz (z.B. Schwerbehinderung)
- Zur Art der beabsichtigten Kündigung und der Kündigungsfrist
- Gründe für die Kündigung (Gründe, die dem BR nicht mitgeteilt wurden, können im Kündigungsschutzprozess des AN grundsätzlich nicht nachgeschoben werden)

## Stellungnahme des BR

- Erforderlich BR-Beschluss
- Anhörung des betroffenen AN § 102 Abs. 2 S. 4 BetrVG
- Form und Frist der Stellungnahme
  - Bedenken, Widerspruch: **Schriftform** (§ 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG)
  - **Frist**
    - **Ordentliche Kündigung: 1 Woche**
    - **Außerordentliche Kündigung: 3 Tage**
    - Berechnung §§ 187 ff BGB
    - Verlängerung der Frist ist durch Vereinbarung mit AG möglich
- **Widerspruch** des BR (§ 102 Abs. 3 BetrVG)
  - nur bei ordentlicher Kündigung
  - Widerspruchsgründe § 102 Abs. 3 BetrVG sind abschließend
  - Muss eindeutig sein
  - Darlegung konkreter Tatsachen, wieso ein Widerspruchsgrund erfüllt ist, eine Wiedergabe des Gesetzeswortlauts reicht nicht.

## Wirkung des Widerspruchs

- Kündigung wird durch einen Widerspruch nicht verhindert
- Stellungnahme des BR muss der Kündigung beigelegt werden (§ 102 Abs. 4 BetrVG).
- **Weiterbeschäftigung § 102 Abs. 5 BetrVG**
  - ordnungsgemäßer Widerspruch
  - KSchKlage des AN wegen Sozialwidrigkeit
  - AN muss unter den Geltungsbereich des KSchG fallen
  - Verlangen der vorläufigen Weiterbeschäftigung seitens des AN (bis zum ersten Arbeitstag nach Ablauf der Kündigungsfrist)
  - AG kann sich gem. § 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG unter bestimmten Gründen von der Weiterbeschäftigungspflicht entbinden lassen.

Erweiterung der Mitwirkung des BR bei Kündigungen (§ 102 Abs. 6 BetrVG)

- freiwillige BV

### **§ 102 Abs. 7 BetrVG**

- § 17 Abs. 2 KSchG (Massenentlassung)

Kernstück

## **Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG**

### **§ 87 – Grundsätzliche Mitbestimmung**

**Der BR hat mitzubestimmen,**

wenn gesetzliche/tarifliche Regelung nicht besteht, bei

1. Fragen der Betriebsordnung und des Verhaltens der AN (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

- Gegenstand: Verhaltensregeln zur
  - Sicherung eines ungestörten Betriebsablaufs,
  - Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb
- Zweck: Gewährleistung gleichberechtigter Teilhabe der Arbeitnehmer an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens
- Keine Rechtsgrundlage und Regelungsbefugnis für Einschränkungen des außerbetrieblichen, privaten Verhaltens der Arbeitnehmer, Ausnahme: außerbetriebliches Verhalten nur äußerer Anknüpfungspunkt für betrieblichen Bezug, z.B. „Ethikregeln“ für Redakteure einer Wirtschaftszeitung
- Unterscheidung
  1. Ordnungsverhalten (mitbestimmungspflichtig) *Weisungen, die das sonstige (nicht unmittelbare Arbeitsverhalten) konkretisieren*
  2. Arbeitsverhalten (mitbestimmungsfrei) *Arbeitspflicht wird unmittelbar durch Weisungen konkretisiert*
  3. Maßgeblich ist der objektive Zweck einer Regelung

Sortieren,  
Arbeitsplatz  
gestalten

Schraube rechts oder links  
drehen

## Beispiele der Mitbestimmungspflicht:

- Alkoholtests
- Rauchverbot (es sei denn das Verbot ergibt sich unmittelbar aus gesetzlichen Bestimmungen oder es wird ein Rauchverbot über den kompletten Betrieb ausgesprochen)
- Anwesenheitskontrollen z.B. durch Formulare, Zeitstempler
- Arbeitskleidung, Kleiderordnung
- Namensschilder
- Vorschriften zur Gestaltung der Arbeitsplätze [Feng-Shui-Gestaltung](#)
- Torkontrollen
- Schließanlagen
- Behandlung von Werbegeschenken
- Anzeige u. Nachweispflicht im Krankheitsfall
- Formalisierte Krankengespräche
- Formulare für Arztbesuche
- Verteilung von Parkplätzen

**Betriebsbußen** [Sanktion durch Betriebsvereinbarung](#) Wenn Küche nicht sauber gemacht wird nach Benutzung

Sanktionsmittel auf Verstöße des AN gegen kollektive betriebliche Ordnung

h.M. auf Grundlage eines TV o. einer BV zulässig

## 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit inkl. Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

(§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)

### a. Sinn:

- Interesse der AN an der Lage der AZ und damit gleichzeitig an der Lage ihrer Freizeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen

### b. Rahmen:

- ArbZG, TV

### c. Kein Mitspracherecht bei Dauer der wöchentlichen AZ

### d. Verteilung auf einzelne Wochentage

### e. Aber auch variabler AZ-Modelle gleitende AZ, Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Arbeitszeitkonten, Sabatjahr

### f. Beginn u. Ende der täglichen AZ Ausgestaltung Schichtarbeit, zeitliche Lage der Schichten, Schichtplan, Personenkreis

### g. Pausen

### h. h.M. Zustimmung des BR ist Wirksamkeitsvor. für die Festlegung der AZ

3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

a. Überstunden

- ob
- wie

b. Kurzarbeit

- ob
- wie

c. Betriebsüblichkeit

wenn die AZ für das Arbeitsverhältnis die Regel darstellt, d.h. es sich also um die Arbeitszeit handelt, die die AN, ein Teil von ihnen oder auch ein einzelner AN jeweils individualrechtlich dem AG schuldet.

Ziel: Verteilungsgerechtigkeit

4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG)

Arbeitsentgelt:

- jede vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für geleistete Arbeit geschuldete Vergütung (§ 611 Abs. 1 BGB)
- sämtliche Sozialleistungen (Lohn, Gehalt, Zulagen, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen, Gratifikationen, Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Reisekosten, Spesen, Auslösungen, Wegegelder)
- Sachbezüge (Deputate), z.B. Unterkunft, Verpflegung

Mitbestimmungspflichtig: Auszahlungsmodalitäten hinsichtlich

- Zeit: Festlegung der Zeiträume, nach denen das Entgelt für geleistete Arbeit gezahlt werden soll (Bemessung nach Wochen oder Monaten), aber nicht: Grundsätze der Lohnbemessung (Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatslohn) → betriebliche Lohngestaltung, Nr. 10
- Ort: Stelle, an der der AN sein Arbeitsentgelt in Empfang nimmt, i.d.R. im Betrieb des AG (ggf. Ausnahmen z.B. für Außendienstler (Arbeitsstätte), arbeitsunfähig Erkrankte (Wohnort))
- Art: bar oder bargeldlos durch Überweisung;

Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich  
Kontoführungsgebühren, Zeit- und Wegekosten  
(Pauschalierung von Kosten und Zeitaufwand zulässig)

Mitbestimmungsfrei: Entgelthöhe, Lohn- und Gehalts-  
abtretungsverbote

5. Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und des Urlaubsplans,  
Ablehnung von Urlaubsanträgen einzelner Arbeitnehmer (§ 87 Abs.  
1 Nr. 5 BetrVG)  
Einschränkung des einseitigen Bestimmungsrechts des AG nach § 7  
Abs. 1 BUrlG  
Sinn & Zweck: Ausgleich der bei der Urlaubsfestlegung bestehenden  
widerstreitenden Interessen (zwischen Urlaubswünschen einzelner  
AN - auch untereinander - und Interesse des AG an geordnetem,  
kontinuierlichen Betriebsablauf)

„Urlaub“ i.S.d. Nr. 5: Betriebsrat kein wenn der Urlaub abgelehnt wird bei Einigungsstelle  
anrufen

- (bezahlter) Erholungsurlaub nach § 1 BUrlG einschließlich  
Zusatzurlaub Schwerbehinderter nach § 125 SGB IX und
- jede andere Form der bezahlten oder unbezahlten Freistellung  
von der Arbeitsleistung, sofern ein kollektiver Regelungsbezug  
besteht Man kann den Arbeitgeber auf Bewilligung des Urlaubs verklagen

3 aufeinander aufbauende Mitbestimmungstatbestände:

- (1) Aufstellung allgemeiner *Urlaubsgrundsätze*:
- = betriebliche Richtlinien, nach denen der Urlaub im  
Einzelfall gewährt oder nicht gewährt werden darf bzw.  
soll,  
z.B. Einführung Dauer und zeitliche Lage von  
Betriebsferien; Aufteilung des Urlaubsanspruchs;  
Urlaubsverteilung innerhalb des Kalenderjahres;  
Grundsätze, wie mit kollidierenden Urlaubswünschen zu  
verfahren ist; Urlaubssperre; Verfahren zur Festlegung des  
Urlaubs (z.B. Urlaubslisten, Urlaubsanträge)
  - Initiativrecht des BR
- (2) Aufstellung (und Änderung) des *Urlaubsplans*:
- = konkrete Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs der  
einzelnen Arbeitnehmer für das betreffende Kalenderjahr und  
Regelung zur Urlaubsvertretung  
= Betriebsvereinbarung => rechtlich verbindliche  
Konkretisierung (Festsetzung) des Urlaubsanspruchs des AN

(wegen § 77 IV), keine besondere Zustimmungserklärung des AG mehr erforderlich;  
Abweichungen durch Vereinbarung zwischen AG und AN mitbestimmungsfrei, es sei denn, Auswirkungen z.B. auf Vertretungsregelung

- (3) Festsetzung der *zeitlichen Lage* des Urlaubs für einzelne AN, wenn zwischen AG und den beteiligten AN kein Einverständnis erzielt wird

Anwendungsbeispiele:

- es existiert kein Urlaubsplan oder
- Urlaubsplan unvollständig oder
  - Vorliegen einer den bestehenden Urlaubsplan berührenden abweichenden Vereinbarung zwischen AG und AN

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der AN zu **überwachen** (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

- alle techn. Einrichtungen, die durch Beobachtung und Beaufsichtigung der AN eine Information geben, die Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung der AN zulassen (z.B. Zeitstempler, Automatische Erfassung von Telefongesprächen, Fahrtenschreiber usw.)
- Zweck Persönlichkeitsschutz des AN  
„Die Mitbestimmung soll verhindern, dass der AN zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht wird.“ (BAG)
- Überwachung
  - Techn. Datenerhebung
  - Datenverarbeitung
  - Es genügt, dass Daten oder Fakten, denen bei der Überwachung von Verhalten oder Leistung Bedeutung zukommt, technisch erhoben oder ausgewertet werden.
  - Bestimmung zur Überwachung. *Nach dem BAG genügt es, wenn die objektive Eignung zur Überwachung gegeben ist, es kommt nicht darauf an, ob der AG dieses Ziel auch verfolgt.*
- Durchführung
  - i.d.R durch Betriebsvereinbarung
    - *Achtung! Nach Ansicht des BAG kann die BV den Datenschutz der AN zu deren Lasten*

- abweichend von den Vorschriften des  
Bundesdatenschutzgesetzes (insbes. § 28 ff  
BDSG) regeln*
- *Grenze: Persönlichkeitsrecht des AN*



- Rechtsfolgen der unterlassenen Beteiligung des BR
  - BR: Unterlassen der techn. Überwachung vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens.
  - Rechtsbeziehung AN <-> AG Soweit die technische Einrichtung sich ausschließlich auf die Kontrolle des AN bezieht, ist der AN nicht verpflichtet diese vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zu nutzen.

7. Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (Gesetze, Rechtsverordnungen) und der Unfallverhütungsvorschriften.

psychische  
Gefährdungsbeurteilung  
oft durch Psychologen

MBR. BR beschränkt auf die Ausfüllung vorgegebener Vorschriften, welche den AG zu Maßnahmen verpflichten, dem AG aber einen Entscheidungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der Art und Weise belassen, wie er den Anforderungen des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes nachkommen will.

➔ kein MBR., wenn öffentlich-rechtliche Vorschrift AG konkrete Maßnahme zwingend vorschreibt oder wenn Handlungsspielraum AG bereits durch Tarifvertrag ausgefüllt wird.

Zweck: Schutz von Leben und Gesundheit der AN; Erreichen einer möglichst effizienten Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb

Voraussetzung: kollektiver Tatbestand ➔ nicht erfasst sind personelle Einzelmaßnahmen, wohl aber arbeitsplatzbezogene Maßnahmen, auch wenn sie sich nur auf einen einzelnen Arbeitsplatz beziehen.

Initiativrecht des BR

Regelungskompetenz BR hinsichtlich Verhaltensvorschriften für AN, technisch-organisatorische Maßnahmen, Kontroll- und Prüfmechanismen

Gesundheitsschutz: Summe von Maßnahmen, die auf den Erhalt der physischen und psychischen Integrität des AN gegenüber arbeitsbedingten Beeinträchtigungen abzielen, welche zu medizinisch feststellbaren Verletzungen oder Erkrankungen führen oder führen können.

(Streitig, ob Bestehen einer konkreten, objektiven Gesundheitsgefahr Voraussetzung ist. Insbesondere relevant bei § 3 ArbSchG)

Arbeitsunfall: Unfälle, die der Versicherte infolge einer der in §§ 2, 3 oder 6 SGB VII genannten Tätigkeiten erleidet (Legaldefinition in § 8 Abs. 1 SGB VII). Unfall ist ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII). Dazu zählen auch Wegeunfälle (§ 8 Abs. 2 SGB VII). Als Gesundheitsschaden gilt auch die Beschädigung oder der Verlust eines Hilfsmittels (§ 8 Abs. 3 SGB VII).

Berufskrankheiten: Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit erleiden (s. BerufskrankheitenVO (BKV) v. 31.10.1997, BGBl. I S. 2623).

Beispiele für Rahmenvorschriften:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): § 3 Abs. 1 Satz 1 (str.); §§ 5, 6 (str.); § 8; § 9; § 10; § 11; § 12
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV): § 3 (str.); § 4 Abs. 1 (str.); § 5 (str.); § 6 (str.)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG): In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden. In diesen entsendet der Betriebsrat 2 Mitglieder. § 2 Abs. 3 Satz 2, 4; § 5 Abs. 3 Satz 2, 4; § 19; § 9 Abs. 3 Satz 1 ASiG sieht zudem ein Zustimmungserfordernis des BR hinsichtlich der Bestellung und Abberufung von angestellten Betriebsärzten und Fachkräften vor
- ArbeitszeitG: § 6 Abs. 5 (s.a. § 87 Abs. 1 Nr. 10)
- GefahrstoffVO: §§ 20, 21
- Unfallverhütungsvorschriften (UVV): § 2 Abs. 1 VBG 1

Siehe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auch: § 80 Abs. 1 Nr. 1; § 88 Nr. 1; § 89 Abs. 1; § 89 Abs. 2; § 90 (Abs. 2 Satz 2); § 91 BetrVG

## 8. Sozialeinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)

Form, Ausgestaltung und Verwaltung (nicht: Errichtung) von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist

Zuständigkeit:

GBR - bei Sozialeinrichtung für mehrere Betriebe eines Unternehmens; KBR - bei Erstreckung Wirkungsbereich auf Konzern oder mehrere Konzernunternehmen. Ist Sozialeinrichtung selbständiger Betrieb mit eigenem BR, ist dieser für alle die AN der Sozialeinrichtung betreffenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zuständig. Davon bleibt jedoch MBR des StammbetriebsBR hinsichtlich Ausgestaltung und Verwaltung der Sozialeinrichtung unberührt.

Verknüpfung mit § 87 Abs. 1 Nr. 9, 10 und 11 BetrVG

Zweck: Gewährleistung der Verteilungsgerechtigkeit bei den vom AG in Form einer Sozialeinrichtung zugunsten der AN erbrachten Leistungen.

Sozialeinrichtung: Ein zweckgebundenes Sondervermögen, das über eine abgrenzbare, auf Dauer angelegte besondere Organisation Leistungen an die AN erbringt. Ein solches liegt nicht erst dann vor, wenn eine rechtliche Verselbständigung stattfindet (z.B. durch Übertragung auf einen e.V.), sondern wenn einem bestimmten Zweck dienendes Vermögen gesondert verwaltet wird.

Beispiele: Betriebskantinen, Betriebssportanlagen, Betriebskindergärten, Erholungseinrichtungen, Fortbildungseinrichtungen, Betriebs-krankenhäuser, Unterstützungs- und Pensionskassen, Werk-mietwohnungen (hier gilt spezielles MBR. nach § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG), Werksbusverkehr (bei entsprechender eigenständiger Organisation), Verkaufsstellen/Läden, Aufstellen von Warenautomaten durch Drittunternehmen.

Mitbestimmungspflichtig:

- *Form:* Rechtsformwahl (MBR. jedoch begrenzt durch mitbestimmungsfreie Festlegung des Dotierungsrahmens seitens des AG) und Trägerschaft für die Einrichtung. MBR. auch hinsichtlich Entscheidung des AG, bestimmte Tätigkeiten innerhalb der Einrichtung (z.B. Spülküche einer Betriebskantine) durch Drittunternehmen ausführen zu lassen.
- *Ausgestaltung:* Festlegung der Organisation der Einrichtung (z.B. Satzung; Bildung von Verwaltungsgremien; Benutzungsordnung;

Aufstellen eines Leistungsplans, der die Verteilungsgrundsätze der vom AG zur Verfügung gestellten Mittel festlegt); allgemeine Festlegung der Ausstattung der Einrichtung (z.B. Plastikgeschirr, Warensortiment); „Ob“ und Umfang einer Kostenbeteiligung der AN für die Nutzung der Einrichtung; Umgestaltung der Einrichtung (z.B. Umstellung der Getränkeversorgung auf Automatenbetrieb)

- *Verwaltung*: Verwaltung als solche. Bezieht sich auf alle Handlungen, Entscheidungen und Maßnahmen der Geschäftsführung, Nutzung, Ermöglichung und Aufrechterhaltung des Betriebs der Einrichtung, z.B. Öffnungszeiten, Einstellung Personal, Personaleinteilung und -einsatz, Hausordnung, Speisepläne, Verträge mit Dritten (Lieferanten, Pächter)

Empfehlung zur Praktikabilität: Vereinbarung allgemeiner Richtlinien durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede und Übertragung der konkreten Vornahme der jeweiligen Maßnahme auf die zuständigen Gremien oder Beschäftigten der Einrichtung; alternativ: Einrichtung eines paritätisch besetzten gemeinsamen Ausschusses von AG und BR gem. § 28 Abs. 2 BetrVG.

Besonderheiten der Mitbestimmung ergeben sich bei der Verwaltung rechtlich selbständiger Sozialeinrichtungen.

## 9. Werkmietwohnungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG)

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

Sinn & Zweck: gerechte Verteilung der vom AG zur Verfügung gestellten Wohnräume und Gewährleistung einer Gleichbehandlung der AN bei der Gestaltung von Mietbedingungen.

Verknüpfung mit § 87 Abs. 1 Nr. 8, 10 und 11 BetrVG

Wohnräume: Räume jeder Art, soweit sie zum Wohnen geeignet und bestimmt sind, z.B. auch Wohnwagen

MBR. gilt nur für Werkmietwohnungen, nicht für Werkdienstwohnungen.

Werkmietwohnung: Innerer Zusammenhang zwischen Arbeits- und Mietverhältnis, d.h. Arbeitsverhältnis war Anlass für den Abschluss

des Mietvertrages (Abgrenzung zur Werkdienstwohnung: Diese wird nicht vermietet, sondern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses überlassen oder zugewiesen (§ 576b BGB), z.B. an Pförtner, Hausmeister, Heimleiter, Wachpersonal).

Mitbestimmungspflichtig:

- Zuweisung von Wohnräumen, d.h. konkrete Entscheidung über die Person des Begünstigten, in jedem Einzelfall
- Kündigung der Werkmietwohnung (bei Nichtbeteiligung des BR: Unwirksamkeit der Kündigung)
- Allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen und deren Änderung, aber nur für an AN i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG vermietete Werkmietwohnungen  
Nutzungsbedingungen: die für den Inhalt von Mietverträgen typischen Regelungen, z.B. bzgl. Schönheitsreparaturen, Nebenkosten, Festlegung der Grundsätze zur Bildung der Miete im Rahmen des mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmens, Miet- und Nebenkosten-erhöhungen etc.

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)

- Zweck  
Gewährleistung betrieblicher Lohngerechtigkeit
- Lohnbegriff  
Alle vermögenswerten AG-Leistungen, bei denen die Bemessung nach bestimmten Grundsätzen oder einem System erfolgt
- Lohngestaltung  
Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung
  - Normative Festlegung der materiellen Gesichtspunkte und des Verfahrens, von denen die Entgeltfindung im Einzelnen abhängt (nicht jedoch Entgelthöhe)
  - Der Mitbestimmung unterliegt nicht die individuelle Lohngestaltung
- Entlohnungsgrundsätze
  - Z.B. Zeitlohn oder Leistungslohn (Festlegung von Bezugsgrößen; arbeitsabhängig oder erfolgs-abhängig)
- Erfolgsbezogenheit

- Einführung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung
  - z.B. werden Akkorde nach arbeitswissenschaftlichen Methoden bestimmt oder geschätzt
- Mitbestimmungsfrei ist
  - Entgelthöhe
  - Der Zweck der Leistungserbringung, insbes. der Personenkreis der begünstigt werden soll, und der finanzielle Rahmen
  - Nr. 10 kann nicht direkt dazu genutzt werden, um eine Erhöhung oder Herabsetzung der Arbeitsentgelte zu erreichen
- Zusätzliche Sozialleistungen
  - AG entscheidet mitbestimmungsfrei über den Dotierungsrahmen, die Art der Finanzierung und den Zweck der Sozialleistung
  - Der BR entscheidet bei der Verteilung mit
  - Aber Widerruf u. Änderung sind nur wirksam, wenn sie nicht mitbestimmungswidrig erfolgen und nicht allgemeinen Regeln der Lohngestaltung widersprechen
- Inhalt und Umfang der Mitbestimmung
  - Festlegung allgemeiner kollektiver Regelungen. Kein Mitbestimmungsrecht bei Entlohnung im Einzelfall, aber es darf kein innerer Zusammenhang zu Regelungen anderer AN bestehen.
  - Der Mitbestimmung unterliegen nicht die Anwendung der Grundsätze im Einzelfall
  - Initiativrecht bei der Entgeltgestaltung, nicht bei der Entgelthöhe
  - Inhalt des Initiativrechts sind vor allem Änderungen der Verteilungsgrundsätze oder der Entlohnungsmethoden

## 11. Festsetzung der Akkord/Prämiensätze sowie vergleichbarer Leistungsentgelte (§ 87 Abs.1 Nr. 11 BetrVG)

- Entscheidung für ein Leistungslohnsystem und die Wahl des Verfahrens, wie es durchgeführt werden soll fällt unter Nr. 10
- Nr. 11 regelt dagegen die Festsetzung der Entgeltsätze einschließlich der Geldfaktoren bei Akkord und Prämienlöhnen sowie vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten

Zweck:

wie Nr. 10 innerbetriebliche Lohngerechtigkeit

BAG: wegen der ausdrücklichen Erwähnung der Geldfaktoren wird dem BR in Nr. 11 zwar nicht für den konkreten Einzelfall aber abstrakt generell auch das Recht eingeräumt über die Lohnhöhe mitzubestimmen.

## 12. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG)

Alle Systeme und Methoden, durch die Vorschläge der Arbeitnehmer zur Vereinfachung der betrieblichen Arbeit angeregt, gesammelt und bewertet werden.

- Erfindungen, die patent- oder Gebrauchsmusterfähig sind, fallen nicht unter das betriebliche Vorschlagswesen (diese sind im ArbNErfG abschließend geregelt).
- Aber techn. Verbesserungsvorschläge (techn. Neuerungen, die nicht patent- oder Gebrauchsmusterfähig sind (§ 3 ArbNErfG)) fallen unter Nr. 12.
- Verbesserungsvorschlag muss zusätzliche Leistung sein und nicht zum Pflichtenkreis des AN gehören.
- Mitbestimmungspflichtiger Bereich:
  - Organisation des betrieblichen **Vorschlagswesens**
  - Festlegung des begünstigten Personenkreises
  - Festlegung der Prämierungsgrundsätze und deren Ausformung
- Mitbestimmungsfreier Bereich
  - AG kann nicht verpflichtet werden Verbesserungsvorschläge anzunehmen und zu verwerten

- Ob der Vergütung und finanzieller Umfang der Mittel die für die Prämienvergrößerung zur Verfügung stehen. Aber bei Verwertung seines Verbesserungsvorschlags hat der AN Anspruch auf Vergütung.
- Inhalt und Umfang der Mitbestimmung:
  - Initiativrecht aber Grenze Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden Verbesserungsvorschläge anzunehmen und zu Verwerten
  - Mitbestimmung des BR ist Wirksamkeitsvor.

### 13. Durchführung von Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG)

- Legal Definition Gruppenarbeit § 87 Abs. 1 Nr. 13 => erforderlich ist Teilautonomie (skandinavische Form nicht japanische Form der Gruppenarbeit)
- Betrifft nur Durchführung nicht die Einführung und Beendigung
- BR hat ein Zustimmungs- und Initiativrecht, wenn der AG Gruppenarbeit einführt

### 14. **NEU:** Durchführung von mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr 14 BetrVG)

- umfasst Tätigkeit von zu Hause aus („Home-Office“) und von einem frei vom AN gewählten Ort aus („Remote Work“)
- Mitbestimmt ist die „inhaltliche Ausgestaltung“
- Ob überhaupt mobile Arbeit eingeführt werden soll → AG
- BR also kein Initiativrecht auf Einführung mobilen Arbeitens
- MBR gilt nach dem 2. HS nur, wenn mobile Arbeit „mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, so sollen ortsgebunden Tätigkeiten ausgeschlossen werden.





## Betriebsvereinbarung gem. § 77 BetrVG

1. wichtigste Form der Einigung zwischen AG und BR
2. Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG):
  - a) unmittelbare,
  - b) zwingende,
  - c) normative Wirkung

„Gesetz des Betriebes“

Verzicht auf durch sie eingeräumte Rechte des Arbeitnehmers ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig. (§ 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG)

Die Verwirkung der Rechte ist ausgeschlossen (§ 77 Abs. 4 S. 3 BetrVG)

Ausschlussfristen oder Abkürzung der Verjährungsfristen sind nur insoweit zulässig, als sie in einen TV oder einer BV vereinbart werden. (§ 77 Abs. 4 S. 4 BetrVG).
3. Sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen (§ 77 Abs. 2 BetrVG)

Vor. Ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss (§ 33 BetrVG)
4. Schriftform (§ 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG) Beide Parteien müssen auf einer Urkunde unterschreiben

**Neu:** Elektronische Signatur (§ 77 Abs. 2 S. 2 BetrVG), Klarstellung dass die Schriftform durch die elektronische Form nach § 126 a BGB ersetzt werden kann.
5. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen (§ 77 Abs. 2 S. 2 BetrVG), es sei denn, sie beruhen auf einem Spruch der Einigungsstelle

Unterschrift auf derselben Urkunde
6. Auslagepflicht des Arbeitgebers (§ 77 Abs. 2 S. 3 BetrVG)

7. Wird vom AG durchgeführt (§ 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG)
8. Gegenstand:  
Grundsätzlich alle Arbeitsbedingungen und Fragen, die zum Regelungsbereich des BR gehören
9. Sie dürfen nicht gegen höherrangiges Recht, z. B. Gesetz, TV verstoßen
10. Regelungssperren (§ 77 Abs. 3 BetrVG) (§ 87 Abs. 1 BetrVG)
  - a) § 77 Abs. 3 BetrVG Tarifüblichkeit  
Es sei denn, der TV lässt ausdrücklich den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zu (§ 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG).  
§ 77 Abs. 3 BetrVG gilt nicht für den Sozialplan (§ 112 Abs. 1 S. 4 BetrVG)
  - b) § 87 Abs. 1 BetrVG konkrete tarifliche Regelung
  - c) h.M. § 87 Abs. 1 BetrVG ist lex specialis zu § 77 Abs. 3 BetrVG und geht diesem in den Mitbestimmungsfällen des § 87 BetrVG vor.
11. Arten der Betriebsvereinbarungen
  - a) **erzwingbare Betriebsvereinbarungen** [im Zweifel entscheidet die Einigungsstelle](#)  
  
Liegen dann vor, wenn sie im Falle der Nichteinigung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden können
    - § 39 Abs. 1 BetrVG Sprechstunden
    - § 47 Abs. 5, 6 BetrVG Mitgliederzahl GbR
    - § 55 Abs. 4 BetrVG Mitgliederzahl KBR
    - § 72 Abs. 5, 6 BetrVG Mitgliederzahl GJAV
    - § 87 BetrVG soziale Angelegenheiten
    - § 91 BetrVG Menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
    - § 94 BetrVG Personalfragebögen
    - § 95 BetrVG Auswahlrichtlinien
    - § 97 Abs. 2 BetrVG Einführung Berufsbildungsmaßnahmen
    - § 98 Abs. 1, 3 BetrVG Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Bildung

- § 112 BetrVG Sozialplan

## **b) freiwillige Betriebsvereinbarungen**

Der Arbeitgeber kann nicht gezwungen werden, eine Vereinbarung abzuschließen, gleichwohl kann er aber eine Vereinbarung schließen und ist dann auch an diese gebunden.

- § 88 BetrVG freiwillige BV in sozialen Angelegenheiten, die Aufzählung ist nur beispielhaft und nicht abschließend
- auch in anderen Bereichen können freiwillige BV geschlossen werden

Bei freiwilligen BV wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen und mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind.

## **12. Geltungsbereich**

- a) Räumlich  
Sie gelten in dem Betrieb oder Betriebsteil, für den sie abgeschlossen wurden.
- b) Persönlich  
Grunds. aller Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG

## **13. Geltungsdauer**

- a) Kündigung  
Soweit nichts anderes vereinbart ist, kann eine BV mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG)
- b) Ablösende BV
- c) Aufhebungsvertrag
- d) Zeitablauf bei befristeten BV
- e) Endgültiger und dauernder Wegfall des BR

## **14. Nachwirkung § 77 Abs. 6 BetrVG**

Erzwingbare BV wirken nach, freiwillige BV nicht. Es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart.

## 15. Streitigkeiten

Der BR kann seinen Anspruch auf Durchführung der BV im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen.

AG und BR können das Bestehen oder Nichtbestehen einer BV im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren klären lassen.

Individualrechtliche Ansprüche der AN, die auf der BV beruhen, müssen die AN selbst klageweise durchsetzen.

## 16. Abgrenzung zu anderen Regelungen

Regelungsabrede [Regeln das Verhältnis wie man miteinander umgeht](#)  
[z.B. BMW: Sachen die bis Mittwoch da sind werden in der Sitzung behandelt](#)  
Vereinbarungen zwischen AG und BR, die nicht in der Form einer förmlichen BV geschlossen werden. Ihnen fehlt die in § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG angeordnete normative Wirkung.

## Betriebsänderungen gem. §§ 111 ff BetrVG

Standortschließung ist eine  
"Betriebsänderung"  
-> wenn man einen BR hat muss  
man mit dem rechnen

Allgemeine Voraussetzungen:

- Unternehmensgröße: in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten AN
- Bestehen eines BR
- Betriebsänderung:
  - o § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG
    - Stilllegung des ganzen Betriebes  
*Auflösung der zwischen AG und AN bestehenden Betriebs- u. Produktionsgemeinschaft.*  
Betrieb: war die Betriebsabgrenzung bei der Betriebsratswahl fehlerhaft, die Wahl wurde aber nicht angefochten, ist auf den „Betrieb“ abzustellen, der bei der Wahl zugrunde gelegt wurde
    - Einschränkung des ganzen Betriebes  
= *Einschränkung der Leistungsfähigkeit des Betriebes*  
z.B. *Entzug von sächlichen Betriebsmitteln; Abkürzung der Maschinenlaufzeiten; personelle Betriebsmittel* auch alleiniger Personalabbau aber erforderlich erhebliche Teile der Belegschaft => § 17 Abs. 1 KSchG (aber Korrektur 30 Tage Grenze ist ohne Bedeutung, es kommt allein auf die einheitliche Unternehmerische Entscheidung an)
    - Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils  
*P: Was ist wesentlich?*
      - Quantitativ mind., wenn die Zahl der im Betriebsteil beschäftigten AN im Verhältnis der Gesamtzahl der AN im Betrieb den Schwellenwert des § 17 überschreitet.  
Wenn der Schwellenwert nicht erreicht wird, dann steht dies der Wesentlichkeit nicht entgegen, wenn ein Mehr an Qualität das Weniger an Quantität ausgleicht.
    - Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils
    - (Umstr.) Maßnahmen des Unternehmers, die zwar als „Betriebsänderung zu bewerten sind, nicht aber die von § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG geforderten qualitativen Anforderungen erfüllen und auch nicht von den Katalogtatbeständen erfasst sind können jedoch unter die Generalklausel in § 111 S. 1 BetrVG fallen, wenn

wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft eintreten können.

- § 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG Das ist auch Interessenausgleich- (Fahrtkosten zB.) und Sozialplanpflichtig
  - Veränderung der örtl. Lage
  - Ausschluss von geringfügigen Maßnahmen, die keine Nachteile für AN
- § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG Beteiligungstatbestand ist anders als § 106 auf Änderungen der Betriebsstruktur beschränkt
- § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG
  - Betriebsorganisation  
*Arbeitstechnischer Zweck und Organisationsstruktur des Betriebes nicht des Arbeitsplatzes*
  - Betriebszweck
  - Betriebsanlagen
  - Änderung muss grundlegenden Charakter haben
- § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG
  - Arbeitsmethoden beziehen sich auf Gestaltung der menschlichen Arbeit Interessenausgleich Ob und Wie  
Sozialplan = Ausgleich der Wirtschaftlichen Nachteile
- § 111 S. 1 BetrVG als Auffangtatbestand (umstr.)
  - Betriebsänderung: *Wenn entweder die organisatorische Einheit, die Betriebsmittel, der Betriebszweck oder die in der Belegschaft zusammengefassten AN eine Änderung in quantitativer oder qualitativer Hinsicht erfahren.*
  - Wesentliche Nachteile umfasst wirtschaftliche u. immaterielle Nachteile
  - Erhebliche Teile der Belegschaft Grenzwerte § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG

Maßgabe für Massenentlassungsanzeigen

Tarifverträge verhandeln Gewerkschaften nur für Ihre Mitglieder in ihren Bereichen