



*Wertvolle Hilfen für Ihre
erfolgreiche tägliche Arbeit!*

Gleich richtig starten!

Basiswissen für Betriebsräte



Impressum

Herausgeber: DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Bismarckstr. 77, 40210 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Klaus Brülls

Text: Ralf Heidemann,
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Dozent,
www.br-anwaelte.de

A	Grußwort	4
B	Einführung	6
C	Erste Schritte und Basiswissen	7
	I Die Drei-Schritt-Methode	8
	II Die Methode der Fallbearbeitung	11
	III Das Arbeitsrecht	15
	IV Beteiligungsrechte des Betriebsrates	17
	V Streitschlichtung durch Einigungsstelle und Arbeitsgerichtsbarkeit	20
	VI Beschlussfassung	26
D	Erforderliche Unterstützung für die Betriebsratsarbeit	29
E	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	31
F	Eingeschränkte Mitbestimmung bei Betriebsänderungen	35
G	Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen	41
	I Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung	43
	II Kündigung	45
H	Hilfreiche Literatur und Links	47

Grüßwort

*Liebe Kolleginnen
und Kollegen,*



Ich freue mich über jeden und jede, der oder die sich entscheidet, im Betrieb die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Und ich möchte jedes neue Betriebsratsmitglied beglückwünschen: es wartet eine spannende, interessante und herausfordernde Aufgabe, die auch die eigene Persönlichkeitsentwicklung voranbringt.

Aber ich weiß auch: wer zum ersten Mal an einer Sitzung des Betriebsrats teilnimmt, dem mag vieles spanisch vorkommen. So erging es mir jedenfalls. Das fängt damit an, dass die BR-Sitzungen nach strengen Regularien ablaufen, die einem fremd und seltsam erscheinen. Da jonglieren die Kolleginnen und Kollegen mit Gesetzen und Paragraphen, die man selber nicht kennt. Man versteht teilweise nur chinesisch, weil der AKüFi – der Abkürzungsfimmel – auch im Betriebsratsbüro weit verbreitet ist. Und dann soll man noch kompetent mit dem Arbeitgeber verhandeln. Herzlichen Glückwunsch! Ich war zumindest anfangs verunsichert und habe mir ernsthaft überlegt, ob ich mir das wirklich antun soll. Auch heute stehen neu gewählte Mitglieder im Betriebsrat vor der Herausforderung, sehr viel Neues lernen zu müssen. Und in unserer schnelllebigen Zeit gibt es zumeist kaum noch Schonfristen – zu viel Arbeit liegt an, die auf den Betriebsrat wartet.

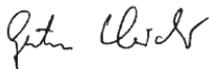
Mit dieser Broschüre wollen wir alle Einsteigerinnen und Einsteiger unterstützen, sich für die praktische Betriebsratsarbeit fit zu machen. So kann man sich mit den hier vorgeschlagenen drei Schritten schnell in der neuen Funktion zurechtfinden. Basiswissen im Arbeitsrecht und Beteiligungsrechte sowie das Vorgehen bei der Fallbearbeitung werden kompakt dargeboten und geben somit einen ersten inhaltlichen Überblick.

Sicherlich, eine Broschüre kann kein Grundlagenseminar ersetzen, aber der Einstieg kann durch diese Orientierungshilfe erleichtert werden. Deshalb möchte ich die Broschüre auch all denen empfehlen, die vielleicht bei der nächsten Betriebsratswahl kandidieren und sich darauf vorbereiten wollen. Ich möchte mich an dieser Stelle auch bei den Autoren Markus Neuhaus und Ralf Heidemann, beides Fachanwälte für Arbeitsrecht in Essen, bedanken. Sie haben – auf Grundlage ihrer vielfältigen Erfahrungen mit der Betriebsratsarbeit – das Wesentliche knapp und verständlich zusammengefasst.

Zum Schluss noch ein Hinweis: Wer nach der Lektüre dieser Broschüre nun ein Seminar besuchen möchte, der findet wertvolle Tipps und Hinweise zur Freistellung auf der Internetseite des DGB-Bildungswerks NRW unter

www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Viel Spaß und Erfolg bei der Betriebsratsarbeit!



Guntram Schneider
Vorsitzender des DGB NRW

B Einführung

Liebes Betriebsratsmitglied,

niemand wird als Mitglied eines Betriebsrats geboren. Vielleicht wurde dem einen oder anderen durch sein Elternhaus oder seine 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 zurechtzufinden. 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 gewerkschaftsnahe juristische 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 Betriebsratsstätigkeit sicher umschiffen lassen. Das sollte allen Betriebsratsmitgliedern den notwendigen Schub verleihen, um die Aufgabe als betrieblicher Interessenvertreter mit Schwung und Spaß aufzunehmen.

I. Die 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: 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 festgehalten. Außerdem sollte die Frage beantwortet werden, welche Risiken und Chancen für die Arbeitnehmer im Betrieb bestehen. Denn der Betriebsrat vertritt die Interessen aller Arbeitnehmer. Anschließend wird ein konkretes Ziel festgelegt.

Beispiel:

Von den in den verschiedenen Großraumbüros des Betriebs tätigen Arbeitnehmern sind 1/4 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.

Zur Besserung des Betriebsklimas könnte der Betriebsrat die Initiative ergreifen und vom Arbeitgeber die Einführung einer allen Interessen gerecht werdenden Raucherordnung verlangen.

Schritt 2: Handlungsmöglichkeiten

Hat sich der Betriebsrat entschieden, was man tun will, muss durch einen Blick ins BetrVG nach Handlungsmöglichkeiten gesucht werden. Die Möglichkeiten, die das Gesetz dem Betriebsrat an die Hand gibt, sind die Beteiligungsrechte und die sich daraus ergebenden Verfahrensweisen. Dies sind etwa die Möglichkeiten zur Einsetzung einer Einigungsstelle, die einstweilige Verfügung oder das Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG (grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers). Diese Verfahren können wichtig werden, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber verschiedener Meinung sind.

Beispiel:

Die Suche im BetrVG zeigt, dass gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 ein Mitbestimmungsrecht zu Fragen der Ordnung des Betriebs besteht. Darüber hinaus gibt es noch auf Antrag eines Mitarbeiters durchzuführende Beschwerdeverfahren gemäß §§ 84, 85 BetrVG. Nach § 5 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung hat der Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen zum Nichtrauchen zu ergreifen.

1. Wie ist die Lage im Betrieb?
Welches Problem stellt sich dem Betriebsrat?
Was wollen wir erreichen?

2. Was kann der Betriebsrat tun?

3. Was tun wir?

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

cherschutz 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.

Schritt 3: Umsetzung

Schließlich muss eine Strategie zur Umsetzung der Ziele entwickelt werden und in einer Betriebsratsitzung 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 werden. Hierzu sind die notwendigen Beschlüsse vorzubereiten.

Beispiel:

Im Rahmen der Überwachung gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG soll der Arbeitgeber vor der Anzeige bei zuständigen Behörden zunächst ausführlich auf seinen Gesetzesverstoß hingewiesen werden. Dieser Hinweis ist mit der per Beschluss gefassten Initiativ-Vorlage eines Entwurfes einer Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz zu verbinden, die alle Interessen berücksichtigt und in Ausgleich bringt.



Scheitern die Verhandlungen, ist ein Einigungsstellenverfahren zu beantragen. Für den zusätzlichen Druck auf den Arbeitgeber können Arbeitnehmer zur Beantragung der Verfahren nach §§ 84, 85 BetrVG motiviert werden.

Innerhalb aller Schritte ist ein sicherer Umgang mit dem Handwerkszeug, vor allem den Beteiligungsrechten und den einschlägigen Verfahren des BetrVG wichtig. Manchmal ist auch zusätzlich Beharrlichkeit und Kreativität gefragt. Wenn es zum Beispiel für die Ziele des Betriebsrates im Gesetz auf den ersten Blick keine Anspruchsgrundlage gibt, kann eine andere Sichtweise neue Ansätze bieten. Auch weniger starke Beteiligungsrechte 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 Betriebsrates bestehen, können die gesetzten Ziele neu überdacht werden. Es kann aber auch nach anderen Lösungen und

Wegen zur Durchsetzung gesucht werden. Häufig besteht auch bei nur „schwacher Mitbestimmung“ die Möglichkeit, Ziele zu erreichen, wenn es der Betriebsrat versteht, bei starken Mitbestimmungsrechten die rechtlich scheinbar unerreichbaren Ziele bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber 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 Interessenvertretung und die Wahrnehmung der Rechte der gesamten Belegschaft.

II. Die Methodik der Fallbearbeitung

Fallbearbeitung – so geht man vor

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?

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 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.

Zu beachten ist im Falle von Rechtsstreiten, dass jede Partei grundsätzlich für die Darlegung der ihr günstigen Tatsachen verantwortlich ist.

2. Klärung der Beteiligten und Ziele

Sodann müssen die 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 Parteien voneinander wollen und was ihre Ziele sind.

„Was“

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 be-

stimmte Voraussetzungen eine Folge knüpft (so genanntes Wenn-Denn-Schema).

Bei der Suche nach einer entsprechenden Rechtsnorm ist in dem Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers, in einem anwendbaren Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder schließlich im Gesetz und den Kommentaren zu den Gesetzen 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 zum Beispiel nach dem Begriff „EDV“.

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 fett gedruckte Ziffer für den Paragraphen und die schmal gedruckte Ziffer für die Randnummer, an der etwas zu diesem Stichwort steht. Arbeitet man mit ei-

ner Gesetzessammlung, steht die fett gedruckte Ziffer für die Ordnungsnummer des Gesetzes (z.B. die Ziffer 12 für das BetrVG in der Gesetzessammlung "Arbeits- und Sozialordnung" von Kittner) und die schmal gedruckte Ziffer 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, zumindest Ideen 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 zum Beispiel ein Mitglied des Betriebsrats ohne Minderung des Arbeitsentgelts von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen (Rechtsfolge), soweit dies nach Umfang und Art des Betriebs zur ord-

nungsgemäßen 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 Kommentaren zu Gesetzen weiter oder mit Hilfe von Arbeitsrechtsexperten.

Einen zusammenfassenden Überblick bietet das nachfolgende Schaubild:

1. Feststellung des zu beurteilenden Sachverhaltes

Was ist passiert?

**Ermittlung
aller
maßgeblichen
Tatsachen**

**Umstrittene
Tatsachen**
(Beweiserhebung)

Wie war der genaue Hergang?

Welche Fragen sind unklar?

2. Wer will was von wem?

Was will der,
.....

BR

AN



ArbG

3. Suche nach einer Rechtsnorm mit einer Rechtsfolge „Wenn – Dann“

Gesetz

Tarifvertrag

Betriebs-
vereinbarung

**Anspruchs-
grundlage**

Arbeitsvertrag

§

**Alle
Voraussetzungen
müssen mit dem
Sachverhalt über-
einstimmen**

Kommentare
Urteile

4. Auslegung der Tatbestandsmerkmale oder Normen

Grammatisch
Wortlaut

Systematisch
*Innerhalb der
Rechts-
ordnung*

Teleologisch
*Sinn und
Zweck*

Historisch
*Gesetzes-
materialien*

III. Das Arbeitsrecht

Die Rechtsgrundlage 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 ist wie folgt strukturiert:



Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht beschäftigt sich mit dem Verhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Grundlegend 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 hierfür sind

Arbeitssicherheitsgesetz,
Arbeitszeitgesetz,
Bundesdatenschutzgesetz,
Bundesurlaubsgesetz,
Entgeltfortzahlungsgesetz,
Jugendarbeitsschutzgesetz,
Kündigungsschutzgesetz und
Teilzeit- und
Befristungsgesetz.

Kollektivarbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht gliedert sich in verschiedene Bereiche, die sich mit der Beziehung zwischen den Arbeitnehmern als Gruppe und den einzelnen Arbeitgebern 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.

Die Rechtsquellen im Arbeitsverhältnis

Die Anspruchsgrundlagen für Arbeitnehmer und Betriebsräte stehen in folgender Rangordnung:

- ① EU-Recht, Grundgesetz
- ② Gesetze
(z.B. BetrVG,
Bundesurlaubsgesetz)
- ③ Verordnungen
(z.B. Arbeitsstätten-
verordnung)
- ④ Tarifvertrag
- ⑤ Betriebsvereinbarung
- ⑥ Arbeitsvertrag

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. Dispositive Vorschriften erlauben auch Regelungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers.



Die Beteiligungsrechte sind die stärksten des Betriebsrates - hier steht er dem Arbeitgeber gleichberechtigt gegenüber.

IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Die Beteiligungsrechte im Detail

Mitbestimmungsrechte

Diese Rechte sind die stärksten des Betriebsrates. 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 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.

Zustimmungsverweigerungsrecht

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 aufgrund einer der in § 99 BetrVG benannten Gründe verweigern. Außerdem bedarf der Arbeitgeber im Ausnahmefall des § 103 BetrVG der Zustimmung des BR.

Widerspruchsrechte

Der Betriebsrat kann dem Vorhaben des Arbeitgebers widersprechen. Im Unterschied zur Zustimmungsverweigerung kann der Arbeitgeber seine Maßnahme dennoch durchführen.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Überblick

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt dem Betriebsrat verschiedene Beteiligungsrechte zur Verfügung, die sich nach ihrer Stärke unterscheiden.

Information

- § 80
- § 81
- § 89 Absatz 4
- § 100
- § 105
- § 108 Absatz 5

Anhörung

- § 82
- § 85 Absatz 1
- § 102 Absatz 1

Beratung

- § 89
- § 90
- §§ 92, 92 a
- § 96
- § 97 Absatz 1
- § 106
- § 111
- § 112 Absatz 2

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 Betriebsrates befassen.

Informationsrechte

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat schriftlich – sofern ausdrücklich im BetrVG angeordnet – oder mündlich 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.

Widerspruch

- § 98 Absatz 2
- § 102 Absatz 3

Zustimmungsverweigerung

- § 99
- § 103

Echte bzw. volle Mitbestimmung

- § 85 Absatz 2
- § 87
- § 91
- § 94
- § 95
- § 97 Absatz 2
- § 98 Absatz 1 und Absatz 3
- § 112 Absatz 4

V. Streitschlichtung durch Einigungsstelle und Arbeitsgerichtsbarkeit

Einigungsstelle und Gerichtsbarkeit – die Wege der Schlichtung

Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über rechtliche Fragen ihrer Beziehung und darüber, wie eine Sache konkret geregelt werden soll, gehören zum betrieblichen Alltag. Der Gesetzgeber hat 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.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Gesetze sind oft auslegungsfähig oder unvollständig und bedürfen damit der Ergänzung. Dies ist Aufgabe der Arbeitsgerichte mit dem Bundesarbeitsgericht als oberster Instanz. 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 der Bundesarbeitsgerichte setzen sich aus einem Vorsitzenden Richter, zwei weiteren Berufsrichtern und aus zwei ehrenamtlichen Richtern zusammen.

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. Die Gerichte werden in diesem Verfahren 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 Rechtsanwälte vertreten lassen.



Er kann seinen Antrag zurücknehmen, ändern 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 dessen Beschluss beim Bundesarbeitsgericht zugelassen wird. Lässt das Landesarbeitsgericht eine Rechtsbeschwerde nicht zu, kann das Bundesarbeitsgericht auf dem Wege der Zulassungsbeschwerde entscheiden, ob eine Rechtsbeschwerde gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts dennoch möglich ist.

Ein Beschluss wird rechtskräftig, wenn der Gang durch die Instanzen beendet oder auf eine Beschwerde bzw. Rechtsbeschwerde verzichtet wurde. Ab Rechtskraft müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat an die Beschlüsse 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.

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 Betriebsrates keinen Sinn mehr macht. Um dies zu verhindern, kann der Arbeitgeber im Wege der **einstweiligen Verfügung** (§ 85 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz) zu einem Handeln, Dulden oder Unterlassen unter Androhung eines Ordnungs- und Zwangsgeldes gezwungen werden. 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. In der Regel gibt der Betriebsratsvorsitzende eine eidesstattliche Versicherung über die Sachlage nach seinem Kenntnisstand von den Planungen des Arbeitgebers und den Vorgängen im Betrieb ab.

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 Betriebsrates 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, das den Arbeitgeber angesichts seines Zeitplans durchaus verhandlungsbereiter macht. Eventuell kann der Betriebsrat gegen den Verzicht auf die Vollstreckung aus der Verfügung den Abschluss einer Betriebsvereinbarung bewirken.

Bei dem **Beschlussverfahren** nach § 23 Abs. 3 BetrVG geht es darum, grobe Verstöße des Arbeitgebers gerichtlich festzustellen 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 Betriebsrates notwendig. Dieser sollte entsprechend deutlich sein. Ein Beispiel: „Der Arbeitgeber hat mehrmals die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Veränderung der Lage von Arbeitszeiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) missachtet. Aus diesem Grund werden wir ein Verfahren gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG beantragen.“

Wenn ein Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen vorenthält, können diese leider nur mit Hilfe eines Beschlussverfahrens gerichtlich erzwungen werden. In der Praxis „motivieren“ Betriebsräte daher Arbeitgeber manchmal zusätzlich mit anderen im Betrieb streitigen Angelegenheiten, für die die Einigungsstelle zuständig ist, um zumindest die wichtigsten Informationen zu erhalten.

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. Wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen können, kann es in dieser doch noch zu einer gütlichen Einigung kommen. Ist dies nicht der Fall, kommt es zu einer Entscheidung durch eine Abstimmung der Einigungsstellenmitglieder.

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 der Arbeitgeber und der Betriebsrat nicht auf die Anzahl der Beisitzer und auf einen Vorsitzenden einigen, übernehmen dies die Arbeitsgerichte im Wege des Einsetzungsverfahrens gemäß § 98 ArbGG. Da gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts noch die Beschwerde beim Landesarbeitsgericht möglich ist, kann das Verfahren bis zu sechs Monate 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 Betriebsrates und der Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohle des Betriebs und der Belegschaft (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

**Wann eine Einigungsstelle
zuständig ist, ergibt sich aus dem
BetrVG. Hier die Übersicht:**

**Verfahren zur Wahrung
der Organisationsrechte des BR**

- Der AG hält den Beschluss des 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 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 Betriebsrates 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 AN (§ 85 Abs. 2 BetrVG)

Verfahren in sozialen Angelegenheiten

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

**Verfahren zur 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)

**Verfahren zu personellen
Angelegenheiten**

- Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über den Inhalt der Personalfragebogen 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



Im Betriebsverfassungsgesetz ist die grundlegende Ordnung der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und der von den Arbeitnehmern gewählten betrieblichen Interessenvertretung geregelt.

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)
- 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 Aus-

wahl der für betriebliche und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen vorgeschlagenen AN nicht zustande (§ 98 Abs. 4 BetrVG)

Verfahren zu den Informationsrechten des Wirtschaftsausschusses

- Arbeitgeber erteilt Auskünfte über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmers entgegen dem Verlangen des WA nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend (§ 109 BetrVG).

Verfahren zu Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderungen

- Zwischen AG und BR kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande (§ 112 Abs. 2 und 4 BetrVG).

VI. Beschlussfassung

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 seinen Lasten. Eine über längere Zeit geplante Maßnahme wie z.B. eine wichtige Betriebsvereinbarung oder ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht könnte daran scheitern. Es ist daher besonders darauf zu achten, dass Beschlüsse korrekt gefasst werden.

Beschlüsse können nur in Sitzungen gefasst werden, zu welchen ordnungsgemäß eingeladen wurde. So genannte Umlaufbeschlüsse, z.B. durch Telefonketten und elektronische Post, sind unzulässig. 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.

Ladung aller Mitglieder

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.

Verhinderungsgründe sind Urlaub, Krankheit oder Seminarteilnahme. Aber Arbeitsunfähigkeit muss nicht bedeuten, dass ein Mitglied sein Amt nicht wahrnehmen kann. Auch Urlaub kann wegen einer Sitzungsteilnahme unterbrochen werden.

Keine Zeit wegen zu viel Arbeit in der Abteilung, ist nur in extremen Ausnahmesituationen ein rechtlich anerkannter Verhinderungsgrund. Alle Fälle müssen vorher dem Vorsitzenden mitgeteilt werden.

Es gilt der Grundsatz:

„BR-Arbeit geht der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit vor.“

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung sind ebenfalls zu jeder Sitzung einzuladen. Jedes Mitglied muss sich in angemessener Zeit auf die in der Sitzung zu besprechenden Tagesordnungspunkte vorbereiten können. Ein Zeitraum von drei bis vier Tagen gilt als Richtwert.

Ein Beschluss kann nur zu einem in der Tagesordnung genannten Punkt 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:

Beispiele:

*„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. Die Tagesordnung kann während der Betriebsratssitzung nur durch einstimmigen Beschluss geändert werden, wenn alle Betriebsratsmitglieder – einschließlich gegebenenfalls Ersatzmitglieder – an der Sitzung teilnehmen. Ein Mehrheitsbeschluss reicht in diesem Fall nicht aus.

Gemäß § 33 Abs. 1 BetrVG wird ein Beschluss, soweit das BetrVG nichts anderes vorschreibt, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Wie viele Mitglieder zur Beschlussfähigkeit anwesend sein müssen, ist in § 33 Abs. 2 BetrVG geregelt. Dies ist mehr als die Hälfte der Mitglieder. Nach §§ 33 Abs. 3, 67 Abs. 2 BetrVG haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter ein Stimmrecht, wenn sie von einem Beschluss überwiegend betroffen sind.

§ 34 BetrVG verlangt vom Betriebsrat die Abfassung einer Sitzungsniederschrift. Sie hat zumindest den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis zu enthalten. Darüber hinaus ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einträgt. Die Beschlüsse sind möglichst eindeutig zu formulieren, so dass diese für alle Betriebsratsmitglieder (auch zukünftige), für den Arbeitgeber und notfalls auch für das Arbeitsgericht verständlich sind.



Wie im Beruf verlangt auch die ehrenamtliche Betriebsrats Tätigkeit, dass die fachliche Qualifikation dafür vorhanden ist und stets aktuell gehalten wird.

Das Recht auf Unterstützung der Betriebsratsarbeit

Der Betriebsrat benötigt für seine Tätigkeit Unterstützung, also regelmäßig ein Büro, Schreibkräfte, Fachbücher (Gesetzsammlungen, Kommentare) und Fachzeitschriften. Er hat Anspruch auf Qualifizierung, um die anstehenden Aufgaben bewältigen zu können. Reicht seine eigene erworbene Qualifikation nicht aus, hat er Anspruch auf weitere Unterstützung und kann bei schwierigen Fragen Sachverständige hinzuziehen. Gerade in solchen Situationen ist möglichst frühzeitig der Kontakt zur gewerkschaftlichen Vertretung aufzunehmen.

Wie im Beruf verlangt auch die ehrenamtliche Betriebsrats Tätigkeit, dass die fachliche Qualifikation dafür vorhanden ist und stets aktuell gehalten wird. Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts an Schulungen teilnehmen, soweit diese für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Ein Neumitglied benötigt zunächst 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 BR, aber als nützlich anzusehen sind.

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 BR Büro, PC, Telefon, Fax, Internetzugang, Fachzeitschriften, Gesetzestexte und Gesetzeskommentare benötigt, entscheidet er nach seinen Bedürfnissen anhand der betrieblichen Gegebenheiten.

Der Arbeitgeber muss aber in schwierigen Konfliktsituationen auch die Kosten eines Rechtsanwalts, eines Dolmetschers oder eines Sachverständigen tragen. Der Rechtsanwalt bspw. kann in erster Linie im Rahmen der Prozessvertretung beauftragt werden. Dazu zählt auch die Beratung im Vorfeld und der Versuch, eine gütliche Einigung zu erreichen. Es kann ein Sachverständiger mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragt werden, wenn rechtliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestehen. 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 geltend machen.

Die Hinzuziehung eines 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 Sachverstand nutzen.

Der danach noch bestehende Beratungsbedarf wird durch Beschluss festgestellt. Dann wird dem Arbeitgeber die Absicht mitgeteilt, einen Sachverständigen zu beauftragen. Eventuell wird dem Betriebsrat ein betriebsinterner Sachverständiger angeboten. Auch diese Informationsquelle muss er zunächst nutzen. Eine Ausnahme regelt § 111 Satz 2 BetrVG. Bei Betriebsänderungen kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten ohne Zustimmung des Arbeitgebers selbst einen externen Berater beauftragen.

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

In sozialen Angelegenheiten darf der Betriebsrat Regelungen nur für Gruppen von Arbeitnehmern und nicht für Einzelne treffen. In Abgrenzung zum Individualarbeitsrecht besteht keine Mitbestimmung, wenn nur ein Mitarbeiter von einer Maßnahme des Arbeitgebers betroffen ist. Ob ein kollektiver Tatbestand vorliegt, bestimmt sich aber nicht nur durch die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer, sondern aufgrund eines betrieblich-strukturellen Bezugs der Maßnahmen.

Keine zwingenden tariflichen Regelungen oder Gesetze

Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen 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 die 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 entstehende Widersprüche durch Überschneidungen von Regelungen verhindert werden. Dabei arbeiten Betriebsrat und Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 2) zusammen.

Der Betriebsrat wurde durch das BetrVG vom Staat erschaffen. Zugleich erkannte der Staat mit der Regelung in Art. 9 Abs. 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. Zudem sind die Betriebsratsmitglieder regelmäßig vom Schicksal ihres Betriebs abhängig und haben daher eine schwache Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber. Die Gewerkschaften können demgegenüber unabhängiger und stärker agieren.

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

Nach § 87 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber in folgenden sozialen Angelegenheiten vor der Umsetzung von Maßnahmen die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates einholen. Der BR hat sogar ein Initiativrecht für Regelungen. Zweck der Vorschrift ist vor allem, den Arbeitnehmer vor dem starken Direktionsrecht des Arbeitgebers zu schützen und Willkür vorzubeugen:

Nr. 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 sind: Torkontrollen, Rauch- und Alkoholverbote, Telefon- und Internetnutzung, einheitliche Arbeitskleidung, Betriebsordnung, Zeiterfassungsgeräte.

Nr. 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, also zum *Beispiel: feste Arbeitszeit, Gleitzeit, Schichtarbeit und Rufbereitschaft.*

Nr. 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.

Nr. 4

Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte

Beispiele: Auszahlungszeitpunkt und Einführung bargeldloser Zahlung der Arbeitsentgelte, Kontoführungsgebühren.

Nr. 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. *Beispiele: Bildungsurlaub, Sonderurlaub, Festlegung der Urlaubsperiode, Urlaubspläne, Urlaubsvertretungsregelungen, Betriebsferien.*

Nr. 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 Maschine 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.

Nr. 7

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

Eine Mitbestimmung besteht nur, wenn die Arbeitsschutzvorschriften dem Arbeitgeber bei der betrieblichen Umsetzung einen Spielraum lassen.

Nr. 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 darauf, ob eine Sozialeinrichtung eingeführt wird.

Beispiele: Betriebskindergärten, Kantinen und Pensionskassen. Werden diese freiwillig vom Arbeitgeber betrieben oder eingerichtet, bestimmt der Betriebsrat über die Ausgestaltung mit.

Nr. 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: Miete und Hausordnung bei Werkwohnungen.

Nr. 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 Unternehmers 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 Höhe der Leistungen mitbestimmt werden.

Beispiele: Sonderbonus, außertarifliche Zulagen, Zuschläge für Nachtarbeitszeit und Gratifikationen, innerbetriebliche Entlohnungsgrundsätze.

Nr. 11

Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer 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?“

Nr. 12

Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Organisation, Behandlung und Bewertung der Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmer.

Nr. 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 i.d.R. mehrere Felder des § 87 gleichzeitig (bspw. 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 Betriebsrates. Dadurch erleichtert sich das Finden von problemgerechten Lösungen bei der Einführung.



Der Arbeitgeber kann eine Betriebsänderung nur durchführen, wenn er sich zuvor mit dem Betriebsrat beraten hat - in Form von Verhandlungen über einen Interessenausgleich.

Eingeschränkte Mitbestimmung bei Betriebsänderungen

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

Ein Beispiel:

Der Betriebsrat weiß, dass die Arbeitsbedingungen in der Abteilung IV 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, ob dieser genauere Auskünfte geben könne. In der Betriebsratssitzung wird der Betriebsrat zu dem Ergebnis kommen müssen, dass wohl Veränderungen anstehen und Informationen vom Arbeitgeber eingeholt werden müssen.

Leider läuft ein solches Szenario in der Praxis häufig so ab, obwohl gemäß § 111 Satz 1 BetrVG der Unternehmer den Betriebsrat von sich aus über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sich mit ihm zu beraten hat. Rechtzeitig bedeutet in diesem Fall, während der Planung und nicht erst bei der Umsetzung.

Damit diese Verpflichtung entsteht, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

1.

Im Unternehmen müssen üblicherweise mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein.

2.

Es muss sich um eine Betriebsänderung handeln, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann.

Die Betriebsänderung an sich muss nicht etwas „Großes“ sein, 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 angeschlossener Betriebsbereiche 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 hat der Gesetzgeber in den Nummern beispielhaft aufgezählt, welche Formen der Betriebsänderung stets wesentliche Nachteile bringen, ohne dass eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern davon betroffen sein muss.

Nr. 1

Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Eine Einschränkung des Betriebs liegt 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 einmal anhand der Arbeitnehmeranzahl durch die Tabelle in § 17 Abs. 1 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz zu beurteilen, aber auch an der Bedeutung der Betriebsteile für den gesamten Betrieb.

Nr. 2

Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen

Damit ist die örtliche Verlagerung gemeint. Unter Umständen ist eine Entfernung von 4,3 km schon als Verlegung anzusehen.

Nr. 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.

Nr. 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.

Nr. 5

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Eine Abgrenzung zu Nr. 4 ist oft schwierig. Beide werden in der Regel nebeneinander vorliegen.



Um die Betriebsratsbeteiligung bei einer Betriebsänderung zu verhindern, verfährt der Arbeitgeber oft nach der sog. Salamtaktik. Große Veränderungen versucht er in kleinen, unscheinbaren Teilschritten durchzuführen. Diese werden dennoch im Rahmen des § 111 BetrVG als eine Maßnahme betrachtet. Der Betriebsrat sollte hier aufmerksam sein und regelmäßig einen Vergleich zwischen aktueller und vorheriger Situation in den einzelnen Abteilungen ziehen.

Nun steckt der Betriebsrat in dem zuvor 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. Für den BR ist es sehr schwierig, solche schleichenden Veränderungen mitzubekommen. Auch aus diesem Grund ist es für den BR 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. Wie bereits geschildert, ist die Einforderung im Weigerungsfalle im allgemeinen Beschlussverfahren durchzuführen und unter weiteren Umständen ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung möglich. Besteht ein Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG), können dort notfalls im Einigungsstellenverfahren (§ 109 BetrVG) Informationen gesammelt werden.

Der Arbeitgeber kann eine Betriebsänderung aber nur durchführen, wenn er sich zuvor mit dem Betriebsrat beraten hat. Diese Beratung hat in Form von Verhandlungen über einen **Interessenausgleich** gemäß § 112 BetrVG zu erfolgen. Der Interessenausgleich regelt, ob, wann und wie die unternehmerische Maßnahme verhandelt 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. Ein Sachverständiger wird ihm dabei helfen können oder eine gute Schulung hat den Betriebsratsmitgliedern bereits die notwendigen Kenntnisse vermittelt.

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 Betriebsänderungen nun durchführen.



Daraus ergibt sich für unseren Fall folgende Schlussfolgerung:

Der Betriebsrat beschränkt sich nicht auf die Informationsgewinnung, sondern behauptet anhand seiner Kenntnisse mit guter Argumentation, dass eine Betriebsänderung in der Abteilung IV geplant wird und fordert den Arbeitgeber zu Interessenausgleich und Sozialplanverhandlungen auf. Per einst-

weiliger Verfügung versucht er ihm die Umsetzung sämtlicher betriebsändernder Maßnahmen zu verbieten. Es kann danach zur Einsetzung der Einigungsstelle kommen, weil sie nicht offensichtlich unzuständig ist.

Der Arbeitgeber wird den Einigungsstellenvorsitzenden nicht mit ähnlich dürftigen Informationen versorgen können wie er es bei dem Betriebsrat getan hat.

→ F **Eingeschränkte Mitbestimmung bei Betriebsänderungen**

Sollte die Betriebsänderung andere konkrete Beteiligungsrechte des BR auslösen, kann es auch in diesen Fällen zu einem Einigungsstellenverfahren kommen. Auch hier wird der Betriebsrat letztendlich mehr Informationen erhalten.

Der Interessenausgleich kann eine für gekündigte Arbeitnehmer unangenehme 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.



Der Vorteil für den BR kann darin bestehen, dass der Arbeitgeber in unserem Beispiel an einem Interessenausgleich mit Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer interessiert ist. Ohnehin muss er sich vor der Durchführung der Betriebsänderungen um ihn bemühen. Der Betriebsrat teilt seinem Arbeitgeber aber mit, dass er sich auf eine solche Vereinbarung niemals vor Abschluss eines den BR zufrieden stellenden Sozialplans nach seinen Vorstellungen einlassen wird. Hat sich nun in unserem Beispiel herausgestellt, dass der Arbeitgeber die Abteilung IV 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.

Das Mitwirkungsrecht in Personalfragen

Vom Arbeitgeber geplante Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen müssen unter Beteiligung des Betriebsrates 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 das Zustimmungsverweigerungsrecht aus gesetzlich vorgegebenen Gründen und das Widerspruchsrecht, dessen Ausübung andere Folgen hat als die Verhinderung einer Maßnahme des Arbeitgebers. Unsere Demokratie hat auch die Freiheit des Einzelnen im Sinn und diese kann nur bestehen, wenn sie in Maßen durch kollektive Interessen beschnitten wird. Dort, wo der Einzelne aber schwach ist oder die Interessen aller im Betrieb gravierend betroffen sind, kann der Betriebsrat helfen.

I. Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern vor jeder Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung sehr umfassend unterrichten. Wie umfassend diese Unterrichtung sein muss, ist in den Sätzen 1 und 2 des § 99 Abs. 1 BetrVG niedergelegt. Er muss z.B. bei einer Einstellung die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorlegen. Unterlagen muss er von sich aus vorlegen, die Unterrichtung kann aber mündlich erfolgen.

Eine **Einstellung** ist nicht nur der Abschluss des Arbeitsvertrags, sondern die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb, also die Arbeitsaufnahme. Auch der Leiharbeiter wird eingegliedert. 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 **Eingruppierung** ist die erstmalige Zuordnung eines Arbeitnehmers in eine Entgelt, Lohn- oder Gehaltsgruppe. Diese Gruppen können aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder

→ G Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen



Vom Arbeitgeber geplante Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen müssen unter Beteiligung des Betriebsrates durchgeführt werden.

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 zur Heimarbeit bei gleichem Inhalt der Tätigkeiten. Der Arbeitnehmer kann im Streitfalle individualarbeitsrechtlich aufgrund des Arbeitsvertrages gegen den Arbeitgeber vorgehen.

Hat der Arbeitgeber umfassend Informationen erteilt, muss der Betriebsrat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 3 Satz 1 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. Erfolgte überhaupt keine Unterrichtung, darf die Maßnahme zusätzlich **nicht** durchgeführt werden.

Der Betriebsrat sollte dennoch im Falle von unzureichenden Informationen vorsichtig sein und besser die Wochenfrist einhalten. Das Arbeitsgericht könnte den Umfang einer Unterrichtung entgegen der Auffassung der Betriebsratsmitglieder für ausreichend halten. Die Wochenfrist wäre dann zu berücksichtigen gewesen.

Die Wochenfrist ist eine juristische im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches. Eine Woche bedeutet sieben Tage. Wurde der Betriebsrat am Dienstag informiert, dann läuft die Frist am Dienstag der nächsten Woche um 24 Uhr ab. Ist dieser Dienstag ein Feiertag, läuft die Frist bis zum nächsten Werktag. Für einen Samstag oder Sonntag gilt dies ebenfalls. Sind die Betriebsratsmitglieder am Wochenende nicht im Betrieb und hat der Arbeitgeber ihnen in dieser Zeit Informationen übermittelt, muss er damit rechnen, dass sie diese erst am Montag zur Kenntnis nehmen und die Frist endet daher am Montag der nächsten Woche, ebenfalls um 24 Uhr.

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. Hierfür sind natürlich Schulungen, viel Erfahrung und gegebenenfalls Rechtsrat notwendig. Wichtig ist, dass die Betriebsratsmitglieder spezielle Schutzbestimmungen für ihren Betrieb kennen und deren Einhaltung überwachen.

2.
„die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,“
Der Betriebsrat kann gemäß § 95 BetrVG mit dem Arbeitgeber Auswahlrichtlinien für Personalentscheidungen vereinbaren. Erzwingen kann er dies aber nur bei mehr als 300 Beschäftigten. Eine solche Auswahlrichtlinie kann sehr hilfreich sein. Auch kleinere Betriebe sollten versuchen, eine solche abzuschließen.

3.
„die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden.“

den, 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 Ablehnung dar. Eine Besorgnis bezüglich sonstiger Nachteile kann immer bestehen. Eine gute Argumentation wird sein Vorbringen nicht abwegig erscheinen lassen und die Zustimmungsverweigerung ist zunächst einmal zu beachten.

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,“

Hier gilt das Gleiche für den Einzelnen: Auch auf diese Bestimmungen wird sich das Gremium häufig stützen können. Der Arbeitgeber muss dann wie im Falle der Nr. 3 seinerseits nachweisen, dass es rechtfertigende Gründe gibt.

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

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

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 I enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.“

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



Ist die Zustimmungsverweigerung einmal ausgesprochen, kann der Arbeitgeber sie gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen. Für die Gerichtspraxis ist es wichtig, dass der Betriebsrat immer versucht, sich mindestens auf zwei der Verweigerungsgründe zu stützen. Der Betriebsrat muss den tatsächlichen Sachverhalt beschreiben und konkret sagen, welche Nachteile entstehen können.

*In einem Beschluss des Betriebsrats
könnte es in einem solchen Fall heißen: „...“*

Zudem sind in Abteilung IV neben Herrn Mustermann noch fünf weitere vergleichbare Arbeitnehmer beschäftigt, die man ebenso hätte versetzen können. Betriebliche oder in seiner Person liegende Gründe können wir nicht erkennen. Gegenüber den anderen Mitarbeitern wird er daher benachteiligt. Des Weiteren ...“

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 eine Eilbedürftigkeit vorliegt. Macht der Betriebsrat von seinem Recht Gebrauch, muss der Arbeitgeber umgehend selbst beim Arbeitsgericht die Zustimmung ersetzen lassen, wenn er die Maßnahme trotzdem sofort durchführen will.

Das Arbeitsgericht entscheidet dann im Beschlussverfahren über die Rechtmäßigkeit der Arbeitgebermaßnahme.



II. Kündigung

Intervention und Widerspruch bei Kündigungen

Gemäß § 102 Abs.1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat **vor** jeder Kündigung anzuhören. Der Arbeitgeber muss ihn vor jeder ordentlichen, außerordentlichen oder Änderungskündigung unterrichten und ihm den Kündigungsgrund mitteilen. Ist die Unterrichtung nicht erfolgt oder unzureichend, so ist die Kündigung unwirksam.

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

Einer ordentlichen Kündigung kann der Betriebsrat aus den in § 102 Abs. 3 Nr.1 bis 5 genannten Gründen (s.u.) innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen. Der Widerspruch des Betriebsrates 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 gemäß § 23 KSchG auch für ihn gilt. Sollte der Arbeitnehmer nicht unter § 23 KSchG fallen, kann ihm der Betriebsrat in Fällen willkürlichen Arbeitgeberverhaltens mittels des Widerspruchs durch seine Kenntnisse über die betrieblichen Verhältnisse weiterhelfen.

Hat der Betriebsrat den Eindruck, dass der Arbeitgeber ihn nicht umfassend informiert hat, sollte er dennoch ordnungsgemäß den 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.

*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 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 nicht nennen.

2.

„die Kündigung verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95.“

Gibt es eine Auswahlrichtlinie, steht dem Betriebsrat diese Widerspruchsmöglichkeit zu Seite.

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 auf betriebsbedingte Kündigungen anwendbar. Kann der Betriebsrat mit seinen durch die Betriebsratsarbeit erlangten

Kenntnissen hier einen anderen Arbeitsplatz nachweisen, ist das für den im Kündigungsschutzverfahren befindlichen Arbeitnehmer besonders erfreulich, da die Kündigung dann gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist.

4.

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

Auch dieser Grund ist auf betriebsbedingte Kündigungen anwendbar. Gelingt dem Betriebsrat hier der Nachweis, ist die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt.

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 Bedingungen weiterbeschäftigt werden, muss der Arbeitgeber an Stelle einer Beendigungskündigung als milderes Mittel eine Änderungskündigung aussprechen.



Den stets aktuellen Text des Betriebsverfassungsgesetzes, auch als pdf-Datei, finden Sie im Internet unter

<http://bundesrecht.juris.de>

Button: Gesetze/Verordnungen

Buchstabe B auswählen

Blättern zum Betriebsverfassungsgesetz

Literaturvorschläge für die Betriebsratsarbeit

Gem. § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratsarbeit. Zur grundlegenden Sachausstattung eines Betriebsrats gehört eine Auswahl an Literatur, u. a. Gesetzestexte, Kommentare, Handlungshilfen und (kommentierte) Tariftexte. Darüber hinaus kann Fachliteratur zu unterschiedlichen Themen erforderlich sein, die Informationen zu betriebs- oder branchenspezifischen Fragestellungen liefert. Über die Erforderlichkeit entscheidet der Betriebsrat als Gremium per Beschluss. Sofern keine anderslautende Regelungsabrede (z. B. Vereinbarung eines Budgets, innerhalb dessen der BR selbst Einkäufe vornehmen darf) vorliegt, informiert der Betriebsrat den Arbeitgeber über den Beschluss und fordert ihn auf, die gewünschte Literatur zur Überlassung anzuschaffen.

Grundausrüstung für jedes einzelne Betriebsratsmitglied

- Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar mit Wahlordnung (Bund Verlag, Autoren: Klebe, Ratayczak, Heilmann, Spoo)
- Arbeits- und Sozialordnung – Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen (Bund Verlag, Autor: Kittner, auch als CD-ROM erhältlich)

*Wichtig!
immer die aktuelle
Auflage benutzen.*

Vorschläge für die Ausstattung der „Betriebsratsbibliothek“

Kommentare bieten Erläuterungen zu Gesetzestexten. Dabei ist zu beachten, dass sie eine Mischung aus der Meinung des Verfassers und arbeitsrechtlichen Urteilen sind. Es gibt Kommentare, die eher auf Beschäftigteninteressen ausgerichtet sind und solche, die eher Arbeitgebern Argumente liefern. Unsere Vorschläge sollen Betriebsräten Orientierung und Argumentationshilfen bieten, daher führen wir ausschließlich arbeitnehmerfreundliche oder als neutral bewertete Kommentare auf.

Handkommentare zum Betriebsverfassungsgesetz:

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung – Kommentar für die Praxis
(Bund Verlag, Herausgeber: Däubler, Kittner, Klebe)
Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung – Handkommentar
(Verlag Franz Vahlen, Autoren: Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier)

Ratgeber und Handlungshilfen:

Betriebsratspraxis von A-Z, das Handwörterbuch für die betriebliche Interessenvertretung
(Bund Verlag, Autor: Schoof, auch als CD-ROM erhältlich)
Die kleine Betriebsratsbibliothek, Band 1 – 6 (Bund Verlag, Autoren: Fricke, Grimberg, Wolter)
Folgende Themen werden dargestellt:
- Die Betriebsratssitzung: Jetzt geht's ran! (Band 1)
- Betriebsratsarbeit, aber mit System! (Band 2)
- Die Betriebsversammlung, so wird's gemacht! (Band 3)
- Das Betriebsratsbüro: Ausstattung, Organisation, PC-Einsatz (Band 4)
- Der Wirtschaftsausschuss, sinnvoll genutzt! (Band 5)
- Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats, attraktiv und erfolgreich! (Band 6)
Handbuch Schriftverkehr, mit CD-ROM (Bund Verlag, Autoren: Engelbert, Dachrodt, Eberhardt)
Tipps für neu- und wiedergewählte Betriebsratsmitglieder (Bund Verlag, Autoren: Helms, Rehbock)

Arbeitsrecht:

Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis (Bund Verlag, Herausgeber: Kittner, Zwanziger)
Arbeitsrecht digital – Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen (CD-ROM) (Bund Verlag, Herausgeber: Wedde)
Zu nahezu jedem Gesetz gibt es einen Basiskommentar. Hier eine Auswahl, die in keinem Betriebsratsbüro fehlen sollte. Welche Kommentare darüber hinaus notwendig sind, hängt von der konkreten betrieblichen Situation ab.

Arbeitszeitgesetz – Basiskommentar mit Nebengesetzen und Ladenschluss
(Bund Verlag, Autoren: Buschmann/Ulber)
Kündigungsschutzgesetz – Basiskommentar mit Nebengesetzen
(Bund Verlag, Autoren: Zwanziger, Altmann, Schneppendahl)
Teilzeit- und Befristungsgesetz – Basiskommentar
(Bund Verlag, Autoren: Holwe, Kossens, Pielenz, Räder)

Weiterführende Literatur:

Arbeitsrecht – Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium
(Bund Verlag, Herausgeber: Däubler)
Kündigung – was tun? Ratgeber zu Kündigung, Aufhebungsvertrag und Abfindung
(Bund Verlag, Autoren: Seidel, Felser)
Arbeits- und Sozialrecht – Kompakt
(Bund Verlag, Autoren: Kittner, Kittner)

Zeitschrift:

Arbeitsrecht im Betrieb, Monatszeitschrift für Betriebsratsmitglieder, Bund Verlag

Links: Gewerkschaften (Bundesebene)

Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, www.dgb.de
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW, www.gew.de
Gewerkschaft der Polizei GdP, www.gdp.de
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG, www.ngg.net
IG Metall, www.igmetall.de
Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt
IG BAU, www.igbau.de
Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie IG BCE, www.igbce.de
TRANSNET, www.transnet.org
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, www.verdi.de

Haben Sie Fragen oder Wünsche zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit? Hier sind Sie richtig:

DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Bismarckstraße 77
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 175 23-0
Telefax: 0211 - 175 23-161
Internet: www.dgb-bildungswerk-nrw.de
E-Mail: info@dgb-bildungswerk-nrw.de

Haben Sie Fragen zum Betriebsverfassungsrecht,
helfen gerne alle Mitgliedsgewerkschaften im DGB
sowie die DGB-Rechtsschutz GmbH.

Weitere nützliche Infos enthält der als Download verfügbare
»Ratgeber Freistellung« auf der Internetseite des
DGB-Bildungswerkes NRW e.V.:

www.dgb-bildungswerk-nrw.de/service/ratgeber-freistellungen

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 zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit? Dann wenden Sie sich bitte an uns. Im DGB-Bildungswerk NRW e.V., Düsseldorf, stehen Ihnen kompetente AnsprechpartnerInnen gerne Rede und Antwort.

Wir freuen uns auf Sie!



DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Bismarckstraße 77
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 175 23-0
Telefax: 0211 - 175 23-161
E-Mail: info@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.dgb-bildungswerk-nrw.de

