

# Betriebsratsschulung

Fachanwalt

Volker Dineiger

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

## Gliederung

### **I. Der Betriebsrat**

1. Wahl
2. Zusammensetzung
3. Organisation
4. Betriebsratssitzungen
5. Beschlussfassung
6. Betriebsversammlung
7. Arbeitsfreistellung für die Betriebsratstätigkeit
8. Gehalt während der Betriebsratsarbeit
9. Schutz der Betriebsratsmitglieder
10. Kosten

## Gliederung

### **II. Betriebs- und Organisationsänderungen**

1. Betriebsratsfähigkeit
2. Veränderungen der Belegschaftsstärke
3. Änderungen der Betriebsstruktur

### **III. Rechte und Pflichten des Betriebsrats**

1. Allgemeine Aufgaben
2. Allgemeine Pflichten
3. Beteiligungsrechte
4. Unterlassungsanspruch bei Behinderungen
5. Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede

# Bredereck Willkommen

## Gliederung

### **IV. Rechtsschutzmöglichkeiten des Betriebsrats**

1. Einigungsstellenverfahren
2. Beschlussverfahren
3. Rechtsmittelverfahren

## I. DER BETRIEBSRAT

## 1. Gründung und Wahl

1. Wahlberechtigt
2. Wählbar
3. Amtszeit

Exkurs Wahlablauf

## 2. Zusammensetzung (§ 15 BetrVG)

### § 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter

- (1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.
- (2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

## 3. Organisation

1. mindestens drei Mitglieder
2. ein Vorsitzender + Stellvertreter

Der **Vorsitzende** vertritt den Betriebsrat nach außen und nimmt Erklärungen für den Betriebsrat entgegen. Vorsitzender beruft Sitzungen ein.

## 4. Betriebsratssitzungen

1. ordnungsgemäße **Einberufung** (in der Regel 3 Tage vorher), vollständige Ladung des Betriebsrats unter Mitteilung der Tagesordnung erforderlich.
2. Dem AG ist vorher der Zeitpunkt der Sitzung mitzuteilen.
3. Sitzungsniederschrift

## 5. Beschlussfassung

1. einfache Mehrheit
2. absolute Mehrheit bei
  - a. Rücktritt des gesamten BR
  - b. Aufstellung oder Änderung einer Geschäftsordnung
  - c. Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung auf den Betriebsausschuss
  - d. Beauftragung des Gesamtbetriebsrats
3. Stimmengleichheit
4. Enthaltung
5. Beschlussfähigkeit

## 6. Betriebsversammlung

- Die Betriebsversammlung besteht aus Arbeitnehmern des Betriebs (§ 42 I 1 BetrVG).
- mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr (§ 43 I 1 BetrVG).
- AG hat ein Teilnahmerecht (§ 43 II 1 BetrVG).
- Form der Einberufung ist gesetzlich nicht geregelt. ABER, erforderlich sind Ort, Zeit und Tagesordnung der Versammlung vom BR beschlossen und den Arbeitnehmern rechtzeitig bekannt gegeben.
- Die **Versammlungsleitung** erfolgt durch den Betriebsratsvorsitzenden (§ 42 I 1 BetrVG).

## 7. Arbeitsfreistellung für BR-tätigkeit

- BR-tätigkeit hat grundsätzlich Vorrang vor der beruflichen Tätigkeit.
- BR-mitglied muss nach BAG Rechtsprechung drei Dinge zu beachten wenn er seinen Arbeitsplatz verlässt:
  1. eine Angelegenheit für die der BR eine gesetzliche Zuständigkeit hat.
  2. Verlassen des Arbeitsplatzes zur ordnungsgemäßen Erledigung der BR-arbeit erforderlich.
  3. betroffene BR-mitglied muss Verlassen des Arbeitsplatzes so ab- und wieder zurückmelden, wie es im Betrieb üblich ist, wenn AN ihren Arbeitsplatz verlassen.
- Liegen Voraussetzungen nicht vor, kann diese Pflichtverletzung Gegenstand und Inhalt einer entsprechenden Abmahnung durch den AG sein.

## 8. Gehalt während der BR-arbeit

Lohnausfallprinzip, Durchschnittswerte bei variabler Vergütung (kann zu Problemen führen)

Beispiel:

Hat der Arbeitnehmer neben seinem festen Grundgehalt monatlich Provisionen in unterschiedlicher Höhe erhalten, so bilden die letzten 12 Monate den Referenzwert; die angefallenen Provisionen werden dann auf ein monatliches Mittel umgerechnet.

## 9. Schutz der Betriebsratsmitglieder

- Benachteiligungsverbot
- nach Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer (§ 37 IV BetrVG).
- **besonderer Kündigungsschutz** des § 15 KSchG.

## 10. Kosten

- Die durch die Betriebsratstätigkeit entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 40 I BetrVG).
- erforderlichen Sachmittel zur Verfügung stellen (§ 40 II BetrVG).
- Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht nur für Kosten die für die Durchführung der BR-tätigkeit erforderlich sind.
- Beispiele:
- Gesetzessammlungen, Kommentare und Fachliteratur, Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, Kosten für die Rechtsdurchsetzung (z.B. Anwaltshonorare).
- Kosten der BR-arbeit vom AG getragen werden und das Amt des BR ansonsten ein Ehrenamt ist, ist die Erhebung und Leistung von Beiträgen der AN für Zwecke des BRs unzulässig (Umlageverbot, § 41 BetrVG).

## **II. BETRIEBS- UND ORGANISATIONSÄNDERUNGEN**

## 1. Betriebsratsfähigkeit

Mindestanzahl von 5 AN (§ 1 I BetrVG) ist nicht nur Voraussetzung für die Errichtung, sondern auch für den Bestand des Betriebsrates.

## 2. Veränderungen der Belegschaftsstärke

- Maßgeblicher Zeitpunkt ist der des Erlasses des Wahlausschreibens gemäß § 3 II Nr. 4 WO. Hiernach kommt es auf die zu diesem Zeitpunkt „in der Regel“ Beschäftigten an.
- Wahlvorstand ermittelt die i.d.R. Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt.
- Beurteilungsspielraum – Folgen der Falschen Beurteilung

## 3. Änderungen der Betriebsstruktur

### a) Ausgliederung in verschiedene Arbeitgeberpersonen

- Verändert sich der bisherige Betriebsinhaber (AG) durch Aufspaltung in mehrere Rechtspersönlichkeiten (beispielsweise Änderungen von einem e.K. in zwei GbR), so ist im ersten Schritt zu prüfen, ob die Frage des Betriebsrates sich unter dem Gesichtspunkt des gemeinsamen Betriebes nach § 1 II BetrVG lösen lässt.
- Ein gemeinsamer Betrieb mit entsprechender Vermutungswirkung liegt dann vor, wenn zur Verfolgung des vorgenannten arbeitstechnischen Zwecks die Betriebsmittel und die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden, oder aber die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich die Organisation des betroffenen Betriebes wesentlich ändert.
- Der klassische Fall ist die Gründung zweier neuer Firmen, bei denen allerdings die Belegschaft gleich bleibt, die Arbeitsräume gleich bleiben und sich außer der formalen Zuordnung von verschiedenen Betriebsmitteln nichts ändert.
- In einer solchen Konstellation greift die Vermutung eines gemeinsamen Betriebes mit der Folge, dass nach § 1 I S. 2 BetrVG dieser Betrieb einheitlich zu betrachten ist. Eine derartige Aufspaltung wäre also im Hinblick auf die Anforderungen des Betriebsverfassungsgesetzes zunächst neutral.

## 3. Änderungen der Betriebsstruktur

### b) Änderung der juristischen Unternehmensform

- Erfolgt eine Aufspaltung oder Umwandlung in eine rechtsfähige Person, also etwa eine Umwandlung oder aber Aufspaltung in verschiedene GmbHs oder andere juristische Personen des privaten Rechts, so ist die Lage eine andere.
- Diese Betriebe sind dann selbstständig zu behandeln; für diesen Fall sieht allerdings § 21a BetrVG das Fortbestehen eines so genannten Übergangsmandates vor. Wesenhaft ist, dass ein Übergangsmandat nur dann entstehen kann, sofern nicht eine Eingliederung in einen Betrieb erfolgt, in dem bereits ein Betriebsrat besteht. Vorab ist also zu klären, ob nicht wieder die Grundsätze des gemeinsamen Betriebes anzuwenden sind oder aber beispielsweise aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB die Integrierung in ein bereits bestehendes Betriebsratssystem erfolgt.
- Das Übergangsmandat besteht nach § 21a I S. 3 BetrVG längstens sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung, ansonsten bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in den Betriebsteilen.

## 3. Änderungen der Betriebsstruktur

### c) Verlagerung des Betriebes

- Unter Verlagerung des Betriebes ist in erster Linie die räumliche Verlagerung zu verstehen.
- Unter dem Gesichtspunkt der Territorialität ist das Betriebsverfassungsgesetz nur auf Betriebe mit Sitz in Deutschland anwendbar. Gleiches gilt für Betriebe mit Schwerpunkt der Betätigung in Deutschland und deutscher Rechtsform.
- Wird der Betrieb bzw. Betriebsteile in den Herrschaftsbereich der Europäischen Union verlagert, ist zu berücksichtigen dass es ein Recht zur Bestellung sogenannter Europäischer Betriebsräte mit grenzübergreifenden Unterrichts- und Anhörungsrechten nach dem Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG) gibt.
- Nach § 1 II EBRG ist für den Fall, dass eine Einigung über eine derartige Installation nicht erzielt werden kann, ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten.
- Voraussetzung ist, dass ein Unternehmen gemeinschaftsweit tätig mit Sitz im Inland oder aber zugehörig einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland ist, § 2 I EBRG.
- Zu beachten ist die Definition der gemeinschaftsweiten Tätigkeit im Sinne des § 3 EBRG.

## 3. Änderungen der Betriebsstruktur

### d) Untergang bzw. Stilllegung des Betriebes

- Für den Fall der Stilllegung oder des Untergangs des Betriebes sieht § 21b BetrVG das Bestehen eines Restmandates so lange vor, wie es zur Wahrnehmung der Rechte des Betriebsrates bei damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten erforderlich ist.
- Gleiches gilt für eine Aufspaltung in verschiedene Rechtspersonlichkeiten derart, dass kein gemeinsamer Betrieb vorliegt und jeder selbstständig zu betrachtende Betriebsteil für sich betrachtet unter die Betriebsratsfähigkeit des § 1 BetrVG sinkt.
- BAG vom 14.05.1997, AP BetrVG 1972 § 8 Nr. 6

## **III. RECHTE UND PFLICHTEN DES BETRIEBSRATS**

## 1. Allgemeine Aufgaben

- Die in § 80 I BetrVG aufgezählten allgemeinen Aufgaben umfassen den gesamten Tätigkeitsbereich des Betriebsrats im Rahmen der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Amts:
- Überwachung der Einhaltung zugunsten der Arbeitnehmer wirkender Rechtsnormen;
- Beantragung von Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen;
- Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Unterstützung und Förderung von älteren Arbeitnehmern, Arbeitnehmern mit Behinderungen und ausländischen Arbeitnehmern;
- Förderung und Sicherung der Beschäftigung für die Arbeitnehmer im Betrieb.

## 2. Allgemeine Pflichten

- Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 I BetrVG);
- Arbeitskampfverbot, Friedenspflicht, Verbot parteipolitischer Betätigung (§ 74 BetrVG);
- Verschwiegenheitspflicht (z.B. §§ 79, 99 I 3, 102 II 5 BetrVG).
- Grobe Verstöße können nach § 23 I BetrVG zum Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds bzw. zur Auflösung des Betriebsrats führen

## 3. Beteiligungsrechte

- 6 Stufen von Beteiligungsrechten mit steigender Intensität:
  - a) Informationsrechte
  - b) Anhörungsrechte
  - c) Beratungsrechte
  - d) Widerspruchsrecht
  - e) Zustimmungsverweigerungsrecht
  - f) Mitbestimmungsrechte

## a) Informationsrechte

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten zu informieren, die Arbeitnehmerinteressen berühren (§ 80 II 1 BetrVG).
- Er muss dem BR erforderliche Unterlagen zur Verfügung stellen.
- Sachkundige Arbeitnehmer sind als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen.
- Nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber ist Hinzuziehung von Sachverständigen möglich.
- Informationsrechte können auch Grundlage für weitergehende Beteiligungsrechte sein.

## b) Anhörungsrechte

- Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor einer Entscheidung zu seiner Auffassung befragen, kann diese dann aber frei treffen.
- Wichtig ist das Anhörungsrecht vor Kündigungen (§ 102 I BetrVG).
- Person des Arbeitnehmers, Art der Kündigung, Kündigungsgründe mit dazugehörigen Erläuterungen, eventuelles Bestehen von Kündigungsschutz sowie Termin und Frist der Kündigung mitzuteilen.
- Frist von einer Woche für Stellungnahme des Betriebsrats.
- Unterbliebene/Fehlerhafte Anhörung bewirkt Unwirksamkeit der Kündigung.

## c) Beratungsrechte

- Der Arbeitgeber muss den Verhandlungsgegenstand gemeinsam mit dem Betriebsrat erörtern; kann anschließend frei entscheiden.
- Ein allgemeines Beratungsrecht besteht in Form einer Besprechung mindestens einmal im Monat (§ 74 I BetrVG).
- Wichtig ist das spezielle Beratungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen (§ 111 S. 3 BetrVG):
- Es müssen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt werden, der Betriebsrat muss bei Beginn der Betriebsänderung bereits bestehen und die Betriebsänderung muss wesentliche Nachteile für (Teile der) Belegschaft bewirken.
- Der Arbeitgeber muss versuchen mit dem Betriebsrat eine Einigung in Form eines Interessenausgleichs oder Sozialplans zu erzielen.

## (1) Interessenausgleich

- Freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die alle Fragen der organisatorischen Durchführung einer Betriebsänderung betrifft, die nicht zum Sozialplan gehören.
- Bei Scheitern/Nichtbeachtung des Interessenausgleichs besteht ggf. ein Anspruch auf Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG).
- Unternehmer kann im Falle des Scheiterns der Einigung die Einigungsstelle anrufen (§ 112 II 2 BetrVG).
- Die Entscheidung der Einigungsstelle ist nur verbindlich, wenn sich beide Betriebspartner der Entscheidung unterworfen haben.

## (2) Sozialplan

- Schriftliche Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 I 2 BetrVG).
- Den Arbeitnehmern entstehen unmittelbare Rechtsansprüche aus dem Sozialplan (wirkt wie Betriebsvereinbarung).
- Einigungsstelle kann angerufen werden; deren Entscheidung über einen Sozialplan ist verbindlich (§ 112 IV BetrVG).
- Der Sozialplan darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen oder unverhältnismäßig sein.

## d) Widerspruchsrecht

- Wichtig ist der Widerspruch des Betriebsrats gegen eine ordentliche (betriebsbedingte) Kündigung (§ 102 BetrVG).
- Das Widerspruchsrecht setzt voraus, dass der Arbeitgeber eine fehlerhafte Sozialauswahl vorgenommen hat oder eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht (§ 102 III BetrVG).
- In Bezug auf die Form muss der Widerspruch auf einer fehlerfreien Beschlussfassung des Betriebsrats beruhen und innerhalb einer Woche hinreichend begründet eingelegt werden.
- Der Widerspruch des Betriebsrats führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern löst einen Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits aus.

## e) Zustimmungsverweigerungsrecht

- Besteht bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG).
- Betriebsrat muss vollständig unterrichtet werden und kann bei Vorliegen eines Grundes (§ 99 II BetrVG) innerhalb einer Woche seine Zustimmung schriftlich verweigern.
- Der Arbeitgeber kann bei Zustimmungsverweigerung die personelle Maßnahme vorläufig durchführen, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist (§ 100 I BetrVG) oder beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung stellen (§ 99 IV BetrVG).
- Nach rechtskräftiger Abweisung des Antrags muss die Maßnahme rückgängig gemacht werden bzw. darf nicht durchgeführt werden.
- Führt der Arbeitgeber die Maßnahme trotzdem durch, kann der Betriebsrat beantragen, diese durch das Arbeitsgericht aufheben zu lassen (§ 101 BetrVG).

## f) Mitbestimmungsrechte

- Die Mitbestimmungsrechte sind die stärkste Form der Beteiligungsrechte.
- Der Betriebsrat ist in diesen Fällen gleichberechtigt an der Entscheidung des Arbeitgebers beteiligt, weil die Zustimmung in seinem Ermessen steht und nur durch einen Beschluss der Einigungsstelle ersetzt werden kann.
- Die Aufstellung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Besonders wichtig ist jedoch das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen in sozialen Angelegenheiten im Sinne des § 87 I Nr. 1-13 BetrVG; Voraussetzung ist dabei immer, dass keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, sowie das Vorliegen eines kollektiven Bezuges.
- Verstößt der Arbeitgeber gegen das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann dieser die Unterlassung bzw. Rückgängigmachung der Maßnahme verlangen.

## Nr. 1

- Maßnahmen, die die allgemeine Ordnung im Betrieb bzw. das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln sollen.
- Vor allem Festlegung verbindlicher Verhaltensregeln für die Arbeitnehmer

### Beispiele:

- Ethik-Richtlinien
- Bekleidungsregelungen
- Einführung, Ausgestaltung und Nutzung von Werksausweisen
- Alkohol-/Rauchverbote
- Anwesenheitskontrollen
- Torkontrollen (vor allem Taschenkontrollen oder Zufallskontrollen)

## Nr. 2

- Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich Pausen).
- Vorrangige Regelungen des Arbeitszeitgesetzes oder in Tarifverträgen sind zu beachten.

### Beispiele:

- Einführung und Ausgestaltung von Schichtarbeit
- Gleitarbeitszeit
- Teilzeitarbeit (bzgl. generellen Regelungen über die Lage)
- Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Lage und Dauer der Pausen

## Nr. 3

- Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (= regelmäßige betriebliche Arbeitszeit).
- Mitbestimmung nur bei „vorübergehender“ Veränderung dieser Zeit.

### Beispiele:

- Einführung von Kurzarbeit
- Einführung von Überstunden
- Einführung von Sonderschichten (z.B. Samstagsarbeit bei einer 5-Tage-Woche)

## Nr. 4

- Zeit, Ort und Auszahlung der Arbeitsentgelte.
- Höhe der jeweils zu zahlenden Vergütung unterliegt nicht der Mitbestimmung.

### Beispiele:

- Festlegung der Lohnabrechnungszeiträume (wöchentlich, monatlich, etc.)
- Festlegung des Zeitpunkts der einzelnen Entgeltzahlung (Tag, Stunde)
- Lohnzahlung außerhalb oder innerhalb des Betriebes
- Bargeldlose Lohnzahlung oder Barzahlung

## Nr. 5

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

### Beispiele:

- Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG), Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (§ 125 SGB IX), Sonderurlaub von ausländischen Arbeitnehmern, Bildungsurlaub
- Betriebsurlaub
- Verteilung des Urlaubs innerhalb eines Kalenderjahres
- Allgemeine Urlaubsgrundsätze (d.h. Richtlinien nach denen Arbeitnehmern im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist)
- Urlaubssperren
- Streit über den Urlaub einzelner Arbeitnehmer

## Nr. 6

- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (= Kontrolle durch eine Maschinen).

### Beispiele:

- Videoüberwachung
- Abhör-/Tonaufzeichnungsgeräte
- Maschinelle Arbeitszeiterfassung
- Datenabgleich mittels elektronischer Datenverarbeitung
- Biometrische Zugangskontrollen

## Nr. 7

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

### Beispiele:

- Aufstellung eines Flucht- und Rettungsplans; Festsetzung von Übungen
- Regelungen zur Konkretisierung von Unfallverhütungsvorschriften

## Nr. 8

- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist.
- Zweckgebundenes Sondervermögen, durch das den Arbeitnehmern jenseits des eigentlichen Arbeitsentgelts Vorteile gewährt werden.
- Errichtung oder Schließung einer derartigen Sozialeinrichtung unterliegt der freien Entscheidung des Arbeitgebers.

### Beispiele:

- Rechtsform der Sozialeinrichtung
- Regelung des Benutzerkreises, Aufstellung einer Benutzungsordnung
- Öffnungszeiten und Preise einer vom Arbeitgeber betriebenen Kantine

## 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.
- Ob er überhaupt Wohnraum zur Verfügung stellt kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden.

### Beispiele:

- Zuweisung von Wohnräumen (Werkmietwohnungen) an Arbeitnehmer
- Kündigung von Wohnräumen
- Festlegung der Nutzungsbedingungen (Hausordnung)
- Änderung der Nutzungsbedingungen

## Nr. 10

- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.
- Die Mitbestimmung bezieht sich nicht auf die Höhe des Entgelts.
- Bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen besteht das Mitbestimmungsrecht nur in Bezug auf die Verteilungsgrundsätze.

### Beispiele:

- Provisionen
- Gewinn- oder Ergebnisbeteiligungen
- Aktienoptionen bzw. Belegschaftsaktien
- Privatnutzung von Firmenwagen

## Nr. 11

- Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren.
- Betrifft alle Entgeltformen, bei denen eine unmittelbare Beziehung zwischen Leistung und Entgelt besteht.
- Mitbestimmung auch bezüglich der Höhe.

### Beispiele:

- Entgeltfestsetzung pro Stück bei Geldakkord
- Festsetzung des Zeit- und Geldfaktors bei Zeitakkord
- Feststellung des Akkordrichtsatzes (d.h. Normalleistung pro Stunde)

## Nr. 12

- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.
- Behandlung von Verbesserungsvorschlägen durch einzelne oder mehrere Arbeitnehmer.

### Beispiele:

- Einführung eines betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesens
- Verfahren über Einreichung und Behandlung der Verbesserungsvorschläge
- Bemessungsgrundsätze einer Vorschlagsprämie (nicht jedoch die Höhe im Einzelfall)
- Aufteilungsgrundsätze der Prämie bei Einreichung durch mehrere Arbeitnehmer

## Nr. 13

- Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit.
- Einführung oder Abschaffung von Gruppenarbeit unterliegt der freien Entscheidung des Arbeitgebers.

### Beispiele:

- Aufgabenverteilung innerhalb der Gruppe
- Technische und organisatorische Planung der Gesamtaufgabe
- Wahl eines Gruppensprechers

## 4. Unterlassungsanspruch bei Behinderungen

- Unterlassungsanspruch, wenn der Betriebsrat durch den Arbeitgeber bei der Wahrnehmung seiner Aufgabe behindert wird (§ 23 III BetrVG).
- Grober (= objektiv erheblicher) Verstoß erforderlich.
- Bei Zuwiderhandlungen kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zu einem Ordnungs- bzw. Zwangsgeld (maximal 10.000 €) verurteilen.
- Nach Rechtsprechung des BAG besteht daneben ein allgemeiner Unterlassungsanspruch, der von der Schwere des Verstoßes unabhängig ist.

## 5a. Betriebsvereinbarung

- Schriftlicher privatrechtlicher Normenvertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen trifft.
- Spruch der Einigungsstelle hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung.
- Erzeugt zwischen Arbeitgeber und allen Arbeitnehmern des Betriebs unmittelbar und zwingend Rechte und Pflichten (§ 77 IV BetrVG).
- Durchführung und Einhaltung kann klageweise durchgesetzt werden.

## 5b. Regelungsabrede

- Jede verbindliche Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat, die nicht Betriebsvereinbarung ist.
- Kann schriftlich, mündlich oder durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden.
- Entfaltet keine normative Wirkung, sondern begründet lediglich Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

## 5c. Inhalt und Schranken

- Vom Betriebsrat im Streitfall vor der Einigungsstelle erzwingbar sind nur diejenigen Inhalte einer Betriebsvereinbarung, für die das Gesetz ein echtes Mitbestimmungsrecht vorsieht.
- Freiwillig können die Betriebspartner demgegenüber nahezu alle betrieblichen Fragen durch Betriebsvereinbarung regeln.
- Grenze der Regelungsbefugnis ist der Tarifvorbehalt (§ 77 III 1 BetrVG):
- Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.
- Bei Bestehen von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen ergänzende Betriebsvereinbarungen möglich.

## 5d. Verhältnis zu anderen Vereinbarungen

- Im Verhältnis der Betriebsvereinbarung zu individuellen Vereinbarungen des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer gilt das Günstigkeitsprinzip.  
→ günstigere vertragliche Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben von der Betriebsvereinbarung unberührt.
- Im Verhältnis zu vertraglichen Einheitsregelungen (Allgemeine Arbeitsbedingungen, Gesamtzusage, betriebliche Übung) kollektiver Günstigkeitsvergleich vorzunehmen.  
→ Neuregelung durch Betriebsvereinbarung darf bei kollektiver Betrachtung insgesamt für die Belegschaft nicht ungünstiger sein.

# **IV. RECHTSSCHUTZMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS**

## 1. Einigungsstellenverfahren

- Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann bei Bedarf eine Einigungsstelle gebildet werden (§ 76 I BetrVG).
- Die Hälfte der Beisitzer wird vom Arbeitgeber benannt, die andere Hälfte vom Betriebsrat; auf die Person des unparteiischen Vorsitzenden müssen sich beide Seiten einigen (§ 76 II BetrVG).
- Bei Streitigkeiten in Bezug auf die Besetzung bestellt das Arbeitsgericht den Vorsitzenden und entscheidet über die Zahl der Beisitzer (§ 76 II 2, 3 BetrVG, § 2 a I Nr. 1 BetrVG).
- Es ist zwischen dem erzwingbaren und dem freiwilligen Einigungsstellenverfahren zu unterscheiden.

## a) Erzwingbares Einigungsstellenverfahren

- In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen den beiden Parteien ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats tätig (§ 76 V BetrVG).
- Es gibt drei Mögliche Ausgänge des Einigungsstellenverfahrens:
  1. Verfahrenseinstellung.
  2. Gütliche Beilegung des Streits.
  3. Entscheidung („Spruch“).
- Innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Beschlusses kann der Arbeitgeber oder Betriebsrat diesen vom Arbeitsgericht überprüfen lassen (§ 76 V 4 BetrVG).

## b) Freiwilliges Einigungsstellenverfahren

- Ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren kann in allen Angelegenheiten des Betriebsrats durchgeführt werden, in denen keine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle vorgesehen ist (§ 76 VI BetrVG).
- Sie wird in diesen Fällen nur tätig, wenn beide Betriebspartner damit einverstanden sind und dies gemeinsam beantragen.
- Der Spruch der Einigungsstelle hat nur bindende Wirkung, wenn sich beide Seiten im Voraus dem Spruch der Einigungsstelle unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

## 2. Beschlussverfahren

- Bei kollektivrechtlichen Streitigkeiten ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten über das Beschlussverfahren eröffnet.
- Das Verfahren findet in einer mündlichen Verhandlung statt und endet mit der Entscheidung des Gerichts in Form eines Beschlusses.

### Zulässigkeit:

1. Sachliche Zuständigkeit.
2. Örtliche Zuständigkeit
3. Beteiligtenfähigkeit
4. Prozessfähigkeit
5. Prozessführungsbefugnis
6. Postulationsfähigkeit
7. Antrag

## 3. Rechtsmittelverfahren

- Rechtsmittel gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ist die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht (§ 87 I ArbGG).
- Für das Beschwerdeverfahren besteht Anwaltszwang (§ 87 II ArbGG in Verbindung mit § 78 ZPO).
- Letztinstanzlich entscheidet das BAG über die Rechtsbeschwerde, die gegen die Beschlüsse des LAG statthaft ist und von diesem oder vom BAG zugelassen werden muss (§ 92 ArbGG).
- Rechtsmittel sind immer fristgebunden; die Fristen zur Einlegung von Rechtsmitteln sind Notfristen, sie sind nie verlängerbar.