

SCHLÜTER GRAF & PARTNER



RECHTSANWÄLTE & NOTARE
LEGAL CONSULTANTS

LEITFADEN

Betriebsverfassungsrecht

Ein Überblick
von Rechtsanwalt und Notar
Dr. Wolfgang Weber
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Kanzlei Dortmund/Deutschland

Partnerschaftsgesellschaft

Register: AG Essen, PR 1635

Königswall 26

44137 Dortmund

Deutschland

Tel.: 0049 - 231 - 914 455 0

Fax: 0049 - 231 - 914 455 30

eMail: info@schlueter-graf.de

Kanzlei Dubai/Vereinigte Arabische Emirate

P.O. Box 29337

Dubai/Vereinigte Arabische Emirate

Tel.: +971 - 4 - 397 1119

Fax: +971 - 4 - 397 3869

eMail: dubai@schlueter-graf.com

Website: www.schlueter-graf.de

Ansprechpartner und Verfasser: Rechtsanwalt und Notar Dr. Wolfgang Weber

Stand: **Oktober 2009**

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Informationen, Stand: Oktober 2009, dienen als Orientierungshilfe und ersetzen nicht eine anwaltliche Beratung im Einzelfall. Trotz sorgfältiger Überarbeitung kann eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden.

I.

Allgemeines**1. Bildung des Betriebsrats:**

In Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern können Betriebsräte gebildet werden. Die Größe des Betriebsrates richtet sich nach der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten.

In Betrieben mit 21 bis 50 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus drei Personen.

In Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus fünf Personen.

Das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt. Eine Sondervergütung erfolgt nicht. Allerdings sind die Betriebsratsmitglieder für ihre Arbeit freizustellen, soweit das notwendig ist. Im Freistellungszeitraum ist die normale Vergütung zu zahlen (§ 37 BetrVG).

Die Betriebsratsmitglieder haben auch einen Anspruch auf Schulung im angemessenen Rahmen. Insbesondere bei erstmals gewählten Betriebsräten hat jedes Betriebsratsmitglied das Recht, zunächst für eine Schulung von ein bis zwei Wochen freigestellt zu werden. Die Kosten für die Schulungen trägt der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber trägt auch alle sonstigen Kosten, die für die Betriebsratsarbeit notwendig sind. Dazu gehört insbesondere auch die Ausstattung des Betriebsrats mit Literatur, Arbeitsmaterialien, EDV etc. Maßstab ist jeweils die Angemessenheit (§ 40 BetrVG).

Betriebsratsmitglieder, Wahlbewerber und Mitglieder des Wahlausschusses sind (in unterschiedlichem Umfang) vor einer ordentlichen Kündigung geschützt. Betriebsratsmitglieder haben ein Jahr nachwirkenden Kündigungsschutz. Während der Amtszeit und ein Jahr danach kann also nur außerordentlich gekündigt werden.

Der Betriebsrat ist berechtigt, regelmäßige Sprechstunden abzuhalten, wenn dafür ein Bedarf besteht.

2. Betriebsversammlungen:

Der Betriebsrat kann einmal pro Vierteljahr eine Betriebsversammlung abhalten.

3. Sondergremien:

Wenn mindestens fünf Arbeitnehmer unter 18 beschäftigt werden, kann eine Jugendvertretung gebildet werden.

Denkbar ist darüber hinaus eine Schwerbehindertenvertretung.

II.

Mitbestimmungsrechte

Grundsätzlich gilt:

Wirtschaftliche Grundentscheidungen bzw. unternehmerische Entscheidungen sind im Kern mitbestimmungsfrei und können deshalb vom Betriebsrat nicht erzwungen werden.

Die wesentlichen Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes beziehen sich auf die Ordnung im Betrieb und die Rechte und Behandlung der Arbeitnehmer im Betrieb.

Eine Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gibt es bei wesentlichen Betriebsänderungen.

Auf diesem Hintergrund gelten vereinfacht folgende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

1. Allgemeine Aufgaben (§ 80 BetrVG)

Der Betriebsrat hat allgemein darüber zu wachen, dass Arbeitsgesetze, Gleichbehandlung, Unfallverhütung etc. durchgeführt werden. Er kann Maßnahmen, die der Belegschaft dienen, beantragen und Anregungen geben.

Zur Erfüllung dieser Zwecke ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber über betriebsbezogene Planungen und Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. In diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat insbesondere auch Anspruch auf Einblick in die Lohnlisten.

2. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Die bedeutsamsten Mitbestimmungsrechte sind in § 87 BetrVG geregelt.

Sofern keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, bestehen echte Mitbestimmungsrechte zu folgenden Regelungsbereichen:

- betriebliche Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer,
- Arbeitszeitregelung einschließlich Pausen,
- Mehrarbeit,
- Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplan,
- Einführung von Überwachungseinrichtungen und -möglichkeiten,
- Unfallverhütung,
- Sozialeinrichtungen (Kantine etc.),
- Grundsätze der betrieblichen Lohngestaltung (Entlohnungsgrundsätze einschließlich Festsetzung von Akkord und Prämiensätzen). Die Mitbestimmung bezieht sich auf die gerechte Lohnverteilung, es besteht kein Recht, höhere oder zusätzliche Vergütung zu verlangen.

In den vorstehenden Bereichen besteht ein echtes Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat kann Regelungen vom Arbeitgeber verlangen. Der Arbeitgeber darf Regelungen ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht einführen. Maßnahmen des Arbeitgebers ohne Zustimmung sind unwirksam.

Kommt es nicht zu einer Einigung, entscheidet die sogenannte

Einigungsstelle.

Diese wird von Fall zu Fall eingerichtet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich auf einen Vorsitzenden einigen (in der Regel ein Arbeitsrichter) und jeweils einen oder mehrere Beisitzer benennen.

Die Einigungsstelle entscheidet in Streitfragen mit verbindlicher Wirkung.

2. Personelle Angelegenheiten

a) Allgemeine Personalfragen

- Der Arbeitgeber hat über die Personalplanung zu unterrichten (§ 92 BetrVG).
- Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Dasselbe gilt für Auswahlrichtlinien bezogen auf Einstellungen, Kündigung etc. (§§ 94, 95 BetrVG).

Kommt es hier nicht zu einer Einigung, muß wieder die Einigungsstelle angerufen werden.

b) Personelle Einzelmaßnahmen

(1.) Nach **§ 99 BetrVG** bedürfen

- Einstellungen,
- Eingruppierungen,
- Versetzungen und
- Umgruppierungen

der Zustimmung des Betriebsrats.

Die Zustimmung darf aber nur aus besonderen, im Gesetz geregelten Gründen, verweigert werden (insbesondere, wenn geplante Maßnahmen rechtswidrig sind oder andere Arbeitnehmer benachteiligen).

Im Fall der Zustimmungsverweigerung kann die Zustimmung durch das Gericht ersetzt werden. Der Arbeitgeber kann unter besonderen Voraussetzungen die Maßnahmen auch vorläufig durchführen.

(2.) Nach **§ 102 BetrVG** besteht ein besonderes Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen.

Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung **zu hören**. Dabei hat der Arbeitgeber die Kündigungsgründe im einzelnen mitzuteilen. Hier bestehen hohe inhaltliche Anforderungen. Ohne Einhaltung dieser Anforderungen ist eine Kündigung unwirksam.

Der Betriebsrat kann einer Kündigung innerhalb einer Woche widersprechen.

Der Widerspruch hindert den Ausspruch einer Kündigung jedoch **nicht**.

Bei der außerordentlichen Kündigung beträgt die Frist für den Widerspruch lediglich drei Tage. Auch hier kann der Betriebsrat die Kündigung nicht verhindern.

3. Wirtschaftliche Angelegenheiten

a) Wirtschaftsausschuß

Ein Wirtschaftsausschuß, der Informationen über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens erhält, ist nur in Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmern zu bilden (§ 106 BetrVG).

b) Betriebsänderungen

Wesentliche Mitbestimmungsrechte bestehen bei Betriebsänderungen nach **§ 111 BetrVG**.

Betroffen sind jedoch nur wesentliche Betriebsänderungen wie

- Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile
- Verlegung des Betriebs der von Betriebsteilen
- Zusammenlegung oder Spaltung von Betrieben und
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation oder Arbeitsmethoden.

Von einer wesentlichen Betriebsänderung geht man im Regelfall aus, wenn davon mindestens 10 % der Arbeitnehmer des Betriebs betroffen werden.

Der Betriebsrat ist umfassend zu informieren.

Betriebsänderungen sind erst zulässig, wenn der Arbeitgeber einen Interessenausgleich versucht hat. Das Verfahren kann allerdings mehrere Wochen oder auch mehrere Monate in Anspruch nehmen.

Wird eine Betriebsänderung ohne diesen Versuch durchgeführt, kann der Betriebsrat das gerichtlich verhindern. In jedem Fall haben die Arbeitnehmer dann Abfindungsansprüche.

Darüber hinaus muß bei Betriebsänderungen ein Sozialplan vereinbart werden. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, entscheidet über den Sozialplan die Einigungsstelle. Im Sozialplan werden insbesondere Abfindungen für Kündigungen festgesetzt.

III.

Zusammengefaßt

Der Betriebsrat wirkt mit bei allen Fragen der inneren Ordnung des Betriebes (einschließlich der Verteilungsgrundsätze für die Vergütung) bei personellen Einzelmaßnahmen und bei wesentlichen Betriebsänderungen. Grundsätzliche unternehmerische Entscheidungen einschließlich der Gesamtdotierung der Vergütung kann er beratend und informatorisch begleiten. Entscheiden kann er dazu nicht.