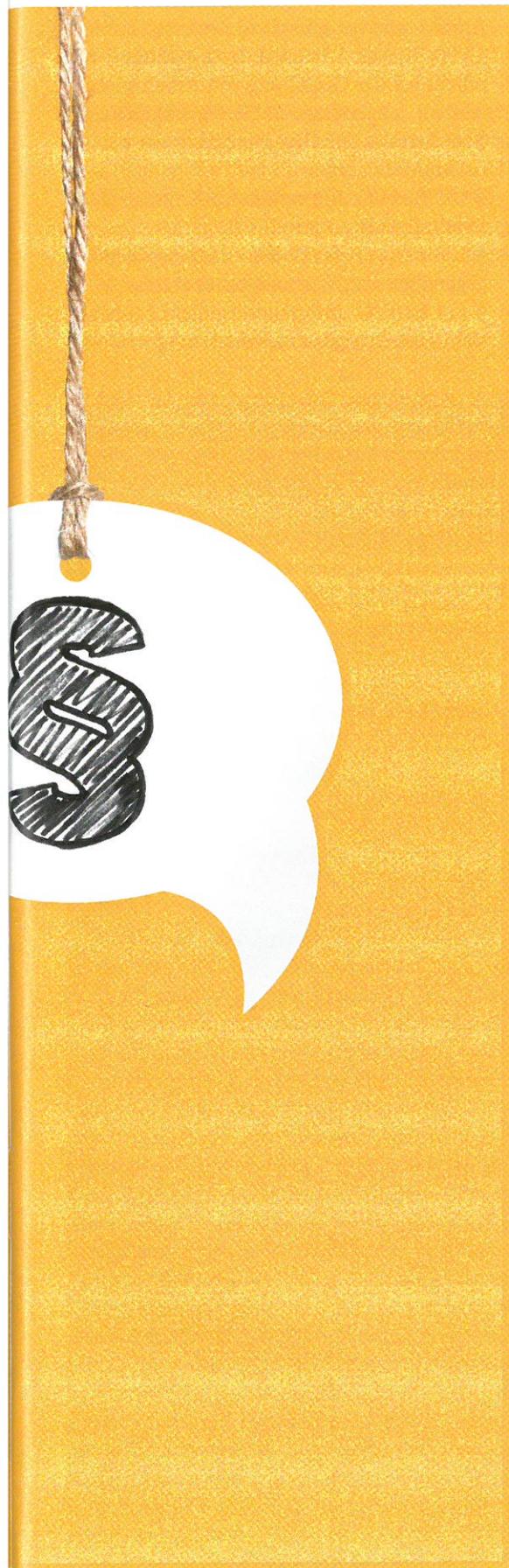




# Die Rechte des Betriebsrats

**MITWIRKUNGSRECHTE** *Mit einem Betriebsrat haben alle Beschäftigten im Unternehmen mehr Rechte und werden besser in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen. Erfahren Sie hier, welche Rechte das Gesetz dem Betriebsrat einräumt, um die Interessen der Arbeitnehmer durchzusetzen und zu schützen.*

VON RALF HEIDEMANN UND JAVIER DAVILA CANO



**D**er Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Seine Stellung im Betrieb wird durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Er ist zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet. Betriebsrätinnen und Betriebsräte arbeiten ehrenamtlich und üben ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit aus. Ab 200 Beschäftigten sind einzelne Betriebsratsmitglieder von ihrer sonstigen Arbeit freizustellen. Betriebsratsmitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Der Betriebsrat hat unterschiedlich abgestufte Beteiligungsrechte: Angefangen bei den Informationsrechten, über Anhörungs-, Beratungs- und Initiativrechte sowie Zustimmungs- und Vetorechte bis hin zu Mitbestimmungsrechten. Echte Mitbestimmung bedeutet, dass der Arbeitgeber in diesen Angelegenheiten ohne die Zustimmung des Betriebsrats nichts entscheiden darf.

### Informationsrechte des Betriebsrats

§ 80 Abs. 1 BetrVG regelt, welche allgemeinen Aufgaben Betriebsräte haben. Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Zur Durchführung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG einen Informationsanspruch. Arbeitgeber müssen den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten und ihm auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.

#### GUT ZU WISSEN

2017 hat der Gesetzgeber den Informationsanspruch konkretisiert und ausdrücklich geregelt, dass sich die Unterrichtung auch auf die Beschäftigung von Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Die Unterrichtung muss den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen umfassen. Betriebsräte dürfen Werkverträge einsehen und können so prüfen, ob es sich um »saubere« Werkverträge handelt oder ob »Arbeitnehmerüberlassung« vorliegt.

#### DARUM GEHT ES

- 1.** Der Betriebsrat hat unterschiedlich abgestufte Mitwirkungsrechte, mit denen er die Interessen der Beschäftigten schützen kann.
- 2.** Dem Betriebsrat stehen Informations-, Anhörungs-, Beratungs- und Zustimmungsverweigerungsrechte sowie echte Mitbestimmungsrechte zu.
- 3.** Echte Mitbestimmung heißt, dass der Arbeitgeber bei diesen Themen nichts ohne den Betriebsrat machen kann.

**AUS DEM GESETZ**

Die Grundsätze der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat regeln:

**§ 2 Abs. 1 BetrVG**

Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter der Beachtung der geltenden Tarifverträge (...) mit (...) Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

**§ 74 Abs. 1 BetrVG**

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln.

**TO-DO DES BETRIEBSRATS**

**Arbeitsfelder des Betriebsrats**

- Soziale Angelegenheiten
- Personelle Angelegenheiten und Berufsbildung
- Gesundheitsschutz
- Arbeitsplatzgestaltung
- Wirtschaftliche Angelegenheiten

Darüber hinaus verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber in einer Reihe weiterer Vorschriften ebenfalls zur Unterrichtung des Betriebsrats. So vor allem in:

- § 43 Abs. 2 BetrVG: Informationspflicht im Rahmen einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen, die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs
- § 53 Abs. 2 BetrVG: Informationspflicht im Rahmen einer Betriebsräteversammlung
- § 89 Abs. 2 BetrVG: Informationspflicht bei

- Arbeits- und betrieblichem Umweltschutz,
- §§ 90, 92 Abs. 1 BetrVG: Informationspflicht bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, -ablauf, -umgebung und bei Personalplanung
- § 99 BetrVG: Informationspflicht vor persönlichen Maßnahmen
- § 105 BetrVG: Informationspflicht betreffend Leitende Angestellte
- § 106 Abs. 2 BetrVG: Informationspflicht gegenüber dem Wirtschaftsausschuss
- § 111 BetrVG: Informationspflicht bei beabsichtigten Betriebsänderungen

**KURZ UND KNAPP**

**Die wichtigsten Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach Umfang der Rechte und Angelegenheiten mit Fundstelle im BetrVG**

	Gleichberechtigte Mitbestimmung (Einigungsstelle)	Vetorechte sowie Widerspruchsrechte nach Anhörung	Unterrichtungs- und zusätzlich Beratungsrechte	Ausschließlich Informationsrechte
Wirtschaftliche Angelegenheiten	• Produktions- und Absatzlage • Finanzielle Lage des Unternehmens • Produktions- und Investitionsprogramm • Rationalisierungsvorhaben	§ 109 (nur hinsichtlich des Umfangs des Informationsrechts)		§§ 106, 110
	• Betriebsänderungen mit Interessenausgleich und Sozialplan	§ 112 (Sozialplan)	§§ 111, 112 (Interessenausgleich)	
	• Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, Planung von technischen Anlagen • Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen	§§ 91 (nur bei Gesundheitsgefahren für die Arbeitnehmer)	§ 90	
	• Einrichtungen und Maßnahmen	§ 97 Abs. 2 (nur eingeschränkt)	§ 97 Abs. 1 § 96	
Personelle Angelegenheiten	• Personalplanung und Beschäftigungssicherung		§§ 92, 92a BetrVG	
	• Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze	§ 94		
	• Einstellungen sowie Versetzungen • Ein- und Umgruppierungen • Auswahlrichtlinien	§ 95 Abs. 1 und 2	§ 99 und §§ 100, 101 § 99 und §§ 100, 101	§ 93 (Verlangen einer Ausschreibung) § 105 (Leitende Angestellte)
	• Kündigungen	§ 103 (Arbeitsgericht)	§ 102	§ 105 (Leitende Angestellte)
	• Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	§ 98 § 97 Abs. 2	§ 96	
Soziale Angelegenheiten	• Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer	§ 87 Abs. 1 Nr. 1		
	• Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen	§ 87 Abs. 1 Nr. 2		
	• Überstunden sowie Kurzarbeit	§ 87 Abs. 1 Nr. 3		
	• Urlaubsgrundsätze, -plan, Betriebsferien	§ 87 Abs. 1 Nr. 5		
	• Verhaltens- und Leistungsüberwachung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6		
	• Gesundheits- und Unfallschutz	§ 87 Abs. 1 Nr. 7		
	• Lohngestaltung • Gruppenarbeit	§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 § 87 Abs. 1 Nr. 13		

Quelle: www.CNH-Anwälte.de (Hans-Böckler-Stiftung)

## Anhørungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats

Das BetrVG gibt Betriebsräten an mehreren Stellen Anhørungs- und Beratungsrechte. Das sind Rechte, die über die reine Information hinausgehen. Das Anhørungsrecht des Betriebsrats mit der größten praktischen Bedeutung findet sich in § 102 BetrVG: das Anhørungsrecht bei Kündigungen.

### Anhørungsrecht bei Kündigungen

Danach ist ein Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhørn – unabhängig davon, ob es sich um eine ordentliche, eine außerordentliche, eine Beendigungs- oder eine Änderungskündigung handelt. Dabei hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Person, die gekündigt werden soll, zu informieren und dem Betriebsrat die Kündigungsgründe im Einzelnen mitzuteilen.

Der Betriebsrat hat nach § 102 Abs. 2 und 3 BetrVG vier Möglichkeiten, auf die beabsichtigte Kündigung zu reagieren:

1. Er kann Bedenken äußern,
2. der Betriebsrat kann der Kündigung ausdrücklich zustimmen,
3. er kann sich enthalten, was nach Ablauf der gesetzlich genannten Frist in § 102 Abs. 2 BetrVG (eine Woche bzw. drei Tage) zu einer Zustimmungsfiktion führt
4. oder er kann der Kündigung nach § 102 Abs. 3 BetrVG widersprechen. Letzteres führt allerdings »nur« zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses.

Die Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen gehen aber nicht so weit, dass der Betriebsrat die Kündigung verhindern kann. Der Arbeitgeber benötigt für eine Kündigung nicht die Zustimmung des Betriebsrats. Er muss den Betriebsrat nur über die Kündigungsabsicht informieren und ihm die gesetzlich genannte Frist (eine Woche bei einer ordentlichen Kündigung und drei Tage bei einer außerordentlichen Kündigung) einräumen, sich zu dieser geplanten Kündigung zu äußern. Der Arbeitgeber muss sich dann lediglich anhørn, was der Betriebsrat zu dieser Kündigung zu sagen hat. Aus diesem Grund wird hier auch von einem Anhørungsrecht des Betriebsrats gesprochen. Obwohl der Betriebsrat eine Kündigung nicht

verhindern kann, empfiehlt es sich immer, den Arbeitgeber mit Argumenten zu konfrontieren, die aus Sicht des Betriebsrats gegen die Kündigung sprechen. Auch wenn man den Arbeitgeber nicht von der Kündigung abbringen kann, ist die moralische Unterstützung des zu kündigenden Arbeitnehmers nicht zu unterschätzen und daher zu empfehlen. Zusätzlich kann ein gut begründeter Widerspruch des Betriebsrats für den Arbeitnehmer auch im Kündigungsschutzverfahren hilfreich sein, da das Gericht sich mit dem Widerspruch als solches befassen muss und so weitere Informationen erhält, die gegen die Wirksamkeit der Kündigung sprechen können.

### Beratungsrecht zum Joberhalt

Weitere Beratungsrechte finden sich in den §§ 90, 92 und 92a BetrVG. Danach haben Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahmen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, beim Arbeitsablauf, bei der Arbeitsumgebung, bei der Personalplanung und im Rahmen der Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. Aus den §§ 96, 97 BetrVG folgt die Pflicht des Arbeitgebers, Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs, über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ebenfalls mit dem Betriebsrat zu beraten. Schließlich haben Arbeitgeber nach § 106 Abs. 1 BetrVG mit dem Wirtschaftsausschuss, der in Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten zu bilden ist, die wirtschaftlichen Angelegenheiten und nach § 111 BetrVG mit dem Betriebsrat geplante Betriebsänderungen (wie zum Beispiel die Schließung eines Betriebs) zu beraten. Sämtliche dieser Themen sollen so frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorbesprochen und abgeklärt werden, dass der Betriebsrat noch Einfluss auf die Entscheidung des Arbeitgebers nehmen kann. Die Beratungen dienen der Vorbereitung einer Entscheidung, beispielsweise bei neuen Anlagen und Verfahren (§ 90 BetrVG) und in personellen Angelegenheiten nach §§ 92ff. BetrVG. Dabei empfiehlt es sich für den Betriebsrat, nicht nur passiv auf Vorschläge des Arbeitgebers zu reagieren, sondern aktiv eigene Vorschläge und Initiativen in die Beratungen einzubringen.

## Für jedes Betriebsratsmitglied



### Koll / Koll Lexikon für den Betriebsrat

140 Stichwörter für die Praxis  
2018. 634 Seiten, kartoniert  
€ 39,90  
ISBN: 978-3-7663-6619-1

[www.bund-verlag.de/6619](http://www.bund-verlag.de/6619)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20



Mehr zu den einzelnen Mitwirkungsrechten auch im Betriebsrats-Lexikon unter [www.aib-web.de](http://www.aib-web.de) > Online-Zugang > Lexikon > Betriebsrats-Lexikon

GUT ZU WISSEN

Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) folgt die Pflicht des Arbeitgebers, sich mit den Vorschlägen und Ideen der Betriebsräte auseinanderzusetzen und diese in seine Überlegungen einfließen zu lassen. Eine Pflicht, die Vorschläge des Betriebsrats umzusetzen, haben Arbeitgeber allerdings bei allen Beratungsrechten nicht.

etriebsrats kann der Arbeitgeber beispielsweise keinen Arbeitnehmer einstellen oder versetzen. In der Praxis wird das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats bei den in § 99 BetrVG genannten Maßnahmen oft nur als »stumpfes Schwert« bezeichnet, weil der Gesetzgeber in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend »nur« sechs Gründe geregelt hat, die vorliegen müssen, damit der Betriebsrat seine Zustimmung rechts- erheblich verweigern kann.

Beispiel

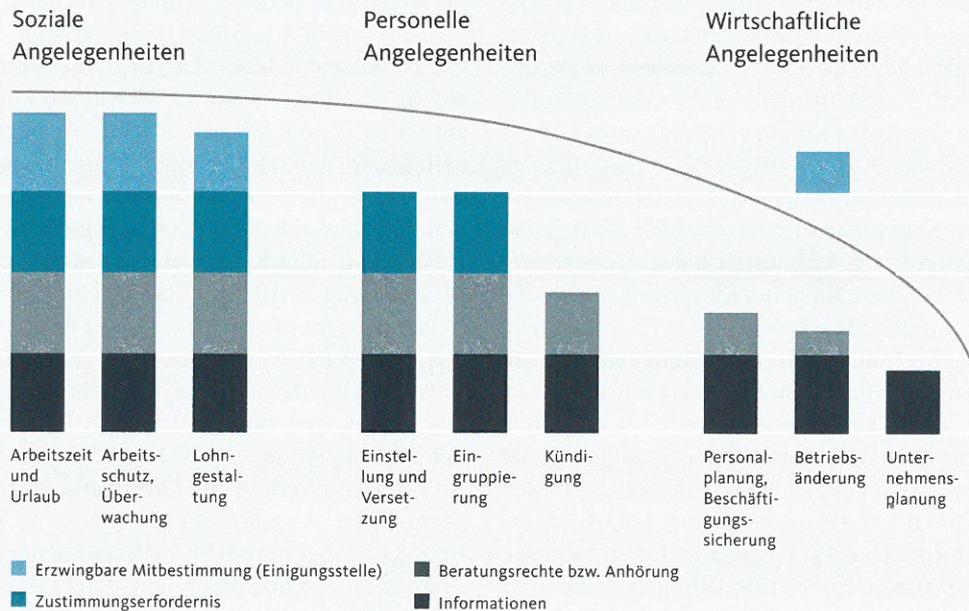
Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn diese Einstellung gegen ein Gesetz verstoßen würde (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) oder die durch Tatsachen be- gründete Besorgnis besteht, dass infolge dieser Einstellung bereits im Betrieb beschäftigte Ar- beitnehmer gekündigt oder sonstige Nachteile erleiden würden (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Liegt ein Zustimmungsverweigerungsgrund vor und will der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, hat er binnen einer Woche nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber die- sem seine Zustimmungsverweigerung unter Darlegung der einzelnen Gründe schriftlich mitzuteilen. Hat der Betriebsrat seine Zustim-

Zustimmungsverweigerungsrechte

Nach § 99 BetrVG ist der Arbeitgeber bei den dort genannten personellen Maßnahmen (Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung) auf die Zustimmung des Be- triebssrats angewiesen. Anders als beispielswei- se bei einer geplanten Kündigung benötigt der Arbeitgeber bei den in § 99 BetrVG genann- ten personellen Maßnahmen zwingend die Zustimmung des Betriebsrats. Ohne die Zu- stimmung des Betriebsrats ist der Arbeitgeber gehindert, die jeweiligen personellen Maßnah- men umzusetzen. Ohne Zustimmung des Be-

AUF EINEN BLICK

Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungskurve



Quelle: www.CNH-Anwälte.de (Hans-Böckler-Stiftung)

LINKTIPP

Auf der Webseite der Hans-Böckler-Stiftung finden sich unter folgendem Link vier übersichtliche Schaubilder mit den Teilnehmungsrechten von Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. [www.boeckler.de/5306.htm](http://www.boeckler.de/5306.htm).

mung zu einer personellen Maßnahme nach § 99 BetrVG form- und fristgerecht verweigert, muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht einleiten, wenn er die personelle Maßnahme weiterhin umsetzen möchte. Im Rahmen dieses gerichtlichen Beschlussverfahrens prüft das Arbeitsgericht, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß von seinem »Veto-Recht« Gebrauch gemacht hat. Kommt das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass der Betriebsrat die Zustimmung form- und fristgerecht verweigert hat, wird der Antrag des Arbeitgebers zurückgewiesen, mit der Konsequenz, dass dieser die personelle Maßnahme nicht umsetzen kann. Kommt das Arbeitsgericht aber zu dem Ergebnis, dass der Betriebsrat seine Zustimmung nicht form- und fristgerecht verweigert hat, wird die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber die gewünschte personelle Maßnahme anschließend umsetzen.

### Echte und zwingende Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung ein Initiativrecht. Das bedeutet, nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch er selbst kann eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zum Thema des Mitbestimmungsverfahrens machen. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsräte nicht, kann ein Einigungsstellenverfahren eingeleitet werden. Dabei vermittelt dann ein unparteiischer Vorsitzender – in der Praxis meistens ein Arbeitsrichter – zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, um doch zu einer Einigung zu kommen. Im Gegensatz zu den Beratungsrechten, wo der Arbeitgeber sich die Vorschläge und Ideen des Betriebsrats »nur« anhören muss, kann der Betriebsrat in den Fällen der zwingenden Mitbestimmung seine Pläne mittels einer Einigungsstelle unter Umständen gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen. Wünscht der Arbeitgeber eine bestimmte Regelung in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit, braucht er hierfür die Zustimmung des Betriebsrats. Ohne diese Zustimmung darf der Arbeitgeber eine solche Maßnahme nicht durchführen. Anders als in § 99 BetrVG sind bei den echten Mitbestimmungsrechten die Zustimmungsverweigerungsgründe gar nicht geregelt. Betriebsräte können hier ganz unterschiedliche Argumente anführen, beispiels-

weise Zweckmäßigkeitserwägungen, um eine bestimmte Maßnahme abzulehnen. Setzt der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme um, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats vorliegt, kann der Betriebsrat im Wege eines gerichtlichen Verfahrens Unterlassungsansprüche geltend machen. Dies ist der Grund, weshalb man in der Praxis in solchen Fällen von voller, echter oder zwingender Mitbestimmung spricht. Volle und echte Mitbestimmung sieht das Gesetz bei den Themen vor, die in § 87 Abs. 1 und in § 112 Abs. 4 BetrVG genannt sind.

#### GUT ZU WISSEN

Echte Mitbestimmung kommt vor bei Fragen:

- der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),
- bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG),
- bei Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, das heißt, bei Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG),
- der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) oder
- bei der Aufstellung eines Sozialplans (§ 112 Abs. 4 BetrVG)

### Schulungsveranstaltungen nutzen

Die Fülle der unterschiedlichen Informations-, Anhörungs-, Beratungs-, Zustimmungsverweigerungs- und zwingenden Mitbestimmungsrechten zeigt, wie wichtig es ist, dass Betriebsräte sich in diesen Themen sorgfältig schulen und fortbilden. Nur wer seine Rechte kennt, kann diese sinnvoll und wirkungsvoll einsetzen, um die Rechte und Interessen der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer bestmöglichst zu wahren und zu vertreten. ◀



**Ralf Heidemann**, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Strategieberater.  
[www.CNH-Anwälte.de](http://www.CNH-Anwälte.de)



**Javier Davila Cano**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.  
[www.BR-Anwälte/Essen](http://www.BR-Anwälte/Essen)

## Das BetrVG im Klartext



Fricke / Grimberg / Wolter  
**BetrVG**  
**Betriebsverfassungsgesetz**  
Kurzkommentar für Betriebsräte  
5., aktualisierte Auflage  
2018, 318 Seiten, kartoniert  
€ 29,90  
ISBN: 978-3-7663-6730-3

[www.bund-verlag.de/6730](http://www.bund-verlag.de/6730)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069/795010-20