

Arbeitsrecht im Betrieb



aib-web.de

**HÖCHST-
RICHTERLICH
BESTÄTIGT!**

Betriebsräte haben
einen Rechtsanspruch
auf die AiB.

AiB | FACHZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT



NEU IM BETRIEBSRAT

Alles über Mitbestimmung, Rechte und Pflichten

AKTUELLES *Warum Betriebsräte Unternehmen erfolgreich machen*

GRUNDLAGEN *Wie die Betriebsratssitzung gelingt*

ARBEITSSCHUTZ *Was Betriebsräte bei Arbeitsunfällen tun können*





TITELTHEMA **NEU IM BETRIEBSRAT**

Rechte und Pflichten

Die Karten sind neu gemischt – die neuen Betriebsräte sind im Amt. Jetzt ist es wichtig zu wissen, was rechtlich geht und was nicht.

- | | |
|---|--|
| <p>10 Die Rechte des Betriebsrats Betriebsräte vertreten die Interessen der Beschäftigten. Dafür räumt ihnen das Gesetz vielfältige Rechte ein. Ein Überblick.</p> <p><small>VON RALF HEIDEMANN UND JAVIER DAVILA CANO</small></p> | <p>26 Fallstricke beim Beschluss vermeiden Dreh- und Angelpunkt der Betriebsratsarbeit sind die Beschlüsse des Betriebsrats. Beschlüsse sind nur wirksam, wenn sie rechtssicher gefasst wurden. Unsere Experten zeigen, worauf unbedingt zu achten ist.</p> <p><small>VON W.-D. RUDOLPH UND C. JANSEN</small></p> |
| <p>16 Gut geschützt Manche Arbeitgeber versuchen über Kündigung und Entgeltabzug, Druck auf Betriebsräte auszuüben. Das ist verboten.</p> <p><small>VON KERSTIN JERCHEL UND STEFANIE LASSMANN</small></p> | <p>31 Das Recht im Betrieb Mit einer Betriebsvereinbarung kann der Betriebsrat spezielle Rechte für die Beschäftigten im Betrieb verankern. Eine Anleitung.</p> <p><small>VON THOMAS PRISTIN</small></p> |
| <p>22 Das braucht der Betriebsrat ... Büroräume, Smartphones, Fachliteratur und Büropersonal. Unser Experte sagt, welche Sachmittel der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen kann.</p> <p><small>VON NORBERT SCHUSTER</small></p> | |

34

AKTUELLES

- 34 **Erfolgsgeheimnis: Betriebsräte**
Betriebliche Mitbestimmung hat positive Effekte für Unternehmen und Beschäftigte. Ein Interview mit Prof. Uwe Jirjahn.

FRAGEN VON KLAUS HEIMANN

- 36 **Wahlen der JAV jetzt planen** Die Wahlen zur JAV finden im Herbst statt. Sie sollten deshalb jetzt vorbereitet werden.

VON PETER BERG UND MICHA HEILMANN

- 39 **Da beginnt die Grenzüberschreitung**
Die #MeToo-Debatte macht auch vor Betrieben nicht Halt. Wann liegt sexuelle Belästigung vor und was hilft hiergegen?

VON FRANK LORENZ UND LENA OERDER

- 42 **Matrix reloaded** Wie sieht es mit der Mitbestimmung des Betriebsrats aus, wenn Vorgesetzte aus anderen Standorten Weisungen erteilen?

VON K. R. SEEBACHER UND U. SILBERBERGER

46

GRUNDLAGEN DER BETRIEBSRATSARBEIT

- 46 **Sechs Fragen zur Betriebsratssitzung**
Unser Experte gibt kurz und knapp Antworten auf die wichtigsten Fragen.

VON SEBASTIAN BUSCH

- 48 **Personalplanung in unsicheren Zeiten**
Personalplanung sichert Jobs auch in Zeiten von Arbeit 4.0. Die Betriebsräte Alma und Udo gehen der Sache auf den Grund.

VON MARION MÜLLER

52

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

- 52 **Arbeitsunfall – und jetzt?** Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle geht zurück. Dennoch erleiden jedes Jahr Tausende Beschäftigte einen Unfall.

VON SEBASTIAN WURZBERGER

54

BETRIEBLICHE PRAXIS

- 54 **Erfolg mit Beteiligung** Der Betriebsrat der DB JobService GmbH beteiligte die Mitarbeiter aktiv an der Mitgestaltung einer Betriebsänderung. Dafür wurde er 2017 beim Deutschen Betriebsräte-Preis ausgezeichnet.

VON CHRISTOF HERRMANN

57

RECHTSPRECHUNG

- 57 **Expertenrat**
Anspruch auf ein ungetackertes Zeugnis, wenn dieses mehrseitig ist
LAG Rheinland-Pfalz 9.11.2017 – 5 Sa 314/17

Fristlose Kündigung bei den Holocaust relativierenden Äußerungen im Betrieb
ArbG Hamburg 18.10.2017 – 16 Ca 23/17

VON SILVIA MITTLÄNDER

- 58 **Nachgezahlter Lohn zählt beim Arbeitslosengeld mit**
BSG 24.8.2017 – B 11 AL 16/16

VON BASTIAN BRACKELMANN

- 59 **Betriebsübergang braucht Inhaberwechsel**
BAG 25.1.2018 – 8 AZR 338/16

VON MARGIT KÖRLINGS

- 60 **Keine Weisungen an den Betriebsrat**
LAG Köln 28.4.2017 – 9 TaBV 1/17

VON BETTINA KRÄMER

- 62 **Ohne Kostenrisiko Entgeltanspruch geltend machen**
LAG Niedersachsen 7.11.2017 – 3 Ta 166/17

VON OLIVIA GÜNTER UND ACHIM THANNHEISER

- 64 **Arbeitgeber muss Feierabend durchsetzen**
LAG Hamm 8.8.2017 – 7 TaBV 33/17

VON YULIYA ZEMLYANKINA

RUBRIKEN

- 3 **Editorial**
6 **Magazin**
18 **AiB-Seminartipps**
65 **Impressum**
66 **Die Letzte Seite**
66 **Vorschau**

AiB-Abo

Die Vorteile des AiB-Abos auf einen Blick:



Zeitschrift:
Die Print-AiB mit allen wichtigen Themen rund um die Betriebsratsarbeit.



Online:
Die Online-Ausgabe der aktuellen Zeitschrift und das Archiv mit allen Ausgaben seit 2006.



Newsletter:
Neue Rechtsprechung, Arbeitshilfen und Informationen zur aktuellen Ausgabe.



Datenbank:
Die große Datenbank mit BetrVG-Kommentar, Lexikon, Top 100-Urteilen.



App:
Die AiB auch als App auf Smartphone oder Tablet für bis zu zehn Nutzer.



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



Der 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 personellen 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 · Lohngestaltung · Gruppenarbeit	§ 87 Abs. 1 Nr. 7 § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 § 87 Abs. 1 Nr. 13			

Hinweis vom Bund-Verlag (Stand 2022):

§ 87 Abs. 1 N. 14 BetrVG
Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird



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

Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats

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

Anhörungsrecht bei Kündigungen

Danach ist ein Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören – 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 anhören, was der Betriebsrat zu dieser Kündigung zu sagen hat. Aus diesem Grund wird hier auch von einem Anhörungsrecht 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 Jobberhalt

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 §§ 92 ff. 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



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



Mehr zu den einzelnen Mitwirkungsrechten auch im Betriebsrats-Lexikon unter 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

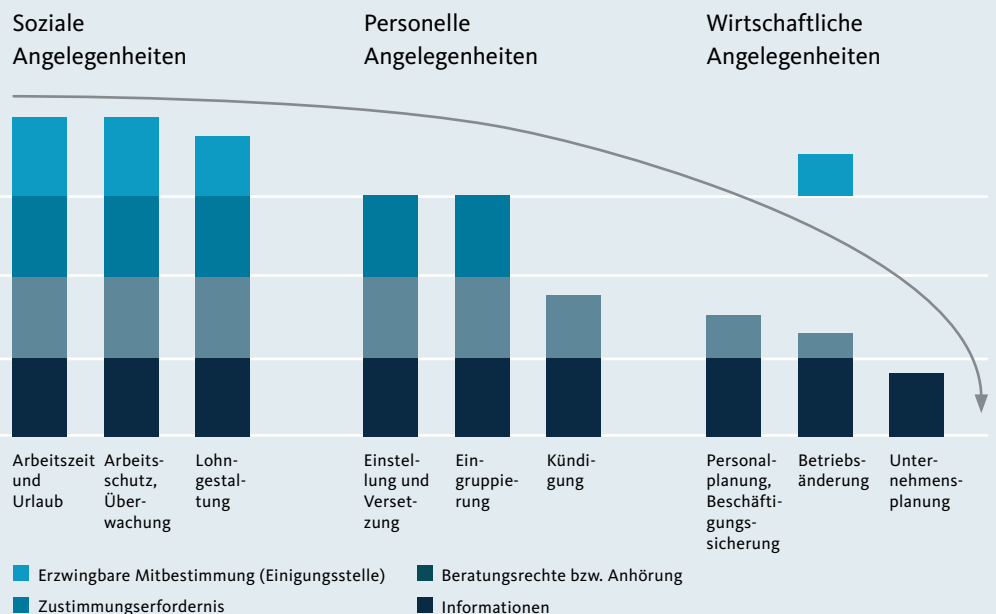
Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn diese Einstellung gegen ein Gesetz verstoßen würde (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG) oder die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge dieser Einstellung bereits im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt oder sonstige 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 diesem 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 Betriebsrats angewiesen. Anders als beispielsweise bei einer geplanten Kündigung benötigt der Arbeitgeber bei den in § 99 BetrVG genannten personellen Maßnahmen zwingend die Zustimmung des Betriebsrats. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats ist der Arbeitgeber gehindert, die jeweiligen personellen Maßnahmen umzusetzen. Ohne Zustimmung des Be-

AUF EINEN BLICK

Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungskurve



LINKTIPP

Auf der Webseite der Hans-Böckler-Stiftung finden sich unter folgendem Link vier übersichtliche Schaubilder mit den Beteiligungsrechten von Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. www.boeckler.de/5306.htm.

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

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-Anwaelte.de



Javier Davila Cano, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.
www.BR-Anwaelte/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



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/7950 10-20

Erfolgsgeheimnis: Betriebsräte

INTERVIEW *Betriebliche Mitbestimmung hat positive Effekte für Unternehmen und Beschäftigte, so eine Studie der Universität Trier. Wir führten ein Interview mit dem Autor der Studie, Prof. Uwe Jirjahn, zu den zentralen Bedingungen für erfolgreiche Betriebsratsarbeit.*

FRAGEN VON KLAUS HEIMANN

DARUM GEHT ES

- 1. Betriebsratsarbeit** wirkt sich positiv auf die Produktivität, die Löhne und Jobsicherheit in den Unternehmen aus.
- 2. Mitbestimmung** im Betrieb funktioniert nur dann, wenn der Arbeitgeber bereit ist, Macht abzugeben und Betriebsräte einzubeziehen.
- 3. Wechselseitige Lernprozesse** von Management und Betriebsrat sind erforderlich, damit Mitbestimmung ihr volles Potenzial entfalten kann.

Von der betrieblichen Mitbestimmung können sowohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch Unternehmen profitieren. Prof. Uwe Jirjahn, Wirtschaftswissenschaftler an der Universität in Trier, forscht seit vielen Jahren zu den Wirkungen von Betriebsräten. Wir haben ihn dazu befragt.

In diesem Frühjahr werden rund 180.000 Betriebsräte gewählt, viele übernehmen zum ersten Mal dieses Amt. Was geben Sie ihnen mit auf den Weg? Betriebliche Mitbestimmung hat das Potenzial, kooperative Beziehungen zwischen Belegschaft und Arbeitgeber zu schaffen. Das reicht übrigens weit über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus und kann für beide Seiten zum wechselseitigen Vorteil sein. Um diese Chancen zu nutzen, müssen allerdings Bedingungen erfüllt sein.

Und welche sind das? Beim Arbeitgeber muss ein Interesse an langfristiger Kooperation vorliegen. Eine kurzfristige Gewinnorientierung darf nicht im Vordergrund stehen. Der Arbeitgeber muss zudem bereit sein, Macht abzugeben und Betriebsräte in Entscheidungen einzubeziehen.

Was müssen die Betriebsräte einbringen? Aufseiten der Arbeitnehmer ist es erforderlich, dass der Betriebsrat ein Verständnis für ökonomische Zusammenhänge entwickelt. Es kann nicht nur um Partikularinteressen gehen. Der Betriebsrat muss die Gesamtbelegschaft vertreten und sich weitgehend aus reinen Umverteilungsaktivitäten heraushalten.

Überraschend ist, dass Betriebsräte ausgesprochen positive Effekte auf die Produktivität und die Rendite des Betriebs haben. Wie ist das zu erklären? Betriebliche Mitbestimmung verbessert den Informationsaustausch zwischen Belegschaft und Management. Sie stärkt zudem das Vertrauen der Arbeitnehmer in die Entscheidungen des Managements. Das ermöglicht der Geschäftsleitung, eine effektivere Personalpolitik umzusetzen, die zu einer erhöhten Motivation der Beschäftigten beiträgt. Allerdings ist zu beachten, dass die Effekte nur im Durchschnitt positiv sind. Konkret können sich die Wirkungen von Betriebsräten, in Abhängigkeit von den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen, stark unterscheiden.

Warum kann der Betriebsrat besonders gut die Bedürfnisse der Beschäftigten vertreten? Betriebsräte bündeln die Interessen der Beschäftigten und vertreten diese gegenüber dem Management. Dies ist effektiver, als wenn jeder Arbeitnehmer einzeln über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen verhandelt. Betriebsräte üben eine wichtige Schutzfunktion aus: Sie sorgen dafür, dass das Management seine Versprechen einhält und Änderungen nicht ohne Berücksichtigung der Belange der Belegschaft durchsetzt.

Hat das Konsequenzen für die Politik der Interessenvertretung? Ja, Betriebsräte müssen die ökonomischen Bedingungen des Betriebs bei ihrer Arbeit bedenken, keine unrealistischen Maximalforderungen stellen und sich nicht einseitig in Umverteilungsaktivitäten engagieren.

Sie sprechen von »unvollständigen Arbeitsverträgen«, was meinen Sie damit? Formelle Arbeitsverträge können nicht alle Aspekte des Arbeitslebens regeln. Viele Dinge im Arbeitsleben basieren auf wechselseitigen Versprechen, die rechtlich nicht einklagbar sind. Hier spielen Fairness und Vertrauen auf beiden Seiten eine zentrale und wichtige Rolle. Betriebsräte haben bei der Schaffung fairer und vertrauensvoller Arbeitsbeziehungen eine wichtige Funktion.

Sind Betriebsräte nicht besser und effizienter als jede noch so gute Unternehmensberatung? Nein, denn Betriebsräte und Unternehmensberatungen nehmen zwei völlig unterschiedliche Funktionen wahr. Aufgabe einer Unternehmensberatung ist es, externes Know-how einzubringen und einen Blick von außen auf das Unternehmen zu werfen, der nicht durch Betriebsblindheit getrübt ist. Selbstverständlich ist es dabei erforderlich, dass die Unternehmensberatung dem Unternehmen nicht einfach vorgefertigte und wissenschaftlich eher zweifelhafte Managementkonzepte von der Stange überstülpt, ohne auf die betrieblichen Rahmenbedingungen einzugehen und sie zu achten.

Es gibt Firmeninhaber oder Manager, die halten nicht viel von Betriebsräten. Warum ist das so? Auf der einen Seite können Firmeninhaber oder Manager, die nach einer »Herr im Hause« Mentalität verfahren, einen Machtverlust fürchten. Zusätzlich kann auch mangelndes Wissen über die Funktionsweise und die potenziellen Vorteile von Mitbestimmung eine Rolle spielen.

Wie sollten Betriebsräte in diesen Fällen reagieren? In dieser Situation wird der Betriebsrat eher als eine Art Gegenmacht fungieren müssen. Hier ist ein langer Weg der Überzeugungsarbeit und des sich einander Annäherns erforderlich.

Machen dabei auch Betriebsräte Fehler? Ja, wenn Betriebsräte nur die Partikularinteressen einzelner Arbeitnehmergruppen verfolgen. Zudem kann ein unflexibler Betriebsrat zu einer Bürokratisierung und Verzögerung von Entscheidungen beitragen. Hier sollte der Betriebsrat gerade auch im Interesse der Belegschaft dringend die Art und Weise seiner Arbeit überdenken.



Prof. Matthias Neuenkirch (links) und Prof. Uwe Jirjahn (rechts) lehren an der Universität Trier Volkswirtschaft. Dr. Uwe Jirjahn forscht zur Arbeitsmarktökonomie mit besonderen Interessen bei Betriebsräten, Teamarbeit und Leistungslohn.

Betriebsräte sorgen für mehr Jobsicherheit, Lohngleichheit und familienfreundlichere Arbeitsbedingungen. Sind das Vor- oder Nachteile im Wettbewerb mit Konkurrenzunternehmen? Das hängt davon ab, in welcher Art und Weise dies umgesetzt wird. Nehmen wir zum Beispiel den Punkt Lohngleichheit: Gleicht ein Betriebsrat die Löhne zwischen qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitnehmern an, kann es für den Arbeitgeber schwierig sein, qualifizierte Bewerber für den Betrieb zu gewinnen. Verringert ein Betriebsrat demgegenüber Lohnunterschiede, die auf Diskriminierung zurückzuführen sind, steigert dies die Fairness betrieblicher Personalpolitik und somit auch die Motivation der Beschäftigten.

Wenn Unternehmen in Krisen geraten, sind dann Betriebsräte besonders wichtig? In einer solchen Situation sind Betriebsräte in der Tat besonders wichtig, da in der Regel tiefe Einschnitte erforderlich sind. Das macht oft Konzessionen der Belegschaft notwendig und stellt die Vertrauensbeziehungen im Betrieb auf eine harte Probe.

Steigt mit der Existenzdauer eines Betriebsrats sein Einfluss und seine Effektivität? Ja, wechselseitige Lernprozesse des Managements und des Betriebsrats sind in der Regel erforderlich, damit betriebliche Mitbestimmung ihr Potenzial in vollem Umfang entfalten kann. ◀



Dr. Klaus Heimann,
freier Journalist und Berater, Berlin.
kl-heimann@t-online.de

Der Autor war viele Jahre Ressortleiter Bildung beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main.

ZUM WEITERLESEN

Uwe Jirjahn, Stephen C. Smith: Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils (pdf), IZA Discussion Paper Nr. 11066, Oktober 2017
<http://ftp.iza.org/dp11066.pdf>