

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Das Autorenteam.....	5
Schnelleinstieg Online-Datenbank.....	11
Inhaltsverzeichnis.....	13
Kurzüberblick über das Betriebsverfassungsgesetz.....	19
Erster Teil – Allgemeine Vorschriften.....	27
§ 1 Errichtung von Betriebsräten.....	27
§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber.....	40
§ 3 Abweichende Regelungen.....	54
§ 4 Betriebsteile, Kleinbetriebe.....	62
§ 5 Arbeitnehmer.....	69
§ 6 (weggefallen).....	85
Zweiter Teil – Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat.....	86
Erster Abschnitt – Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats.....	86
§ 7 Wahlberechtigung.....	86
§ 8 Wählbarkeit.....	94
§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder.....	99
§ 10 (weggefallen).....	103
§ 11 Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder.....	104
§ 12 (weggefallen).....	106
§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen.....	107
§ 14 Wahlvorschriften.....	115
§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe.....	136
§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter.....	177
§ 16 Bestellung des Wahlvorstands.....	181
§ 17 Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat.....	191
§ 17a Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren.....	201
§ 18 Vorbereitung und Durchführung der Wahl.....	204
§ 18a Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen.....	221
§ 19 Wahlanfechtung.....	227
§ 20 Wahlschutz und Wahlkosten.....	236

Zweiter Abschnitt – Amtszeit des Betriebsrats	245
§ 21 Amtszeit	245
§ 21a Übergangsmandat	250
§ 21b Restmandat	256
§ 22 Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats	260
§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten	263
§ 24 Erlöschen der Mitgliedschaft	271
§ 25 Ersatzmitglieder	276
Dritter Abschnitt – Geschäftsführung des Betriebsrats	281
§ 26 Vorsitzender	281
§ 27 Betriebsausschuss	289
§ 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse	298
§ 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen	304
§ 29 Einberufung der Sitzungen	313
§ 30 Betriebsratssitzungen	321
§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften	331
§ 32 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung	334
§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats	337
§ 34 Sitzungsniederschrift	345
§ 35 Aussetzung von Beschlüssen	350
§ 36 Geschäftsordnung	355
§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis	362
§ 38 Freistellungen	398
§ 39 Sprechstunden	407
§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats	412
§ 41 Umlageverbot	422
Vierter Abschnitt – Betriebsversammlung	424
§ 42 Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung	424
§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen	430
§ 44 Zeitpunkt und Verdienstausschluss	436
§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen	442
§ 46 Beauftragte der Verbände	446
Fünfter Abschnitt – Gesamtbetriebsrat	449
§ 47 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht	449
§ 48 Ausschluss von Gesamtbetriebsratsmitgliedern	458

§ 49	Erlöschen der Mitgliedschaft	461
§ 50	Zuständigkeit	464
§ 51	Geschäftsführung	471
§ 52	Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung	481
§ 53	Betriebsräteversammlung	484
Sechster Abschnitt – Konzernbetriebsrat		490
§ 54	Errichtung des Konzernbetriebsrats	490
§ 55	Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht	498
§ 56	Ausschluss von Konzernbetriebsratsmitgliedern	503
§ 57	Erlöschen der Mitgliedschaft	506
§ 58	Zuständigkeit	511
§ 59	Geschäftsführung	519
§ 59a	Teilnahme der Konzernschwerbehindertenvertretung	526
Dritter Teil – Jugend- und Auszubildendenvertretung		529
Erster Abschnitt – Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung		529
§ 60	Errichtung und Aufgabe	529
§ 61	Wahlberechtigung und Wählbarkeit	536
§ 62	Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung	542
§ 63	Wahlvorschriften	547
§ 64	Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit	559
§ 65	Geschäftsführung	566
§ 66	Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats	579
§ 67	Teilnahme an Betriebsratssitzungen	585
§ 68	Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen	598
§ 69	Sprechstunden	602
§ 70	Allgemeine Aufgaben	610
§ 71	Jugend- und Auszubildendenversammlung	622
Zweiter Abschnitt – Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung		632
§ 72	Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht	632
§ 73	Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften	637
Dritter Abschnitt – Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung		642
§ 73a	Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht	642
§ 73b	Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften	648

Vierter Teil – Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer	652
Erster Abschnitt – Allgemeines	652
§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit	652
§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	677
§ 76 Einigungsstelle	695
§ 76a Kosten der Einigungsstelle	729
§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen	733
§ 78 Schutzbestimmungen	774
§ 78a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen	783
§ 79 Geheimhaltungspflicht	794
§ 80 Allgemeine Aufgaben	804
Zweiter Abschnitt – Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers ...	836
§ 81 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers	836
§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers	846
§ 83 Einsicht in die Personalakten	856
§ 84 Beschwerderecht	868
§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat	880
§ 86 Ergänzende Vereinbarungen	895
§ 86a Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer	902
Dritter Abschnitt – Soziale Angelegenheiten	908
§ 87 Mitbestimmungsrechte	908
§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen	1030
§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz	1036
Vierter Abschnitt – Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung	1061
§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte	1061
§ 91 Mitbestimmungsrecht	1077
Fünfter Abschnitt – Personelle Angelegenheiten	1087
Erster Unterabschnitt – Allgemeine personelle Angelegenheiten	1087
§ 92 Personalplanung	1087
§ 92a Beschäftigungssicherung	1101
§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen	1120
§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze	1130
§ 95 Auswahlrichtlinien	1143

Zweiter Unterabschnitt – Berufsbildung	1162
§ 96 Förderung der Berufsbildung	1162
§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung	1174
§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	1186
Dritter Unterabschnitt – Personelle Einzelmaßnahmen	1201
§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	1201
§ 100 Vorläufige personelle Maßnahmen	1225
§ 101 Zwangsgeld	1232
§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen	1235
§ 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen	1302
§ 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer	1328
§ 105 Leitende Angestellte	1334
Sechster Abschnitt – Wirtschaftliche Angelegenheiten	1338
Erster Unterabschnitt – Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	1338
§ 106 Wirtschaftsausschuss	1338
§ 107 Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses	1356
§ 108 Sitzungen	1368
§ 109 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	1375
§ 109a Unternehmensübernahme	1385
§ 110 Unterrichtung der Arbeitnehmer	1387
Zweiter Unterabschnitt – Betriebsänderungen	1391
§ 111 Betriebsänderungen	1391
§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan	1412
§ 112a Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen	1437
§ 113 Nachteilsausgleich	1444
Fünfter Teil – Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten	1452
Erster Abschnitt – Seeschifffahrt	1452
§ 114 Grundsätze	1452
§ 115 Bordvertretung	1453
§ 116 Seebetriebsrat	1456
Zweiter Abschnitt – Luftfahrt	1459
§ 117 Geltung für die Luftfahrt	1459

Dritter Abschnitt – Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften	1463
§ 118 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften	1463
Sechster Teil – Straf- und Bußgeldvorschriften	1481
§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder	1481
§ 120 Verletzung von Geheimnissen	1487
§ 121 Bußgeldvorschriften	1492
Siebenter Teil – Änderung von Gesetzen	1497
§ 122 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)	1497
§ 123 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)	1497
§ 124 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)	1497
Achter Teil – Übergangs- und Schlussvorschriften	1498
§ 125 Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz	1498
§ 126 Ermächtigung zum Erlass von Wahlordnungen	1501
§ 127 Verweisungen	1503
§ 128 Bestehende abweichende Tarifverträge	1504
§ 129 (weggefallen)	1505
§ 130 Öffentlicher Dienst	1506
§ 131 (Berlin-Klausel)	1508
§ 132 (Inkrafttreten)	1509
Abkürzungsverzeichnis	1511
Literaturverzeichnis	1515
Stichwortverzeichnis	1519

Kurzüberblick über das Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) trat am 14.11.1952 in Kraft. Es regelte die Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Betriebsrat.

Außerdem war in ihm auch die Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften außerhalb der Montanindustrie geregelt. Die entsprechenden Regelungen findet man seit 01.07.2004 im Drittelbeteiligungsgesetz.

Am 19.01.1972 trat dann das novellierte BetrVG in Kraft. Seitdem hat man das BetrVG immer wieder angepasst und ergänzt. Es wurde 2001 neu gefasst (BGBl. I S. 2518) und durch Artikel 9 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424) zuletzt geändert.

Das BetrVG regelt die Wahl und die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter, z.B. des Betriebsrats. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Er hat insbesondere in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen vertrauensvoll und zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten.

Betriebsratswahl

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben (**aktives Wahlrecht**). Gewählt werden (**passives Wahlrecht**) können alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Auch Mitglieder des Wahlvorstands können gewählt werden.

Leiharbeiter nach AÜG haben zwar ein aktives Wahlrecht, jedoch kein passives.

Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so können die Arbeitnehmer gewählt werden, die beim Einleiten der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt und wählbar sind.

In Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, können Betriebsräte gewählt werden. Der Arbeitgeber hat die Kosten für die Wahl zu übernehmen.

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

- fünf bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
- 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern,
- 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern,
- 101 bis 200 Arbeitnehmern aus sieben Mitgliedern,

- 201 bis 400 Arbeitnehmern aus neun Mitgliedern,
- 401 bis 700 Arbeitnehmern aus elf Mitgliedern,
- 701 bis 1.000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern.
- In Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Anzahl der Mitglieder um zwei je 500 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit mehr als 5.000 Arbeitnehmern um zwei Mitglieder je 1.000 Arbeitnehmer und
- in Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern um zwei Mitglieder je 3.000 Arbeitnehmer.

Besteht der Betriebsrat aus mehr als drei Personen, muss das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, dem Anteil entsprechend im Betriebsrat vertreten sein. Außerdem soll der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern aller Organisationsbereiche und Beschäftigungsarten bestehen.

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe mit Betriebsräten, ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. Dabei muss nicht in jedem Betrieb ein Betriebsrat vorhanden sein.

Gibt es in einem Konzern mehrere Gesamtbetriebsräte, so ist ein Konzernbetriebsrat zu bilden.

Die Betriebsratswahl wird von einem **Wahlvorstand** vorbereitet und durchgeführt. Er besteht meist aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern.

Gibt es in einem Betrieb **noch keinen Betriebsrat**, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Wurde zur Betriebsversammlung eingeladen und findet sie nicht statt oder wird auf ihr kein Wahlvorstand gewählt, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Gibt es in einem Betrieb eines Unternehmens oder eines Konzerns keinen Betriebsrat, so kann auch ein bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen.

Wenn ein **Betriebsrat vorhanden** ist, bestellt er den Wahlvorstand und dessen Vorsitzenden vor Ablauf seiner Amtszeit. Bleibt er untätig, wird der Wahlvorstand auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vom Arbeitsgericht bestellt. Gibt es einen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, kann auch dieser den Wahlvorstand bestellen.

Die **regulären Betriebsratswahlen** finden in einem Turnus von vier Jahren in allen Betrieben in der Zeit vom 01.03. bis 31.05. statt, die nächsten Wahlen 2014.

Außerhalb des genannten **Zeitraums** wird gewählt, wenn

- mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tag der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, zumindest aber um 50, steigt oder sinkt,

- die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder sinkt,
- der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt erklärt,
- die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten wird,
- der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst wird oder
- im Betrieb ein Betriebsrat bisher nicht bestanden hat.

Findet außerhalb des vierjährigen Turnus eine Betriebsratswahl statt, werden die Betriebsratsmitglieder nur für die Restlaufzeit gewählt, d.h., ihre Amtszeit ist verkürzt. Wenn die Amtszeit des Betriebsrats bis zum turnusmäßigen Wahltermin kein Jahr betragen würde, ist erst bei der übernächsten regelmäßigen Wahl ein neuer Betriebsrat zu wählen.

Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe oder nach Vereinbarung

In Kleinbetrieben mit fünf bis 50 Arbeitnehmern wird der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren gewählt. In Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren miteinander vereinbaren.

Besteht im Betrieb noch kein Betriebsrat, wird in der ersten Wahlversammlung der Wahlvorstand gewählt (vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren), sonst bestimmt der amtierende Betriebsrat den Wahlvorstand (vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren). In einer (beim zweistufigen Wahlverfahren zweiten) Wahlversammlung wird dann der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf die Betriebsratswahl nicht behindern oder seinen Einfluss geltend machen. Er muss die Daten zur Verfügung stellen, die für das Aufstellen der Wählerliste nötig sind. Zum Beispiel muss er mitteilen, welche Arbeitnehmer Leiharbeiter nach AÜG sind.

Nach § 74 Abs. 1 BetrVG sollen sich Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat treffen. Dabei werden strittige Fragen verhandelt und Vorschläge gemacht, wie Meinungsverschiedenheiten beigelegt werden können.

Der Betriebsrat lädt einmal im Quartal zu einer Betriebsversammlung ein. Dort muss der Arbeitgeber mindestens einmal im Kalenderjahr über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage des Betriebs Bericht erstatten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, damit dieser seine Aufgaben durchführen kann. Er hat dem Betriebsrat auch über die Beschäftigung von im Betrieb beschäftigten Personen zu berich-

ten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen (§ 80 Abs. 2 BetrVG), wie z.B. Leiharbeiter.

Laut BetrVG sollen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll zusammenarbeiten. Dabei sind geltende Tarifverträge einzuhalten. Maßnahmen des Arbeitskampfs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Um seine Aufgaben zu erfüllen und seine Rechte durchzusetzen, braucht der Betriebsrat nicht zwangsläufig eine starke Rechtsposition. Aber das Wissen um die rechtliche Situation stärkt seine Sachargumente und seine Verhandlungsposition. Die verschiedenen Beteiligungsrechte greifen bei fast jeder Aufgabe des Gremiums ineinander. Erst in ihrer Kombination werden sie voll wirksam: So nützt etwa das erzwingbare Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG nichts, wenn die Interessenvertretung nicht vorher ihren umfassenden Informationsanspruch geltend gemacht hat. Der Betriebsrat sollte daher die infrage kommenden Rechte kennen und ihre Bedeutung einschätzen können.

Wenn keine vorrangige gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, hat er Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Um seine Aufgaben ordnungsgemäß durchzuführen, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, ihm **Sachkundige** zur Verfügung zu stellen. Hierbei kann es sich um einen Arbeitnehmer als sachkundige Auskunftsperson, aber auch um einen Sachverständigen handeln.

Es wird im Allgemeinen zwischen **vier Beteiligungsrechten** des Betriebsrats unterschieden:

■ **Unterrichtung**

Das BetrVG verpflichtet in zahlreichen Vorschriften den Arbeitgeber zur Information des Betriebsrats. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren. Durch die rechtzeitige, vollständige und wahrheitsgemäße Information werden meistens Konflikte und Missverständnisse vermieden.

■ **Anhörung**

Bei bestimmten Maßnahmen, wie z.B. der Kündigung eines Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören. Er muss dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitteilen. Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam.

■ **Mitwirkung**

Mitwirkung bedeutet Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des Arbeitgebers. Die Rechtsgültigkeit hängt zwar nicht von der Zustimmung des Be-

etriebsrats ab. Die Maßnahme des Arbeitgebers kann aber ungültig werden, wenn der Betriebsrat vorher nicht unterrichtet und beteiligt wurde.

■ **Mitbestimmung**

Die Mitbestimmung ist die stärkste Form der Beteiligung. Eine Maßnahme des Arbeitgebers, die der Mitbestimmung unterliegt, kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden.

Die **allgemeinen Aufgaben** des Betriebsrats sind in § 80 BetrVG geregelt: Der Betriebsrat wacht darüber, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden; er beantragt beim Arbeitgeber Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, die Integration ausländischer Arbeitnehmer. Er nimmt Anregungen von Arbeitnehmern und der JAV entgegen und verhandelt dazu mit dem Arbeitgeber. Er kümmert sich um die Eingliederung Schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Personen, sichert die Beschäftigung und fördert Maßnahmen des Arbeits- und Umweltschutzes. Er bereitet die Wahl der JAV vor und führt sie durch.

Ausschüsse und Arbeitsgruppen bilden

Wenn der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat, muss er einen **Betriebsausschuss** bilden, der die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt. Mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder kann der Betriebsrat dem Ausschuss dann auch bestimmte Aufgaben – nicht das Schließen von Betriebsvereinbarungen – übertragen, damit dieser sie selbstständig erledigt.

Hat ein Betriebsrat weniger als neun Mitglieder, kann er die laufenden Geschäfte auf den Betriebsratsvorsitzenden oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

In Unternehmen, die über einen Betriebsrat verfügen und mindestens 101, nicht notwendigerweise wahlberechtigte Arbeitnehmer ständig beschäftigen, ist ein **Wirtschaftsausschuss** zu bilden. Seine Aufgabe ist das Beraten in wirtschaftlichen Angelegenheiten, d.h. z.B. zu Fragen der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens, zu Rationalisierungsvorhaben und zu Fragen des betrieblichen Umweltschutzes.

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern können für bestimmte Aufgaben weitere Ausschüsse gebildet sowie einzelne Beteiligungsrechte und Aufgaben an Arbeitsgruppen übertragen werden. Die Arbeitsgruppen haben dann die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber entsprechende Vereinbarungen zu schließen.

Freistellen von Betriebsräten

Betriebsräte nehmen ein **unentgeltliches Ehrenamt** wahr. Ein nicht völlig freigestelltes Gremiumsmitglied muss neben der Betriebsratsstätigkeit auch seinen Arbeitsvertrag erfüllen. Die Erfüllung der Amtspflichten hat Vorrang vor den Pflichten als Arbeitnehmer. Die Arbeitsbefreiung soll gewährleisten, dass das Betriebsratsmitglied seine Aufgaben ordnungsgemäß und sachdienlich erledigen kann. Die Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung ist nicht erforderlich. Allerdings muss sich das Gremiumsmitglied vor der Arbeitsbefreiung bei seinem Vorgesetzten abmelden. Es muss mitteilen, an welchem Ort und wie lange es voraussichtlich die Betriebsratsaufgabe erledigt. Einzelheiten über die Art der Tätigkeit sind nicht preiszugeben, ebenso wenig wie z.B. Namen der betreuten Arbeitnehmer. Anschließend hat sich der Interessenvertreter zurückzumelden.

Vernachlässigt das Mitglied seine ihm durch das BetrVG übertragenen Aufgaben, kann es in besonders schlimmen Fällen sogar aus dem Gremium ausgeschlossen werden.

Während der Arbeitsbefreiung erhält der Betriebsrat seinen **Lohn** sowie die Zuschläge und Zulagen weiter. In den Fällen, in denen Betriebsratsmitglieder aus betriebsbedingten Gründen ihre Betriebsratsarbeit nur außerhalb der Arbeitszeit leisten können, wie z.B. bei Schichtarbeit, können sie einen Ausgleich durch bezahlte Freizeit verlangen.

In Betrieben mit 200 oder mehr Arbeitnehmern sind einige Betriebsratsmitglieder mit vollem Lohnausgleich von ihrer Tätigkeit völlig freizustellen. Nachdem er sich mit dem Arbeitgeber beraten hat, bestimmt der Betriebsrat die freizustellenden Mitglieder. Hält der Arbeitgeber die Auswahl für sachlich nicht vertretbar, kann er die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet.

Ausstattung und Finanzierung des Betriebsrats

Wenn der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllt, fallen viele Kosten an. Das reicht von Portokosten über Ausgaben für Seminare bis hin zu Kosten für Computer und Faxgerät. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der **Arbeitgeber** die Kosten der Betriebsratsstätigkeit. Außerdem muss er der Interessenvertretung die erforderlichen Sachmittel, Büroräume und ggf. Büropersonal zur Verfügung stellen.

Zu den erstattungsfähigen Kosten des Betriebsrats insgesamt zählen vor allem:

- Kosten für die allgemeine Geschäftsführung
- Kosten für Rechtsstreitigkeiten
- Kosten für Berater und Sachverständige
- Kosten für Berater bei Betriebsänderungen
- Kosten für erforderliche Schulungsveranstaltungen
- Kosten für Informations- und Kommunikationstechnik
- Kosten für Fachliteratur

Besondere Schutzrechte für Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsmitglieder können **nicht versetzt** werden, wenn dies zum Verlust des Mandats oder der Wählbarkeit führen würde. Zudem können sie außer im Falle der Betriebsstilllegung **nicht ordentlich gekündigt** werden. Eine **außerordentliche Kündigung** wegen schwerer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Stimmt der Betriebsrat nicht zu, kann der Arbeitgeber die Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Verliert ein Betriebsratsmitglied sein Amt oder endet die Amtszeit des Betriebsrats, endet der Sonderkündigungsschutz. Dieser wirkt jedoch nach (§ 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG), d.h. das Kündigungsverbot gilt auch noch innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Amtszeit des einzelnen Mitglieds oder des gesamten Betriebsrats.

Ersatzmitglieder, d.h. Wahlbewerber, die bei der letzten Betriebsratswahl nicht in den Betriebsrat gewählt wurden, genießen erst den vollen Kündigungsschutz, wenn sie zeitweilig oder ganz ein verhandeltes oder ausgeschiedenes Betriebsratsmitglied vertreten. Der nachwirkende Kündigungsschutz setzt mit dem Ende der Vertretung ein.

Besondere Gremien

Der **Gesamtbetriebsrat** ist für Fragen zuständig, die das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. **Konzernbetriebsräte** behandeln dagegen Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die Gesamtbetriebsräte geregelt werden. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. Auch für **Jugendliche und Auszubildende** sowie für **Schwerbehinderte** ist eine eigene Vertretung vorgesehen.

Einigungsstelle

Um bestimmte Meinungsverschiedenheiten von Arbeitgeber und Betriebsrat beizulegen und um arbeitsgerichtliche Streitigkeiten zu vermeiden, kann im Betrieb eine Einigungsstelle errichtet werden. Eine gesetzliche Verpflichtung dazu gibt es nicht.

Betriebsvereinbarungen

Mit Betriebsvereinbarungen werden betriebliche Angelegenheiten durch Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat geregelt. Die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen wirken einheitlich für alle Arbeitnehmer des Betriebs.

Gewerkschaft

Die Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, vor allem gegenüber den Arbeitgeberverbänden. Dagegen nehmen die Betriebsräte die Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebs in innerbetrieblichen Angelegenheiten gegenüber dem Arbeitgeber wahr. An Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaften kann der Betriebsrat als Gremium nicht teilnehmen (vgl. § 74 Abs. 2 BetrVG).