

## Betriebsverfassungsrecht Regelungen im Überblick

### 1. Bildung von Betriebsräten

- In Betrieben mit 5 bis 50 Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einer Wahlversammlung gewählt (§ 14 a BetrVG). Dieses vereinfachte Wahlverfahren wird in zwei Stufen durchgeführt. In einer ersten Stufe werden der Wahlvorstand bestellt und die Wahlvorschläge vorgelegt. In einer zweiten Stufe – nach einer Woche – wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- In Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber vereinbart werden.

### 2. Wahlvorstand

Der Wahlvorstand hat die Aufgabe, die Wahl des Betriebsrates vorzubereiten und durchzuführen. Er besteht in der Regel aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern.

In Betrieben, in denen es noch keinen Betriebsrat gibt, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so hat ihn das Amtsgericht zu bestellen, wenn dies mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beantragen. Besteht in einem Betrieb, eines Unternehmens oder eines Konzerns kein Betriebsrat, so kann dort auch ein bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen („Mentorenprinzip“).

Besteht bereits ein Betriebsrat, so hat dieser den Wahlvorstand und dessen Vorsitzenden spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit zu bestellen. Besteht nach acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit noch kein Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Gibt es einen Gesamtbetriebsrat, kann dieser auch den Wahlvorstand bestellen.

### 3. Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG)

Die Betriebsratsgröße hängt von der Zahl der Arbeitnehmer ab.

5 – 20	Wahlberechtigte	⇒	1
21 – 50	Wahlberechtigte	⇒	3
51 – 100	Wahlberechtigte	⇒	5
101 – 200	Wahlberechtigte	⇒	7
201 – 400	Wahlberechtigte	⇒	9
401 – 700	Wahlberechtigte	⇒	11
701 – 1000	Wahlberechtigte	⇒	13
1001 – 1500	Wahlberechtigte	⇒	15
1501 – 2000	Wahlberechtigte	⇒	17
usw. in Fünfhunderterschritten			

### 4. Betriebsratswahlen

Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre gleichzeitig in allen Betrieben in der Zeit vom 01.03. bis 31.05. statt. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Außerhalb des genannten Zeitraumes ist der Betriebsrat zu wählen wenn

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tag der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, zumindest aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist oder
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt erklärt hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat bisher nicht bestanden hat.

Wenn außerhalb des vierjährigen Turnus eine Betriebsratswahl stattfindet, werden die Betriebsratsmitglieder lediglich für die Restlaufzeit gewählt. Wenn die Amtszeit des Betriebsrates bis zum turnusmäßigen Wahltermin kein Jahr betragen würde, ist erst bei der übernächsten regelmäßigen Wahl ein neuer Betriebsrat zu wählen.

### 5. Wer ist wählbar?

Wählbar sind alle wahlberechtigten Mitarbeiter, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Auch ausländische Arbeitnehmer und Heimarbeiter, die hauptsächlich für den Betrieb arbeiten, sind wählbar. Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand bindet die Wählbarkeit nicht. Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend davon diejenigen Mitarbeiter wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

## **6. Rolle des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber darf die Betriebsratswahl weder behindern noch beeinflussen. Die Initiatoren einer Betriebsratswahl können verlangen, dass der Arbeitgeber an der Einladung zur Betriebsversammlung mitwirkt. Sie sind auch berechtigt, Anschläge mit der Einladung zur Betriebsversammlung in den Betriebsräumen anzubringen oder die Einladungen auf Kosten des Arbeitgebers den nicht anwesenden Arbeitnehmern per Post zuzusenden. Nach dem Gesetzeswortlaut müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat treffen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat in jedem Kalendervierteljahr zu einer Betriebsversammlung einzuladen. Der Arbeitgeber muss mindestens einmal im Kalenderjahr auf einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs und über die wirtschaftliche Lage berichten. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, gegenüber dem Betriebsrat auch über die Beschäftigung von im Betrieb beschäftigten Personen zu berichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen wie z. B. Leiharbeiter.

## **7. Mitwirkungsrechte des Betriebsrates**

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zusammenarbeiten zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes. Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig. Der Betriebsrat hat folgende Aufgaben:

- Darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf Erledigung hinzuwirken;
- Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Personen;
- Vorbereitung und Durchführung der Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung;
- Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb;
- Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb;
- Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb;
- Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes.

## **8. Beteiligungsrechte des Betriebsrates**

Soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht bestehen, hat der Betriebsrat Wirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, bei der Berufsausbil-

dung und Personalplanung, bei personellen Einzelmaßnahmen sowie in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der Betriebsrat ist zwingend vor jeder Kündigung zu hören.

## **9. Freistellung von Betriebsräten**

Betriebsräte nehmen ein unentgeltliches Ehrenamt wahr. Wenn und soweit dies nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich ist, sind Betriebsräte von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. In dieser Zeit ist der Lohn einschließlich der Zuschläge und Zulagen fortzuzahlen. Sofern Betriebsratsmitglieder aus betriebsbedingten Gründen Betriebsratsarbeit außerhalb der Arbeitszeit leisten, haben sie Anspruch auf einen Ausgleich durch bezahlte Freizeit.

## **10. Ausstattung und Finanzierung des Betriebsrates**

Der Arbeitgeber hat für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie auch Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

## **11. Besondere Schutzrechte für Betriebsratsmitglieder**

Für Betriebsratsmitglieder besteht ein besonderer Schutz vor einer Versetzung, wenn dies zum Verlust des Mandats oder der Wählbarkeit führen würde. Mitglieder des Betriebsrates können grundsätzlich nicht gekündigt werden. Eine Ausnahme gilt im Falle der Betriebsstilllegung. Eine außerordentliche Kündigung wegen schwerer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist jedoch auch gegenüber einem Betriebsratsmitglied zulässig. Sie bedarf aber der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates. Wird diese nicht erteilt, kann der Arbeitgeber sie durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen. Ersatzmitglieder genießen den Kündigungsschutz erst, wenn sie zeitweilig oder endgültig an die Stelle eines verhinderten oder ausgeschiedenen Betriebsratsmitgliedes getreten sind. Das Kündigungsverbot gilt auch noch innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Amtszeit des gesamten Betriebsrates oder des einzelnen Mitgliedes.

## **12. Betriebsvereinbarungen**

Betriebsrat und Arbeitgeber können Betriebsvereinbarungen schließen. Diese bieten die Möglichkeit, betriebliche Angelegenheiten durch Vereinbarungen zu regeln. Fehlt ein Betriebsrat, scheidet der Abschluss einer Betriebsvereinbarung aus. Regelungen betrieblicher Angelegenheiten können dann nur durch die Aufnahme oder nachträgliche Aufnahme in die einzelnen Arbeitsverhältnisse erfolgen. Sofern Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, wirken diese einheitlich für alle Arbeitnehmer des Betriebes.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*