

Dr. jur. Henning Kluge

NEU IM BETRIEBSRAT

Die wichtigsten Infos für neu gewählte Betriebsräte

Dr. Kluge Seminare e.K.

Inhaber: Dr. jur. Henning Kluge
Schiffgraben 17
30159 Hannover

Tel.: 0511 / 54 39 21 66

Fax: 0511 / 54 39 21 67

E-Mail: info@kluge-seminare.de

Web: www.kluge-seminare.de

© 2016 - Dr. Kluge Seminare e.K.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten.

Dieser Ratgeber wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet. Dies kann jedoch eventuelle Fehler nicht ausschließen.

Für Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Skript enthaltenen Angaben wird keine Gewähr übernommen.

Inhaltsverzeichnis

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!	1
1. DIE ERSTEN SCHRITTE ALS NEUER BETRIEBSRAT	2
1.1 Sich schlau machen.....	2
1.2 An Betriebsratssitzungen teilnehmen.....	2
1.3 Aufgaben suchen.....	3
2. WAS SIE ALS BETRIEBSRAT DÜRFEN	4
2.1 Betriebsratstätigkeiten.....	4
2.2 Bezahlte Freistellung von der Arbeit.....	5
2.2.1 Voraussetzung.....	5
2.2.2 Wie Sie vorgehen müssen.....	5
ABMELDUNG.....	5
RÜCKMELDUNG.....	6
3. WAS SIE ALS BETRIEBSRAT MÜSSEN	7
3.1 An Betriebsratssitzungen teilnehmen.....	7
3.2 Sich fortbilden.....	7
3.3 Über bestimmte Dinge Stillschweigen bewahren.....	8
4. IHR KÜNDIGUNGSSCHUTZ	9
4.1 Keine fristgerechte Kündigung möglich.....	9
4.2 Bei fristloser Kündigung muss der Betriebsrat zustimmen.....	9
5. DIE AUFGABEN DES BETRIEBSRATS	11
5.1 Allgemeine Aufgaben.....	11
5.2 Anregungen, Vorschläge und Beschwerden von Arbeitnehmern entgegennehmen.....	12
5.3 Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen.....	12
5.4 Beteiligung bei Personalmaßnahmen.....	13
6. DIE RECHTE DES BETRIEBSRATS	15
6.1 Informationsrechte.....	15
6.2 Vorschlagsrechte.....	15
6.3 Beratungsrechte.....	16
6.4 Zustimmungsverweigerungsrechte.....	16
6.5 Mitbestimmungsrechte.....	17
7. WICHTIGE BEGRIFFE, DIE SIE KENNEN MÜSSEN	19
Betriebsausschuss.....	19
Betriebsänderung.....	19

Betriebsvereinbarung.....	20
Betriebsverfassungsgesetz.....	20
Betriebsversammlung.....	20
Einigungsstelle.....	21
Gesamtbetriebsrat.....	21
Interessenausgleich.....	22
Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	22
Konzernbetriebsrat.....	22
Regelungsabrede.....	23
Schwerbehindertenvertretung.....	23
Sozialplan.....	23
Sprecherausschuss.....	23
Tarifvertrag.....	23
Wahlvorstand.....	23
Wirtschaftsausschuss.....	24

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!

Sie sind neu in den Betriebsrat gewählt worden? Herzlichen Glückwunsch! Es liegt jetzt eine spannende und herausfordernde Zeit vor Ihnen, in der Sie viel Gutes bewegen können.

Betriebsratstätigkeit kann viel Freude bereiten. Als neu gewähltes Betriebsratsmitglied wird Ihnen aber zunächst Einiges fremd vorkommen. Sie werden mit vielen Gesetzen und Paragraphen in Berührung kommen, von denen Sie zuvor wahrscheinlich noch nichts oder nur wenig gehört haben. Wenn Sie ihre Aufgaben als Betriebsratsmitglied gewissenhaft und effektiv ausüben wollen, müssen Sie sich jedoch unbedingt mit den wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetzen vertraut machen. Aber keine Sorge, Sie müssen nicht alles gleich am ersten Tag wissen. Sie sollten einfach Schritt für Schritt vorgehen. Die allerwichtigsten Infos wollen wir Ihnen mit diesem kleinen Ratgeber mit auf den Weg geben.

Weitergehende Informationen finden Sie auf unserer Internetseite unter www.kluge-seminare.de/betriebsrat-wissen.

In unserem **eBook „Betriebsverfassungsrecht für Betriebsratsmitglieder“** finden Sie umfassende Informationen zum Betriebsverfassungsrecht. Dieses eBook können Sie sich hier **kostenlos** herunterladen: www.kluge-seminare.de/ebook

In unserem eBook "Muster & Vorlagen für den Betriebsrat" finden Sie zahlreiche Hilfen für die tägliche Betriebsratsarbeit. Sie können sich dieses eBook hier kostenlos herunterladen: www.kluge-seminare.de/ebook

1. DIE ERSTEN SCHRITTE ALS NEUER BETRIEBSRAT

1.1 SICH SCHLAU MACHEN

Gerade für Betriebsratsmitglieder gilt die alte Weisheit: Wissen ist Macht. Denn nur wer seine Rechte kennt, kann diese auch wahrnehmen. Der erste Schritt für neu gewählte Betriebsratsmitglieder besteht deshalb darin, sich das für die Amtsausübung erforderliche Wissen anzueignen.

Dabei steht an erster Stelle das Betriebsverfassungsgesetz (abgekürzt: BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz ist das Grundgesetz für den Betriebsrat. Jedes Betriebsratsmitglied muss sich mit diesem Gesetz auskennen, wenn es sein Amt ordnungsgemäß ausüben will.

Daneben braucht jedes Betriebsratsmitglied unbedingt Kenntnisse im individuellen Arbeitsrecht. Im individuellen Arbeitsrecht geht es um die rechtlichen Beziehungen des Arbeitgebers zum einzelnen Arbeitnehmer. Es behandelt die Frage, was der einzelne Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen kann und umgekehrt, was der Arbeitgeber von dem einzelnen Arbeitnehmer verlangen kann.

Neu gewählte Betriebsratsmitglieder eignen sich das für die Amtsausübung erforderliche Wissen in der Regel dadurch an, dass sie an speziellen Schulungen für Betriebsratsmitglieder teilnehmen. Dies ist vom Gesetzgeber so vorgesehen. Betriebsratsmitglieder haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, um Betriebsratsschulungen zu besuchen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten dieser Schulungen zu übernehmen.

1.2 AN BETRIEBSRATSSITZUNGEN TEILNEHMEN

Eine Aufgabe, die neu gewählte Betriebsratsmitglieder von Anfang an wahrnehmen müssen, ist die Teilnahme an den Betriebsratssitzungen. Betriebsratssitzungen finden regelmäßig statt (in der Regel ein Mal pro Woche).

Die Betriebsratssitzungen sind für die Tätigkeit des Betriebsrats von zentraler Bedeutung. Hier werden alle Themen der Betriebsratsarbeit besprochen. Außerdem werden auf Betriebsratssitzungen die Beschlüsse des Betriebsrats gefasst, indem die Betriebsratsmitglieder über einzelne Fragen abstimmen. Die Beschlüsse bilden die Grundlage für jedes Handeln des Betriebsrats.

1.3 AUFGABEN SUCHEN

Ein Betriebsratsmitglied könnte sich im Grunde genommen darauf beschränken, sich das für die Amtsausübung erforderliche Wissen anzueignen und an den Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Zu mehr ist ein Betriebsratsmitglied prinzipiell nicht verpflichtet. Wirklich befriedigend ist dies auf Dauer aber nicht. Ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied sollte sich deshalb - eventuell nach einer gewissen Eingewöhnungsphase - aktiv in die Betriebsratsarbeit einbringen. Dies kann dadurch geschehen, dass es bestimmte Aufgaben im Betriebsrat übernimmt (z.B. Stellungnahmen des Betriebsrats zu Kündigungen schreiben oder Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorbereiten). Eine weitere Möglichkeit, sich aktiv in die Betriebsratsarbeit einzubringen, besteht darin, sich in einen Ausschuss des Betriebsrats wählen zu lassen.

2. WAS SIE ALS BETRIEBSRAT DÜRFEN

Als Betriebsrat dürfen Sie vor allem Betriebsratstätigkeiten ausüben. Und das während der Arbeitszeit, ohne dass Sie dadurch am Ende des Monats weniger Gehalt bekommen.

2.1 BETRIEBSRATSTÄTIGKEITEN

Der Gesetzgeber hat den Betriebsräten eine Vielzahl an Aufgaben übertragen. Eine vollständige Aufzählung ist praktisch unmöglich.

Zu den Tätigkeiten eines Betriebsrats gehört es vor allem, an den Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen. Aber auch die Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen kann zu den Aufgaben eines Betriebsrats gehören, z.B. die Teilnahme an

- Sitzungen der Ausschüsse des Betriebsrats,
- Betriebs- und Abteilungsversammlungen,
- Betriebsbegehungen,
- Besprechungen mit Gewerkschaften und Behörden,
- Besprechungen mit dem Arbeitgeber.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Tätigkeiten, die Betriebsräte ausüben können, z.B.

- die Vorbereitung und Nachbereitung von Sitzungen, Besprechungen und Veranstaltungen,
- das Erstellen von Unterlagen und Berichten,
- die Durchführung der Sprechstunde des Betriebsrats,
- die Wahrnehmung der in § 80 Betriebsverfassungsgesetz aufgezählten „allgemeinen“ Aufgaben,
- die Unterstützung und Betreuung einzelner Arbeitnehmer im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrats,
- Gespräche und Beratungen mit einzelnen Arbeitnehmern zu betrieblichen Angelegenheiten,
- die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden der Arbeitnehmer,
- der Besuch auswärtiger Betriebsteile und Betriebsstätten,
- die Aneignung von Wissen, das für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist.

Sie dürfen Betriebsratstätigkeiten während der Arbeitszeit ausüben. Der Arbeitgeber darf Sie nicht davon abhalten.

2.2 BEZAHLTE FREISTELLUNG VON DER ARBEIT

Damit Sie Betriebsratstätigkeiten während der Arbeitszeit ausüben können und dadurch keine Gehaltseinbuße erleiden, haben Sie einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit.

2.2.1 Voraussetzung

Voraussetzung für die bezahlte Freistellung ist, dass die Arbeitsunterbrechung zur Erledigung der Betriebsratsaufgabe erforderlich ist.

Dabei gilt der Grundsatz, dass

- Betriebsratsaufgaben in der Regel während der Arbeitszeit erledigt werden müssen und
- die Erledigung von Betriebsratsaufgaben Vorrang vor den normalen Arbeitsaufgaben hat.

Wenn ein Betriebsrat eine Betriebsratsaufgabe erledigen will, darf er deshalb dafür in aller Regel die Arbeit unterbrechen, ohne dass der Arbeitgeber ihm das Gehalt kürzen darf.

Nur in Ausnahmefällen muss ein Betriebsrat die Erledigung einer Betriebsratsaufgabe verschieben und diese eventuell sogar außerhalb der Arbeitszeit erledigen.

Bei der Prüfung, ob die Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung einer Betriebsratsaufgabe erforderlich ist, steht dem Betriebsrat ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Entscheidend ist, ob das Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden.

2.2.2 Wie Sie vorgehen müssen

Wenn Sie Betriebsratstätigkeiten während der Arbeitszeit erledigen wollen, brauchen Sie dafür nicht die Zustimmung des Vorgesetzten. Sie sind vielmehr ganz automatisch „kraft Gesetzes“ von der Arbeit befreit, wenn Sie zur Erledigung einer Betriebsratsaufgabe die Arbeit unterbrechen müssen.

Sie müssen sich nur bei Ihrem Vorgesetzten abmelden, bevor sie ihren Arbeitsplatz verlassen. Und bei Ihrer Rückkehr müssen Sie sich wieder zurückmelden.

Abmeldung

Durch die vorherige Abmeldung soll der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, die durch die Abwesenheit des Betriebsratsmitglieds ggf. erforderlich werdenden Maßnahmen treffen zu können (z.B. Umverteilung der Arbeit).

Sie können sich schriftlich, mündlich, telefonisch oder auch per E-Mail abmelden. Wichtig ist, dass Sie sich so rechtzeitig abmelden, dass Ihr Vorgesetzter eventuell erforderliche Maßnahmen einleiten kann, um Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden.

Sie müssen Ihre Abmeldung gegenüber dem Vorgesetzten nicht begründen und auch nicht mitteilen, welche Art von Betriebsratstätigkeit es ausüben will. Sie müssen nur die folgenden Angaben machen:

- dass Sie eine Betriebsratstätigkeit erledigen wollen
- die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit
- den Ort der Tätigkeit

Wenn Ihr Vorgesetzter Ihnen aber mitteilt, Sie für die Zeit der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen an Ihrem Arbeitsplatz unentbehrlich sind und deshalb eine Verschiebung der Betriebsratstätigkeit verlangt, müssen Sie prüfen, ob Sie die Betriebsratstätigkeit verschieben können. Wenn Sie die Tätigkeit nicht verschieben können, müssen Sie dies gegenüber Ihrem Vorgesetzten kurz (stichwortartig) begründen.

Rückmeldung

Wenn Sie Ihre Betriebsratstätigkeit beendet haben, müssen Sie sich bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz wieder bei Ihrem Vorgesetzten zurückmelden. Dann kann der Vorgesetzte die aufgrund Ihrer Abwesenheit getroffenen Maßnahmen wieder beenden.

3. WAS SIE ALS BETRIEBSRAT MÜSSEN

Eigentlich gibt es nur wenige Dinge, die Sie als Betriebsrat unbedingt tun müssen. Dazu gehören

- die Anmeldung und Rückmeldung bei Ihrem Vorgesetzten, wenn Sie Ihren Arbeitsplatz zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben verlassen (siehe oben),
- die Teilnahme an Betriebsratssitzungen,
- sich das für die Ausübung des Betriebsratsamts erforderliche Wissen aneignen,
- über bestimmte Dinge Stillschweigen bewahren.

3.1 AN BETRIEBSRATSSITZUNGEN TEILNEHMEN

Als Betriebsratsmitglied sind Sie dazu verpflichtet, an allen Betriebsratssitzungen teilzunehmen.

Sie müssen aber dann nicht einer Betriebsratssitzung teilnehmen, wenn nach Ihrer Einschätzung die Erledigung dringender Arbeitsaufgaben ausnahmsweise wichtiger ist als die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung hat.

Sie müssen auch dann nicht einer Betriebsratssitzung teilnehmen, wenn sie entschuldigt sind. Entschuldigungsgründe sind z.B. Krankheit, Urlaub, Elternzeit, Dienstreise oder die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.

Wenn Sie einmal nicht an einer Betriebsratssitzung teilnehmen können, müssen Sie dies dem Betriebsratsvorsitzenden so frühzeitig wie möglich mitteilen und auch den Grund angeben, warum Sie nicht teilnehmen können.

3.2 SICH FORTBILDEN

Damit Sie Ihre Aufgaben als Betriebsratsmitglied wahrnehmen können, brauchen Sie Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsrecht.

Das Bundesarbeitsgericht sieht deshalb jedes Betriebsratsmitglied als verpflichtet an, sich Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsrecht anzueignen:

BUNDEsarbeitsgericht, BESchluss vom 21.04.1983 – 6 ABR 70/82:

“Es gehört damit zu den Amtspflichten des Betriebsrats, sich das für seine Arbeit erforderliche Fachwissen anzueignen.”

Dieses Fachwissen müssen Sie sich aber nicht selbst durch das Lesen von Büchern aneignen. Es ist vielmehr üblich, dass Betriebsratsmitglieder speziell für Betriebsräte konzipierte Schulungen im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsrecht besucht (siehe hierzu schon oben auf Seite 2).

3.3 ÜBER BESTIMMTE DINGE STILLSCHWEIGEN BEWAHREN

Als Betriebsrat werden Sie eine Menge Dinge erfahren, von denen „normale“ Arbeitnehmer nichts mitbekommen.

In bestimmten Fällen sind Sie dazu verpflichtet, diese Dinge geheim zu halten.

Dies gilt vor allem für Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind. Wenn Sie gegen diese Geheimhaltungspflicht verstoßen würden, würden Sie sich sogar strafbar machen.

Außerdem können Sie dazu verpflichtet sein, Stillschweigen über persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Arbeitnehmern zu wahren. Des Weiteren sind alle Betriebsratsmitglieder an das Datengeheimnis nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gebunden.

Wichtig!

Sie sollten alle personenbezogenen Daten so vertraulich wie möglich behandeln, wenn Sie von diesen in Ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglied erfahren haben.

4. IHR KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Als Betriebsrat sind Sie Interessenvertreter für die gesamte Belegschaft. Dadurch können Sie für Ihren Arbeitgeber auch schon einmal unbequem werden. Damit Sie aber trotzdem keine Angst vor einer Kündigung haben müssen, genießen Sie besonderen Kündigungsschutz.

4.1 KEINE FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG MÖGLICH

Bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen unterscheidet man zwei Arten von Kündigungen: die fristgerechte Kündigung, die unter Einhaltung der Kündigungsfrist ausgesprochen wird und die fristlose Kündigung. Die fristgerechte Kündigung wird in der juristischen Fachsprache als ordentliche Kündigung bezeichnet, die fristlose als außerordentliche Kündigung.

Als Betriebsrat kann der Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis nicht fristgerecht kündigen. Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Es gibt nur zwei Ausnahmen: Bei einer Betriebsschließung und bei der Schließung der Abteilung, in der Sie beschäftigt sind, kann eine ordentliche Kündigung ausnahmsweise zulässig sein.

Durch den Ausschluss der ordentlichen Kündigung genießen Sie einen sehr starken Schutz vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Denn dieser hat – wenn er nicht gerade den Betrieb oder eine Abteilung schließt – nur noch die Möglichkeit, Ihr Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen. Dafür braucht er aber einen schwerwiegenden Grund. Sie müssen schon eine wirklich schwere Verfehlung begangen haben, damit Ihr Arbeitgeber einen Grund für eine außerordentliche Kündigung hat (z.B. Diebstahl von Eigentum des Arbeitgebers, grobe Beleidigung eines Vorgesetzten, Arbeitszeitbetrug).

4.2 BEI FRISTLOSER KÜNDIGUNG MUSS DER BETRIEBSRAT ZUSTIMMEN

Auch bei einer fristlosen (außerordentlichen) Kündigung genießen Sie aber noch einen besonderen Schutz. Denn bevor der Arbeitgeber Ihnen außerordentlich kündigen kann, muss er dazu die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht vorliegt, kann der Arbeitgeber die Kündigung nicht aussprechen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung zunächst ohne Angaben von Gründen verweigern. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, sich die Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Dazu muss er ein Verfahren beim Arbeitsgericht einleiten. Das Arbeitsgericht untersucht dann, ob die vom Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung wirksam wäre. Dabei prüft das Gericht vor allem, ob der Arbeitgeber einen Grund für eine außerordentliche Kündigung hat. Kommt das Ar-

beitsgericht zu dem Ergebnis, dass die beabsichtigte Kündigung berechtigt wäre, ersetzt es die Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung. Der Arbeitgeber darf dann die Kündigung aussprechen.

Bis ein solches arbeitsgerichtliches Verfahren abgeschlossen ist, kann es aber durchaus ein bis zwei Jahre dauern. Während dieser Zeit besteht das Arbeitsverhältnis fort. Sie haben während dieser ganzen Zeit Anspruch auf Ihr normales Gehalt.

5. DIE AUFGABEN DES BETRIEBSRATS

Der Betriebsrat ist Repräsentant der Belegschaft. Im Großen und Ganzen besteht seine Aufgabe darin, die Interessen der Belegschaft des Betriebes wahrzunehmen.

Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat viele einzelne Aufgaben übertragen, die mit dieser großen Aufgabe zusammenhängen. Diese Aufgaben sind so zahlreich, dass eine vollständige Aufzählung an dieser Stelle nicht möglich ist. Wir möchten Ihnen hier als Einstieg nur einen Überblick über die praktisch wichtigsten Aufgaben geben.

Diese lassen sich folgendermaßen einteilen:

- Allgemeine Aufgaben
- Anregungen, Vorschläge und Beschwerden von Arbeitnehmern entgegennehmen
- Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Beteiligung bei Personalmaßnahmen
- Aufgaben bei Betriebsschließung und Personalabbau

5.1 ALLGEMEINE AUFGABEN

Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat eine Reihe „allgemeiner Aufgaben“ übertragen. Den Zusatz „allgemein“ kann man so verstehen, dass der Betriebsrat diese Aufgaben ständig im Hinterkopf behalten muss.

Eine grundlegende „allgemeine“ Aufgabe des Betriebsrats besteht darin, die Einhaltung von Vorschriften im Betrieb zu überwachen. Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden

- Gesetze,
- Verordnungen,
- Unfallverhütungsvorschriften,
- Tarifverträge und
- Betriebsvereinbarungen

eingehalten werden.

Stellt der Betriebsrat einen Verstoß gegen bestimmte Vorschriften fest, kann (und muss) er dies beim Arbeitgeber beanstanden und auf Abhilfe drängen.

Darüber hinaus ist es Aufgabe des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftli-

chen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Des Weiteren hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, die folgenden Anliegen zu fördern:

- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
- die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen
- die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen
- die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern
- die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern
- die Beschäftigung im Betrieb
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
- die Berufsbildung der Arbeitnehmer

5.2 ANREGUNGEN, VORSCHLÄGE UND BESCHWERDEN VON ARBEITNEHMERN ENTGEGENNEHMEN

Zu den weiteren Aufgaben des Betriebsrats gehört es, Vorschläge von entgegenzunehmen. Der Betriebsrat muss sich mit diesen Anregungen und Vorschlägen befassen und prüfen, ob diese berechtigt oder sinnvoll sind. Hält der Betriebsrat sie für nicht berechtigt oder nicht sinnvoll, muss er den Arbeitnehmer darüber zu informieren. Hält der Betriebsrat eine Anregung bzw. einen Vorschlag dagegen für berechtigt oder sinnvoll, muss er sich an den Arbeitgeber wenden und mit diesem darüber sprechen. Über das Ergebnis der Besprechung muss er den Arbeitnehmer ebenfalls informieren.

Der Betriebsrat hat des Weiteren die Aufgabe, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und diese auf ihre Berechtigung hin zu prüfen. Hält der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, muss er versuchen, den Arbeitgeber dazu zu bringen, das Problem zu lösen.

5.3 MITGESTALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Eine besonders wichtige Aufgabe des Betriebsrats besteht in der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb. Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, unter anderem die folgenden Themen gemeinsam und gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber zu regeln:

- Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Überstunden und Kurzarbeit
- Urlaub
- Überwachung der Arbeitnehmer durch technische Einrichtungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Sozialeinrichtungen
- Zuweisung und Kündigung von Werkswohnungen
- betriebliche Lohngestaltung
- leistungsbezogene Entgelte
- betriebliches Vorschlagswesen
- Gruppenarbeit

5.4 BETEILIGUNG BEI PERSONALMASSNAHMEN

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Mitwirkung des Betriebsrats bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen.

Der Arbeitgeber benötigt für die Einstellung eines neuen Mitarbeiters die Zustimmung des Betriebsrats. Wenn der Arbeitgeber einen neuen Mitarbeiter einstellen will, hat der Betriebsrat deshalb die Aufgabe zu prüfen, ob er seine Zustimmung hierzu erteilen oder verweigern will.

Gleiches gilt bei der Versetzung eines Mitarbeiters. Der Arbeitgeber benötigt auch die Zustimmung des Betriebsrats, wenn er einen Mitarbeiter versetzen will.

Wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen will, ist es Aufgabe des Betriebsrats zu prüfen, ob er der Kündigung widersprechen kann und will.

5.5 Aufgaben bei Betriebsschließung und Personalabbau

Eine ganz wichtige Aufgabe hat der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil schließen will, oder wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, in großem Stil Personal abzubauen.

Dann muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber zunächst über einen Interessenausgleich verhandeln. Durch einen Interessenausgleich wird die Art und Weise der Durchführung der Betriebsschließung oder des Personalabbaus geregelt. Ziel des Betriebsrats muss dabei sein, die geplante Maßnahme so zu ändern, dass für die Belegschaft keine oder nur möglichst geringe Nachteile entstehen.

Wenn der Arbeitgeber trotz Interessenausgleich an der Betriebsschließung oder dem Personalabbau festhalten will, ist es Aufgabe des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber einen Sozialplan auszuhandeln. In dem Sozialplan wird es dann hauptsächlich darum gehen, Abfindungen für die Arbeitnehmer festzuschreiben, die entlassen werden.

6. DIE RECHTE DES BETRIEBSRATS

Damit der Betriebsrat seine Aufgabe, die Interessen der Belegschaft zu vertreten, effektiv wahrnehmen kann, hat der Gesetzgeber ihn mit umfangreichen Rechten ausgestattet.

Diese Rechte lassen sich wie folgt einteilen:

- Informationsrechte
- Vorschlagsrechte
- Beratungsrechte
- Zustimmungsverweigerungsrechte
- Mitbestimmungsrechte

Diese Rechte kann der Betriebsrat notfalls auch mit Hilfe des Arbeitsgerichts durchsetzen, wenn der Arbeitgeber sei verletzt.

6.1 INFORMATIONSRECHTE

Der Betriebsrat hat das Recht, vom Arbeitgeber über alle Dinge informiert zu werden, die etwas mit seinen Aufgaben zu tun haben könnten. Er kann vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser ihm alle Informationen zukommen lässt, die er benötigt, damit er seine Aufgaben umfassend wahrnehmen kann. Zusätzlich muss der Arbeitgeber ihm alle damit zusammenhängenden Unterlagen vorlegen.

BEISPIEL:

Der Betriebsrat der *ABC Krankenhaus GmbH* möchte prüfen, ob sich der Arbeitgeber im Monat Mai 2016 an die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gehalten hat. Er verlangt daher von der Krankenhausleitung Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag des Monats Mai 2016. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat diese Auskunft erteilen, weil die Überwachung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört.

6.2 VORSCHLAGSRECHTE

Der Betriebsrat ist als Interessenvertreter der Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten. In einigen Fällen sieht das Gesetz aber auch ausdrücklich bestimmte Vorschlagsrechte des Betriebsrats vor, z.B. im Rahmen der Beschäftigungssicherung (§ 92a Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vorschläge des Betriebsrats zur Kenntnis zu nehmen und diese gewissenhaft zu prüfen.

6.3 BERATUNGSRECHTE

Noch weitergehend als die Vorschlagsrechte sind die Beratungsrechte, die der Gesetzgeber dem Betriebsrat in einigen Fällen einräumt (z.B. bei der Personalplanung, § 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Bei einem Beratungsrecht des Betriebsrats muss der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats nicht nur zur Kenntnis nehmen und prüfen. Er muss darüber hinaus auch das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen und das Für und Wider einer Maßnahme abwägen.

6.4 ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSRECHTE

In bestimmten Fällen darf der Arbeitgeber von ihm beabsichtigte Maßnahmen erst durchführen, wenn der Betriebsrat dazu seine Zustimmung erteilt hat. Der Betriebsrat hat bei diesen Maßnahmen das Recht, seine Zustimmung zu verweigern (Zustimmungsverweigerungsrecht). Zustimmungsverweigerungsrechte hat der Betriebsrat insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen wie z.B. bei der Einstellung oder Versetzung von Arbeitnehmern.

BEISPIEL:

Die *Sunshine Solar GmbH* möchte den von einem Konkurrenzunternehmen abgeworbenen Herrn Schubert als neuen Leiter für die Vertriebsabteilung einstellen. An diesem Posten waren auch mehrere Vertriebsmitarbeiter der *Sunshine Solar GmbH* interessiert. Der Arbeitgeber hatte diese Stelle jedoch nicht innerbetrieblich ausgeschrieben. Und dies, obwohl der Betriebsrat schon vor Jahren verlangt hatte, dass alle Stellen innerbetrieblich ausgeschrieben werden müssen. Der Betriebsrat verweigert deshalb seine Zustimmung zur Einstellung des Herrn Schubert. Da der Betriebsrat bei der Einstellung von Mitarbeitern ein Zustimmungsverweigerungsrecht hat, darf der Arbeitgeber Herrn Schubert nicht einstellen.

Der Betriebsrat darf sein Zustimmungsverweigerungsrecht in einigen Fällen nur ausüben, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen (z.B. bei den personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG). In anderen Fällen kann der Betriebsrat seine Zustimmung auch ohne das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen verweigern (z.B. bei der beabsichtigten Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, § 103 BetrVG).

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, darf der Arbeitgeber die Maßnahme bis auf Weiteres nicht durchführen. Der Arbeitgeber hat jedoch regelmäßig die Möglichkeit, sich die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Hat der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Erfolg, kann er die von ihm beabsichtigte Maßnahme dann anschließend durchführen.

6.5 MITBESTIMMUNGSRECHTE

Die stärksten Rechte des Betriebsrats sind die („echten“) Mitbestimmungsrechte. Bei den Mitbestimmungsrechten geht nichts ohne das Einverständnis des Betriebsrats. Will der Arbeitgeber eine Maßnahme durchführen, bei der der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, benötigt er für diese die Zustimmung bzw. das Einverständnis des Betriebsrats, ohne dass dafür weitere Voraussetzungen vorliegen müssten.

WICHTIG!

Mitbestimmungsrechte lassen sich im Betriebsverfassungsgesetz leicht erkennen. Wenn dort steht, dass die Einigungsstelle entscheidet, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande kommt, hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht (siehe z.B. § 87 Abs. 2 BetrVG).

Ein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat z.B.

- bei Regelungen zur betrieblichen Ordnung und zum Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb,
- bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und den Pausen,
- bei Überstunden,
- bei der Einführung von Kurzarbeit,
- bei der Einführung technischer Überwachungseinrichtungen (z.B. Videokameras)
- beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Angelegenheit, in der der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, nicht einigen, darf der Arbeitgeber in dieser Angelegenheit keine Maßnahmen durchführen. Will er dennoch eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchführen, muss er zunächst die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle entscheidet die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit dann für Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich.

BEISPIEL:

Die *Autozulieferer Schmidt GmbH* kommt mit der Produktion der von einem Automobilkonzern bestellten Luftfilter nicht hinterher. Der Geschäftsführer *Herr Schmidt* möchte deshalb, dass die Produktionsmitarbeiter am Montag und Dienstag der Folgewoche zwei Stunden länger arbeiten. Der Betriebsrat ist damit jedoch nicht einverstanden. Da der Betriebsrat bei Überstunden ein echtes Mitbestimmungsrecht hat, darf der Geschäftsführer die Produktionsmitarbeiter nicht wie geplant länger arbeiten lassen. Will er an seinem Vorhaben festhalten, müsste er die Einigungsstelle anrufen.

In Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, steht ihm in der Regel außerdem ein Initiativrecht zu. Das bedeutet, der Betriebsrat kann in diesen Angelegenheiten von sich aus aktiv werden und vom Arbeitgeber eine Regelung verlangen (z.B. eine Regelung zur Arbeitszeit).

Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen, wenn in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit keine Einigung mit dem Arbeitgeber zustande gekommen ist und die Verhandlungen aus seiner Sicht gescheitert sind. Durch die Einschaltung der Einigungsstelle kann der Betriebsrat eine Regelung erzwingen.

7. WICHTIGE BEGRIFFE, DIE SIE KENNEN MÜSSEN

Betriebsausschuss

Wenn ein Betriebsrat aus mindestens neun Mitgliedern besteht, muss er einen Betriebsausschuss bilden. Dem Betriebsausschuss gehören der Betriebsratsvorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende und eine bestimmte Anzahl weiterer Mitglieder an, die vom Betriebsrat zu wählen sind. Gewählt werden können nur Betriebsratsmitglieder.

Hauptaufgabe des Betriebsausschusses ist die Führung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Die laufenden Geschäfte sind die regelmäßig zu erledigenden internen verwaltungsmäßigen und organisatorischen Aufgaben des Betriebsrats.

BEISPIELE:

- Vorbereitung von Betriebsratssitzungen
- Vorbereitung von Betriebsratsbeschlüssen
- Beschaffung von Unterlagen
- Einholung von Auskünften
- Erstellung von Entwürfen (Betriebsvereinbarungen, Schreiben)

Betriebsänderung

Eine Betriebsänderung ist eine mit möglichen Nachteilen für die Belegschaft verbundene Änderung der betrieblichen Organisation, der Struktur, des Tätigkeitsbereichs, der Arbeitsweise oder des Standorts des Betriebs.

BEISPIELE:

- Betriebsschließung
- Schließung einer Betriebsabteilung
- Personalabbau

Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung plant, hat der Betriebsrat umfassende Beteiligungsrechte. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die beabsichtigte Betriebsänderung frühzeitig informieren und diese mit ihm beraten. Anschließend kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aushandeln.

Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung ist eine rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ihre Besonderheit darin besteht, dass sie nicht nur Rechtswirkungen zwischen den unmittelbar an der Vereinbarung beteiligten Parteien (Arbeitgeber und Betriebsrat), sondern auch im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern entfalten kann.

BEISPIEL:

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren in einer Betriebsvereinbarung, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts haben. Die Arbeitnehmer des Betriebs können unter Bezugnahme auf diese Betriebsvereinbarung die Auszahlung eines Weihnachtsgelds verlangen. Zahlt der Arbeitgeber nicht, können sie beim Arbeitsgericht eine Klage auf Zahlung des Weihnachtsgelds einreichen.

Die Betriebsvereinbarung ist das klassische Instrument, mit dem Arbeitgeber und Betriebsrat Regelungen in den Fällen treffen, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat (z.B. bei der Verteilung der Arbeitszeit).

Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz (abgekürzt: BetrVG) ist sozusagen das Grundgesetz für den Betriebsrat. Es regelt vor allem organisatorische Fragen, die rechtlichen Beziehungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber und die Rechte und Pflichten des Betriebsrats.

Betriebsversammlung

Betriebsversammlungen sind Veranstaltungen des Betriebsrats. Sie werden vom Betriebsrat einberufen und geleitet.

Ihr Zweck besteht in dem gegenseitigen Austausch zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft. Auf einer Betriebsversammlung sollen die Arbeitnehmer vom Betriebsrat über sie interessierende Fragen informiert werden. Außerdem können die Arbeitnehmer ihrerseits den Betriebsrat über bestimmte Sachverhalte informieren, dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und auch zu der Tätigkeit des Betriebsrats Stellung nehmen.

Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist eine vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Einrichtung, mit der Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für beide Seiten verbindlich beigelegt werden. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer von ihnen gemeinsam zu regelnden Angelegenheit nicht einigen können, kann von jeder Seite in bestimmten Fällen die Einigungsstelle angerufen werden. Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt dann die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für beide Seiten rechtsverbindlich.

Die Einigungsstelle ist keine dauerhaft bestehende Einrichtung. Sie muss vielmehr immer wieder neu gebildet werden, wenn eine Meinungsverschiedenheit geklärt werden sollt. Mit "Anrufen der Einigungsstelle" ist deshalb gemeint, dass eine Seite (der Arbeitgeber oder der Betriebsrat) von der anderen Seite die Bildung einer Einigungsstelle verlangt und beantragt, dass diese einen bestimmten Konflikt entscheiden soll.

Gesamtbetriebsrat

Ein Unternehmen (z.B. eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft) kann mehrere Betriebe haben (z.B. mehrere Werke oder Standorte). In jedem dieser Betriebe kann ein eigener Betriebsrat bestehen. Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden. Während die einzelnen Betriebsräte die Arbeitnehmer auf Betriebsebene vertreten, repräsentiert der Gesamtbetriebsrat die Arbeitnehmer auf Unternehmensebene.

BEISPIEL:

Die *Elektro-Automobil AG* hat drei Standorte: einen in Bremen, einen in Stuttgart und einen in Dresden. Die Standorte Bremen und Stuttgart haben jeweils einen eigenen Betriebsrat. Der Standort Dresden hat keinen Betriebsrat. Da es in zwei Betrieben des Unternehmens *Elektro-Automobil AG* einen Betriebsrat gibt, muss es für das Unternehmen einen Gesamtbetriebsrat geben. Dieser Gesamtbetriebsrat repräsentiert alle Arbeitnehmer, die bei der *Elektro-Automobil AG* beschäftigt sind, als sämtliche Arbeitnehmer an den Standorten Bremen, Stuttgart und Dresden. Demgegenüber vertritt der Betriebsrat des Standorts Bremen nur die Arbeitnehmer am Standort Bremen und Gleiches der Betriebsrat des Standorts Stuttgart nur die Arbeitnehmer in Stuttgart.

Der Gesamtbetriebsrat ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Gesamtbetriebsrat und einzelne Betriebsräte haben vielmehr jeweils eigenen Zuständigkeitsbereiche.

Interessenausgleich

Ein Interessenausgleich ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, mit der diese die Art und Weise der Durchführung einer Betriebsänderung regeln. Es geht um die Fragen, ob, wann und wie die vom Arbeitgeber beabsichtigte Betriebsänderung durchgeführt werden soll.

BEISPIEL:

Die *Niedersachsen Stahl GmbH* plant, 1.000 ihrer insgesamt 5.000 Arbeitsplätze abzubauen. Über diese Maßnahme muss sie zuvor mit dem Betriebsrat verhandeln. Nach langen Verhandlungen einigt sich der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber auf einen Interessenausgleich mit dem folgenden Inhalt:

- Es werden nur 800 Arbeitsplätze abgebaut.
- Der Personalabbau erfolgt vorrangig durch die Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen und den Abschluss von freiwilligen Aufhebungsverträgen.
- Die Umsetzung des Personalabbaus beginnt frühestens am 01.01.2018.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist eine Institution, die von den jugendlichen Arbeitnehmern und den Auszubildenden des Betriebs gewählt wird. Ihre Aufgabe besteht darin, die besonderen Interessen dieser Personengruppen gegenüber dem Betriebsrat zum Ausdruck zu bringen und dadurch dafür zu sorgen, dass deren Belange bei der Betriebsratsarbeit berücksichtigt werden. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist dagegen nicht dazu berechtigt, unabhängig vom Betriebsrat die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter schicken.

Konzernbetriebsrat

In einem Konzern kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden.

Der Konzernbetriebsrat ist weder den Betriebsräten noch den Gesamtbetriebsräten übergeordnet. Er hat einen eigenen Zuständigkeitsbereich.

Regelungsabrede

Die Regelungsabrede ist - wie die Betriebsvereinbarung - eine rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Im Unterschied zur Betriebsvereinbarung kann eine Regelungsabrede aber immer nur rechtliche Wirkungen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entfalten, nicht auch im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmer.

Ein weiterer Unterschied zur Betriebsvereinbarung besteht darin, dass eine Regelungsabrede auch mündlich getroffen werden kann. Eine Betriebsvereinbarung muss dagegen immer schriftlich geschlossen werden.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist eine Institution, die von den im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen gewählt wird. ihre Aufgabe ist die Vertretung der Interessen dieser Personengruppe.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen. Ein eigenes Stimmrecht hat sie nicht, auch nicht in Angelegenheiten, die besonders Schwerbehinderte betreffen.

Sozialplan

Ein Sozialplan ist eine von Arbeitgeber und Betriebsrat getroffene Vereinbarung, mit der die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen oder gemildert werden sollen, die den Arbeitnehmern durch eine geplante Betriebsänderung entstehen. Im Unterschied zum Interessenausgleich, der die Art und Weise der Durchführung der Betriebsänderung regelt, werden in einem Sozialplan die Folgen einer Betriebsänderung geregelt.

BEISPIEL:

Die *Niedersachsen Stahl GmbH* plant, 1.000 ihrer insgesamt 5.000 Arbeitsplätze abzubauen. Arbeitgeber und Betriebsrat verhandeln wegen dieser Maßnahme über einen Sozialplan. Nach langen Verhandlungen einigen sie sich auf einen Sozialplan, mit unter anderem folgenden Inhalt:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung gekündigt wird, erhalten als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung.
- Die Abfindung berechnet sich nach der Formel "*Bruttomonatsgehalt x 0,75 x Jahre der Betriebszugehörigkeit*"

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag, der auf der einen Seite von einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und auf der anderen Seite von einer Gewerkschaft abgeschlossen wird. Tarifverträge können verschiedenste Regelungen enthalten, die Rechte und Pflichten sowohl für die Tarifvertragspartner (also Arbeitgeber/Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) als auch für den einzelnen Arbeitnehmer begründen können.

Tarifverträge enthalten vor allem Regelungen zu den folgenden wichtigen Punkten:

- Höhe des Arbeitsentgelts
- Umfang der geschuldeten Arbeitszeit

Wahlvorstand

Der Wahlvorstand ist zuständig für die Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahlen. Er besteht in der Regel aus drei Mitgliedern.

Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Hilfsorgan des Betriebsrats. Er ist in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmern zu bilden. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat gewählt. Gewählte werden können nicht nur Betriebsratsmitglieder, sondern alle Arbeitnehmer, die dem Unternehmen angehören.

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, sich vom Unternehmer (Arbeitgeber) über die wirtschaftlichen Angelegenheiten informieren zu lassen, diese mit ihm zu beraten und anschließend den Betriebsrat zu unterrichten.

dr. kluge seminare