

Das rechtliche Handwerkszeug

MITBESTIMMEN *Der Betriebsrat ist neu im Amt. Jetzt ist schnelle Orientierung gefragt, damit die Interessenvertretung auch gelingt. Von zentraler Bedeutung ist dabei: Welche Rechte hat der Betriebsrat hinsichtlich welcher Inhalte und wie lassen sich diese unterschiedlichen Rechte durchsetzen?*

VON ALTUN JENNER



Nach der konstituierenden Sitzung fängt die Arbeit des Betriebsratsgremiums an. Schnell muss sich der neue Betriebsrat nun orientieren, um erfolgreich für die Interessen der Beschäftigten einzustehen. Befindet sich im Gremium der ein oder andere »alte Hase«, kann dieser frisch gewählten Betriebsratsmitgliedern eine wertvolle Hilfestellung sein, gute Betriebsratsarbeit zu gestalten.

Um die Interessen der Beschäftigten am Ende erfolgreich vertreten zu können, braucht es ein systematisches Vorgehen des Betriebsrats und Kenntnisse darüber, welche rechtlichen Hebel bei den unterschiedlichen Sachverhalten angesetzt werden können.

GUT ZU WISSEN

Grundlagenseminare sind für neue Betriebsratsmitglieder unerlässlich. Für neu gewählte Mitglieder des Betriebsrats ist der Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG eine wichtige Grundlage für den Einstieg in die Betriebsratsarbeit. Betriebsräte haben nach dieser Norm einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Erforderlich sind insbesondere Grundlagenschulungen im Betriebsverfassungsrecht.

Systematisches Vorgehen in drei Schritten (Saseler Dreischritt)

Will das Betriebsratsgremium seine Arbeit beginnen, muss es sich in einem ersten Schritt im Klaren sein, wohin es will. Grundlegende Voraussetzung hierfür ist, den »Ist-Zustand« des Betriebs zu analysieren: Wie ist die Ausgangssituation im Betrieb? Was läuft gut, was liegt im Argen? Welche Gefahren bestehen, wenn Prozesse in eine bestimmte Richtung weiterlaufen? Die Gefahren, die dem Betrieb sowie den Beschäftigten drohen, müssen herausgearbeitet werden. Auf der Grundlage dieser Analyse kann der Betriebsrat dann seine Ziele festlegen.

Auf diesem Fundament aufbauend sollte der Betriebsrat in einem zweiten Schritt ermitteln, welche Handlungsmöglichkeiten ihm zur

Verfolgung seiner Ziele zur Verfügung stehen. Hier muss er zweigleisig fahren. Es geht vorwiegend um die Frage, welche Berechtigungen und Mitbestimmungsrechte dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zur Umsetzung seiner Ziele zustehen. Des Weiteren sind betriebspolitische Vorgehensweisen wichtig, damit die Ziele des Betriebsrats kommuniziert und die Beschäftigten mitgenommen werden. Hat der Betriebsrat für sich herausgefunden, welche Berechtigungen und Mitbestimmungsrechte ihm am besten helfen, muss identifiziert werden, welche betriebsverfassungsrechtlichen und arbeitsgerichtlichen Verfahren sich aus den Berechtigungen zur Durchsetzung seiner Interessen ergeben.

In einem dritten Schritt muss der Betriebsrat entscheiden, welche Rechte und Werkzeuge er zur Einflussnahme und zur Umsetzung seiner Ziele in Anspruch nehmen will. Hat er sich entschieden, welche Möglichkeiten er nutzen will, sollte er zu allen geplanten Handlungsschritten Beschlüsse fassen. Ebenso ist ein Arbeitsplan zu erstellen, in dem die Arbeitsaufgaben festgelegt und im Betriebsratsgremium verteilt werden. Eine Terminierung der einzelnen Schritte sowie die Erörterung und Abstimmung von Fristen und Kontrollmöglichkeiten sind ebenfalls sinnvoll.

Rechtliche Hebel kennenlernen

Damit der Betriebsrat für sein Handeln den richtigen Weg finden kann, ist ein systematischer Überblick über die vielen unterschiedlichen Einflussmöglichkeiten, die das BetrVG bietet, unerlässlich.

Tiefgreifende Gestaltungsmöglichkeiten bei sozialen Angelegenheiten

Wichtigste Handlungsinstrumente sind die zwingenden Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten, die dem Betriebsrat ein Initiativrecht verschaffen. In diesen Bereichen darf der Arbeitgeber nicht einseitig handeln. Der Betriebsrat kann hier eine kollektive Vereinbarung mit dem Arbeitgeber verhandeln und durch die Einigungsstelle sogar erzwingen. § 87 Abs. 1 Nr. 1–14 BetrVG enthält mit seiner Auflistung der sozialen Angelegenheiten einen umfassenden Katalog über Bereiche, in denen ohne den Betriebsrat nichts geht. Der Katalog erstreckt sich über die Ordnung im Betrieb, Ar-

DARUM GEHT ES

1. Will das Betriebsratsgremium seine Arbeit beginnen, muss es sich klar sein, wohin es will.
2. Dann sollte es ermitteln, welche Handlungsmöglichkeiten ihm zur Verfolgung des Ziels zur Verfügung stehen.
3. Zuletzt muss entschieden werden, welche Rechte und Werkzeuge der Betriebsrat zur Einflussnahme und zur Umsetzung seiner Ziele in Anspruch nehmen will.

Grundwissen Mitbestimmung



Steiner / Mittländer / Fischer (Hrsg.)

Mitbestimmung

Grundwissen für neue Betriebsratsmitglieder
3., aktualisierte Auflage
2022. 111 Seiten, kartoniert
inklusive Online-Quiz
€ 18,-
ISBN 978-3-7663-7094-5

bund-shop.de/7094

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

AUS DEM GESETZ**§ 87 Abs. 1****Nr. 1 – 14 BetrVG**

14 Regelungsbereiche:

1. Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb
2. Verteilung der Arbeitszeit und Pausen
3. Kurzarbeit und Überstunden
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
5. Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan
6. Technische Einrichtungen, die zur Überwachung geeignet sind
7. Arbeits- und Gesundheitsschutz
8. Betriebliche Sozialeinrichtungen
9. Werkmietwohnungen
10. Lohngestaltung
11. Leistungsbezogene Entgelte
12. Betriebliches Vorschlagswesen
13. Gruppenarbeit
14. Ausgestaltung mobiler Arbeit (neu)

beitszeit, Urlaub, Sozialeinrichtungen bis zu Arbeitsentgelten und Lohngestaltung.

Neu und wichtig für die aktuelle Betriebsratsarbeit ist die mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz neu eingefügte Nr. 14. Nach dieser Regelung steht dem Betriebsrat nun ein starkes Mitbestimmungsrecht auch bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit zu, die durch Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) erbracht wird. Beschäftigte arbeiten mobil, wenn sie ihre geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von IuK außerhalb des Betriebs von einem Ort oder von verschiedenen Orten ihrer Wahl erbringen. Erfasst wird hier von auch das klassische Homeoffice. Mobile Arbeit liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigten die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen müssen. Das neue Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit erfasst sowohl regelmäßige als auch unregelmäßige oder anlassbezogene mobile Arbeit. Die Entscheidung über das »ob«

»Das neue Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen die mobile Arbeit der Beschäftigten ausgestaltet werden kann.«

ALTUN JENNER

der Einführung mobiler Arbeit verbleibt auch mit dieser neuen Regelung beim Arbeitgeber. Ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung mobiler Arbeit wurde mit der neuen Regelung nicht geschaffen. Das neue Mitbestimmungsrecht beschränkt sich auf die inhaltliche Ausgestaltung – das wie – der mobilen Arbeit. Diese erfasst Regelungen über den zeitlichen Umfang, über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit oder über den Ort, von

welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf. Es können auch Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte, zur Erreichbarkeit der Beschäftigten, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über die einzuhaltenden Sicherheitsaspekte getroffen werden. Auf die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten sollte der Betriebsrat hier ein besonderes Augenmerk legen. Das neue Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen die mobile Arbeit der Beschäftigten ausgestaltet werden kann. Andere bereits bestehende Mitbestimmungsrechte gelten neben diesem neuen Mitbestimmungsrecht unverändert fort und sollten bei der Ausgestaltung und Regelung der mobilen Arbeit natürlich ebenfalls berücksichtigt werden.

Eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der mobilen Arbeit ist angebracht, da diese einheitliche, verbindliche und auf den Betrieb zugeschnittene Regelungen zu mobiler Arbeit schafft und zugleich dazu beiträgt, die damit verbundenen Gefahren – wie etwa die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben – zu reduzieren.

Betriebsänderung erkennen und mitbestimmen

Ebenso starke Mitbestimmungsrechte stehen dem Betriebsrat bei einer Betriebsänderung zu, deren Voraussetzungen, Gestaltungsmöglichkeiten und Konsequenzen in den §§ 111, 112, 112a und 113 BetrVG festgelegt sind. Eine der wichtigsten Herausforderungen liegt darin, das Vorliegen einer Betriebsänderung früh genug zu erkennen. Gemäß § 111 BetrVG muss in einem Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben könnte, mindestens geplant sein. Was sich flüssig liest, ist im eigenen Betrieb ohne einen geschulten Blick oft schwer auszumachen. Liegt im Betrieb eine Betriebsänderung vor, sind nach § 112 BetrVG ein Interessenausgleich und ein Sozialplan zu schließen. Hier hat der Betriebsrat die Aufgabe, Nachteile für die Beschäftigten möglichst abzufedern und für die Betroffenen das beste Ergebnis herauszuholen. Der Betriebsrat kann seine Unterrichts- und Beratungsrechte bei einer

Betriebsänderung auch vor dem Arbeitsgericht verfolgen. Er hat gegen den Arbeitgeber bei betriebsändernden Maßnahmen einen Unterlassungsanspruch, den Beginn der Maßnahmen so lange zu unterlassen, bis entweder ein Interessenausgleich abgeschlossen wurde oder die Verhandlungen in der Einigungsstelle endgültig gescheitert sind. Diesen Unterlassungsanspruch kann er per einstweiliger Verfügung vor dem Arbeitsgericht durchsetzen. Was die Verhandlungen über den Interessenausgleich bzw. den Sozialplan angeht, steht ihm als Durchsetzungsinstrument seiner Rechte die Einigungsstelle zur Verfügung.

Starke Mitbestimmungsrechte bei Berufsbildung

Weitere starke Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat im Bereich der Berufsbildung, §§ 96–98 BetrVG. Die Qualifizierung der Beschäftigten ist gerade im Zeitalter der Digitalisierung unerlässlich, um im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten. Den Betriebsräten kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu, denn sie kennen die betrieblichen Notwendigkeiten, Bedürfnisse und Potenziale der Beschäftigten besonders gut. Nach § 96 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Berufsbildung ein Beratungsrecht. Dieses Beratungsrecht wird nun durch einen neuen Abs. 1a gestärkt. Dieser regelt, dass bei Nichteinigung der Betriebsparteien eine Einigungsstelle um Vermittlung angerufen werden kann. Die Einigungsstelle übernimmt dann die moderierende Funktion zwischen den Parteien und versucht, auf eine Einigung hinzuwirken. Ein Einigungszwang besteht jedoch nicht, die Einigungsstelle kann hier nicht durch einen Spruch entscheiden. Weiter hat der Betriebsrat nach § 97 Abs. 2 BetrVG bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen. § 98 Abs. 1 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein starkes Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung an die Hand.

Mitbestimmungsrechte stehen dem Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 500 Be-

schäftigten auch bei Auswahlrichtlinien zu. § 95 BetrVG ermöglicht es dem Betriebsrat, bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mitzuzentscheiden. Der neue Abs. 2a dieser Vorschrift zeigt die steigende Bedeutung von Künstlicher Intelligenz (KI) und stellt klar, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien gleichermaßen gelten, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt. Diese neue Regelung zur KI kann dann greifen, wenn eine KI-Anwendung eigenständig oder innerhalb eines von einem Dritten vorgegebenen Rahmens Auswahlrichtlinien aufstellt.

Mitbestimmungsrechte bestehen ebenso bei Beurteilungsgrundsätzen und Personalfragebögen nach § 94 BetrVG. Hier liegt das Initiativrecht allerdings allein beim Arbeitgeber. Mitbestimmungsrechte enthält des Weiteren auch § 91 BetrVG zur Arbeitsplatzgestaltung. Die Vorschrift tritt allerdings oft wegen des stärkeren Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) in den Hintergrund.

Langfristige Steuerung durch Information und Planung

In der Durchsetzungskraft etwas schwächer, aber für die langfristige Planung nicht zu unterschätzen, sind die »unterstützenden Berechtigungen«, die dem Betriebsrat Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte an die Hand geben. Informationsrechte dienen dazu, die Inanspruchnahme anderer Rechte erst möglich zu machen. So ist es z. B. unabdingbar, Informationen über Umstände einzuholen, die auf das Vorliegen einer Betriebsänderung hindeuten. Ebenso sind Informations- und Beratungsrechte für eine langfristige Planung der Betriebsratsarbeit wichtig. Mit ihnen lässt sich der »Ist-Zustand« des Betriebs ermitteln, eine Gefahr ausmachen und ein Ziel ausarbeiten. Informations- und Beratungsrechte finden sich thematisch in vielen Bereichen des BetrVG.

§ 80 BetrVG zählt dem Betriebsrat zahlreiche allgemeine Aufgaben auf, die Bedürfnisse der Belegschaft im Betrieb sozial, personell und auch wirtschaftlich zu schützen und zu fördern.¹ Hierzu werden ihm umfassende Informationsrechte und Möglichkeiten der Informationsbeschaffung zugestanden.² Er kann z. B. nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

SEMINARTIPP

Wie gestaltet sich die Betriebsratsarbeit? Wie verlaufen Sitzungen? Wie werden Beschlüsse gefasst? Welche Schulungen bieten sich an und was ist bei den Kosten zu beachten? Welche Rechte hat der Betriebsrat hinsichtlich welcher Inhalte und wie lassen sich diese unterschiedlichen Rechte durchsetzen? Die Antwort auf diese Fragen und eine erste grundlegende Orientierung bieten die AR 1 und die AR 2 Seminare des DGB Bildungswerks e.V. Mehr erfahren: www.dgb-bildungswerk.de/betriebsratsqualifizierung/betriebsratsqualifizierung

¹ Fitting § 80 Rn. 4.
² Fitting § 80 Rn. 1.

AUF EINEN BLICK

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

MITBESTIMMUNGSRECHTE

Erzwingbare Mitbestimmung

I. Soziale Angelegenheiten

§ 87 Abs. 1 Nr. 1–14

Kernmitbestimmungsfelder:

- Nr. 1 **Ordnung und Verhalten** im Betrieb
- Nr. 2 Verteilung der **Arbeitszeit und Pausen**
- Nr. 3 Kurzarbeit und Überstunden
- Nr. 5 **Urlaubsgrundsätze**, Urlaubsplan
- Nr. 6 **Technischen Einrichtungen**
- Nr. 7 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Nr. 10, 11 **Lohngestaltung**
- Nr. 13 Gruppenarbeit
- Nr. 14 **Ausgestaltung mobiler Arbeit** (neu)

II. Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

§ 91 Arbeitsplatzgestaltung (unpraktikabel, da nur bei Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten à besser § 87 Abs. 1 Nr. 7)

III. Personelle Angelegenheiten

- § 93** Interne Ausschreibung von Arbeitsplätzen
- § 94** Beurteilungsgrundsätze und Personalfragebögen (Initiativrecht nur beim AG)
- § 95** Auswahlrichtlinien (Initiativrecht des BR ab 500 Beschäftigten)
- Neu: § 95 Abs. 2a bzgl. KI**
- §§ 97 Abs. 2, 98** Durchführung betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen

IV. Wirtschaftliche Angelegenheiten

§ 109 nur hinsichtlich des Umfangs des Informationsrechts des Wirtschaftsausschusses (ab 100 Beschäftigten)

§§ 111, 112, 112a Betriebsänderung (ab 20 Beschäftigten) **Interessenausgleich, Sozialplan**

Merkmale:

- BR hat Initiativrecht
- AG darf nicht einseitig handeln
- BR muss gestalten und braucht Regelungsphantasie; Ergebnis ist eine kollektive Regelung, meist eine Betriebsvereinbarung
- diese ist erzwingbar durch die Einigungsstelle
- dem Betriebsrat stehen alle arbeitsrechtlichen Verfahren zur Durchsetzung der Mitbestimmung zur Verfügung

MITWIRKUNGSRECHTE

Informations- und Beratungsrechte (Unterstützende Berechtigungen)

I. Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers

- § 80 Abs. 2** allgemeiner Informationsanspruch (Einsicht in Bruttolohnlisten) und Hinzuziehung sachkundiger Auskunftspersonen
- § 80 Abs. 3, § 111** Hinzuziehung von Beratern und Sachverständigen (**neu: bei KI immer erforderlich**)
- § 85** Behandlung von Beschwerden ohne Rechtsanspruch (Einigungsstelle möglich)

II. Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
§ 90 Arbeitsplatzgestaltung (**neu: auch bei KI**)

III. Personelle Angelegenheiten

- § 92** Personalplanung
- § 92 a** aktives Vorschlagsrecht zur Beschäftigungssicherung (getrennt von Betriebsänderungen zu beachten)
- §§ 96 Abs. 1** Planung Förderung der Berufsbildung (**neu: § 96 Abs. 1a Einigungsstelle zur Vermittlung**)
- §§ 96 Abs. 2** Maßnahmen der Berufsbildung
- § 97 Abs. 1** Planung Einrichtung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen
- § 105** Einstellung oder personelle Veränderung von leitenden Angestellten

IV. Wirtschaftliche Angelegenheiten

§§ 106, 108 Wirtschaftsausschuss (ab 100 Beschäftigten)

Merkmale:

Entscheidungsrecht liegt beim AG
BR hat lediglich ein Unterrichtungs- und Verhandlungsrecht.

Beteiligungs-, Widerspruchs- und Vetorechte (Formale Berechtigungen)

Personelle Angelegenheiten

- § 99** Personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierung (ab 20 Beschäftigten)
AG muss fehlende Zustimmung nach §§ 100, 101 durch Arbeitsgericht ersetzen lassen
- § 102** Anhörung bei Kündigungen (BR kann ordentlicher Kündigung unter den Voraussetzungen des § 102 Abs. 3 widersprechen)
- § 103** besonderer Schutz vor Kündigungen und Versetzungen für Mitglieder der gesetzlichen Interessenvertretung
AG muss fehlende Zustimmung durch Arbeitsgericht ersetzen lassen

Merkmale:

- AG muss BR informieren – anhören
- BR kann seine Zustimmung (§ 99) verweigern, bzw. nach (§ 102) widersprechen; er ist dabei an Form – schriftlich – und Frist – eine Woche – gebunden und muss sich auf einen gesetzlichen Grund beziehen
- Im Konfliktfall entscheidet das Arbeitsgericht (nur im Rahmen des § 99 mit Beteiligung des BR im Beschlussverfahren)

Quelle: DGB Bildungswerk e.V.

Sachverständige hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG), wenn dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Einsatzes von KI in der Arbeitswelt ist es notwendig, dem Betriebsrat hierzu einen vereinfachten Zugriff auf einen besonderen Sachverstand zu verschaffen, damit er seine Aufgaben auch in diesen Angelegenheiten erfüllen kann. Neu eingefügt wurde daher der § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, wonach die Hinzuziehung eines Sachverständigen immer dann erforderlich ist, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI zu beurteilen hat. Vorher durfte der Arbeitgeber die Hinzuziehung externer Sachverständiger bei fehlender Erforderlichkeit ablehnen. Durch die Neufassung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes wird geregelt, dass externer Sachverstand bei der Beurteilung von KI grundsätzlich erforderlich ist. Über den genauen Umfang und die Höhe der Vergütung ist aber nach wie vor eine Einigung mit dem Arbeitgeber notwendig.

Informations-, Beratungs- und Unterrichtsrechte finden sich auch beim Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz (§ 89 Abs. 2 BetrVG), bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung – erstmals wird auch hier der Einsatz von KI erwähnt – und der Arbeitsplätze nach § 90 BetrVG, bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG) und bei der Berufsbildung (§ 97 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Informationen über wirtschaftliche Angelegenheiten bekommt der Betriebsrat durch die Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsausschuss, § 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.

Formale Berechtigungen – Einfluss gekonnt ausüben

Sogenannte formale Berechtigungen stehen dem Betriebsrat bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen nach § 99 BetrVG und bei Kündigungen nach § 102 BetrVG zu. Im Vergleich zu den Mitbestimmungsrechten hat der Betriebsrat hier keinen Gestaltungsspielraum. Er kann seine Zustimmung zu einer geplanten personellen Einzelmaßnahme nur verweigern, wenn er auf die im Gesetz abschließend genannten Gründe Bezug nimmt.³ Dies gilt sowohl für die Verweigerung der Zustimmung zu einer Einstellung, Ein- und Umgruppierung oder Versetzung (§ 99 BetrVG), als auch für einen Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung (§ 102 BetrVG).

Der Betriebsrat muss sich darüber im Klaren sein, dass er mit dem Widerspruch eine Kündigung nicht verhindern kann. Er kann damit jedoch dem gekündigten Kollegen bzw. der gekündigten Kollegin – wenn eine Kündigungsschutzklage eingereicht wurde – nach § 102 Abs. 5 BetrVG zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch (Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, Verbleib am Arbeitsplatz) verhelfen, bis der Rechtsstreit rechtskräftig abgeschlossen ist.

Hat ein Betriebsrat diese Systematik erfolgreich verinnerlicht und kann er sich der Klaviatur der Einflussmöglichkeiten souverän bedienen, steht einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit nichts mehr im Wege. Diese Souveränität kann mit einer didaktisch und systematisch hochwertigen Schulung schnell erreicht werden. <

GUT ZU WISSEN

Durchsetzung von Rechten

Um seine Rechte gekonnt durchzusetzen, sollte sich der Betriebsrat immer fragen, welches Recht er geltend machen und was er erreichen will. Will er Mitbestimmungsrechte durchsetzen oder etwa eine Betriebsvereinbarung mit einem bestimmten Inhalt erzwingen, kann er sich an die Einigungsstelle wenden bzw. dafür sorgen, dass eine solche bestellt wird. Geht es um den sofortigen Stopp einer Maßnahme, weil sich der Betriebsrat – z. B. bei der Durchführung einer Betriebsänderung – übergangen fühlt, kann er mithilfe einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht eine Unterlassung durchsetzen. Geht es um die Klärung einer Rechtsfrage, steht das allgemeine Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht gemäß §§ 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) zur Verfügung, das allerdings sehr langwierig ist. Bei grobem Verstoß des Arbeitgebers gegen das BetrVG gibt es das besondere Beschlussverfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG, das den Arbeitgeber zu künftig rechtstreuem Verhalten motivieren soll.



Altun Jenner,
Fachreferentin Betriebsverfassung
beim DGB Bildungswerk e.V.

Das kommt auf Euch zu



Steiner / Mittländer / Fischer (Hrsg.)

Rechte und Pflichten als Betriebsratsmitglied

Grundwissen für neue Betriebsratsmitglieder
Band 4 | 2., aktualisierte Auflage
2022, 78 Seiten, kartoniert
inklusive Online-Quiz
€ 18,-
ISBN 978-3-7663-7097-6

bund-shop.de/7097

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

³ Teilnehmerunterlagen AR 1 DGB Bildungswerk S. 24.