

▶▶ Mitbestimmen

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dieses Recht kann er gerichtlich im Beschlussverfahren durchsetzen.

▶ Soziale Angelegenheiten

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit, des Urlaubs, der Kurz- oder Mehrarbeit, der Unfallverhütung, bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen darf der Betriebsrat mitbestimmen (§ 87 BetrVG). Bedeutsam ist auch das Mitbestimmungsrecht bei der Schaffung allgemeingültiger, verbindlicher Verhaltensregeln der Beschäftigten.

▶ Personelle Angelegenheiten

Der Betriebsrat muss vor Ausspruch jeder Art von Kündigung angehört werden. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten braucht der Arbeitgeber für jede Einstellung, Ein- oder Umgruppierung und Versetzung dessen Zustimmung. Außerdem hat der Betriebsrat umfangreiche Möglichkeiten, bei Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen mitzuwirken oder diese durchzusetzen, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu machen oder bei der Gestaltung von Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätzen mitzubestimmen.

▶ Wirtschaftliche Angelegenheiten

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten muss der Arbeitgeber vor einer Stilllegung bzw. Verlagerung des Betriebs oder vor Massentlassungen eine Einigung mit dem Betriebsrat versuchen. In einem auszuhandelnden Sozialplan achtet die betriebliche Interessenvertretung darauf, dass wirtschaftliche Nachteile der Beschäftigten ausgeglichen oder gemildert werden – durch Weiterbildungsmaßnahmen, Abfindungen, Übernahme der Umzugskosten oder Finanzierung eines vorzeitigen Ruhestands. In Unternehmen ab 101 Beschäftigten ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Dieser ist vom Unternehmer über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren.

▶▶ Das sind wir

Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an über 170 Standorten Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Damit ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die rund 360 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Wir führen Beschlussverfahren

Die DGB Rechtsschutz GmbH verfügt über eine in Jahrzehnten angesammelte Erfahrung im Arbeitsrecht. Deshalb sind die Rechtssekretäre auch Fachleute in arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren.

Gebündelte Kompetenz

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat vier Kompetenz-Center eingerichtet. Hier helfen spezialisierte Experten bei Fachfragen und schwierigen Verfahren weiter.

Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder mindestens mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de

Herstellung: am Verlag GmbH
Foto: Arreck / Fotolia.com
1. Auflage: Januar 2009



Mitbestimmung durchsetzen

DGB Rechtsschutz GmbH



Informationen
für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer



Die betriebliche Interessenvertretung hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz zahlreiche Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen haben Betriebsräte es nicht immer leicht, diese Rechte im betrieblichen Alltag auch durchzusetzen. Mit dem Beschlussverfahren haben sie die Möglichkeit, ihre Rechte notfalls auch vor dem Arbeitsgericht zu erstreiten – bei Eilbedürftigkeit sogar durch eine ‚einstweilige Verfügung‘. Dieses Falblatt nennt Einzelheiten zum Mitbestimmungsrecht und erklärt, wie es einzuklagen ist.

► Fragen & Antworten

Wer kann ein Beschlussverfahren (BV) einleiten?

Grundsätzlich antragsberechtigt ist der Betriebsrat als Gremium oder einzelne Mitglieder dieses Gremiums.

Ist nur der Betriebsrat antragsberechtigt?

In besonderen, vom Gesetz geregelten Fällen sind auch Gruppen der Belegschaft eines Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft antrags- und beteiligungsbefugt.

Ist auch der Arbeitgeber im BV antragsberechtigt?

Ja. In bestimmten Fällen nutzen auch Arbeitgeber das Beschlussverfahren, um ihre Interessen durchzusetzen. Am häufigsten sind die Verfahren zur Zustimmungsersetzung bei der Kündigung von Betriebs- und Personalräten. Auch im Falle des § 78a BetrVG kommt es zu Arbeitgeberanträgen. Diese Vorschrift regelt die unbefristete Übernahme von Auszubildenden, die ein Mandat zur Jugend- und Auszubildendenvertretung innehaben. Mit dem Beschlussverfahren will der Arbeitgeber meist erreichen, die Betroffenen nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen zu müssen.

In welchen Fällen kann ein BV eingeleitet werden?

Zum Beispiel wenn eine Verletzung der Rechte des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz droht: Nichteinhaltung der Mitbestimmungsvorschriften oder Missachtung einer Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat kann aber auch über die Errichtung einer Einigungsstelle eine Regelung in sozialen Angelegenheiten erzwingen. Häufig verhandelte Fragen sind außerdem die Erstattung der Kosten der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber oder die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Seminare.

Wie wird das Verfahren eingeleitet?

Das Beschlussverfahren wird auf Antrag eingeleitet. Dieser muss vom Betriebsrat beim zuständigen Arbeitsgericht schriftlich eingereicht oder bei der Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift erklärt werden.

Muss der Betriebsrat beim BV Beweismittel vorbringen?

Das Arbeitsgericht soll den Sachverhalt ebenso wie die Beweismittel von Amts wegen klären. Der Betriebsrat sollte aber vorhandene Beweismittel möglichst von sich aus vorbringen.

Entstehen durch das BV Gerichtskosten für den Betriebsrat?

Nein. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. Gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte werden von der DGB Rechtsschutz GmbH kostenfrei vertreten.

Was passiert bei groben Verstößen durch den Arbeitgeber?

Verletzt der Arbeitgeber die Rechte des Betriebsrats besonders eklatant oder häufig, kann er durch Beschluss des Arbeitsgerichts zu deren Beachtung gezwungen werden. Bei erneutem groben Verstoß kann das Gericht dem Arbeitgeber auch ein Zwangsgeld auferlegen.

Wenn es schnell gehen muss

Wird bei einer Entscheidung des Arbeitgebers das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats missachtet, und besteht die Gefahr, dass die Auswirkungen dieser Entscheidung unmittelbar bevorstehen, kann der Betriebsrat mit dem Antrag einer ‚einstweiligen Verfügung‘ (EV) verhindern, dass Fakten geschaffen werden. Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist sofort zu befolgen, auch wenn Beschwerde hiergegen beim Landesarbeitsgericht eingelegt werden kann. Mit Hilfe der EV kann der Betriebsrat auch bevorstehende Verstöße des Arbeitgebers unterbinden. Voraussetzung des Antrags auf EV ist zunächst ein Verfügungs-

anspruch – das Ziel des Betriebsrats ist, seine Rechte zu sichern: Mitbestimmungsrechte, Ansprüche auf Sachmittel, die Abwehr von Eingriffen des Arbeitgebers oder das Recht auf Einhaltung von Betriebsvereinbarungen. Weitere Voraussetzung ist ein Verfügungsgrund – eine besondere Eilbedürftigkeit des Handelns. Es muss unzumutbar sein, auf das Monate dauernde Verfahren in der Hauptsache zu warten. Für einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist – wie auch für alle anderen BV – ein formeller Betriebsratsbeschluss notwendig.