

## 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 der Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 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 in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern 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 in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber vor einer Stilllegung bzw. Verlagerung des Betriebs oder vor Massenentlassungen 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 mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Dieser ist vom Unternehmer über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren.

## Das sind wir

### Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von erfahrenen Jurist\*innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

### Ausgewiesene Experten

Die über 370 Jurist\*innen 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.

### Gebündelte Kompetenzen

In ihren Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Expert\*innen – so auf den Rechtsgebieten

- Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen
- Berufskrankheiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Erfolgreiche Rechtsvertretung

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

### DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
E-Mail: [info@dgbrechtsschutz.de](mailto:info@dgbrechtsschutz.de)  
[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)



Stand: April 2017

## THEMA

# Mitbestimmung durchsetzen

### Informationen für Arbeitnehmer\*innen

JA

NEIN

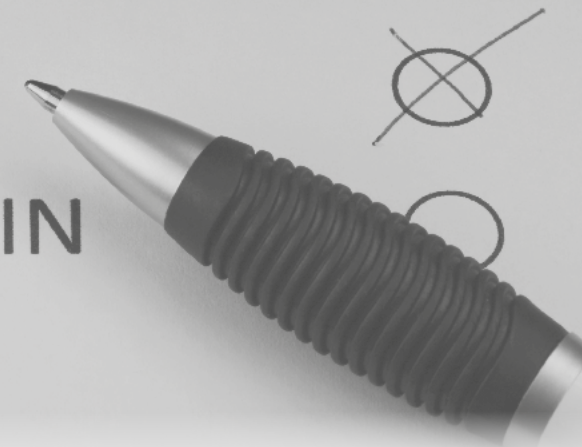


Foto: Boern Wylezich | Fotolia.com

**GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.**



**Mitbestimmung.** Die betriebliche Interessenvertretung hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz zahlreiche Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten. 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 Faltblatt nennt Einzelheiten zum Mitbestimmungsrecht und erklärt, wie es gerichtlich zu verfolgen 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 BV, um ihre Interessen durchzusetzen. Am häufigsten sind die Verfahren zur Zustimmungsersetzung bei der Kündigung von Betriebs- und Personalräten. Auch im Fall des § 78a BetrVG kommt es zu Arbeitgeberanträgen. Diese Vorschrift regelt die unbefristete Übernahme von Auszubildenden, die ein Mandat zur Jugend- und Auszubildendenvertretung innehaben. Damit 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 droht: Nichteinhaltung der Mitbestimmungsvorschriften oder Missachtung einer Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat kann aber auch über die Errichtung einer Einigungsstelle eine Regelung in sozialen Angelegenheiten erzwingen. Eine häufig verhandelte Frage ist die Erstattung der Kosten der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber oder die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Seminare.

### Wie wird das Verfahren eingeleitet?

Das BV wird auf Antrag eingeleitet. Dieser muss 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 vortragen.

### 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 grobem Verstoß kann das Gericht dem Arbeitgeber auch ein Zwangsgeld auferlegen.

### Wie ist das Verhältnis betrieblicher Regelungen zu Tarifverträgen?

Tarifverträge haben Vorrang vor betrieblichen Regelungen. Auch Tarifsozialpläne sind zulässig. Betriebsräte sollten mit ihrer Gewerkschaft vereinbaren, wie die Interessen der Beschäftigten am besten gewahrt werden können.

## 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 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 einstweiligen Verfügung kann der Betriebsrat auch bevorstehende Verstöße des Arbeitgebers unterbinden. Voraussetzung ist ein Verfügungsanspruch – das Ziel des Betriebsrats ist, seine Rechte zu sichern. Weitere Voraussetzung ist ein Verfügungsgrund – eine 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 ein Betriebsratsbeschluss notwendig.*