

Schwerpunktthema: Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Rechtsstellung des Betriebsrates

Seite 3

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Seite 5

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Seite 8

Weitere Artikel

Seite 9

Linkliste Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Seite 10

Autor

Seite 12



Hier finden Sie eine kleine Zusammenfassung zu dem Thema Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Es ist gut ein Jahr her, als sich die neu gewählten Betriebsräte konstituiert haben. Denn sie werden, wie auch der Deutsche Bundestag, alle vier Jahre neu gewählt. Dabei ist die Wahlbeteiligung im Betrieb in der Regel höher, als beim Parlament. Nach einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung sehen 70 Prozent der Befragten die Arbeit der Betriebsräte positiv.

Die Betriebsräte leisten eine wichtige Arbeit als Sprachrohr der Belegschaft der Unternehmensleitung gegenüber. Das Gesetz sieht ihre Existenz – mit Ausnahme von Kleinbetrieben – zwingend vor. Sie sind vom Gesetz mit erheblichen Machtmitteln ausgestattet und in ihrer Tätigkeit besonders geschützt.

Im Folgenden geben wir Betriebsratsmitgliedern, ob neu gewählt oder langjährig im Amt, einen Überblick über die Rechtsstellung und die Beteiligungsrechte von Betriebsräten. Denn nur, wer seine Rechte kennt, kann sie auch wirksam durchsetzen.



Rechtsstellung des Betriebsrates

Das Gesetz enthält eine Reihe von Vorschriften, die eine effektive Betriebsratsarbeit sicherstellen sollen und die Betriebsratsmitglieder besonders schützen, damit sie ihr Amt auch tatsächlich ungehindert ausüben können.

1. Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat weder Einkommen, noch Vermögen. Eine Umlage unter den Beschäftigten zur Deckung der Betriebsratskosten ist betriebsverfassungsrechtlich untersagt. Folgerichtig trägt der Arbeitgeber sämtliche Kosten für die Tätigkeit des Betriebsrats. Dies ist die Ursache für ständige Konflikte. Was der Arbeitgeber konkret bezahlen muss, erfahren Sie hier.

Lesen Sie dazu:

[Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats](#)

2. Freistellung des Betriebsrats

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind - abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer*innen im Betrieb - Betriebsräte von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Sie bekommen trotz der Freistellung weiterhin dieselbe Vergütung wie vergleichbare Kolleg*innen. Aber wie sieht es aus, wenn der Arbeitgeber diese Kolleg*innen im Laufe der Zeit befördert und infolgedessen besser bezahlt?

Lesen Sie dazu:

[Freistellung des Betriebsrats als Karrierekiller?](#)

3. Sonderkündigungsschutz für Mandatsträger

Ein Betriebsratsmitglied ist vor allen Kündigungen mit Ausnahme der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund geschützt. Eine außerordentliche Verdachtskündigung kann nicht in eine wirksame ordentliche Kündigung umgedeutet werden.

Lesen Sie dazu:

[Sonderkündigungsschutz für Mandatsträger](#)

4. Schutz vor Behinderung

Die Arbeitnehmervertretungen haben das Recht, sich zu bilden und ihrer Arbeit nachzugehen. Wer die Wahl eines Betriebsrats beeinflusst oder seine Arbeit behindert, macht sich strafbar.

Lesen Sie dazu:

Betriebsrat bei der Arbeit – bitte nicht stören!

4. Auszahlung der Arbeitsentgelte

Die Lohntüte hat ausgedient. Schon längst holen sich Arbeiter ihren Lohn nicht mehr am Freitagmittag im Lohnbüro ab. Stattdessen bekommen sie ihn in der Regel bargeldlos aufs Konto. Der Arbeitgeber kann aber nicht alleine über die Art der Auszahlung bestimmen, sondern hat den Betriebsrat zu beteiligen.

Lesen Sie dazu:

[Betriebsrat bestimmt bei der Auszahlung der Arbeitsentgelte mit](#)

5. Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan und Lage des Urlaubs

Der Betriebsrat bestimmt bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans mit. Auch bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer gibt es ein Mitbestimmungsrecht, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.

Lesen Sie dazu:

[Der Betriebsrat bestimmt beim Urlaub mit](#)

6. Technischen Einrichtungen zur Überwachung der Arbeitnehmer

Will der Arbeitgeber Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer überwachen, hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Die Persönlichkeit der Arbeitnehmer soll hierdurch geschützt werden.

Lesen Sie dazu:

[„Big Brother“ im Betrieb – das muss nicht sein](#)

7. Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Arbeits- und Gesundheitsschutz hat im Betrieb eine große Bedeutung. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, aber auch sonstige durch Arbeitsbedingungen hervorgerufene Gesundheitsschäden und Belastungen sollen möglichst vermieden werden. Damit der gesetzliche Arbeitsschutz effektiv umgesetzt wird, ist der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen zu beteiligen.

Lesen Sie auch:

[Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz](#)

8. Sozialeinrichtungen

Eine Sozialeinrichtung ist jede Leistung im Unternehmen oder Konzern, die den Beschäftigten oder ihren Familienangehörigen zusätzliche Vorteile jenseits von Arbeitsentgelt und Urlaub gewährt. Der Betriebsrat bestimmt bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen mit, wenn sie grundsätzlich nur den Beschäftigten des Betriebes, Unternehmens oder Konzerns zu Gute kommt.

Lesen Sie auch:

[Mitbestimmung des Betriebsrates bei Sozialeinrichtungen](#)

9. Werkwohnungen

Der Betriebsrat hat auch bei der Vergabe von Werkmietwohnungen ein Wörtchen mitzureden. Das Mitbestimmungsrecht umfasst die Zuweisung und die Kündigung von Wohnraum, den Arbeitgeber an Beschäftigte vermieten wie auch die Bedingungen zur Nutzung dieses Wohnraums.

Lesen Sie auch:

[Mitbestimmungsrecht bei Werkwohnungen](#)

10. Betriebliche Lohngestaltung

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in bestimmten Angelegenheiten der betrieblichen Entgeltgestaltung mitzubestimmen.

Lesen Sie auch:

[Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Entgeltgestaltung](#)

11. Leistungsbezogene Entgelte

Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbare leistungsbezogene Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Lesen Sie auch:

[Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei leistungsbezogenen Entgelten](#)

12. Vorschlagswesen

Eine erzwingbare Mitbestimmung beim betrieblichen Vorschlagswesen besteht nur insoweit es keine gesetzlichen Regelungen gibt. Die Prämie für Arbeitnehmererfindungen und Vorschläge zu technischen Neuerungen ist durch das Arbeitnehmererfindungsgesetz geregelt. Darüber hinaus bestimmt der Betriebsrat bei der Aufstellung von Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen mit.

Lesen Sie auch:

[Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen](#)

13. Gruppenarbeit

Bei der Durchführung von Gruppenarbeit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Gruppenarbeit ist eine moderne Organisationsform, die sich etwa in Matrixstrukturen wiederfindet. Das Mitbestimmungsrecht hilft, der Ausgrenzung einzelner Gruppenmitgliedern zu begegnen.

Lesen Sie auch:

[Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gruppenarbeit](#)

Einigungsstelle

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht an bestimmten Stellen vor, dass Meinungsverschiedenheiten, die nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gelöst werden können, verbindlich durch die Einigungsstelle entschieden werden.

Lesen Sie dazu:

[Die Einigungsstelle](#)



Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Der Personalbereich ist für jedes Unternehmen von zentraler Bedeutung. Hierunter fasst man eine Vielzahl von Maßnahmen, die die Personalstruktur betreffen. Zum Teil sind die Maßnahmen kollektiver Natur und betreffen eine Vielzahl von Menschen, wie bei der Ausschreibung von Stellen und Beurteilungsgrundsätzen. Andere Maßnahmen betreffen jeweils nur einzelne Mitarbeiter, etwa Versetzungen oder Kündigungen.

1. Allgemeine Maßnahmen

Der Betriebsrat hat, anders als etwa bei sozialen Angelegenheiten, hier kein echtes Mitbestimmungsrecht. Er kann in der Regel nicht auf Augenhöhe verhandeln, sondern hat nur ein Unterrichts- oder Beratungsrecht.

Lesen Sie dazu:

[Beteiligungsrecht des Betriebsrates im Personalbereich](#)

2. Personelle Einzelmaßnahmen

„Ohne die Zustimmung des Betriebsrates darf ein Arbeitgeber grundsätzlich keine personellen Einzelmaßnahmen durchführen.“ Das klingt gut. Ist aber tatsächlich nicht ganz so einfach. Wo die Knackpunkte liegen und wie sich der Betriebsrat verhalten sollte, lesen Sie hier.

Lesen Sie dazu:

[Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen](#)

3. Mitbestimmung bei Kündigung

Der Arbeitgeber muss sowohl bei einer ordentlichen Kündigung als auch bei einer außerordentlichen Kündigung dem Betriebsrat seine Kündigungsgründe mitteilen. Soll ein Mitglied des Betriebsrates gekündigt werden, muss der Arbeitgeber sogar die Zustimmung des Betriebsrates einholen.

Lesen Sie dazu:

[Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen durch den Arbeitgeber](#)



Weitere Artikel

Weitere interessante Artikel zu den Themen Rechtsstellung und Beteiligungsrechte des Betriebsrates finden Sie hier:

[Betriebsrat darf Zwitschern!](#)

[Kein Nachrücken in die Freistellung](#)

[Datenschutz bricht Betriebsverfassung nicht](#)

[Arbeitgeber mahnt Betriebsrat ab](#)

[Fallstricke beim betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung](#)

[Schichtzuschläge auch für freigestelltes Betriebsratsmitglied](#)

[Grundsatzentscheidung des BAG zum Zeitpunkt von Kündigungen bei Massenentlassungen](#)

[Kündigungsschutz für Kandidat*innen bei der Betriebsratswahl](#)

[Ist der Zeitraum der Betriebsratstätigkeit ins Zeugnis aufzunehmen?](#)

[Ohne Zustimmung des Betriebsrates keine Versetzung – ein kurzer Prozess](#)

[Betriebsratsmitglied kann bei Interessenkollision verhindert sein](#)

[Betriebsrat bekommt keine Einsicht in nicht-anonymisierte Lohnlisten](#)

[Wann kann ein Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden?](#)

[Strafrechtliche Risiken der Betriebsratsarbeit](#)

[Ausländerfeindlichkeit - Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats](#)

Linkliste Beteiligungsrechte des Betriebsrates

1. §§ 37, 38, 40 Rechtsstellung des Betriebsrats

Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

2. § 87 Abs. 1

Ordnung im Betrieb

Die Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebs

Verteilung der Arbeitszeit

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Arbeitszeit

Vorübergehende Veränderung der Arbeitszeit

Mitbestimmung des Betriebsrats bei vorübergehender Änderung der Arbeitszeit

Auszahlung der Arbeitsentgelte

Betriebsrat bestimmt bei der Auszahlung der Arbeitsentgelte mit

Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan und Lage des Urlaubs

Der Betriebsrat bestimmt beim Urlaub mit

Technischen Einrichtungen zur Überwachung der Arbeitnehmer

„Big Brother“ im Betrieb – das muss nicht sein

Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz

Sozialeinrichtungen

Mitbestimmung des Betriebsrates bei Sozialeinrichtungen

Werkwohnungen

Mitbestimmungsrecht bei Werkwohnungen

Betriebliche Lohngestaltung

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Entgeltgestaltung

Leistungsbezogene Entgelte

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei leistungsbezogenen Entgelten

Vorschlagswesen

Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Gruppenarbeit

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gruppenarbeit

Einigungsstelle

Die Einigungsstelle

3. §§ 99ff Personelle Einzelmaßnahmen

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Beteiligungsrecht des Betriebsrates im Personalbereich

4. §§102, 103 Mitbestimmung bei Kündigung

Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen durch den Arbeitgeber

5. §§ 119-120 Strafvorschriften

Strafrechtliche Risiken der Betriebsratsarbeit

Autor

Der Autor



Dr. Till Bender,
Rechtsschutzsekretär,
Online-Redakteur und stellvertretender
Pressesprecher,
Bamberg.