

Alles über das Beschlussverfahren

» Was ist ein Beschlussverfahren (BV)?

Im Beschlussverfahren werden rechtliche Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht geklärt.

» Wann wird ein BV eingeleitet?

In Beschlussverfahren geht es beispielsweise um die Frage

- 0 welche Rechte der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber hat,
- 0 welche Befugnisse einzelnen Betriebsratsmitgliedern zustehen,
- 0 der Einrichtung und Besetzung einer Einigungsstelle,
- 0 der Erstattung der Kosten für die Betriebsratsarbeit,
- 0 der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Seminare.

» Wer kann ein BV einleiten?

Grundsätzlich antragsberechtigt ist der Betriebsrat als Gremium oder einzelne Mitglieder des Betriebsrats dann, wenn eigene Rechte geltend gemacht werden.

» Ist nur der Betriebsrat antragsberechtigt?

In besonderen 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 – hier geht es um die Übernahme von Auszubildenden, die ein Mandat zur

Jugend- und Auszubildendenvertretung innehaben. Die Übernahme dieser Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erscheint dem Arbeitgeber nicht immer attraktiv – mit einem Arbeitgeberantrag versucht er eine Übernahme zu verhindern.

» Wie wird das Verfahren eingeleitet?

Das BV wird auf Antrag eingeleitet. Dieser muss beim zuständigen Arbeitsgericht schriftlich eingereicht oder bei der Geschäftsstelle des zuständigen Arbeitsgerichts mündlich zur Niederschrift erklärt werden.

» Muss der Betriebsrat beim BV Beweismittel vorbringen?

Das Arbeitsgericht soll den Sachverhalt ebenso wie die Beweismittel von Amts wegen erklären. Der Betriebsrat sollte vorhandene Beweismittel möglichst eigeninitiativ vortragen.

» Entstehen durch das BV Gerichtskosten für den Betriebsrat?

Nein, es werden keine Gerichtskosten erhoben. Gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte werden vom DGB Rechtsschutz kostenfrei vertreten.

» Was passiert bei groben Verstößen durch den Arbeitgeber?

Verletzt der Arbeitgeber die Rechte des Betriebsrats häufig oder besonders eklatant, kann er durch Beschluss des Arbeitsgerichts dazu gezwungen werden, die Rechte künftig zu beachten. Weigert sich der Arbeitgeber weiterhin, kann das Gericht sogar 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.



Recht so!

Wenn es schnell gehen muss
Wird bei einer Entscheidung des Arbeitgebers das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ignoriert 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 dagegen Beschwerde beim Landesarbeitsgericht eingelegt werden kann. Mit Hilfe der einstweiligen Verfügung kann der Betriebsrat auch bevorstehende Verstöße des Arbeitgebers unterbinden. Allerdings nur dann, wenn es unzumutbar ist, auf eine Entscheidung zu warten, die sich monatelang hinziehen könnte. Für einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist ein Betriebsratsbeschluss notwendig.

Hier bestimmt der Betriebsrat mit

! Soziale Angelegenheiten

Der Betriebsrat darf bei folgenden Punkten mitbestimmen: bei der Gestaltung der Arbeitszeit, des Urlaubs, der Kurz- oder Mehrarbeit, der Unfallverhütung, der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen. Bedeutsam ist auch das Mitbestimmungsrecht bei der Schaffung allgemeingültiger, verbindlicher Verhaltensregeln.

! Personelle Angelegenheiten

Der Betriebsrat muss vor jeder Art von Kündigung angehört werden. In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Beschäftigten braucht der Arbeitgeber dessen Zustimmung für jede Einstellung, Versetzung sowie für jede Ein- oder Umgruppierung. 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 wahlberechtigten Beschäftigten 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 mehr als 100 Beschäftigten ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Dieser ist vom Unternehmer über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren.

Engagiert an Ihrer Seite

Ihre Top-Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Der Gewerkschaftliche Rechtsschutz stellt beim Arbeits- und Sozialrecht den größten deutschen und europäischen Zusammenschluss erfahrener Jurist*innen dar. 700 Kolleg*innen in 114 Büros stehen den DGB-Gewerkschaften und ihren Mitgliedern zur Verfügung. Ein einmaliges Team, das sich entschlossen vor seine Mandant*innen stellt und engagiert für deren Rechte eintritt.

Gemeinsam stärker durch Kompetenz-Center

Wir führen das Know-how unserer Expert*innen auf wichtigen Rechtsgebieten zusammen, dazu gehören:

- 0 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 0 Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht
- 0 Betriebliche Altersversorgung
- 0 Insolvenzrecht
- 0 Berufskrankheiten
- 0 Kollektives Arbeitsrecht

Informiert durch ein starkes Solidarnetzwerk

Wir wissen wo der Schuh drückt! Die Expert*innen des DGB Rechtsschutz tauschen sich regelmäßig aus mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Schlagkräftig mit Erfolgsquote

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für unsere Mandant*innen entschieden oder mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
info@dgbrechtsschutz.de
www.dgbrechtsschutz.de

Titelbild: iStock Foto - Izabela Habur /
stock.adobe.com - ra2studio

Stand: Mai 2020



Mitbestimmung

VERNETZT
ENGAGIERT
SOLIDARISCH

Mitbestimmung. In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Beschäftigten hat die betriebliche Interessenvertretung zahlreiche Mitbestimmungsrechte. Doch gerade in kleineren und mittleren Unternehmen haben es Betriebsräte nicht immer leicht, diese Rechte entsprechend durchzusetzen. Manchmal müssen sie vor dem Arbeitsgericht erstritten werden – bei eiligen Angelegenheiten auch mittels einstweiliger Verfügung.