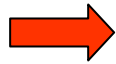


## Brauchen wir einen Betriebsrat ?



na klar !!!

- Welche Erfahrungen gibt es mit Betriebsrat?
  - Fünf Stellungnahmen von Beschäftigten
- Was kann ein Betriebsrat eigentlich tun ?
  - Fünf betriebliche Beispielfälle
- Wie würde ein Betriebsrat bei uns aussehen?
  - Betriebsratsfähige Betriebe - Betriebsratsgröße
- Muss ich Angst haben, wenn ich mich für eine BR-Wahl einsetze?
  - Der gesetzliche Schutz der Wahl
- Was müssen wir konkret tun, um eine Wahl einzuleiten?
  - Wahldurchführung im vereinfachten Verfahren



## Was Beschäftigte über einen Betriebsrat sagen und denken

- Einige Beispiele -

## Meinung A

## Freie Meinungsäußerung

### ○ Eine 28-jährige Reisekauffrau:

- Ich habe früher direkt nach meiner Ausbildung in einem kleinen Reisebüro gearbeitet, in dem wir 7 Personen waren, darunter auch der Eigentümer, der selbst mit gearbeitet hat.
- Ich fand es merkwürdig, dass viele Dinge anders gehandhabt wurden, als ich es in der Ausbildung gelernt hatte. Meine Bemerkungen wurden aber immer abgeschmettert.
- Die lukrativsten Kunden und Aufträge wurden immer von Eigentümer selber bearbeitet oder seiner Lieblings-Sachbearbeiterin gegeben.
- Als ich nach drei Jahren mehr Gehalt verlangte, oder eine bessere Umsatzbeteiligung, wurde ich abgebügelt.
- Ich bin dann zu einem anderen Reisebüro gegangen, das zu einer Unternehmensgruppe gehört, aber in der Filiale nur 5 Mitarbeiter hat. Hier gibt es einen Betriebsrat, der von allem MitarbeiterInnen und auch von der Firmenleitung anerkannt wird. Dort hat auch unsere Meinung ein Gewicht. Als neulich die EDV-Anlage umgestellt werden sollte, hat der BR vorher ein Klärungsgespräch und eine Einweisung durchgesetzt und dafür gesorgt, dass an jeden von uns ein Handbuch verteilt wird.

### ○ [Dazu passt Betriebsbeispiel 1](#)

## Meinung B

## Arbeitszeit gut geregelt

### ○ Ein 32-jähriger Mechaniker

- Ich bin seit 12 Jahren hier im Betrieb und für die Anlagenwartung zuständig. In dieser Zeit ist hier ständig umgebaut und umgerüstet worden.
- Früher war ich oft 12 oder 14 Stunden hier, um Arbeiten zu Ende zu bringen. Manchmal wurde ich auch am Wochenende zu Hause angerufen, wenn etwas nicht richtig lief.
- Seit 8 Jahren gibt es hier einen Betriebsrat. Der hat sich für vernünftige Arbeitszeitregeln eingesetzt. Er hat einen Schichtplan ausgearbeitet und mit der Firmenleitung verhandelt. Dafür mussten ein paar Leute eingestellt werden.
- Es musste auch ein Qualifizierungsplan entwickelt werden, damit wir uns nicht alle zu Spezialisten entwickeln, sondern an möglichst vielen Anlagen die Fehler erkennen können. Da war auch der Betriebsrat hinter her.
- Ich habe zwar früher mit den Überstunden und Prozentsätzen einiges mehr verdient als heute. Aber das war trotzdem Knochenarbeit, die Gesundheit ist mir heute wichtiger, und ein einigermaßen geregeltes Privatleben, ohne ständigen Schreck, wenn das Telefon klingelt.
- Für die Nacht und für das Wochenende gibt es nun einen Bereitschaftsplan. Alle 4 Wochen bin ich dran, bekomme dafür ein Handy vom Betrieb und die Fahrtkosten erstattet, wenn ich raus muss.

### ○ [Dazu passt Betriebsbeispiel 2](#)

## Meinung C

## Hilfe bei Altersteilzeit

- Ein 58-jähriger Chemiefacharbeiter
  - Ich habe seit 35 Jahren hier im Unternehmen im Schichtdienst gearbeitet. Den Betriebsrat gab es zwar schon immer, aber als ich jung war, habe ich von dem eigentlich kaum etwas gemerkt oder merken wollen.
  - Unser Schichtplan stand immer schon monatelang fest, dass das alles mit vom Betriebsrat ausgehandelt war, habe ich erst später gemerkt.
  - Die jahrelange Arbeit rund um die Uhr macht sich für mich heute bemerkbar. Als ich von der Möglichkeit der Altersteilzeit gehört habe, bin ich in die Personalabteilung, um mich zu bewerben.
  - Dann gab es ein großes Hin und Her wegen der Geldberechnung, Zuschüsse und Rentenausfall. Vom Betriebsrat habe ich dann konkrete Unterstützung bekommen, mit Anrufen beim Arbeitsamt, Rentenversicherung usw.
  - Der Betriebsrat hat meine Entgeltberechnung überprüft, was wegen der Schicht- und Nachtzuschläge nicht einfach war. Dann hat er bei der Personalabteilung eine Neuberechnung durchgedrückt, und ich stehe jetzt besser da. Und die Neubesetzung meiner Stelle hat der auch verlangt.
  - Wenn es den Betriebsrat nicht gäbe, müsste ich vielleicht jetzt immer noch weiter arbeiten. Mein Geld würde vielleicht nicht stimmen oder ich könnte Überraschungen erleben, wenn ich in Rente gehe.
- [Dazu passt Betriebsbeispiel 3](#)

## Meinung D

## Betriebsübergang auf Juniorchef

- Ein 46-jährige Arbeiterin in einem Textilbetrieb:
  - Ich arbeite mit Unterbrechungen seit 22 Jahren in der Firma, habe den Betrieb unter der Leitung des Seniorchefs kennen gelernt, wie er von 20 auf 140 Leute gewachsen ist. Dennoch hat der sich um alles selber gekümmert.
  - Der kannte seine Leute, war gerecht, und den konnte man auch ansprechen, wenn man einen Wunsch hatte. Es gab zwar immer mal Hinweise von der Gewerkschaft und den Gedanken an Betriebsrat, aber es hat keiner richtig dahinter gestanden.
  - Vor vier Jahren hat der Juniorchef die Firma übernommen. Der Chef hatte ihn „überredet“, an die Uni geschickt und auch nach Amerika. Der liebt aber die Firma nicht und auch nicht die Leute.
  - Als erstes hat er die Verwaltung „schlanker“ gemacht, wie er selber sagte. Kurz danach haben einige Leute die Betriebsratswahl eingeleitet. Heute haben nur noch 80 Beschäftigte, aber einen Betriebsrat, der mit den Juniorchef öfters im Clinch liegt.
  - Wenn es den Betriebsrat nicht gäbe, wäre die Firma vielleicht schon ruiniert. Auf jeden Fall wäre das Verständnis von früher ganz weg. Keiner wüsste mehr, wo er oder sie dran ist. Mit dem Betriebsrat sind da die Leute, die dem Junior auf die Finger sehen, ihn auch mal zur Rede stellen können.
- [Dazu passt Betriebsbeispiel 4](#)

## Meinung E

## Bewältigung einer Unternehmenskrise

- Eine 43-jährige Sekretärin aus dem Großhandel:
  - Ich habe in der deutschen Tochterfirma eines amerikanischen Handelshauses gearbeitet. Eines Morgens stellte sich ein uns unbekannter Anwalt als Konkursverwalter vor, der ab sofort die Geschäft übernommen hatte.
  - Wir hatten einen Betriebsrat. Der hat sich Entlassungslisten geben lassen und mit dem Konkursverwalter einen Sozialplan aufgestellt. Er hat Gespräche mit dem Arbeitsamt organisiert, uns wurden andere Arbeitsplätze und Weiterbildungen angeboten.
  - Als ein anderes Unternehmen unsere Firmenräume übernommen hat, konnte der Betriebsrat aushandeln, dass etwa die Hälfte von uns dort unterkommen konnte.
  - Ohne Betriebsrat hätte es damals keinen Ansprechpartner für den Konkursverwalter gegeben, wir als Beschäftigte wären ohne Informationen auseinandergelaufen und Jede/r hätte für sich allein herausfinden müssen, ob und wie es in Zukunft weiter gehen kann.
- [Dazu passt Betriebsbeispiel 5](#)



**Was kann ein Betriebsrat  
in einem Unternehmen  
überhaupt beeinflussen?**

**- Einige Beispiele -**

**Die Einflussfelder des Betriebsrates**  
im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes



<p><b>„soziale, Angelegenheiten</b></p> <p><b>§ 87 BetrVG</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ betriebliche Ordnung und Verhalten</li> <li>➤ Arbeitszeit</li> <li>➤ Auszahlung von Entgelten</li> <li>➤ Urlaub</li> <li>➤ Kontrolle durch technische Anlagen</li> <li>➤ Sozialeinrichtungen</li> <li>➤ Lohngestaltung</li> <li>➤ Verbesserungsvorschläge</li> <li>➤ Gruppenarbeit</li> </ul>	<p><b>Arbeits-, Umwelt- u. Gesundheitsschutz Arbeitsplatzgestaltung</b></p> <p><b>§§ 89 - 91 BetrVG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ allgemeine Aufgaben im Umwelt- und Arbeitsschutz</li> <li>➤ Humanisierung der Arbeit</li> <li>➤ Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung</li> </ul>	<p><b>Personelle Angelegenheiten u. Berufsbildung</b></p> <p><b>§§ 92 - 98 BetrVG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Personalplanung</li> <li>➤ Beschäftigungssicherung</li> <li>➤ Beurteilung</li> <li>➤ Berufsbildung</li> </ul> <p><b>§§ 99-101 BetrVG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Einstellungen</li> <li>➤ Eingruppierungen</li> <li>➤ Versetzungen</li> <li>➤ Umsetzungen</li> </ul> <p><b>§ 102 BetrVG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kündigungen</li> </ul>	<p><b>Wirtschaftliche Angelegenheiten</b></p> <p><b>§§ 106 - 110 BetrVG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wirtschaftsausschuss</li> </ul> <p><b>§§ 111 - 113 BetrVG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betriebsänderung</li> <li>➤ Interessenausgleich</li> <li>➤ Sozialplan</li> </ul>
---	--	---	--

**Stufenaufbau des Arbeitsrechts**

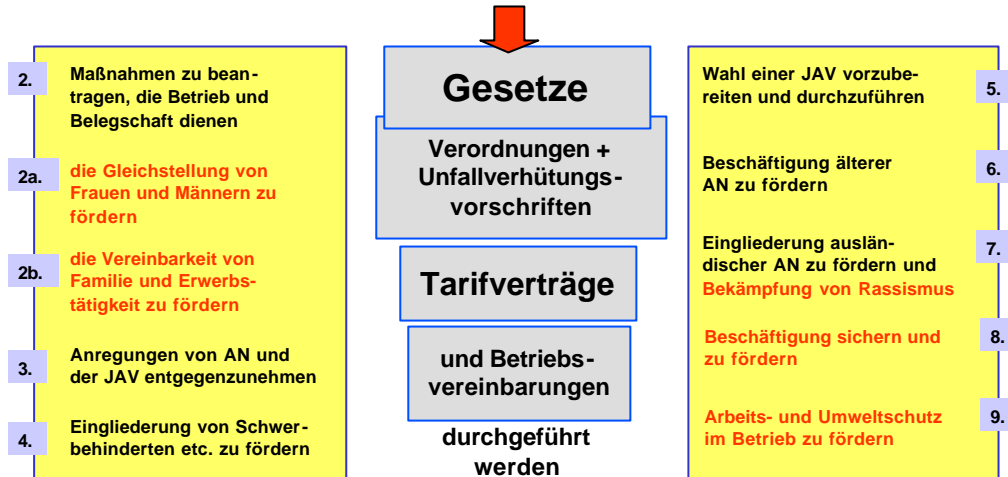


## Die allgemeinen BR Aufgaben

§ 80 Abs. 1 Nr. 1



Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden



## Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

nach dem Betriebsverfassungsgesetz

### Grundsätze

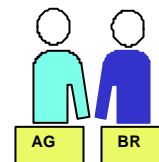
**Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter der Beachtung der geltenden Tarifverträge**  
vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit.... Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.

(§ 2 Abs. 1)

### Regelmäßige Besprechungen

**Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten.**

Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge über die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.



(§ 74 Abs. 1)



## Was in einem Betrieb passieren kann und was mit einem Betriebsrat vielleicht besser laufen könnte

### - Einige Beispiele -

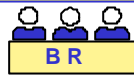
#### Beispiel 1                      Diskriminierung und Mobbing

- **Einer 22-jährigen Verkäuferin in einem Einzelhandelsunternehmen mit 24 MitarbeiterInnen ...**
  - werden spöttische Blicke und hämische Bemerkungen von ihren älteren Kolleginnen nachgeworfen, weil sie sich ungewöhnlich kleidet.
  - wurde vom Filialleiter eine mündliche Abmahnung erteilt, weil sie im Sommer mit einem bauchfreien Top zur Arbeit erschien und sich ohne Genehmigung ein Tattoo auf dem Oberarm anfertigen ließ.
  - wurde ihr Antrag auf Erteilung von drei Tagen Urlaub wegen Wunsch der Teilnahme an der „Love Parade“ in Berlin vom Filialleiter mit der Begründung abgelehnt, dass „man so einen Quatsch ja nicht noch unterstützen könne“.
- ... könnte geholfen werden, wenn es einen Betriebsrat gäbe !

## Welche Grundrechte gelten wie im Betrieb ?

### Die freie Entfaltung der Persönlichkeit

der Arbeitnehmer ist sicherzustellen. Das gilt z.B. bei der Wahl der Kleidung und bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes (z.B. Fotos). Eine Beschränkung kann es nur geben, wenn betriebliche Interessen vorrangig sind, Sicherheitsbestimmungen zu beachten sind oder eine Störung anderer Arbeitnehmer eintritt (z.B. Rauchen).



Durch eine Betriebsvereinbarung  
kann der BR nähere Regeln zum Verhalten  
der Arbeitnehmer im Betrieb festlegen  
§87 Abs. 1 Zif.1 BetrVG

### Schutz der Würde der AN sowie ihrer Privatsphäre



Der Betrieb muss die Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten sicherstellen  
---> Datenschutzgesetz

### Freiheit der Meinungsäußerung und politische Betätigung

Politische Diskussionen sind im Betrieb erlaubt. Auch Kritik am AG ist erlaubt. Grenzen liegen da, wo eine Störung des Betriebsfriedens eintritt.



## Mitbestimmung des BR bei allen Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer

### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 1

Alle Anweisungen des Arbeitgebers, die die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Beschäftigten regeln sollen, sind nur dann wirksam, wenn sie schriftlich mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

#### Ausnahme:

Umsetzung von Sicherheits- und Hygienebestimmungen

#### z.B.

- Alkoholverbot
- Alkoholtest
- Rauchverbot
- Taschenkontrollen
- Radio hören
- Telefonbenutzung
- Parkplatzordnung
- Kleiderordnung
- Anwesenheitslisten
- Krankengespräche
- Firmenausweise
- etc.





### Anhörungsrecht des Arbeitnehmers

- Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen ... gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen ... , die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.
- Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden.
- Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das ... hat über den Inhalt ... Stillschweigen zu bewahren ...

**§ 82  
BetrVG**

### Beschwerderecht des Arbeitnehmers

- Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich ... zu beschweren, wenn er sich ... benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden ... Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.
- Der Betriebsrat hat Beschwerden ... entgegenzunehmen und ... beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
- Bestehen ... Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen ...

**§§ 84 / 85  
BetrVG**

## Beispiel 2      Bereitschaftsregelung für Fahrer

- Einem 35-jährigen Versandmitarbeiter in einer Druckerei mit 28 MitarbeiterInnen ...
  - wird häufig über die tägliche Arbeitszeit (7.00 bis 16.00) hinaus zugemutet, in der Abendzeit bis 21.00 Uhr Auslieferungsfahrten durchzuführen,
  - wird kaum Mitsprache eingeräumt bei der Aufstellung des sog. „Bereitschaftsplans“, nach dem die abendlichen Auslieferungsfahrten auf mehrere MitarbeiterInnen verteilt werden sollen,
  - wird häufig erst kurzfristig mitgeteilt, dass sich der „Bereitschaftsplan“ geändert habe, weil jemand anderes ausgefallen sei,
  - wird eine Verwarnung erteilt, weil er sich an einem Abend weigert, eine Auslieferung zu übernehmen. Er geht stattdessen ins Krankenhaus, um seine dort wegen Kreislaufproblemen eingelieferte Mutter zu besuchen.
- ... könnte geholfen werden, wenn es einen Betriebsrat gäbe !

## Mitbestimmung des BR bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit



### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 2

Die Mitbestimmung dient dem Gesundheitsschutz, der Sicherung der Arbeitszeitsouveränität und sie erfasst alle Formen variabler Arbeitszeit

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Lage und Dauer der Pausen
- Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
- Unregelmäßige Verteilung der Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeit

Der Betriebsrat kann einzuhaltende Spielregeln und die Klärung von Konflikten verbindlich regeln, z.B.

- ➔ bei Gleitzeit
  - Rahmenzeiten, Gleitspannen
  - Kernzeiten, Plus- und Minusstunden
  - Gleittage (Stunden / Tage / Wochen)
- ➔ bei Jahresarbeitszeiten
  - Arbeitszeitspannbreite
  - Ausgleichsmodelle, Ampelkonto
- ➔ bei variabler Teilzeit
  - Mindestbeschäftigungsdauer
  - Ankündigungsfrist
- ➔ bei Schichtarbeit
  - den Wechselrhythmus
  - Ankündigungsfristen
  - Freizeitregelungen

## Mitbestimmung des BR bei Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit



### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 3

Mitbestimmung gilt bei Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

**1. im Betrieb**



**2. in der Abteilung**



**3. am einzelnen Arbeitsplatz**



Es muss sich um eine vorübergehende Verlängerung (Überstunden) oder Verkürzung der (Kurzarbeit) betriebsüblichen Arbeitszeiten handeln



- ➔ Überstunden nur mit BR-Zustimmung
  - gilt auch für freiwillige Überstunden
  - und bei Teilzeitbeschäftigten MA
- ➔ BV-Regelungen Überstunden
  - Ankündigungsfristen
  - Notfälle regeln (§ 14 Abs. 1 ArbZG)
  - Bestimmung von Obergrenzen
  - Belastungs- u. Flexibilitätszuschläge
  - Ausgleich - Geld oder Freizeit
- ➔ Kurzarbeit (statt Entlassungen)
  - Abbau von Überstunden
  - Ankündigungsfristen
  - Arbeitsbereiche festlegen
  - Stunden, Tage und Wochen definieren

## Mitbestimmung des BR bei der Urlaubsgestaltung



### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 5

Die Mitbestimmung bezieht sich auf jede Form des Urlaubs und die Festlegung des Urlaubs in jedem Einzelfall

➔ Jahresurlaub

➔ Zusatzurlaub von Schwerbehinderten

➔ bezahlte und unbezahlte Freistellung



- ➔ Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze
  - Betriebsferien
  - Urlaubssperren
  - Eintrag in Urlaubslisten
  - Urlaubsaufteilung
- ➔ Richtlinien
  - für unbezahlten Urlaub
  - für Sonderurlaub
  - für Urlaubsgewährung
- ➔ Aufstellung des Urlaubsplans
  - Regelung der Urlaubsvertretung
  - Planveränderungen
- ➔ Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs auch
  - wenn AN u. AG sich nicht einigen
  - auch für einzelne Arbeitnehmer

## Beispiel 3

## Gesundheit und Verdienst

- **Einer 43-jährigen Helferin in einer Apotheke mit 18 MitarbeiterInnen ...**
  - wird Arbeit in einem neu eingerichteten Lagerraum zugewiesen, der im Keller einer Altbauvilla untergebracht ist, wo nur 1,90 m Raumhöhe und ganz kleine Fenster mit Tageslicht verfügbar sind,
  - wird die Bedienung einer Pack-, Sortier- und Ettikettieranlage für Medikamente zugewiesen, die erheblichen Lärm verursacht und mit einer undefinierbaren Klebeflüssigkeit gefüllt werden muss,
  - wird im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ein Verdienst gewährt, das nach ihrem Eindruck geringer ist als branchenüblich und auch im Vergleich mit ihren Kolleginnen nicht nachvollziehbar wird,
  - wird eine Monatsabrechnung des Gehalts vorgelegt, die für sie nicht nachvollziehbar ist. Unter anderem enthält sie keine Gegenüberstellung der geleisteten Stunden im laufenden Monat mit denen des Vormonats.
- ... könnte geholfen werden, wenn es einen Betriebsrat gäbe !

## Arbeits- und Gesundheitsschutz Verhütung von Berufskrankheiten



### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 7



Zweck der Mitbestimmung ist eine effektive Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb



Sie bezieht sich auf alle Maßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütung

Gesundheitsschutz umfasst

- ➔ technische Gefahren
- ➔ konkrete körperliche Probleme
- ➔ allgemeine medizinische Erkenntnisse
- ➔ mentale und psychische Belastungen



### Mitbestimmungsaufgaben

- Verhütung von Arbeitsunfällen
- Verhütung von Berufskrankheiten
- Verhütung von Gesundheitsgefahren
- Humanisierung der Arbeitswelt
  - Arbeitsräume
  - Arbeitsplatzgestaltung
  - Arbeitsorganisation



Der BR muss zustimmen bei der Berufung bzw. Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 9 Abs. 3 ASiG) Er hat ein Initiativrecht bei der Erweiterung bzw. Beschränkung der Arbeitsaufgaben von Betriebsarzt und FASi



## Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung und Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen



### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 10

Mitbestimmung bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung neuer Verfahren der Entlohnung sowie deren Änderung

**Lohn** = alle Leistungen mit Entgeltcharakter



- ➔ übertarifliche Zulagen (auch freiwillige)
- ➔ Ergebnisbeteiligung
- ➔ Prämien
- ➔ sonstige Geld- und Sachleistungen



### § 87 BetrVG Abs.1 Ziff. 11

Gestaltung aller aller Entgeltformen, bei denen eine unmittelbare Beziehung zwischen Leistung und Entgelt besteht



- ➔ Geldakkord
- ➔ Zeitakkord
- ➔ Einzel- oder Gruppenakkord
- ➔ andere leistungsbezogene Entgelte wie Zulagen
- ➔ Prämienlohn
- ➔ Provisionen

## Beispiel 4

## Arbeitsplatzsicherung beim Betriebsübergang

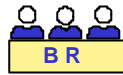
- Einem 39-jährigen Programmierer ...
  - der seit 10 Jahren als Hauptverantwortlicher eine medizinische Software betreut, die er selbst mit entwickelt hat, ein Kernprodukt des Hauses, für das es einen festen Kundenstamm und lukrative Wartungsverträge gibt,
  - beschäftigt in einem erfolgreichen Softwarehaus mit 24 MitarbeiterInnen, das vor 21 Jahren als GmbH von einem EDV-Tüftler selbst gegründet und aufgebaut wurde,
  - droht nun die Entlassung, weil das Unternehmen vom Eigentümer (für einen zweistelligen Millionenbetrag) an einen großen Konzern verkauft wird, der ein Konkurrenzprodukt herstellt und durch „Synergie-Effekte“ seine Marktposition verbessern will
- ... könnte geholfen werden, wenn es einen Betriebsrat gäbe !

## Kündigung – nicht ohne den Betriebsrat

### § 102 BetrVG

#### ○ Abs. 1:

Anhörung ist unverzichtbar !



Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

#### ○ Abs. 2:

Anhørungsfrist eine Woche (drei Tage)



Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll ... vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.

Anhörung des AN

#### ○ Abs. 3:

Widerspruchsgründe für den BR stehen in § 102 BetrVG



Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen, wenn...

## Kündigung – nicht ohne den Betriebsrat

### § 102 BetrVG

#### ○ Abs. 4:

Schriftliche Stellungnahme des BR



Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat ... widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer ... eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.

#### ○ Abs. 5:

Widerspruch liegt vor



Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und

Fristgerechte Klageerhebung



hat der Arbeitnehmer ... (rechtzeitig) Kündigungsschutzklage ... erhoben muss der Arbeitgeber auf Verlangen ... diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen.

Anspruch auf Weiterbeschäftigung



## Der Begriff einer Betriebsänderung BetrVG § 111

- Der Unternehmer hat in Unternehmen
  - mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat
  - über geplante Betriebsänderungen,
  - die wesentliche Nachteile für die Belegschaft
  - oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können,
  - rechtzeitig und umfassend zu unterrichten
  - und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.
- 

1

Einschränkung  
oder Stilllegung  
(auch teilweise)
- 

2

Verlegung des Betriebs  
(auch teilweise)
- 

3

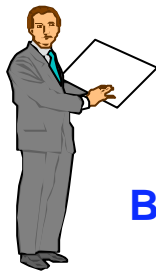
Zusammenschluss mit  
anderen oder Spaltung  
von Betrieben
- 

4

Änderungen von  
Betriebsorganisation,  
des Betriebszwecks  
oder Betriebsanlagen
- 

5

Einführung neuer  
Arbeitsmethoden u.  
Fertigungsverfahren



## Arbeitgeber- Pflichten beim Betriebsübergang

- Der Betriebsrat hat nach § 80 und § 111 BetrVG Anspruch auf Einsichtnahme in die Verträge, die den Betriebsübergang regeln
- Bei der Eintragung im Handelsregister muss nachgewiesen werden, dass die AN-Vertreter informiert worden sind
- In einem Interessenausgleich mit dem BR kann genau geregelt werden, unter welchen Bedingungen welche AN in den Nachfolgebetrieb übergehen.

- ➔ Ein neuer Inhaber tritt mit Betriebsübernahme in alle bestehenden Rechte und Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern ein
- ➔ Eine durch den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber bewirkte Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrags aus Anlass des Betriebsübergangs ist unwirksam
- ➔ Die kündigungsrechtliche Stellung von Arbeitnehmern darf sich zwei Jahre nach einer Unternehmensumwandlung nicht verschlechtern
- ➔ Der Arbeitgeber darf (speziell bei einer Betriebsspaltung) die Arbeitnehmer nicht willkürlich oder selektiv auf alte und neu gebildete Firmen zuordnen

## Beispiel 5

## Bewältigung einer Unternehmenskrise

- Einem 48-jährigen Möbeltischler in einem Ladenbauunternehmen mit 68 MitarbeiterInnen ...
  - dem wegen Finanzproblemen gekündigt wurde (weil das Unternehmen sich bei einer Expansion übernommen hatte)
  - obwohl er selbst in einer erfolgreichen Filiale arbeitet, wo es noch unbearbeitete lukrative Aufträge gibt
  - obwohl er bereits seit über 20 Jahren dort tätig ist und zwei schulpflichtige Kinder hat
  - obwohl es noch jüngere MitarbeiterInnen gibt, die nach ihm angefangen haben
- ... könnte geholfen werden, wenn es einen Betriebsrat gäbe !



## Der Wirtschaftsausschuss

- Ein Informationsgremium
  - zur frühzeitigen Abklärung wirtschaftlicher Entwicklungen
  - zur rechtzeitigen Vorbereitung von anstehenden Entscheidungen
- In Betrieben bzw. Unternehmen über 100 Beschäftigten muss der Betriebsrat oder GesamtBR einen Wirtschaftsausschuss einrichten

Der Wirtschaftsausschuss zählt zwischen drei und sieben Personen, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied

In Betrieben oder Unternehmen unter 100 AN kann der Betriebsrat sich um wirtschaftliche Informationen kümmern

Siehe dazu §§ 106 und 107 BetrVG



## Pflichten des Unternehmers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss



### Pflichten nach §§ 106 und 108 BetrVG

- **Ansprechpartner des WiA ist der "Unternehmer", der die wirtschaftlichen Prozesse leitet und verantwortet.**
- **Die Unterrichtung des WiA erfolgt durch sachkundige Erläuterungen zu vorher festgelegten Themen unter Vorlage von Unterlagen.**

In der Beratung mit dem Betriebsrat beantwortet der Unternehmer Fragen, hört sich die Meinungen und Stellungnahmen der WiA-Mitglieder an.

Er begründet seine Ansichten und Einschätzungen unter Hinweis auf Unterlagen näher.

Er kann bei Bedarf sachkundige Angestellte als Berichtersteller hinzuziehen z.B. Buchhalter, Finanzexperten, Vertriebsleiter.



## Der Wirtschaftsausschuss Welche Informationen kann er verlangen?

**"Wirtschaftliche Angelegenheiten" im Sinne von § 106 BetrVG sind unter anderem:**

- ① **Wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens**
  - rückwirkend und zukunftsbezogen: Planung
  - Analyse der Kostenstruktur
- ② **Produktions- und Absatzlage**
- ③ **Produktions- und Investitionsprogramm**

## 2

### **Der Wirtschaftsausschuss** **Welche Informationen kann er verlangen?**

**"Wirtschaftliche Angelegenheiten" im Sinne von  
§ 106 BetrVG sind unter anderem:**

- ④ Rationalisierungsvorhaben
- ⑤ (Insbesondere: neue) Fabrikations- und Arbeitsmethoden
- ⑥ Einschränkung / Stilllegung von Betrieben / Betriebsteilen
- ⑦ Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- ⑧ Zusammenschluss / Spaltung von Unternehmen / Betrieben
- ⑨ Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks

## 3

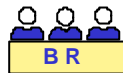
### **Der Wirtschaftsausschuss** **Welche Informationen kann er verlangen?**

**"Wirtschaftliche Angelegenheiten" im Sinne von  
§ 106 BetrVG sind unter anderem:**

- ⑩ **Sonstige Vorgänge oder Projekte, welche die Interessen der ArbeitnehmerInnen wesentlich berühren können, z.B.**
  - Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen
  - äußere Rahmenbedingungen des Geschäftsverlaufs
    - z.B. Finanz-, Steuer- und Umweltpolitik
  - auf Arbeitnehmer bezogene Statistiken:
    - Personalbestand und -kosten
    - Sozialaufwendungen
    - geleistete Arbeitsstunden

## Was geschieht bei einer Insolvenz ?

- Bei Zahlungsunfähigkeit eines Unternehmens tritt auf Beschluss des zuständigen Gerichts ein Vergleichs- oder Konkursverwalter in die Rolle des Arbeitgebers ein.



- Der Betriebsrat als Belegschaftsorgan rückt im Rahmen eines Vergleichs- oder Insolvenzverfahrens als Partner des Konkursverwalters in eine verantwortliche Rolle.

Viele Fragen, die im Rahmen eines Vergleichs oder einer Insolvenz zu regeln sind, sind Betriebsänderungen und können über einen Interessenausgleich und Sozialplan gestaltet werden.

Aber:

Der rechtliche Vorgang der Insolvenzabwicklung selbst bedeutet keine Betriebsänderung.

Die materiellen Gestaltungsmöglichkeiten des Sozialplans (u.a. Abfindungshöhe) sind im Insolvenzrecht eingeschränkt



## Welche Bedingungen gibt es, um einen Betriebsrat wählen zu können ?

## Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat ?

## BR-Wahl – wann, wie ?

1998 1999 2000

2001 2002 2003

BR

**§ 13 BetrVG**

**Außerhalb des Wahlrhythmus ist zu wählen wenn...**

- ➔ Im Betrieb kein BR besteht
- ➔ Gesamtzahl der BR Mitglieder unter die vorgeschriebene Zahl gefallen ist
- ➔ die Belegschaftszahl stark gestiegen oder gesunken ist
- ➔ der vorhandene BR zurücktritt
- ➔ ...

BR-Wahl

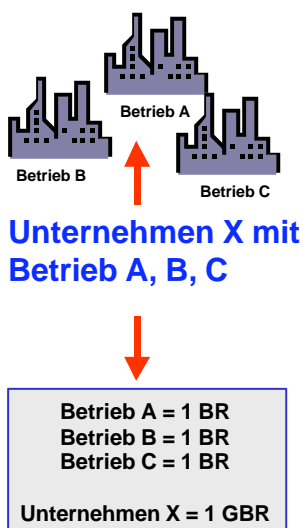
**§ 21 BetrVG**

**Regelmäßige BR-Wahlen**

- ➔ Alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai
- ➔ Nächste reguläre Wahlen sind **2002 und 2006**

Es kommt auf die Initiative der Arbeitnehmer an!  
(Keine gesetzliche Verpflichtung, einen BR zu bilden)

## Betriebsrat – gewählt für einen "Betrieb" § 1 BetrVG



Betriebe mit mindestens 5 ständig wahlberechtigten AN (davon müssen 3 wählbar sein) können einen BR wählen

Ein Betriebsrat wird dort gewählt, "wo gearbeitet wird", die Arbeitnehmer sollen ortsnah und effektiv vertreten werden

### Betriebe

sind "technisch-organisatorische" Einheiten

Unternehmen sind übergeordnete, wirtschaftliche Einheiten



### Wichtiges Kennzeichen für Betriebe:

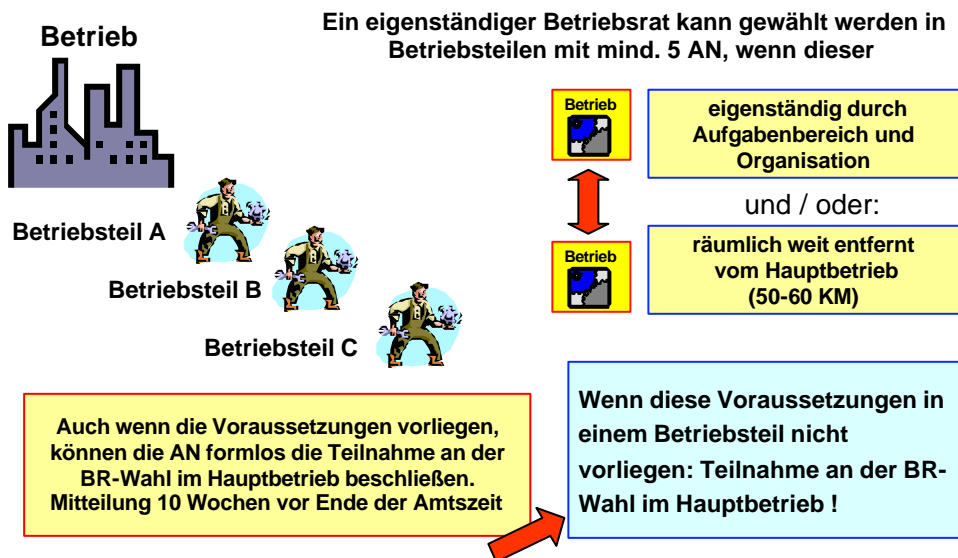
es werden mitbestimmungspflichtige Entscheidungen getroffen mit sozialen, personellen und wirtschaftlichen Folgen für die Beschäftigten im Betrieb

## Zahl der Betriebsratsmitglieder § 9 BetrVG

Entscheidend ist die Zahl der „in der Regel“ im Betrieb Beschäftigten

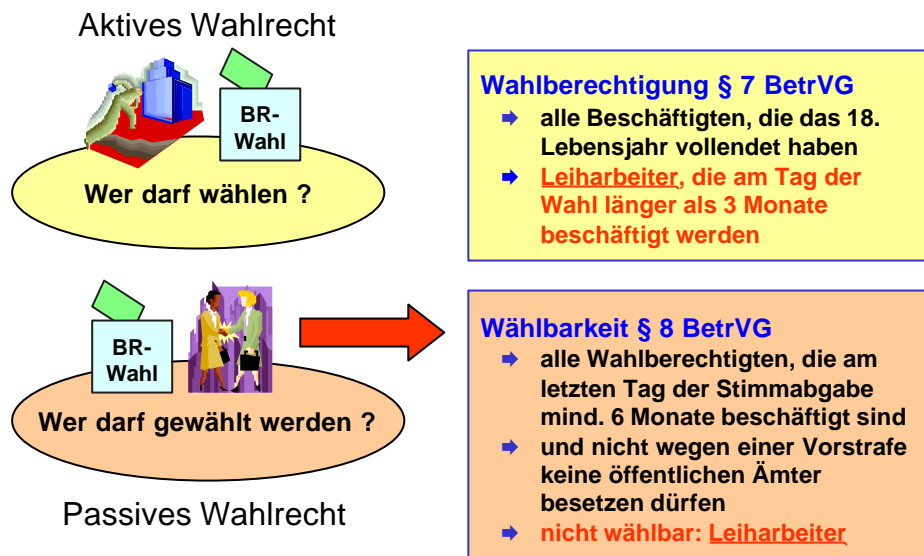
5 bis 20 wahlberechtigte AN	= 1 BR	
21 bis 50 wahlberechtigte AN	= 3 BR	
51 wahlberechtigte bis 100 AN	= 5 BR	
101 bis 200 AN	= 7 BR	
-----	-----	
201 bis 400 AN	= 9 BR	
401 bis 700 AN	= 11 BR	
701 bis 1000 AN	= 13 BR	
1001 bis 1500 AN	= 15 BR	
1501 bis 2000 AN	= 17 BR	
2001 bis 2500 AN	= 19 BR	
....	= je +2	

## Betriebe, Betriebsteile, Kleinbetriebe § 4 BetrVG



Der Betriebsrat im Hauptbetrieb kann die Abstimmung veranlassen !

## Der Wahlvorstand prüft... § 7 BetrVG



## Arbeitnehmereigenschaft und Wahlberechtigung

**Arbeitnehmer nach § 5 BetrVG**

- ▶ Regulär Beschäftigte
- ▶ Befristet Beschäftigte
- ▶ Teilzeitbeschäftigte
- ▶ Außendienstler
- ▶ Telearbeiter
- ▶ Heimarbeiter
- ▶ Schüler, Werkstudenten
- ▶ ABM-Beschäftigte
- ▶ „Scheinselbständige“

BR-Wahl



**„Auszubildende“**

- ▶ Berufsausbildung
- ▶ Umschulung
- ▶ Fort- und Weiterbildung
- ▶ Praktikanten, Volontäre
- ▶ Teilnehmende an berufsvorbereitenden Maßnahmen

BR-Wahl

**„Beurlaubte“ Arbeitnehmer**

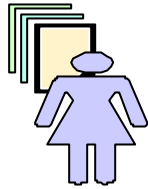
- ▶ Erkrankte ohne Lohnfortzahlung
- ▶ Mutterschutz
- ▶ Elternzeit
- ▶ Wehr- und Zivildienst
- ▶ Langzeiturlaub, Sabbatical

BR-Wahl

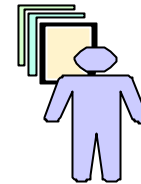
**Ungeklärte „Arbeitnehmer“**

- ▶ Beamte
- ▶ Zivildienstleistende
- ▶ Freiwilliges soziales Jahr (FSJ)
- ▶ Freiwilliges ökologisches Jahr
- ▶ Altersteilzeit (Freistellungsphase)

## Die Wählerliste § 2 WO



- ➔ Familienname und Vorname
- ➔ Geburtsdatum
- ➔ Datum Betriebseintritt
- ➔ alphabetische Reihenfolge
- ➔ **nach Geschlechtern getrennt**
- ➔ **mit aktiv wahlberechtigten Leih-AN**



- **Der Arbeitgeber muss alle Auskünfte geben**
  - beim vereinfachten 2-stufigen Wahlverfahren durch Aushändigung an die Einladenden in einem versiegelten Umschlag



- **Wahlberechtigt und auch wählbar ist nur, wer am Tag der Wahl in der Wählerliste steht !**

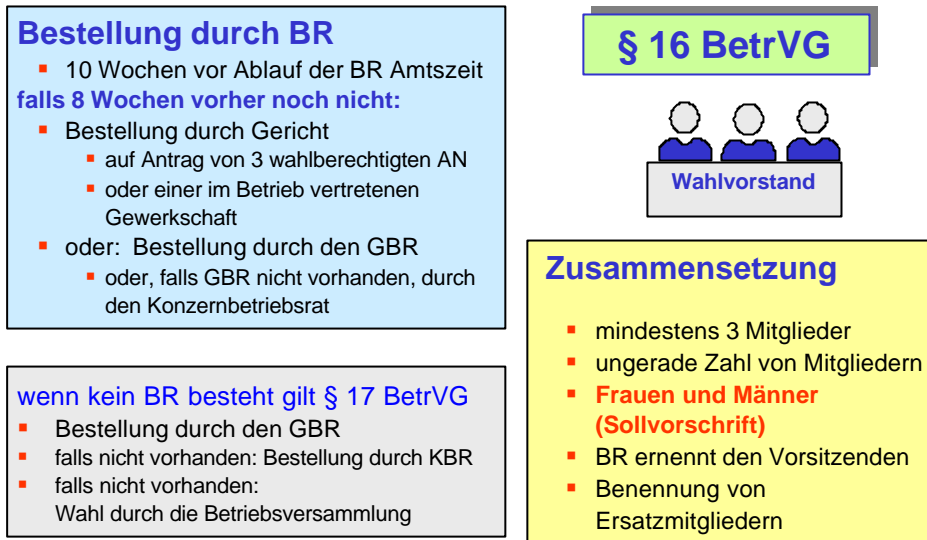


- **Die Wählerlisten sind einsehbar - liegen öffentlich aus**
  - öffentlich allerdings ohne Geburtsdatum
  - auch über ein EDV-Netzwerk oder Intranet – wenn Alle Zugriff haben

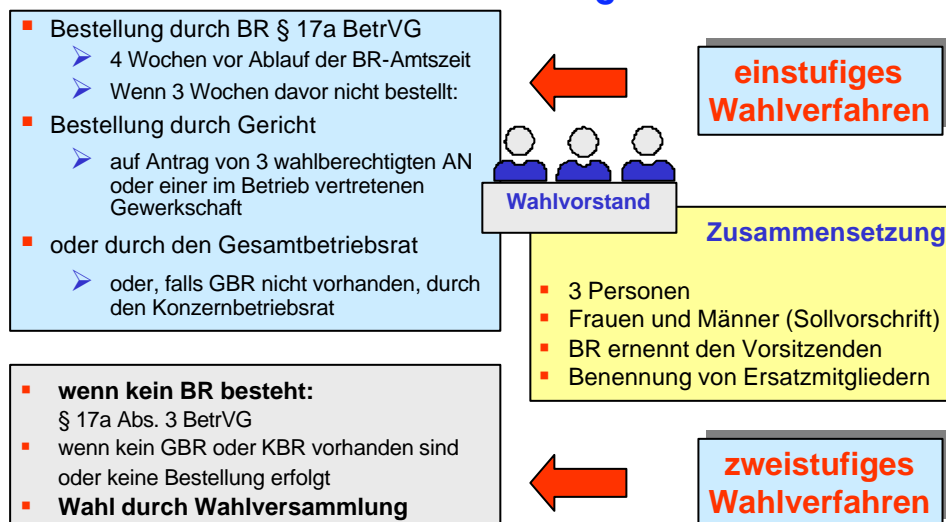


## Der gesetzliche Schutz der Wahl

## Bestellung Wahlvorstand normales Verfahren

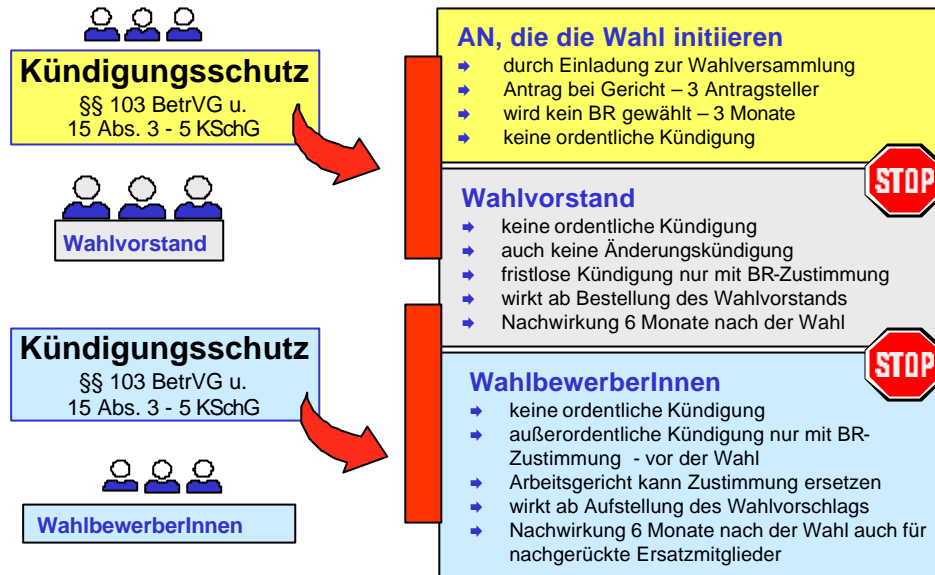


## Bestellung Wahlvorstand – vereinfachtes Verfahren § 17a BetrVG

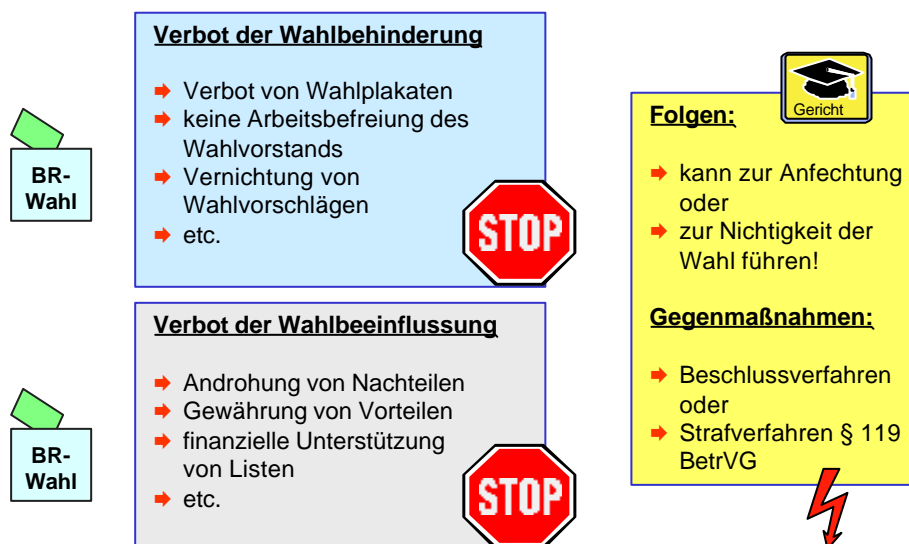




## Schutz der an der Wahl beteiligten Personen






## Schutz der Wahl § 119 BetrVG



## Die Kosten der BR-Wahl

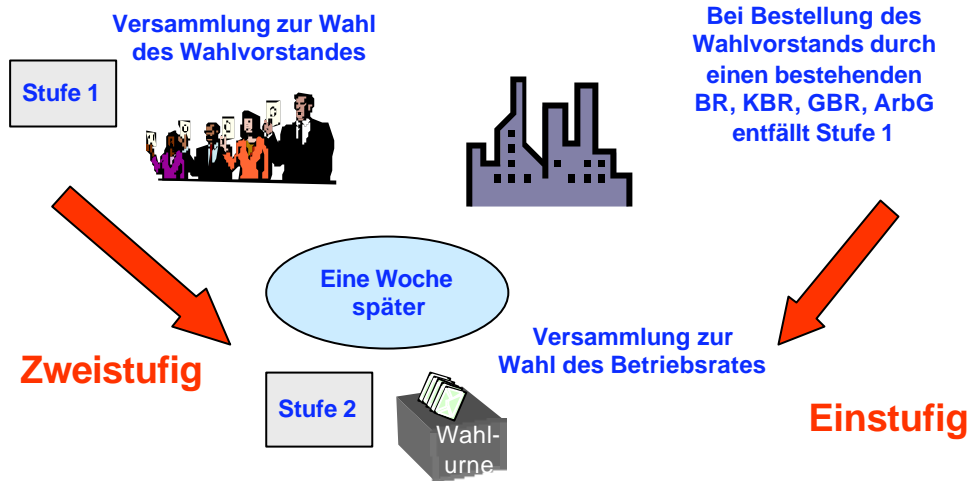
trägt der Arbeitgeber § 40 BetrVG

Allgemeine Kosten	Sachkosten	Sonstige Kosten
 Wahlvorstand		 Wahl- urne
<b>Seminar für Wahlvorstände</b>	<b>Büroräume</b>	<b>Stimmzettel</b>
<b>Rechtsanwaltskosten</b>	<b>Büromaterial</b>	<b>Wahlurnen</b>
<b>Bezahlte Freistellung für Wahlvorstände</b>	Aktenschrank	<b>Wahlformulare</b>
<b>Bezahlte Freistellung für Wahlhelfer</b>	Telefon	<b>Kosten für die Briefwahl</b>
	Porto	<b>Anfechtungsverfahren</b>
	etc.	<b>Entgelte bei Wahlgang</b>
	<b>Fachliteratur</b>	<b>Fahrtkosten</b>

## Das vereinfachte Wahlverfahren in Kleinbetrieben



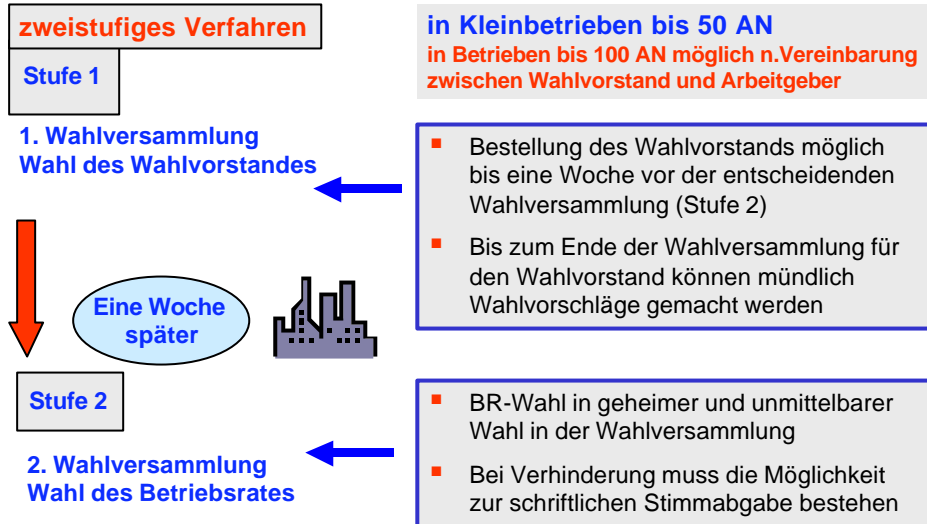
## Das vereinfachte Wahlverfahren § 14a BetrVG in Kleinbetrieben bis 50 AN



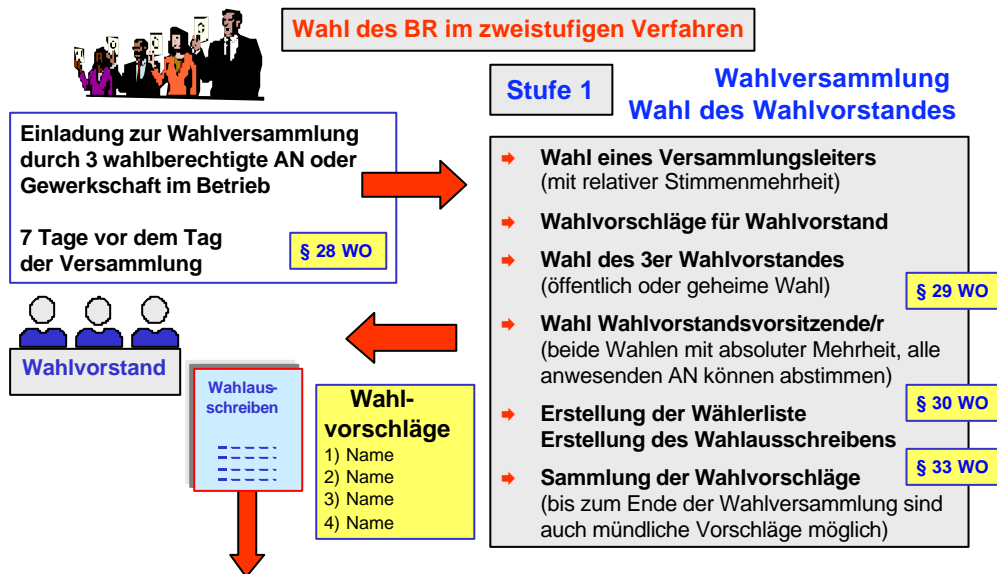
## Das vereinfachte Wahlverfahren § 14a BetrVG



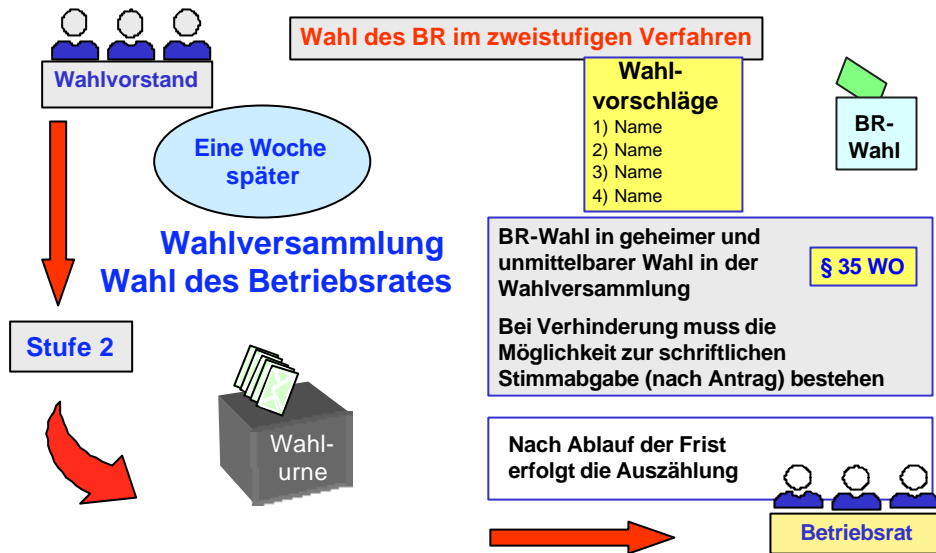
## Das vereinfachte Wahlverfahren § 14a BetrVG



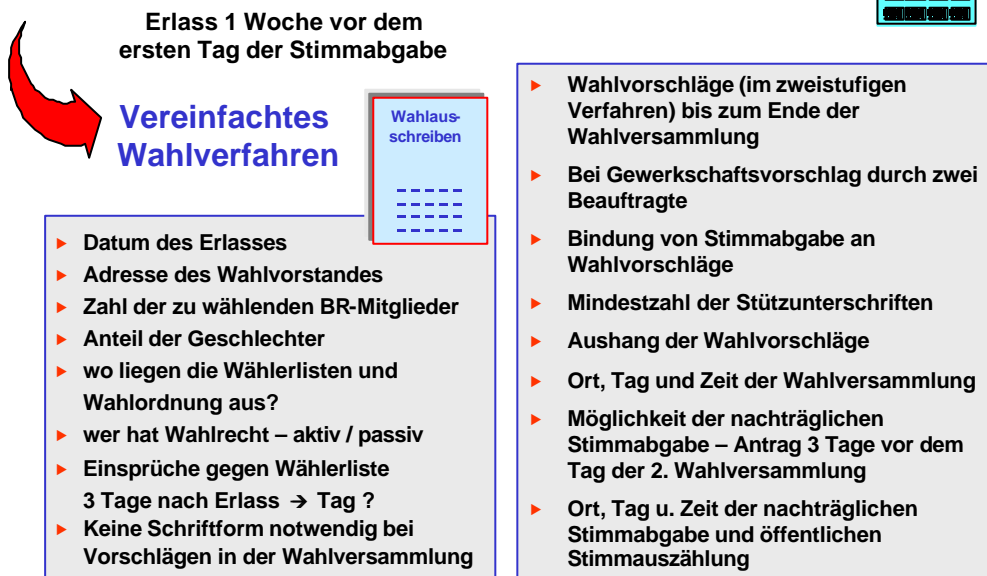
## Das vereinfachte Wahlverfahren § 14a BetrVG in Kleinbetrieben bis 50 AN



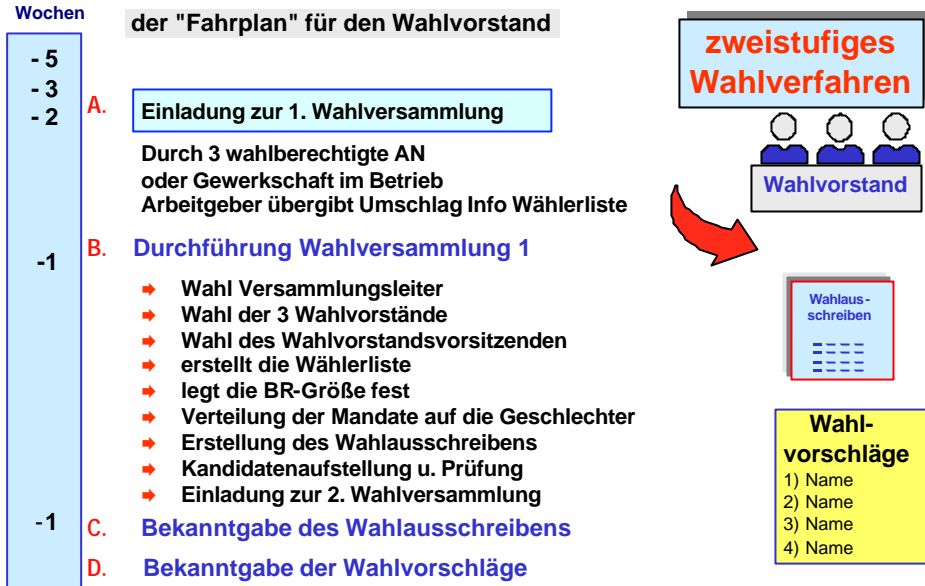
## Das vereinfachte Wahlverfahren § 14a BetrVG in Kleinbetrieben bis 50 AN



## Das Wahlausschreiben § 31 WO



## BR-Wahl - was zu tun ist:



## BR-Wahl - was zu tun ist:

