

Hier können Sie als Betriebsrat mitwirken und mitbestimmen

Wichtige Aufgaben und Handlungsfelder als Interessenvertreter

Wo kann der Arbeitgeber nicht ohne den Betriebsrat entscheiden? Und wo endet die Mitbestimmung des Betriebsrats? Um sich möglichst effektiv für die Interessen der Kollegen einsetzen zu können ist wichtig zu wissen, auf welcher gesetzlichen Grundlage Sie sich als Betriebsratsgremium bewegen und was im konkreten Fall erreicht werden kann.



Andreas Wilhelm

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 23.2.2024

Lesezeit: 03:00 min



Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats: Mitwirken oder mitbestimmen?

Den Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretung steht die wirtschaftliche Freiheit des Arbeitgebers gegenüber. Je nachdem, ob betriebliche Angelegenheiten stärker die gemeinschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer betreffen oder es sich hauptsächlich um unternehmenspolitischen Fragen handelt, sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats stärker oder schwächer ausgeprägt.

Die unterste Stufe der Beteiligungsrechte sind die Mitwirkungsrechte. Sie geben dem Betriebsrat kein Recht, die Entscheidungen im Betrieb inhaltlich mitzugestalten. Der Arbeitgeber hat das Gremium allerdings über seine Pläne zu informieren und mit ihm zu beraten. Der Betriebsrat ist also mit im Boot, kann aber nicht direkt Einfluss auf den Kurs nehmen.

Im Bereich der Mitbestimmungsrechte muss der Betriebsrat zumindest zustimmen, bevor eine vom Arbeitgeber geplante Maßnahme durchgeführt werden kann. Am stärksten ist die Rolle des Betriebsrats bei den „echten“ Mitbestimmungsrechten. Hier muss er nicht darauf warten, dass der Arbeitgeber einen Handlungsbedarf erkennt, sondern kann selbst die Initiative ergreifen – und den Arbeitgeber letztendlich sogar zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zwingen. Man nennt diese Rechte deshalb auch die erzwingbare Mitbestimmung.

Allgemeine Aufgaben: Der gesetzliche Auftrag des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 BetrVG)

Der gesetzliche Aufgabenbereich des Betriebsrats ist weit gefächert und wird unterteilt in allgemeine und besondere Aufgaben. Die allgemeinen Aufgaben sind die Grundlage für die gesamte Betriebsratsarbeit. Bei den besonderen Aufgaben handelt es sich um besonders relevante und gesetzlich speziell geregelte Themenbereiche.

Die allgemeinen Aufgaben sind in § 80 Abs. 1 BetrVG gesetzlich festgehalten. Die dort festgelegten 11 Aufgabenbereiche sind allgemein formuliert und geben den Rahmen für die gesamte Arbeit des Betriebsrats vor. Die Aufgaben reichen von der Förderung der Arbeitsbedingungen im Betrieb, über den betrieblichen Umweltschutzes bis zur Aufgabe, die Einhaltung von Gesetzen und Normen im Betrieb zu überwachen.

Damit der Betriebsrat diese verschiedenen Aufgaben gut erledigen kann, muss er einen Überblick darüber haben, welche Themen in seinem Betrieb aktuell sind, wo Handlungsbedarf besteht und welche konkreten Maßnahmen zielführend sein könnten. Der Arbeitgeber muss dem Gremium alle dafür notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen. Und zwar so rechtzeitig, dass der Betriebsrat noch sinnvoll auf das betriebliche Geschehen Einfluss nehmen kann und so umfassend, dass das Betriebsratsgremium sachlich auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber diskutieren kann.

Soziale Angelegenheiten – Spielregeln für das Miteinander im Betrieb (§ 87 BetrVG)

Wichtiger Kernbereich der betrieblichen Mitbestimmung sind die sozialen Angelegenheiten. Hier hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht und kann selbst die Initiative zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen ergreifen.

In § 87 Abs. 1 BetrVG sind alle Bereiche der sozialen Angelegenheiten aufgelistet, beginnend mit der Ordnung im Betrieb (Nr. 1) bis zur Ausgestaltung von mobiler Arbeit (Nr. 14). Wo nicht schon Regelungen im Gesetz oder im Tarifvertrag bestehen, sind hier den Betriebsparteien keine Grenzen gesetzt, um gemeinsam bestmögliche Bedingungen für das Miteinander im Betrieb zu schaffen.

Durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen können verbindliche Regelungen für den Betrieb festgelegt werden, die der Arbeitgeber einhalten und durchsetzen muss. Der Betriebsrat hat innerhalb der sozialen Angelegenheiten ein Initiativrecht, kann dem Arbeitgeber eigene Vorschläge vorlegen und den Stein ins Rollen bringen.

Personelle Angelegenheiten – Mitbestimmung bei den Arbeitsplätzen

Ein für die alltägliche Betriebsratsarbeit besonders relevanter Themenbereich sind die personellen Angelegenheiten. Dieser Aufgabenbereich gibt dem Betriebsrat weitreichende gesetzliche Mitbestimmungsrechte bei der Frage, wie die Arbeitsplätze im Betrieb besetzt werden.

Personalplanung und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat bereits im Voraus über die zukünftige Personalplanung zu unterrichten (§ 92 BetrVG). So hat der Betriebsrat die Möglichkeit, sich frühzeitig Maßnahmen zu überlegen, um die Arbeitsplätze der im Betrieb Beschäftigten zu sichern.

Um in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt eine langfristige Beschäftigungssicherheit sicherstellen zu können, ist Weiterbildung ein zentrales Thema für die betriebliche Arbeitnehmervertretung. Wenn der Betriebsrat es verlangt, muss der Arbeitgeber den aktuellen Weiterbildungsbedarf im Betrieb ermitteln und mit dem Betriebsrat darüber beraten, wie die Qualifizierung der Beschäftigten gesichert, erhalten und verbessert werden kann (§§ 96, 98 BetrVG). Je früher nachhaltige Weiterbildungskonzepte erarbeitet werden, desto besser.

Personelle Einzelmaßnahmen: Besetzung offener Stellen im Betrieb

Wenn offene Stellen im Betrieb besetzt werden sollen, geht nichts ohne den Betriebsrat (§ 99 BetrVG). Der Betriebsrat kann verlangen, dass offene Stellen vor ihrer Besetzung betriebsintern ausgeschrieben werden. Soll es zu einer Einstellung, Versetzung oder Ein- bzw. Umgruppierung innerhalb des betrieblichen Gehaltssystems kommen, braucht der Arbeitgeber die Zustimmung des Gremiums (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Nutzt der Betriebsrat sein gesetzliches Recht, diese Zustimmung in bestimmten Fällen zu verweigern, kann der Arbeitgeber die Einzelmaßnahme nicht durchführen – oder er muss sich die Zustimmung vom Arbeitsgericht einholen.

Das Anhörungsrecht bei arbeitgeberseitigen Kündigungen

Eine Kündigung bedeutet den Verlust des Arbeitsplatzes – und damit Verlust der wirtschaftlichen Existenzgrundlage. Damit Arbeitgeber nicht leichtfertig oder gar willkürlich kündigen, muss vor jeder Kündigung der Betriebsrat angehört werden (§ 102 BetrVG). Die Anhörung, muss erfolgen, bevor die Kündigung ausgesprochen wird. Damit hat der Betriebsrat Zeit, die Perspektive der Betroffenen anzuhören, Bedenken zu äußern oder auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb hinzuweisen. Eine Kündigung, die ohne vorherige Anhörung ausgesprochen wird, ist alleine wegen der fehlenden Anhörung unwirksam.

Wirtschaftliche Angelegenheiten – wirtschaftliche und unternehmenspolitische Fragen im Vordergrund

Der dritte besondere Aufgabenbereich des Betriebsrats sind die wirtschaftlichen Angelegenheiten. Da hier wirtschaftliche und unternehmenspolitische Fragen im Vordergrund stehen, sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Vergleich zu den personellen und sozialen Angelegenheiten stark eingeschränkt.

In Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ist zu wirtschaftlichen Themen der Wirtschaftsausschuss die erste Anlaufstelle für den Arbeitgeber. Dieser auf Grundlage von § 106 BetrVG gebildete, eigenständige Ausschuss berät die wirtschaftlichen Themen mit dem Unternehmen und informiert den Betriebsrat regelmäßig.

Damit diese Informationen richtig eingeordnet und für die Betriebsratsarbeit effektiv verwertet werden können, sollten alle Mitglieder im Betriebsrat über ein gewisses wirtschaftliches Grundwissen verfügen. Wo dieses noch nicht vorhanden ist, besteht ein Anspruch auf Schulung § 37 Abs. 6 BetrVG).

Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan

Soll ein Betrieb grundlegend verändert werden, beispielsweise durch Umstrukturierung oder sogar Schließung, so muss der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat rechtzeitig mitteilen und das Gremium über die Hintergründe des Vorhabens informieren. Was aber bedeutet „rechtzeitig“? Wie immer im Betriebsverfassungsgesetz bedeutet „rechtzeitig“ „früh genug“, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben noch ordnungsgemäß ausführen kann. Konkret bedeutet das: Im Falle einer Betriebsänderung muss die Unterrichtung des Betriebsrats erfolgen, noch bevor die geplante Maßnahme feststeht.

Der Arbeitgeber ist bei Betriebsänderungen verpflichtet, mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln. Der Interessenausgleich definiert die konkrete Änderungsmaßnahme und ihre Umsetzung. Im Sozialplan wird festgelegt, wie die für die Arbeitnehmer daraus entstehenden Nachteile ausgeglichen werden können (§ 112 BetrVG).

Betriebsänderungen sind gerade in größeren Unternehmen oft komplexe Angelegenheiten. Die Folgen für die Belegschaft können sehr weitreichend sein. Daher sind vorab viele verschiedene rechtliche, wirtschaftliche und soziale Fragen zu klären. Als Betriebsrat haben Sie einen Anspruch darauf, sich bei Betriebsänderungen durch externe Sachverständige beraten zu lassen (§ 111 Satz 2 BetrVG).

Video zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de