



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte der betriebsverfassungsrechtlichen Organe

Das Betriebsverfassungsrecht regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und der Belegschaft des jeweiligen Betriebs, die durch den Betriebsrat repräsentiert wird. Durch das Betriebsverfassungsrecht soll der Betrieb einerseits eine Ordnung erhalten, die die Interessen der Arbeitnehmenden berücksichtigt, und andererseits soll die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit der Arbeitgebenden gewahrt bleiben.

2.1 Rechte und Pflichten des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz

Bis nach dem Ersten Weltkrieg bestimmten die Arbeitgebenden Arbeitsleistung und Verhalten der Arbeitnehmenden in ihrem Betrieb. Die Arbeitsleistung wurde den Arbeitnehmenden vorgegeben, ohne dass diese Einfluss nehmen konnten. Die **Mitbestimmungsrechte** sollten diese „monokratische Struktur“ des Betriebs bereinigen. Zu unterscheiden ist zwischen der **Unternehmensmitbestimmung** und der **betrieblichen Mitbestimmung** des BetrVG von 1972.

2.1.1 Mitbestimmungsgesetze

Während die betriebliche Mitbestimmung dadurch verwirklicht wird, dass die Arbeitnehmenden des Betriebs eine Vertretung (Betriebsrat, Personalvertretung) erhalten, die an bestimmten Entscheidungen ihrer Arbeitgebenden auf betrieblicher Ebene beteiligt wird, führt die Unternehmensmitbestimmung zur Beteiligung der Arbeitnehmenden an unternehmerischen Entscheidungen, an denen Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht bestehen. Die Mitbestimmung erfolgt durch Entsendung bzw. Wahl von Arbeitnehmervertretungen zur Auswahl und Kontrolle der Unternehmensleitung. Anders als das

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972 erfasst die **Unternehmensmitbestimmung** nicht alle Unternehmen. Die Unternehmensmitbestimmung ist nicht einheitlich in einem Gesetz, sondern in vier verschiedenen gesetzlichen Systemen geregelt:

- Das **Montanmitbestimmungsgesetz** von 1951 betrifft Unternehmen, die in Form einer Kapitalgesellschaft betrieben werden (AG, GmbH, KGaA), deren überwiegender Betriebszweck im Kohlebergbau oder in der Erzeugung von Eisen und Stahl liegt und die i.d.R. mehr als 1.000 Arbeitnehmende beschäftigen. Der Aufsichtsrat eines unter das Montanmitbestimmungsrecht fallenden Unternehmens ist paritätisch je nach Größe des Unternehmens mit mindestens je fünf Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite (Anteilseigner und Anteilseignerinnen) und der Arbeitnehmerseite sowie einem zusätzlichen neutralen Mitglied besetzt. Zum Vorstand gehört ein Arbeitsdirektor oder eine Arbeitsdirektorin, der bzw. die nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden kann.
- Das **Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz** von 1956 erweitert die Anwendbarkeit des Montanmitbestimmungsgesetzes auf bestimmte Konzerne, um ein Unterlaufen dieses Gesetzes durch Konzernbildung zu verhindern.
- Das **Mitbestimmungsgesetz** von 1976 betrifft Unternehmen in Form der AG, KGaA, GmbH oder Genossenschaft mit i.d.R. mehr als 2.000 beschäftigten Arbeitnehmenden, die keine Tendenzunternehmen darstellen. Der Aufsichtsrat ist zwar paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Anteilseignerinnen und Anteilseigner sowie der Arbeitnehmenden besetzt, im Streitfall gibt aber die Stimme des oder der von den Anteilseignern zu wählenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats den Ausschlag.



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

- Das **Drittelbeteiligungsgesetz** findet v.a. für eine Reihe von Gesellschaftsformen, u.a. AG, KGaA und GmbH, Anwendung, wenn die Unternehmen i.d.R. 500 bis 2.000 Arbeitnehmende beschäftigen. Der Aufsichtsrat muss in diesen Fällen zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern bestehen (Drittelparität).

2.1.2 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Personalvertretungsgesetze (PersVG), die in den öffentlich-rechtlichen Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Kommunen und der sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts statt des Betriebsverfassungsgesetzes anwendbar sind, unterscheiden zwischen Mitbestimmung, bei der die Zustimmung des Personalrats erforderlich ist, und Mitwirkung, bei der der Personalrat kein eigenes Mitentscheidungsrecht hat (vgl. z.B. §§ 69, 72 BPersVG).

Im BetrVG gibt es verschiedene **abgestufte Beteiligungsrechte**, die von einer bloßen Information bis zur vollen Mitbestimmung reichen.

Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG ist Hauptfall der vollen Mitbestimmung des Betriebsrats. Die fehlende Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber oder Arbeitgeberin kann nur durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Führen Arbeitgebende Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrats aus, sind diese unwirksam. Die einzelnen Bereiche der Mitbestimmung sind in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgelistet, darunter z.B.:

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmenden im Betrieb
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmende, wenn zwi-

- schen dem bzw. der Arbeitgebenden und den beteiligten Arbeitnehmenden kein Einverständnis erzielt wird
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung
- Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren
- Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird

Die Auflistung verdeutlicht, dass der Betriebsrat in sehr vielen wichtigen Bereichen des betrieblichen Alltags ein **echtes Mitspracherecht** hat. In einer Reihe von Fällen beschränkt sich das Mitspracherecht allerdings auf die Mitgestaltung, nicht auf die Frage, ob eine Maßnahme überhaupt ergriffen wird.

Beispiel: Weihnachtsgeld

Arbeitgeber G zahlt allen Mitarbeitenden seit Jahren freiwillig ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Da die wirtschaftliche Lage des Betriebs sich verbessert hat, möchte er die Mitarbeitenden am gestiegenen Gewinn beteiligen und entscheidet sich, das Weihnachtsgeld zu verdoppeln.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht. Arbeitgeber G kann selbst entscheiden, in welcher Höhe er Geld für freiwillige Leistungen zur Verfügung stellt. Der Betriebsrat kann bei der Festlegung der Grundsätze der Verteilung der Leistungen mitbestimmen. Im Beispiel hat Arbeitgeber G aber nicht die abstrakten Grundsätze einer Verteilung der Leistung verändert, sondern nur das reine Volumen der Leistung pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

In personellen Angelegenheiten ist nach § 99 BetrVG in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmenden vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung der Betriebsrat umfassend zu unterrichten. Der Betriebsrat muss dabei seine Zustimmung erteilen. Diese kann er jedoch nur nach Maßgabe einer der sechs in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgelisteten Fälle verweigern. Dazu zählen bspw. Verstöße gegen Rechtsvorschriften (Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), eine Stellenbesetzung ohne eine gem. § 93 BetrVG vom Betriebsrat verlangte interne Ausschreibung und die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten.

Beispiel: Personelle Angelegenheiten

Arbeitgeberin E möchte Arbeitnehmer B einstellen, ohne vorher geprüft zu haben, ob der Arbeitsplatz mit einer schwerbehinderten Person besetzt werden kann. Darin liegt ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, der den Betriebsrat berechtigt, der Einstellung zu widersprechen.

Die verweigerte Zustimmung kann durch das Arbeitsgericht auf Antrag der Arbeitgebenden ersetzt werden (§ 99 Abs. 4 BetrVG, sog. **Zustimmungsersetzungsverfahren**). Arbeitgebende können die personelle Maßnahme gem. § 100 BetrVG vorläufig durchführen, sofern dringende betriebliche Gründe vorliegen. Einstellungen ohne Zustimmung des Betriebsrats berühren die Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses nicht, die oder der Arbeitnehmende darf aber nicht beschäftigt werden.

Merke: Abgestufte Beteiligungsrechte

Die Beteiligung des Betriebsrats ist unterschiedlich intensiv und reicht von Informationsrechten über Anhörungsrechte, Vorschlagsrechte, Beratungsrechte und Widerspruchsrechte bis hin zur Mitentscheidung bei der vollen Mitbestimmung.

Informationsrecht: Der Betriebsrat hat ein Unterrichtsrecht, Arbeitgebende haben eine Erläuterungspflicht. Informationsrechte sind bspw. festgelegt in den §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 3, 89 Abs. 4, 90 Abs. 1, 92 Abs. 1 Satz 1, 99 Abs. 1, 100 Abs. 2, 105 BetrVG.

Beispiel: Informationsrecht

Arbeitgeber G möchte eine Fabrikhalle umbauen, um dann eine neue Fertigungslinie zu installieren. Während des Umbaus ergeben sich aus Kostengründen erhebliche Änderungen in der Ausführung. G muss den Betriebsrat von sich aus über seine Planungen rechtzeitig informieren, damit es dem Betriebsrat möglich ist, eigene Vorschläge einzubringen. Das heißt, dass er spätestens nach der Freigabe des Projekts dem Betriebsrat alle nötigen Informationen und Unterlagen vorlegen muss, damit dieser sich ein eigenes Bild machen und die Interessen der Belegschaft einbringen kann. Im Beispiel ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers G aus § 90 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Umbau einer Fabrikationsanlage), Nr. 2 (Planung einer technischen Anlage), Nr. 3 (wenn mit der neuen Fertigungslinie neue Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe eingeführt werden sollen) und Nr. 4 (wenn die Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsplätze betroffen ist).

Sobald für Arbeitgebende absehbar ist, dass sich relevante Änderungen ergeben, ist der Betriebsrat erneut zu informieren. Arbeitgebende sind also auch während der Umsetzung einer Maßnahme verpflichtet, den Betriebsrat des Unternehmens stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

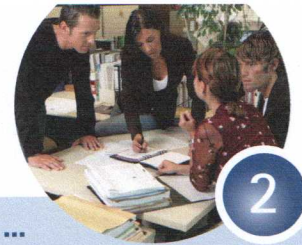
Anhörungsrecht: Arbeitgebende müssen dem Betriebsrat ihres Unternehmens die Gelegenheit geben, Anregungen und Einwendungen vorzubringen.

Beispiel: Anhörungsrecht

Arbeitgeberin A muss aus einer Gruppe von fünf Mitarbeitenden im Vertrieb einem oder einer Mitarbeitenden aus betriebsbedingten Gründen kündigen.

Der Betriebsrat muss gem. § 102 Abs. 1 BetrVG umfassend zu dieser Kündigung angehört werden. Das heißt, dass Arbeitgeberin A dem Betriebsrat folgende Informationen geben muss:

- Personalien des zu kündigenden Mitarbeiters bzw. der zu kündigenden Mitarbeiterin
- Kündigungsart (in diesem Fall: ordentliche, fristgerechte Kündigung)



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Beispiel: Anhörungsrecht

- Kündigungsfrist und Kündigungstermin
- inner- oder außerbetriebliche Gründe für die getroffene Unternehmensentscheidung, die zum Abbau eines Arbeitsplatzes führt
- evtl. Details zur fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz
- Sozialdaten anderer vier Arbeitnehmender, damit der Betriebsrat die Auswahl des bzw. der betroffenen Mitarbeitenden nachvollziehen kann

Vorschlagsrecht: Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, von sich aus an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber heranzutreten und Vorschläge einzubringen, bspw. gem. §§ 92 Abs. 2, 96 Abs. 1, 98 Abs. 3 BetrVG. Arbeitgebende müssen sich mit solchen Vorschlägen beschäftigen, sie aber nicht durchführen.

Beispiel: Vorschlagsrecht

Ein Betriebsrat beobachtet über einen Zeitraum von zwei Jahren, dass die Zahl der Anhängen für Einstellungen stark angestiegen ist, der Personalbestand insgesamt aber etwa gleich bleibt, die Fluktuation im Betrieb also stark zugenommen hat. Der Betriebsrat beschließt, eine Umfrage in der Belegschaft durchzuführen, um die Gründe für die gestiegene Fluktuation herauszufinden. Nach Auswertung der Umfrage und Analyse der Gründe kann der Betriebsrat der Arbeitgeberin A ein Konzept vorschlagen, wie die Ursachen für die Fluktuation beseitigt werden können. Ein solches Konzept ist Teil einer Personalplanung, für die der Betriebsrat gem. § 92 Abs. 2 BetrVG ein Vorschlagsrecht hat.

Beratungsrecht: Der Betriebsrat kann Erörterung mit der oder dem Arbeitgebenden verlangen, bspw. gem. §§ 90 Abs. 2, 92 Abs. 1 Satz 2, 96 Abs. 1, 97 Abs. 1 BetrVG.

Im Beispiel zum Informationsrecht (s. die vorherige Seite) muss der bzw. die Arbeitgebende das Vorhaben mit dem Betriebsrat so rechtzeitig beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Vor allem darf die Beratung mit dem

Betriebsrat nicht erst erfolgen, wenn sich alle anderen intern an der Entscheidung beteiligten Stellen bereits geäußert und entschieden haben, weil dann die Gefahr besteht, dass die Meinungen des Betriebsrats nicht mehr ausreichend berücksichtigt werden.

Widerspruchsrecht: Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, gegen eine Maßnahme der bzw. des Arbeitgebenden Widerspruch zu erheben, sodass eine Überprüfung durch das Gericht erfolgt, bspw. gem. §§ 99 ff. BetrVG.

Beispiel: Widerspruchsrecht

Arbeitgeber B möchte die Studentin S für vier Wochen während der Semesterferien als Aushilfe beschäftigen, um Mitarbeiter M zu ersetzen, der in der gleichen Zeit Urlaub hat. Studentin S soll 10 €/Std. bekommen. Der anwendbare Tarifvertrag sieht einen Lohn von 11 €/Std. für studentische Aushilfen vor. Arbeitgeber B hört den Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 BetrVG an und teilt ihm u.a. den Stundenlohn mit. Die Vorsitzende des Betriebsrats teilt dem B am letzten Tag der Frist per Fax mit, dass die Zustimmung zur Einstellung verweigert wird, weil die Entlohnung gegen den Tarifvertrag verstoße (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Arbeitgeber B stellt Studentin S trotzdem ein, weil er meint, dass die Zustimmung zu Unrecht verweigert wurde und eine Faxmitteilung nicht ausreiche. Arbeitgeber B hätte die verweigerte Zustimmung berücksichtigen und das Arbeitsgericht zur Ersetzung der Zustimmung anrufen müssen. Die Zustimmungsverweigerung war wirksam. Nach der Rechtsprechung des BAG reicht eine per Fax mitgeteilte Zustimmungsverweigerung für die Einhaltung der Schriftform gem. § 99 Abs. 3 BetrVG aus, weil die strengen Regelungen über die Schriftform (insb. § 126 BGB) nur für Rechtsgeschäfte gelten. Bei der Zustimmungsverweigerung handelt es sich aber um eine auf einen tatsächlichen Erfolg (Mitteilung) gerichtete sog. rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Arbeitgeber B hat zwar recht damit, dass die falsche Entlohnung kein Grund für den Betriebsrat ist, die Zustimmung zu verweigern. Dem Betriebsrat obliegt bei der Frage, ob Mitarbeitende eingestellt werden dürfen, nicht eine Kontrolle der einzelnen Vertragsbedingungen



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Beispiel: Widerspruchsrecht

→ daraufhin, ob sie gesetzlich oder tarifvertraglich zulässig sind. Trotzdem muss Arbeitgeber B sich an das im BetrVG vorgesehene Verfahren halten und das Arbeitsgericht anrufen. Er darf nicht selbst entscheiden, dass die Begründung des Betriebsrats für die Zustimmungsverweigerung unzutreffend ist.

Mitbestimmungsrecht: Der Betriebsrat hat Initiativrecht und Vetorecht, so kann er die Einführung bestimmter Regelungen verlangen oder verhindern, bspw. gem. §§ 87, 94 Abs. 2, 95 BetrVG.

Beispiel: Mitbestimmungsrecht

In einem Betrieb haben die Mitarbeitenden bislang ihre Arbeitszeit selbst aufgeschrieben. Arbeitgeberin E möchte nun eine elektronische Zeiterfassung einführen.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG, das sich nicht nur auf Beratung oder Anhörung beschränkt. Er muss der Einführung des neuen Arbeitszeiterfassungssystems zustimmen und kann daher auch bei den Bedingungen und der Art und Weise, wie die Zeiterfassung erfolgen soll, gleichberechtigt mitentscheiden. In solchen Fällen geht also nichts ohne den Betriebsrat.

Können sich Arbeitgebende und Betriebsrat nicht einigen, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen, die gem. § 87 Abs. 2 BetrVG dann bindend entscheidet.

Arbeitgebende und Betriebsrat können auch in manchen Bereichen eine andere Reichweite der Beteiligung verabreden. § 102 Abs. 6 BetrVG erlaubt z. B. Vereinbarungen, nach denen Kündigungen generell der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle angerufen werden kann, die dann entscheidet. Im Rahmen des § 99 Abs. 3 BetrVG können die Betriebspartnerinnen und -partner vereinbaren, dass die Mitteilungsfrist der Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung verlängert wird. Das ist etwa bei Massenkündigungen sinnvoll, um dem Betriebsrat ausreichend Zeit zu geben, sich mit den einzelnen Fällen zu beschäftigen.

Eine Vereinbarung, nach der die Nichtäußerung des Betriebsrats generell eine verweigerte Zustimmung bedeutet, ist allerdings nicht möglich.

Auch in **wirtschaftlichen Angelegenheiten** gibt es Beteiligungsrechte. In allen Unternehmen mit i. d. R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmenden ist gem. § 106 BetrVG ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, der die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit der Unternehmensführung zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten hat. Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei, höchstens sieben Mitgliedern mit mindestens einem Betriebsratsmitglied und wird von dem Betriebsrat bestellt (§ 107 BetrVG). Während der Wirtschaftsausschuss den Betriebsrat zu unterrichten hat, hat er gegenüber der Unternehmensführung ein Unterrichtsrecht in allen wirtschaftlichen Angelegenheiten. § 106 Abs. 3 BetrVG listet beispielhaft auf, was alles zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehört, über die die Unternehmensführung den Wirtschaftsausschuss zu unterrichten hat.

Bei **Betriebsänderungen** i. S. d. § 111 BetrVG haben Arbeitgebende den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sich mit ihm zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmenden zu seiner Unterstützung eine Beraterin oder einen Berater hinzuziehen. Kommt über die geplante Betriebsänderung ein Interessenausgleich nicht zustande, obwohl die Arbeitgeberseite alle Vermittlungsmöglichkeiten i. S. d. § 112 Abs. 2 BetrVG ausgeschöpft hat, kann die Betriebsänderung durchgeführt werden. Ein Interessenausgleich ist eine Einigung darüber, ob die Betriebsänderung wirklich erfolgen und ggf. wie sie durchgeführt werden soll. Der Interessenausgleich kann von dem Betriebsrat nicht erzwungen werden.

Einigen sich Arbeitgebende und Betriebsrat bei einer Betriebsänderung in einem Interessenausgleich auf eine Liste zu kündigender Arbeitnehmender (sog. Interessenausgleich mit Namensliste), wird nicht nur vermutet, dass der bzw. die Arbeitgebende aus betriebsbedingten Gründen kündigt; auch ist die Kontrolle der Sozialauswahl auf grobe Fehler beschränkt (§ 1 Abs. 5 KSchG). Die Betriebspartnerinnen und -partner können sich auch auf



Auswahlrichtlinien einigen, dann findet eine Überprüfung der Gewichtung der für die Sozialauswahl relevanten Kriterien gem. § 1 Abs. 4 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit hin statt. Insgesamt kann es daher, auch wenn ein Interessenausgleich nicht vom Betriebsrat erzwungen werden kann, für Arbeitgebende dennoch vorteilhaft sein, sich mit dem Betriebsrat zu einigen, weil es ihnen für die Durchsetzung auszusprechender Kündigungen erheblich helfen kann.

Dagegen kann der Betriebsrat einen Sozialplan, d.h. einen Ausgleich oder die Milderungen der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmenden, durch Spruch der Einigungsstelle erzwingen (§ 112 Abs. 4 BetrVG). Sozialpläne enthalten im Fall von Personalabbau häufig Regelungen zu Abfindungen, deren Höhe sich an abstrakt bewerteten Kriterien wie Lebensalter, Unterhaltspflichten und Beschäftigungsdauer ausrichtet. Bei Betriebsverlegungen kommen Umzugshilfen infrage (Umzugskosten, Wohnungskosten, Fahrtkosten, Trennungsentschädigungen), bei grundlegenden Änderungen von Fertigungsmethoden z.B. von Arbeitgebenden finanzierte Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden.

Wichtig für die Prüfungsvorbereitung

Die verschiedenen Abstufungen der **Betriebsratsbeteiligung** und ihre Anwendungsbereiche müssen Sie in den Prüfungen gut kennen und ggf. die gesetzlichen Grundlagen finden.

2.1.3 Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb

Gemäß § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG haben sich die Betriebsverfassungsorgane jeder parteipolitischen Betätigung im Betrieb zu enthalten. Der Betriebsrat soll die Interessen aller Arbeitnehmenden des Betriebs vertreten. Er darf seine Rechte nicht zur Durchsetzung politischer oder gewerkschaftlicher Ziele missbrauchen. Bei grober Verletzung seiner Pflichten aus dem BetrVG kann das Betriebsratsmitglied auf Antrag ausgeschlossen werden (§ 23 Abs. 1 BetrVG).

2.2 Aufgaben und Stellung des Betriebsrats und das Wahlverfahren

Der Betriebsrat ist der gesetzliche Interessenvertreter der Belegschaft, der nach dem BetrVG im eigenen Namen ohne Weisungen der Belegschaft tätig wird (sog. **Träger eines freien Mandats**). Der Betriebsrat ist **kein Gewerkschaftsorgan**. Er hat mit der oder dem Arbeitgebenden gem. § 2 BetrVG „unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs“ zusammenzuarbeiten. Deshalb sind auch Arbeitskampfmaßnahmen zwischen dem Betriebsrat und Arbeitgebenden unzulässig (§ 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

2.2.1 Organe und die damit verbundenen Tätigkeiten des Betriebsrats

Wichtigstes betriebsverfassungsrechtliches Organ ist der Betriebsrat selbst. Seine Größe richtet sich nach der Größe des Betriebs. Er besteht aus mindestens einem Betriebsratsmitglied (§ 9 BetrVG). Bei mehreren Mitgliedern sind aus deren Mitte ein vorsitzendes und ein stellvertretendes Mitglied zu wählen (§ 26 BetrVG).

Die **Sitzungen** des Betriebsrats sind nicht öffentlich, finden während der Arbeitszeit statt, und die Arbeitgebenden sind über den Zeitpunkt der Sitzungen zu informieren (§ 30 Abs. 1 BetrVG). Grundsätzlich müssen Betriebsräte in Präsenz tagen, allerdings ist im Jahr 2021 die Möglichkeit einer Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz geschaffen worden. Auch Beschlüsse können nun auf diesem Wege gefasst werden (§ 33 Abs. 1 BetrVG). Umlaufbeschlüsse sind hingegen nicht möglich.

Für **Beschlüsse** des Betriebsrats ist die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Betriebsratsmitglieder erforderlich, wenn nichts anderes bestimmt ist. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt (§ 33 Abs. 1 BetrVG). Nach § 33 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Ein verhindertes Mitglied wird durch ein Ersatzmitglied vertreten.



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Neben dem Betriebsrat können Sonderformen von Betriebsräten gebildet werden:

- **Gesamtbetriebsrat** – GBR (§§ 47 ff. BetrVG): Der GBR ist v.a. zuständig für Angelegenheiten, die mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die Einzelbetriebsräte geregelt werden können.
- **Konzernbetriebsrat** (§§ 54 ff. BetrVG): Er ist im Wesentlichen zuständig für nur konzernweit regelbare Angelegenheiten.
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (§§ 60 ff. BetrVG): Sie hat die Aufgabe, sich speziell um jugendliche und in Ausbildung befindliche Arbeitnehmende zu kümmern und über die Einhaltung ihrer Rechte zu wachen.

Ein weiteres Organ ist der **Betriebsausschuss**, der bei neun oder mehr Betriebsratsmitgliedern gebildet wird (§ 27 BetrVG). Er führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats.

Wesentliche Aufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann eine regelmäßige Sprechstunde einrichten (§ 39 BetrVG).

Der Betriebsrat hat mindestens alle drei Monate eine Betriebsversammlung einzuberufen, die aus den Arbeitnehmenden des Betriebs besteht und durch den bzw. die Vorsitzende geleitet wird (§§ 42 ff. BetrVG). Arbeitgebende sind zu den Betriebsversammlungen einzuladen und haben dort Rederecht. Einmal im Jahr muss der bzw. die Arbeitgebende oder die jeweilige Vertretung umfangreich vor der Betriebsversammlung Bericht erstatten. Folgende Themen sind bei der Berichterstattung gem. § 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zu behandeln:

- das **Personal- und Sozialwesen** einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmenden
- die **wirtschaftliche Lage und Entwicklung** des Betriebs
- den **betrieblichen Umweltschutz**

Nach § 74 Abs. 1 BetrVG sollen Arbeitgebende und Betriebsrat mindestens einmal im Monat zusammenkommen, um sich im sog. **Monatsgespräch** zu besprechen. Dabei werden i.d.R. alle aktuellen Themen, die für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats relevant sind,

behandelt. Die Monatsgespräche können allerdings die aus sonstigen Gründen erforderliche rechtzeitige und umfassende Beteiligung des Betriebsrats nicht ersetzen. Beschlüsse des Betriebsrats können während des Monatsgesprächs nicht gefasst werden.

Die weiteren allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats sind in den **§§ 75–80 BetrVG** geregelt:

- Überwachung der Einhaltung von Rechtsnormen und arbeitsrechtlichen Grundsätzen zugunsten der Arbeitnehmenden
- Beachtung von Maßnahmen zum Wohle der Belegschaft
- Förderung bestimmter Arbeitnehmergruppen
- Förderung und Schutz einzelner Arbeitnehmender
- Vorbereitung und Durchführung der Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung

Pflichten der Arbeitgebenden und Aufgaben des Betriebsrats in Bezug auf einzelne Arbeitnehmende ergeben sich aus §§ 81 ff. BetrVG. Danach haben Arbeitgebende die Arbeitnehmenden über alle wichtigen Angelegenheiten, die ihre Aufgaben, Arbeitsbereiche, Verantwortlichkeiten und ihre Eingliederung in die betrieblichen Abläufe betreffen, zu unterrichten und sie mit ihnen zu erörtern. Die oder der jeweilige Arbeitnehmende kann dazu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

Ein wichtiges Instrument der Beteiligung des Betriebsrats bei Konflikten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ergibt sich aus §§ 84 f. BetrVG. Danach kann sich der oder die Arbeitnehmende bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren, wenn er oder sie sich von dem bzw. der Arbeitgebenden oder von Beschäftigten des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Die Beschwerde kann auch an den Betriebsrat gerichtet werden. Der Betriebsrat kann bei der bzw. dem Arbeitgebenden auf Abhilfe dringen. Wenn zwischen Arbeitgebenden und Betriebsrat Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde bestehen, kann der Betriebsrat die Angelegenheit in eine Einigungsstelle bringen, die verbindlich entscheidet. Ausgenommen von den Entscheidungen der Einigungsstelle sind nur Rechtsansprüche (vgl. § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Beispiel: Entscheidung vor Gericht

Arbeitnehmerin A beschwert sich beim Betriebsrat darüber, dass Arbeitgeberin E ihr den Urlaub in der von ihr gewünschten Zeit verweigert, weil ein dringender Auftrag abzuarbeiten sei. Die Frage, ob der Arbeitnehmerin A Urlaub zu gewähren ist, ist nicht vom Betriebsrat mit einer Einigungsstelle gem. § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, sondern von der Arbeitnehmerin A in einem Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht zu klären. Der Betriebsrat kann allerdings ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG haben.

Hinweis: Beteiligungsrechte

Weitere Beispiele von Beteiligungsrechten finden Sie in Kapitel 2.1.2.

Kosten der Tätigkeit des Betriebsrats

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten einschließlich der jeweils erforderlichen Aufwendungen einzelner Betriebsratsmitglieder haben gem. § 40 Abs. 1 BetrVG Arbeitgebende zu tragen. Dazu zählen v.a. die Kosten für Betriebsratssitzungen, Sprechstunden sowie die für die laufende Geschäftsführung erforderlichen sachlichen Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal, Kosten für erforderlichen Rechtsrat oder die Beiziehung von Sachverständigen (§ 40 Abs. 2 und § 80 Abs. 3 BetrVG).

Alle Vorschriften, nach denen Arbeitgebende Kosten übernehmen oder Sachmittel zur Verfügung stellen müssen, stehen unter dem Vorbehalt, dass die Kosten erforderlich sein müssen. Der Betriebsrat darf bei seiner Beurteilung der Erforderlichkeit von Kosten und Aufwendungen nicht nur die Interessen der durch ihn vertretenen Belegschaft berücksichtigen, sondern muss auch den berechtigten Belangen der Arbeitgeberseite Rechnung tragen.

Bestimmte Kosten sind regelmäßig erforderlich, so z.B. angemessene Kosten für die Schulung neuer Betriebsratsmitglieder oder ein Internetzugang des Betriebsrats zur Wahrnehmung seiner Aufgaben.

2.2.2 Besondere Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

Die Betriebsratstätigkeit ist **ehrenamtlich** (§ 37 Abs. 1 BetrVG). Damit die Betriebsratsmitglieder keinen Nachteil erleiden, werden sie bei Betriebsratssitzungen und bei sonstigen Tätigkeiten im Rahmen ihrer Betriebsratsarbeit unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsverpflichtung freigestellt (§ 37 Abs. 2 BetrVG).

Ab einer Betriebsgröße von 200 Mitarbeitenden kann der Betriebsrat in durch § 38 Abs. 1 BetrVG festgelegtem Umfang Mitglieder vollständig oder anteilig in festem Umfang freistellen. Im Übrigen müssen sich die Betriebsratsmitglieder jeweils für ihre Tätigkeiten bei den zuständigen Vorgesetzten ab- und wieder anmelden, können aber nicht verpflichtet werden, etwas über den Inhalt ihrer Betriebsratstätigkeit mitzuteilen.

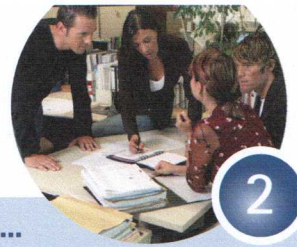
Bei Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit hat der Betriebsrat Anspruch auf **Arbeitsbefreiung unter Vergütungsfortzahlung**. Gleiches gilt für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, deren Kosten ebenfalls von den Arbeitgebenden zu übernehmen sind (vgl. § 37 Abs. 6, 7 BetrVG).

Betriebsratsmitglieder üben ihre Tätigkeit **frei von Weisungen** sowohl der Arbeitgebenden als auch aus der Belegschaft aus. So sind bspw. Beschlüsse der Betriebsversammlung für den Betriebsrat nicht bindend.

Betriebsratsmitglieder genießen gem. § 15 KSchG, § 103 BetrVG einen besonderen Kündigungsschutz: Sie sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats und nur aus wichtigem Grund (s. dazu Kapitel 1.4.2) kündbar.

2.2.3 Wahlverfahren

Betriebsräte werden gem. § 1 BetrVG in Betrieben mit i.d.R. mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmenden gewählt, von denen drei wählbar sind. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Die **Initiative** für die Wahl eines Betriebsrats muss von der Belegschaft oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ausgehen. Im Betrieb vertreten ist eine Gewerkschaft, wenn mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Mitglied der Gewerkschaft ist. Vorbereitet wird die Wahl von einem **Wahlvorstand** (§§ 16 ff. BetrVG). Dieser wird in Betrieben, für die bereits ein Betriebsrat gebildet ist oder für die es einen zuständigen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat gibt, von diesen bestellt. Besteht noch kein Betriebsrat, wählen die Mitarbeitenden den Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung. Zu dieser können drei Arbeitnehmende oder auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen (§ 17 Abs. 3 BetrVG).

Wahlberechtigt bei den Betriebsratswahlen sind alle Arbeitnehmenden des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben; sind Arbeitnehmende einer oder eines anderen Arbeitgebenden im Betrieb im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 BetrVG, aktives Wahlrecht).

Der Kreis der wählbaren Arbeitnehmenden ist etwas enger gefasst: **Wählbar** sind alle aktiv wahlberechtigten Arbeitnehmenden, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben und wenn sie mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören (§ 8 BetrVG, passives Wahlrecht).

Die Betriebsratswahlen finden grundsätzlich **alle vier Jahre in der Zeit vom 01.03.–31.05.** statt (§ 13 Abs. 1 BetrVG). Gewählt wird in geheimer und unmittelbarer Wahl (§ 14 Abs. 1 BetrVG). Die Wahl erfolgt grundsätzlich als Verhältniswahl (§ 14 Abs. 2 BetrVG). Wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a BetrVG zu wählen ist, wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Die regelmäßige Amtszeit des gewählten Betriebsrats beträgt vier Jahre (§ 21 BetrVG).

Keine Betriebsratswahlen nach dem BetrVG gibt es gem. § 118 Abs. 2 BetrVG bei Religionsgemeinschaften sowie karitativen und erzieherischen Einrichtungen. Auf sog. Tendenzunternehmen (§ 118 Abs. 1 BetrVG), d.h. Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar oder überwiegend

- politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
- Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 des GG (Presse- und Rundfunkfreiheit) zutrifft, findet das BetrVG nur eingeschränkt Anwendung. In diesen Betrieben kann daher ein Betriebsrat gewählt werden, aber es wird z.B. kein Wirtschaftsausschuss gebildet.

Das BetrVG ist auf Arbeitnehmende i.S.d. § 5 BetrVG anwendbar. Für **leitende Angestellte** findet das BetrVG nur ausnahmsweise Anwendung (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Zu leitenden Angestellten zählen z.B.:

- Personen, die Mitarbeitende des Betriebs selbstständig einstellen und entlassen können
- Mitarbeitende mit Prokura
- Mitarbeitende, die Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt. Dabei ist v.a. darauf abzustellen, dass die Mitarbeitenden ihre Entscheidungen im Wesentlichen weisungsfrei treffen oder sie jedenfalls maßgeblich beeinflussen.

Bei denjenigen Mitarbeitenden, die organisatorisch oder ihrem Gehalt nach zur Leitungsebene gehören, wird nach § 5 Abs. 4 BetrVG vermutet, dass sie nicht unter den Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG fallen. Gleiches gilt für Mitarbeitende, die bei der letzten Betriebsratswahl als leitende Angestellte behandelt wurden. Mit diesen Zweifelsregelungen werden problematische Einzelfälle meist pragmatisch zu lösen sein.

2.2.4 Ziel und Aufgaben der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung hat eine große praktische Bedeutung. Sie hat zum Ziel, Regelungen der betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sowie der Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vorzunehmen.



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Zum **Schutz der Tarifaufonomie** bestimmt § 77 Abs. 3 BetrVG jedoch, dass im Rahmen der Betriebsvereinbarung keine Regelungen getroffen werden dürfen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden – ohne Rücksicht auf Tarifbindung und Günstigkeitsprinzip. Die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien soll in der Praxis nicht dadurch ausgehöhlt werden, dass zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat abweichende Vereinbarungen geschlossen werden. Hat der Tarifvertrag aber eine **Öffnungsklausel**, die abweichende Vereinbarungen durch die Betriebsvereinbarungen zulässt, kann auch durch Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung getroffen werden (vgl. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

Die Betriebsvereinbarung gilt innerhalb des vereinbarten Zeitraums für alle erfassten Arbeitnehmenden des Betriebs unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Die Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen dem bzw. der Arbeitgebenden und dem Betriebsrat über Angelegenheiten, die zu den Aufgabenbereichen des Betriebsrats gehören. Sie muss grundsätzlich schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten unterschrieben werden. Die elektronische Signatur ist nur möglich, indem beide Seiten das gleiche elektronische Dokument signieren (vgl. § 77 Abs. 2 BetrVG). Betriebsvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden (vgl. § 77 Abs. 5 BetrVG).

Zu unterscheiden ist die erzwingbare Betriebsvereinbarung von der freiwilligen Betriebsvereinbarung. Eine **erzwingbare Betriebsvereinbarung** liegt vor, wenn die fehlende Einigung zwischen Arbeitgebenden und Betriebsrat durch Spruch der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) ersetzt werden kann (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Der wichtigste Fall ist die oben bereits erwähnte Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG).

Eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** (§ 88 BetrVG) liegt in den übrigen Fällen vor. Die Einigungsstelle wird nur auf Antrag oder mit Einverständnis beider Parteien tätig. Der Spruch der Einigungsstelle ist in Fällen, in denen Betriebsvereinbarungen nicht erzwingbar sind, nur dann bindend, wenn sich die Parteien dem Spruch un-

terworfen haben oder ihn nachträglich annehmen (§ 76 Abs. 6 BetrVG).

Einigungsstellen sind häufig mit Vertreterinnen und Vertretern des bzw. der Arbeitgebenden und des Betriebsrats und mit deren jeweiligen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten besetzt. Den Vorsitz führen häufig Richter und Richterinnen aus dem Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit, die umfangreiche Erfahrung mit der Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten unter den Arbeitsvertragsparteien und unter den Betriebspartnern haben.

Arbeitgebende haben die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zugänglich zu machen (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Traditionell wird diese Verpflichtung durch Aushängen erledigt. Heutzutage wird häufig eine Veröffentlichung im Intranet ausreichen, allerdings nur, wenn tatsächlich alle Arbeitnehmenden hierauf unproblematisch Zugriff haben.

2.3 Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

2.3.1 Aufbau, Zuständigkeit und Besetzung der Arbeitsgerichte

Für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie zwischen den Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen und für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten ist gem. dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) das Arbeitsgericht zuständig (§§ 2, 2 a ArbGG).

Die Arbeitsgerichtsbarkeit erfolgt im 1. Rechtszug vor dem Arbeitsgericht, im 2. Rechtszug vor dem Landesarbeitsgericht und im 3. Rechtszug vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt.

Tab. 2.1: Aufbau und Besetzung der Arbeitsgerichte

1. Instanz Arbeitsgericht (AG)	Güteverfahren (§ 54 Abs. 1 ArbGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in Kammertermin (§ 16 Abs. 2 ArbGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in 2 ehrenamtliche Richter/-innen
---	---



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Tab. 2.1: Aufbau und Besetzung der Arbeitsgerichte

2. Instanz Landesarbeits- gericht (LAG)	Kammer (§ 35 Abs. 2 ArbGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in 2 ehrenamtliche Richter/-innen
3. Instanz Bundesarbeits- gericht (BAG)	Senat (§ 41 Abs. 2 ArbGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in 2 Berufsrichter/-innen als Beisitzer/-innen 2 ehrenamtliche Richter/-innen

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter werden aufgrund von Vorschlagslisten, die von den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen aufgestellt werden, berufen (§ 20 ArbGG).

Jede Kammer und jeder Senat wird mit je einem ehrenamtlichen Richter oder einer ehrenamtlichen Richterin aus dem Arbeitgeber- und dem Arbeitnehmerlager besetzt (§§ 16 Abs. 2, 35 Abs. 2, 41 Abs. 2 ArbGG).

2.3.2 Grundsätze des Arbeitsgerichtsverfahrens

Die Verfahren zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie zwischen Tarifvertragsparteien werden im **Urteilsverfahren** (§§ 46–79 ArbGG) geregelt, während für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten das **Beschlussverfahren** (§§ 80–100 ArbGG) Anwendung findet.

Im Urteilsverfahren gilt der **Beschleunigungsgrundsatz**. Gemäß § 9 Abs. 1 ArbGG soll das Verfahren gegenüber allgemeinen Zivilverfahren beschleunigt werden, um für Arbeitnehmende und Arbeitgebende möglichst zügig Rechtssicherheit zu erlangen und das Arbeitsverhältnis nicht unnötig zu belasten. Aus diesem Grund sind gem. § 61 a ArbGG Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung auch vorrangig zu erledigen. Welches Verfahren jeweils das richtige ist, wird in den §§ 2, 2 a und 3 ArbGG bestimmt.

Nach § 54 ArbGG beginnt die mündliche Verhandlung vor der 1. Instanz mit einem **Gütetermin** allein vor dem

Vorsitzenden Richter oder der Vorsitzenden Richterin, der bzw. die eine **gütliche Einigung** zwischen den Parteien herbeiführen soll. Auch bei Scheitern des Gütetermins soll während des gesamten Verfahrens eine Einigung angestrebt werden (§ 57 Abs. 2 ArbGG).

Die Parteien können in der 1. Instanz den Prozess selbst führen, es besteht **kein Vertretungszwang** (§ 11 Abs. 1 ArbGG). Anders ist dies vor dem Landesarbeitsgericht und dem Bundesarbeitsgericht (§ 11 Abs. 4 ArbGG).

2.3.3 Klagearten, Rechtsmittel und Kosten von Arbeitsgerichtsverfahren

Welche Klage die klagende Partei erhebt, richtet sich danach, was sie erreichen möchte. Im Wesentlichen gibt es die in den folgenden Beispielen aufgeführten und erläuterten wichtigen Verfahrensarten.

Beispiele: Klagearten beim Arbeitsgericht

Kündigungsschutzklage: Arbeitnehmer

B ist seit mehreren Jahren in einem Betrieb mit regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmenden beschäftigt und ihm wird ohne Grund gekündigt.

Feststellungsklage: Arbeitnehmerin A wird fristlos gekündigt. Der Betrieb hat lediglich vier Arbeitnehmende, sodass das KSchG keine Anwendung findet.

Leistungsklage: Arbeitgeberin E hat dem Arbeitnehmer B das vereinbarte Urlaubsgeld nicht gezahlt.

Änderungsschutzklage: Arbeitnehmer B hat eine Änderungskündigung erhalten, wonach seine Arbeitszeit um eine halbe Stunde verringert wird.

Beschlussverfahren: Der Betriebsrat geht gegen die ohne seine Zustimmung erfolgte Einstellung von Arbeitnehmerin A vor.

Gegen Urteile des Arbeitsgerichts ist **Berufung** zum Landesarbeitsgericht zulässig, wenn

- der Beschwerdewert 600 € übersteigt,
- es sich um ein Kündigungsschutzverfahren handelt oder
- das Arbeitsgericht die Berufung im Urteil zugelassen hat (§§ 64 ff. ArbGG).



Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere Beteiligungsrechte ...

Die Berufung ist ab Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils innerhalb einer Frist von einem Monat beim Landesarbeitsgericht einzulegen und innerhalb einer Frist von zwei Monaten zu begründen. Die Vertretung in der 2. Instanz kann durch Gewerkschaften, Verbände oder Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte erfolgen.

Gegen Urteile der 2. Instanz kann u.U. **Revision** eingelegt werden (§§ 72 ff. ArbGG). Die Vertretung erfolgt nur durch Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen.

In der 1. Instanz hat jede Partei ihre **Kosten** (Reisekosten, Anwaltskosten usw.) selbst zu tragen, und zwar unabhängig vom Ausgang des Rechtsstreits. In der 2. und 3. Instanz hat die oder der Unterliegende die Kosten zu erstatten. Die **Gerichtsgebühren** sind etwas niedriger als vor dem Zivilgericht, damit Arbeitnehmende nicht aus Kostengründen darauf verzichten, ihre Rechte durchzusetzen.

2.4 Grundzüge der Sozialgerichtsbarkeit

2.4.1 Aufbau, Zuständigkeit und Besetzung der Sozialgerichte

Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit sind die Sozialgerichte, die Landessozialgerichte und das Bundessozialgericht. Die Sozialgerichte sind für alle Streitigkeiten auf dem Gebiet des **Sozialrechts** zuständig (bspw. Leistungen aus Rentenansprüchen, Anerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft, Zahlung von Arbeitslosengeld). Sie sind wie folgt besetzt.

Tab. 2.2: Aufbau und Besetzung der Sozialgerichte

1. Instanz Sozialgericht (SG)	Fachkammer (§§ 10, 12 SGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in 2 ehrenamtliche Richter/-innen
2. Instanz Landessozialgericht (LSG)	Fachsenate (§§ 31, 33 SGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in 2 Berufsrichter/-innen 2 ehrenamtliche Richter/-innen
3. Instanz Bundessozialgericht (BSG)	Fachsenate (§§ 40, 31, 33 SGG): 1 Vorsitzende/-r Richter/-in 2 Berufsrichter/-innen 2 ehrenamtliche Richter/-innen

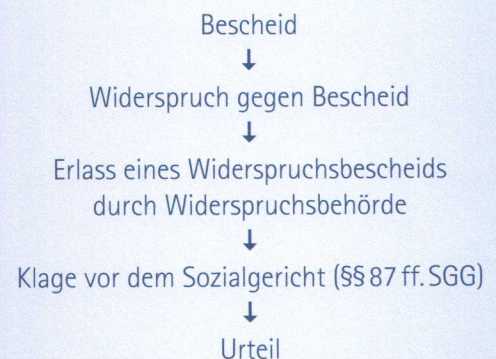
Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter werden wie bei den Arbeitsgerichten aufgrund von Vorschlagslisten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen berufen (§ 14 SGG).

2.4.2 Grundsätze des Sozialgerichtsverfahrens

Vor Klageerhebung hat das **Widerspruchsverfahren** zu erfolgen, d.h., dass gegen den Bescheid der Behörde erst Widerspruch zu erheben ist. Gegen den von der Behörde zu erlassenden Widerspruchsbescheid wird Klage erhoben.

Merke: Widerspruchsverfahren

Verfahrensgang im Widerspruchsverfahren:



Im Gegensatz zum Arbeitsgerichtsprozess, in dem die Parteien wie in sonstigen Zivilprozessen den Sachverhalt selbst im Einzelnen vortragen müssen, hat das Sozialgericht alle für die Entscheidung des Rechtsstreits wesentlichen Tatsachen von Amts wegen zu ermitteln (**Offizialmaxime**). Die oder der Vorsitzende hat daher bereits vor der mündlichen Verhandlung alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um den Rechtsstreit in einer mündlichen Verhandlung zu erledigen.

Beispiel: Offizialmaxime

In einer Klage auf Feststellung der Erwerbsunfähigkeit übermittelt das Gericht der Klägerin K einen Vordruck, in den einzutragen ist, wer ihre ärztliche Behandlung vornimmt, um den behandelnden Arzt oder die Ärztin von ihrer ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden. Im Weiteren beauftragt das Gericht zumeist eigenständig ein Gutachten zur Beantwortung der Frage, ob Erwerbsunfähigkeit vorliegt.



2.4.3 Klagearten und Rechtsmittel von Sozialgerichtsverfahren

Es lassen sich die in den folgenden Beispielen aufgeführten und erläuterten Klagearten unterscheiden.

Beispiele: Klagearten beim Sozialgericht

Anfechtungsklage: Klägerin K hat eine Rentenkürzung erhalten und strebt die Aufhebung des Bescheids an.

Leistungsklage: Kläger L begehrt Zahlung von Rente.

Feststellungsklage: Kläger L begehrt die Feststellung, zu 50% schwerbehindert zu sein.

Untätigkeitsklage: Klägerin K hat einen Antrag auf Leistungen aus der Krankenversicherung gestellt, über den seit sechs Monaten ohne Grund nicht entschieden ist. K macht ihren Anspruch nunmehr direkt auf dem Klageweg geltend.

Gegen Urteile des Sozialgerichts ist binnen eines Monats nach Zustellung des Urteils die **Berufung** möglich, wenn der Beschwerdewert 750€ übersteigt. Ebenfalls möglich ist eine Berufung, wenn sie vom Sozialgericht zugelassen worden ist (§ 144 SGG). Sofern vom Landessozialgericht zugelassen, muss auch die Revision zum Bundessozialgericht innerhalb eines Monats eingelegt werden. Während das Sozialgericht und das Landessozialgericht den Streitstoff in tatsächlicher Hinsicht überprüfen, befasst sich das Bundessozialgericht nur noch mit Rechtsfragen. Vor dem Bundessozialgericht müssen sich die Beteiligten – anders als vor dem Sozialgericht oder dem Landessozialgericht – durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen (**Vertretungszwang**).

Die Sozialgerichte erheben keine Gerichtskosten (**Kostenfreiheit**). Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts haben eine **Pauschalgebühr** zu entrichten. Über die außergerichtlichen Kosten (insbesondere Rechtsanwaltskosten) entscheidet das Gericht im Urteil.