



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel, Gero Schneider

Die Mitbestimmung des Betriebsrats

zur Mitspracherecht in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten



Verlag Dashöfer

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel, Gero Schneider

Die Mitbestimmung des Betriebsrats

Folgende Fachbücher sind in diesem Paket enthalten:

Die Mitbestimmung des Betriebsrates in ...

- ... personellen Angelegenheiten
- ... sozialen Angelegenheiten
- ... wirtschaftlichen Angelegenheiten



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: November 2015

Copyright © 2015 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Allgemeine personelle Angelegenheiten, §§ 92-95 BetrVG	2
1.1 Personalplanung, § 92 BetrVG.....	2
1.1.1 Einleitung.....	2
1.1.2 Anwendungsbereich.....	3
1.1.3 Umfang der Beteiligungsrechte.....	4
1.1.4 Streitigkeiten und Sanktionen.....	5
1.2 Beschäftigungssicherung, § 92a BetrVG.....	6
1.2.1 Einleitung.....	6
1.2.2 Vorschlagsrecht.....	6
1.2.3 Beratungsrecht.....	6
1.2.4 Streitigkeiten und Sanktionen.....	6
1.3 Ausschreibung von Arbeitsplätzen, § 93 BetrVG.....	7
1.3.1 Einleitung.....	7
1.3.2 Anwendungsbereich.....	7
1.3.3 Umfang der Rechte.....	8
1.3.4 Streitigkeiten und Sanktionen.....	8
1.4 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze, § 94 BetrVG.....	9
1.4.1 Einleitung.....	9
1.4.2 Anwendungsbereich.....	9
1.4.3 Umfang der Beteiligungsrechte.....	10
1.4.4 Streitigkeiten und Sanktionen.....	10
1.5 Auswahlrichtlinien, § 95 BetrVG.....	10
1.5.1 Einleitung.....	10
1.5.2 Anwendungsbereich.....	10
1.5.3 Umfang der Beteiligungsrechte.....	11
1.5.4 Streitigkeiten und Sanktionen.....	11
2 Berufsbildung, §§ 96-98 BetrVG	13
2.1 Förderung der Berufsbildung, § 96 BetrVG.....	13
2.1.1 Einleitung.....	13

2.1.2	Anwendungsbereich.....	13
2.1.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	14
2.1.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	15
2.2	Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung, § 97 BetrVG.....	15
2.2.1	Einleitung.....	15
2.2.2	Anwendungsbereich.....	15
2.2.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	15
2.2.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	16
2.3	Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, § 98 BetrVG.....	16
2.3.1	Einleitung.....	16
2.3.2	Anwendungsbereich.....	17
2.3.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	17
2.3.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	17
3	Personelle Einzelmaßnahmen, §§ 99 – 105 BetrVG.....	18
3.1	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99 BetrVG.....	18
3.1.1	Einleitung.....	18
3.1.2	Anwendungsbereich.....	18
3.1.2	Anwendungsbereich/Personelle Maßnahmen.....	20
3.1.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	27
3.1.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	30
3.2	Vorläufige personelle Maßnahmen, § 100 BetrVG.....	31
3.2.1	Einleitung.....	31
3.2.2	Anwendungsbereich.....	32
3.2.3	Umfang der Beteiligungsrechte.....	33
3.2.4	Streitigkeiten und Sanktionen.....	34
3.3	Zwangsgeld, § 101 BetrVG.....	35
3.4	Mitbestimmung bei Kündigungen, § 102 BetrVG.....	36
3.4.1	Umfang der Beteiligungsrechte.....	39
3.4.2	Folgen unterlassener oder fehlerhafter Anhörung.....	47
3.4.3	Streitigkeiten und Sanktionen.....	48
3.5	Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen, § 103 BetrVG.....	51

3.6	Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer, § 104 BetrVG.	52
-----	---	----

Einleitung

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gehören zu einem der wichtigsten Arbeitsbereiche von Betriebsräten. Die umfangreichen Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten sind im Betriebsverfassungsgesetz in den §§ 92-105 BetrVG geregelt. Zu den Personalfragen, bei denen der Betriebsrat ein unterschiedlich stark ausgeprägtes Mitbestimmungsrecht hat, zählen insbesondere Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen.

Der Gesetzgeber hat die personelle Mitbestimmung unterteilt in „Allgemeine personelle Angelegenheiten“ (§§ 92-95 BetrVG), „Berufsbildung“ (§§ 96-98 BetrVG) und „Personelle Einzelmaßnahmen“ (§§ 99-105 BetrVG).

1 Allgemeine personelle Angelegenheiten, §§ 92-95 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht in allgemeinen personellen Angelegenheiten dient vornehmlich dazu, zu verhindern, dass der Arbeitgeber durch Grundsatzentscheidungen in diesem Bereich den Betriebsrat vor vollendete Tatsachen stellt und dadurch die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei nachfolgenden personellen Einzelmaßnahmen bereits im Vorfeld unzulässig beschränkt. Aus diesem Grund ist der Betriebsrat bereits bei der Ausgestaltung dieser Grundsatzentscheidungen im personellen Bereich mit einzubeziehen.

Zu den mitbestimmungspflichtigen allgemeinen personellen Maßnahmen zählen:

- Personalplanung (§ 92 BetrVG).
- Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG).
- Innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG).
- Personalfragebogen, allgemeine Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge (§ 94 BetrVG).
- Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen (§ 95 BetrVG).

1.1 Personalplanung, § 92 BetrVG

1.1.1 Einleitung

Bei der Vorschrift des § 92 BetrVG handelt es sich um eine Art Generalklausel. Eine gesetzliche Definition des Begriffs „Personalplanung“ existiert nicht.

Unter Personalplanung versteht man, vereinfacht gesagt, die Gegenüberstellung von Personalbestand und Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Dies beinhaltet sowohl die gegenwärtige Situation im Unternehmen als auch längerfristige Prognosen und Entwicklungen.

Die bereits hier einsetzende Mitbestimmung des Betriebsrats soll dazu beitragen, eine Objektivierung und bessere Transparenz personeller Maßnahmen für alle Parteien zu ermöglichen.

1.1.2 Anwendungsbereich

Die Personalplanung setzt sich regelmäßig aus mehreren Etappen zusammen. Am Anfang steht die Personalbedarfsplanung. Aus der erfolgten Gegenüberstellung von Personalbestand und Personalbedarf folgt die Entscheidung, ob Stellen abgebaut oder Neueinstellungen in Betracht gezogen werden müssen. Dieser Schritt nennt sich Personaldeckungsplanung. In diesem Schritt wird ermittelt und beurteilt, wie der zuvor ermittelte Bedarf gedeckt werden kann bzw. wie mit dem Personalüberschuss umzugehen ist.

Auch die Frage nach möglichen Fortbildungen im Sinne einer Personalentwicklungsplanung ist hiervon umfasst (vgl. auch § 96 BetrVG – Förderung der Berufsbildung, s. unten).

Aber auch die vom Arbeitgeber in Erwägung gezogene Möglichkeit, vorhandenen oder zukünftigen Personalbedarf durch den Einsatz externer Kräfte im Rahmen eines Werkvertrags zu kompensieren, kann nach der Rechtsprechung zu einem Beteiligungsrecht des Betriebsrats gem. § 92 BetrVG führen.

Wichtig!

Nach der Novellierung des BetrVG wurde in § 92 BetrVG der Absatz 3 eingefügt, der eine Beteiligung des Betriebsrats für Maßnahmen vorsieht, die der Gleichstellung von Männern und Frauen dienen sollen. Somit unterliegen auch Pläne für die Förderung von Frauen im Betrieb der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Nach Ermittlung der Ergebnisse aus der oben genannten Gegenüberstellung mündet die Personalplanung dann in der sogenannten Personaleinsatzplanung um die optimale Verknüpfung von Arbeitskräften und Arbeitsbedarf zu bewirken. Die Verteilung einzelner Arbeitnehmer auf bestimmte Arbeitsplätze wird jedoch nicht von § 92 BetrVG erfasst, sondern unterfällt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen).

Auch die Planung hinsichtlich der Kosten der Umsetzung der Personalplanung und insbesondere der Personaleinsatzplanung unterliegt der Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen des § 92 BetrVG.

Von der Mitbestimmung des Betriebsrats im Rahmen der Personalplanung **nicht erfasst** sind Planungen ausschließlich für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. **Mitbestimmungspflichtig hingegen** sind Planungen für Qualifikationsmaßnahmen, die Arbeitnehmer dazu befähigen sollen, zu leitenden Angestellten des Unternehmens aufzusteigen.

1.1.3 Umfang der Beteiligungsrechte

Gemäß § 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die „Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**“. Diese Unterrichtungspflicht betrifft den gesamten Bereich der Personalplanung.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats ist dabei begrenzt durch den Umfang der vom Arbeitgeber durchgeführten Personalplanungsmaßnahmen.

Die Unterrichtung des Betriebsrats hat **umfassend** und **unbeschränkt** zu erfolgen, d. h. es bedarf zur Vollständigkeit auch der Vorlage entsprechender Unterlagen sowie Statistiken über Beschäftigte. Hierzu gehören auch Daten zur Fluktuation, zum Krankenstand etc. Eine Überlassung der Unterlagen ist nicht zwingend erforderlich, es genügt, wenn der Betriebsrat in angemessener Art und Weise Einblick erhält.

Zudem muss die Unterrichtung des Betriebsrats **rechtzeitig** erfolgen. Rechtzeitig bedeutet, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat noch in einem so frühen Planungsstadium zu unterrichten hat, dass dieser noch seine Möglichkeiten der Einflussnahme ausschöpfen kann.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber „mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten“, vgl. § 92 Abs1 S. 2 BetrVG. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift erstreckt

sich das Beratungsrecht des Betriebsrats also nicht auf die gesamte Personalplanung, sondern lediglich auf Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten.

Die bloße Personalbedarfsplanung, die noch keine konkreten Maßnahmen mit sich bringt, unterliegt demzufolge noch nicht dem Beratungsrecht des Betriebsrats. Auch über das jeweilige Anforderungsprofil der Arbeitsplätze darf der Arbeitgeber unabhängig vom Betriebsrat weiter alleine entscheiden. Eine freiwillige Beratung ist selbstverständlich möglich und auch in manchen Fällen durchaus sinnvoll.

Initiativrecht

Dem Betriebsrat steht gem. § 92 Abs. 2 BetrVG eine Art Initiativrecht zu, da diese Vorschrift dem Betriebsrat das Recht gewährt, dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung zu machen.

Besteht überhaupt keine Personalplanung, ist der Betriebsrat jedoch auf sein Vorschlagsrecht begrenzt, erzwingen kann er eine Personalplanung durch den Arbeitgeber nicht.

1.1.4 Streitigkeiten und Sanktionen

Verletzt der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflichten aus § 92 BetrVG, hat dies zunächst keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Personalplanung bzw. der Maßnahme. Dem Arbeitgeber droht jedoch gem. § 91 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 121 BetrVG ein Bußgeld bis zu 10.000,- EUR.

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers kann auch ein Verfahren gem. § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht kommen. In diesem Verfahren kann der Betriebsrat beim zuständigen Arbeitsgericht beantragen, dass gerichtlich festgestellt wird, dass der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachzukommen hat bzw. dass er Maßnahmen zu unterlassen hat.

Die Autoren



JEAN-MARTIN JÜNGER ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Bretschneider und Kollegen in Mannheim tätig, Schwerpunkt Arbeitsrecht. Er ist Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Veröffentlichungen und verfügt über eine mehrjährige Erfahrung als Referent im Bereich Arbeitsrecht. Seit 2004 ist er Lehrbeauftragter für das Fach Arbeitsrecht im Studiengang Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Heidelberg sowie der DHBW Mannheim. Daneben ist

Jean-Martin Jünger Moderator und Ambassador der Gruppe „Arbeitsrecht“ sowie „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ bei dem Netzwerk XING.



CARSTEN GEBEL ist seit Oktober 2015 als Rechtsanwalt in eigener Kanzlei tätig, zuvor war er seit 2011 als Rechtsanwalt in den Bereichen Arbeitsrecht, Lebensmittelrecht, Gewerblicher Rechtsschutz und Internetrecht in der Kanzlei k+r kropfrehberger, seit 2014 kk kropf+kollegen, tätig. In seinem Schwerpunkt Arbeitsrecht wirkt er außerdem als Referent und Autor. Er ist Mitglied im Deutschen Anwaltverein (DAV) und im Saarländischen Anwaltverein (SAV).

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**
- ▶ **Zoll und Außenhandel**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

19,80 €

zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-099-5



9783892360995



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

Carsten Gebel, Jean-Martin Jünger

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Carsten Gebel, Jean-Martin Jünger

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: November 2014

Copyright © 2014 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Anwendungsbereich	2
1.2	Kollektiver Bezug	4
1.3	Ausnahme bei Notfällen	4
1.4	Charakter der Mitbestimmung	4
1.5	Weitere Rechte des Betriebsrats	6
1.6	Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung	6
2	Einschränkung der Mitbestimmung	7
2.1	Einschränkungen bei gesetzlichen Regelungen	7
2.2	Einschränkungen durch Tarifvertrag	7
2.3	Streitpunkt Betriebsvereinbarung	8
2.4	Sonstige Einschränkungen	9
3	Die einzelnen Maßnahmen des § 87 BetrVG	10
3.1	§ 87 I Nr. 1 BetrVG – Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb	10
3.1.1	Einzelfälle	10
3.2	§ 87 I Nr. 2 BetrVG – Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage	12
3.2.1	Pausenregelungen	13
3.2.2	Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage	13
3.2.3	Teilzeitarbeit	14
3.3	§ 87 I Nr. 3 BetrVG – vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit	14
3.3.1	Überstunden	15
3.3.2	Kurzarbeit	16
3.3.3	Besonderheiten im Arbeitskampf	16
3.4	§ 87 I Nr. 4 BetrVG – Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte	16

3.5	§ 87 I Nr. 5 BetrVG – Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.	17
3.5.1	Allgemeine Urlaubsgrundsätze	18
3.5.2	Urlaubsplan.....	18
3.5.3	Mitbestimmungsrecht im Einzelfall.....	19
3.6	§ 87 I Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen	19
3.6.1	Technische Einrichtung	20
3.6.2	Merkmal „bestimmt“.....	20
3.6.3	Einführung und Anwendung	21
3.6.4	Weitere Einzelfälle	21
3.7	§ 87 I Nr. 7 BetrVG – Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften	22
3.7.1	Form der Mitbestimmung	23
3.7.2	Anwendungsfälle.....	23
3.8	§ 87 I Nr. 8 BetrVG – Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist.....	24
3.8.1	Rahmen der Mitbestimmung	24
3.9	§ 87 I Nr. 9 BetrVG – Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen.....	25
3.9.1	Umfang der Mitbestimmung	26
3.10	§ 87 I Nr. 10 BetrVG – Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.....	27
3.10.1	Lohnbegriff	27
3.10.2	Lohngestaltung.....	28
3.10.3	Einzelfragen.....	28

3.11	§ 87 I Nr. 11 BetrVG – Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren.....	31
3.11.1	Akkordlohn.....	31
3.11.2	Geldakkord.....	31
3.11.3	Zeitakkord.....	32
3.11.4	Prämienlohn.....	32
3.11.5	Vergleichbare leistungsbezogene Entgelte.....	32
3.12	§ 87 I Nr. 12 BetrVG – Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen	33
3.12.1	Form und Inhalt der Mitbestimmung.....	34
3.13	§ 87 I Nr. 13 BetrVG – Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit.....	35
4	§ 87 II BetrVG – Entscheidung durch die Einigungsstelle.....	36
4.1	Lösungen.....	36

1 Einleitung

Die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten betreffen einen der wichtigsten Bereiche des Unternehmens für die Arbeitnehmer. Geregelt sind diese Mitbestimmungsrechte in § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Der Betriebsrat hat in den Fällen des § 87 Abs. 1 Nrn., 1-13 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, d. h. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG auf eine Vorgehensweise oder Regelung einigen. Scheitert diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

§ 87 BetrVG – Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
 12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
 13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.
- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

1.1 Anwendungsbereich

Der in § 87 BetrVG aufgeführte Katalog der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ist nach herrschender Ansicht abschließend. Es wird jedoch überwiegend als zulässig erachtet, diesen Katalog der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten durch entsprechende tarifvertragliche Bestimmungen zu erweitern.

Eine Einschränkung oder Aufhebung der gesetzlich bestimmten Mitbestimmungsrechte ist indes nicht zulässig. Es ist jedoch zulässig, durch Tarifvertrag die Mitbestimmung auszuschließen, sofern der Tarifvertrag für die entsprechende Angelegenheit bereits eine Regelung enthält. Bei einer solchen tarifvertraglichen Regelung ist es auch möglich, dem Arbeitgeber das Recht einzuräumen, unter bestimmten vorgegebenen Voraussetzungen bestimmte Maßnahmen auch einseitig und ohne Beteiligung des Betriebsrats durchzuführen. Diese im Tarifvertrag

eingräumte Befugnis darf jedoch nicht allgemein gehalten oder umfassend sein, sondern darf sich lediglich auf genau bestimmte Fälle und Maßnahmen erstrecken.

Die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs.1 BetrVG. Dazu zählen auch die außertariflichen Arbeitnehmer.

§ 5 BetrVG – Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

Wer nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG gilt, ist in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG geregelt (lesen!).

Ob auch Leiharbeitnehmer unter die Mitbestimmungspflicht nach § 87 BetrVG fallen, hängt vom jeweiligen Mitbestimmungsrecht ab. Grundsätzlich kann man sagen, dass in den Fällen, in denen auch der oder die Leiharbeitnehmer als Belegschaftsmitglied des Entleiherbetriebs unmittelbar betroffen sind und der Arbeitgeber des Entleiherbetriebs im Rahmen seines Direktionsrechts handelt, ein solches Mitbestimmungsrecht in Betracht kommt. Arbeitnehmer von Fremdfirmen fallen nicht unter die Mitbestimmung des § 87 BetrVG.

Die Autoren



CARSTEN GEBEL ist seit 2011 als Rechtsanwalt in den Bereichen Arbeitsrecht, Lebensmittelrecht, Gewerblicher Rechtsschutz und Internetrecht in der Kanzlei k+r kropfrehberger, seit April 2014 kk kropf+kollegen, tätig. Er verfasst arbeitsrechtliche Beiträge und hält Seminare für Arbeitgeber, Personalmitarbeiter und Betriebsräte. Daneben berät er Unternehmen bei ihren Webauftritten und Webshops. RA Gebel ist Mitglied im Deutschen Anwaltverein (DAV) und im Saarländischen Anwaltverein (SAV).



JEAN-MARTIN JÜNGER ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Bretschneider und Kollegen in Mannheim tätig, Schwerpunkt Arbeitsrecht. Er ist Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Veröffentlichungen und verfügt über eine mehrjährige Erfahrung als Referent im Bereich Arbeitsrecht. Seit 2004 ist er Lehrbeauftragter für das Fach Arbeitsrecht im Studiengang Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Heidelberg sowie der DHBW Mannheim. Daneben ist Jean-Martin Jünger Moderator und Ambassador der Gruppe „Arbeitsrecht“ sowie „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ bei dem Netzwerk XING.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

19,80 €
zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-082-7



9783892360827



Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung

▷ Mitbestimmung

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Jean-Martin Jünger, Carsten Gebel

Die Mitbestimmung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: November 2015

Copyright © 2015 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Wirtschaftsausschuss, §§ 106 ff. BetrVG	2
2.1	Bildung des Wirtschaftsausschusses	4
2.1.1	Errichtungsvoraussetzungen	4
2.2	Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses	5
2.2.1	Besonderheit: Absehen von der Bildung eines Wirtschaftsausschusses	6
2.3	Rechtsstellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses	7
2.3.1	Besonderheiten bei Tendenzunternehmen	8
2.4	Einleitung zum Unterrichtsanspruch des Wirtschaftsausschusses	8
2.5	Begriff der wirtschaftlichen Angelegenheiten	9
2.5.1	Nr. 1. Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens	9
2.5.2	Nr. 2. Die Produktions- und Absatzlage	10
2.5.3	Nr. 3. Das Produktions- und Investitionsprogramm	10
2.5.4	Nr. 4. Rationalisierungsvorhaben	11
2.5.5	Nr. 5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere Einführung neuer Arbeitsmethoden	11
2.5.6	Nr. 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes	12
2.5.7	Nr. 6. Die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen	13
2.5.8	Nr. 7. Die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen	13
2.5.9	Nr. 8. Der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder von Betrieben	13
2.5.10	Nr. 9. Die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks	14
2.5.11	Nr. 9a Die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist	14
2.5.12	Nr. 10. Sonstige Vorgänge, die die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können	15
2.6	Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses im Detail	16
2.6.1	Rechtzeitigkeit der Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	16
2.6.2	Umfang der Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	17
2.6.3	Vorzulegende Unterlagen	17

2.6.4	Streit über die Unterrichtungspflicht.	18
2.6.5	Erzwingung der Auskunftserteilung durch den Unternehmer.	19
2.7	Sitzungen des Wirtschaftsausschusses, § 108 BetrVG.	19
2.7.1	Sitzungsperiode.	19
2.7.2	Teilnehmer.	20
2.7.3	Einsichtnahme in die Unterlagen.	21
2.7.4	Berichtspflicht des Wirtschaftsausschusses.	21
2.7.5	Erläuterung des Jahresabschlusses.	22
2.7.6	Entsprechende Anwendung für den Betriebsratsausschuss.	22
2.7.7	Streitigkeiten.	22
3	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, § 109 BetrVG.	23
4	Unternehmensübernahme, § 109a BetrVG.	24
5	Unterrichtung der Arbeitnehmer, § 110 BetrVG.	25
6	Betriebsänderungen gem. § 111 BetrVG.	26
6.1	Einleitung.	26
6.2	Voraussetzungen für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats.	27
6.3	Einzelne Betriebsänderungen gem. § 111 BetrVG.	29
6.3.1	Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG.	29
6.3.2	Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, § 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG.	30
6.3.3	Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG.	31
6.3.4	Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG.	32
6.3.5	Sonderfall Betriebsübergang und Betriebsspaltung.	32
6.3.6	Sonstige Arten der Betriebsänderung.	33
6.4	Informations- und Beratungsrecht bei Betriebsänderungen.	33
7	Interessenausgleich, § 112 BetrVG.	35
7.1	Form des Interessenausgleichs.	35
7.2	Abgrenzung des Interessenausgleichs zum Sozialplan.	36

7.3	Folgen der Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts.....	36
8	Nachteilsausgleich.....	38
8.1	Abweichen vom Interessenausgleich.....	38
8.2	Unzureichender Interessenausgleichsversuch.....	39
8.3	Inhalt des Nachteilsausgleichs.....	39
9	Beschlussverfahren bei Streit über das Bestehen einer Mitbestimmungspflicht.....	40
10	Sozialplan.....	41
10.1	Sozialplan bei Personalabbau.....	41
10.1.1	Ausnahme von der Pflicht zum Sozialplan.....	42
10.2	Aufstellung des Sozialplans.....	42
10.3	Erzwingbarkeit des Sozialplans.....	43
10.4	Wirkung des Sozialplans.....	44
10.5	Persönlicher Geltungsbereich des Sozialplans.....	44
10.6	Ermessensrichtlinien für einen Sozialplan.....	45
10.7	Sozialplan im Insolvenzverfahren.....	45

1 Einleitung

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist in den §§ 106–110 BetrVG geregelt. Kernpunkt ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses gem. **§ 106 BetrVG**.

Ziel des Gesetzgebers war dabei nicht, die wirtschaftliche und unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers zu beschränken oder durch Beteiligungsrechte zu binden.

Die Betriebsverfassung enthält daher kein Mitspracherecht über Fragen der Errichtung und Schließung von Betrieben, über Investitionen, Absatzstrategien und Preise. Die Betriebsverfassung soll vielmehr sicherstellen, dass der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Wirtschaftsausschuss die wesentlichen wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens berät und die Belegschaft regelmäßig vom Arbeitgeber über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens unterrichtet wird.

Nur soweit der Arbeitgeber eine Betriebsänderung (**§ 111 BetrVG**) plant, bestehen weitergehende Beteiligungsrechte. Nach **§ 112 Abs. 2 BetrVG** muss der Unternehmer versuchen, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zu vereinbaren, ansonsten macht sich der Unternehmer gegenüber allen Arbeitnehmern, die durch die Betriebsänderung einen Nachteil erleiden, gem. **§ 113 Abs. 3 BetrVG** ausgleichspflichtig. Schließlich kann der Betriebsrat auch einen Sozialplan zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die die Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung erleiden, gem. **§ 112 Abs. 4 BetrVG** erzwingen.

2 Wirtschaftsausschuss, §§ 106 ff. BetrVG

Der Wirtschaftsausschuss hat nach **§ 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG** eine Doppelfunktion zu erfüllen. Er soll einerseits die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit dem Unternehmer bzw. Arbeitgeber beraten und andererseits den Betriebsrat über das Ergebnis der Beratungen mit dem Unternehmer unterrichten.

Damit der Wirtschaftsausschuss diese beiden Aufgaben auch erfüllen kann, hat der Unternehmer gem. **§ 106 Abs. 2 BetrVG** den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Grenzen für diese umfassende Informationspflicht des Unternehmers finden sich dann, wenn durch die Weitergabe der Informationen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet würden (unten ausführlich).

§ 106 Wirtschaftsausschuss

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potentiellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

- 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;*
- 2. die Produktions- und Absatzlage;*
- 3. das Produktions- und Investitionsprogramm;*
- 4. Rationalisierungsvorhaben;*
- 5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;*
- 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;*
- 6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;*
- 7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;*
- 8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;*
- 9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks;*
- 9a. die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie*
- 10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.*

Da der Wirtschaftsausschuss nur ein **Hilfsorgan des Betriebsrats** ist, haben die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses unverzüglich und vollständig dem Betriebsrat gem. § 108 Abs. 4 BetrVG zu berichten (*dazu unten*).

Bevor auf die verschiedenen Aspekte der wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 106 Abs. 3 BetrVG eingegangen wird, kommen wir, entgegen der Reihenfolge im Gesetz, zunächst auf die Bildung, Zusammensetzung und Rechtsstellung des Wirtschaftsausschusses nach § 107 BetrVG zu sprechen.

2.1 Bildung des Wirtschaftsausschusses

Ein Wirtschaftsausschuss ist in allen Unternehmen mit „in der Regel **mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern**“ zu bilden (§ 106 Abs.1 Satz 1 BetrVG). Er wird vom zuständigen Betriebsverfassungsorgan gebildet. Zuständig ist der Betriebsrat, wenn nur ein Betrieb im Unternehmen einen Betriebsrat gewählt hat. Bestehen mehrere Betriebe, in denen die Arbeitnehmer Betriebsräte gewählt haben, so ist der Gesamtbetriebsrat für die Bildung des Wirtschaftsausschusses zuständig. Ein Konzernbetriebsrat kann keinen Wirtschaftsausschuss bilden.

2.1.1 Errichtungsvoraussetzungen

Die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses setzt voraus, dass insgesamt im Unternehmen **in der Regel mehr als 100 Arbeitnehmer ständig** beschäftigt werden. Der Wirtschaftsausschuss wird für das gesamte Unternehmen gebildet, unabhängig von der Zahl der einzelnen Betriebe oder Betriebsräte. Bei der Zählung ist der **betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff** zugrunde zu legen. Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG zählen deshalb bei der Berechnung nicht mit. Auch Arbeitnehmer ausländischer Betriebe eines Unternehmens sind nicht mitzuzählen. Zu beachten ist jedoch, dass auch die Arbeitnehmer aus inländischen Betrieben ohne Betriebsrat zu berücksichtigen sind.

Maßgebend ist das gewöhnliche Erscheinungsbild sämtlicher Betriebe des Unternehmens bei normaler Geschäftstätigkeit. Dazu sind regelmäßig ein Rückblick und eine Prognose der zukünftigen Personalentwicklung vorzunehmen.

Auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind als „ständig“ Beschäftigte im Sinne des § 106 BetrVG anzusehen, sofern sie auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die zur Erfüllung einer dauerhaften Arbeitsaufgabe eingerichtet sind.

Die Autoren



JEAN-MARTIN JÜNGER ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Bretschneider und Kollegen in Mannheim tätig, Schwerpunkt Arbeitsrecht. Er ist Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Veröffentlichungen und verfügt über eine mehrjährige Erfahrung als Referent im Bereich Arbeitsrecht. Seit 2004 ist er Lehrbeauftragter für das Fach Arbeitsrecht im Studiengang Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Heidelberg sowie der DHBW Mannheim. Daneben ist

Jean-Martin Jünger Moderator und Ambassador der Gruppe „Arbeitsrecht“ sowie „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ bei dem Netzwerk XING.



CARSTEN GEBEL ist seit Oktober 2015 als Rechtsanwalt in eigener Kanzlei tätig, zuvor war er seit 2011 als Rechtsanwalt in den Bereichen Arbeitsrecht, Lebensmittelrecht, Gewerblicher Rechtsschutz und Internetrecht in der Kanzlei k+r kropfrehberger, seit 2014 kk kropf+kollegen, tätig. In seinem Schwerpunkt Arbeitsrecht wirkt er außerdem als Referent und Autor. Er ist Mitglied im Deutschen Anwaltverein (DAV) und im Saarländischen Anwaltverein (SAV).

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**
- ▶ **Zoll und Außenhandel**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

19,80 €

zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-101-5



9783892361015