



## Nach der Wahl – Umgang mit dem Betriebsrat

Ist der Betriebsrat gewählt, stellt sich die Frage der Anfechtung der Betriebsratswahl. Auch im Falle einer Anfechtung hat sich der Betriebsrat zunächst - nach Ende der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats - zu konstituieren und seine Tätigkeit aufzunehmen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen (nun) vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Insbesondere in den Fällen, in denen erstmals ein Betriebsrat gewählt wurde, besteht neben einem gewissen Misstrauen auf beiden Seiten auch eine Verunsicherung über Rechte und Pflichten des Betriebsrats. Die nachfolgende und kontinuierlich erweiterte Übersicht soll hier einen ersten Überblick schaffen. Weitere Informationen zur Betriebsratswahl finden Sie hier.

### Anfechtung der Betriebsratswahl

Nach erfolgter Wahl haben der Arbeitgeber, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft sowie mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Betriebsratswahl anzufechten. Um schnell Rechtssicherheit zu haben, ist die Wahlanfechtung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Eine erfolgreiche Wahlanfechtung setzt voraus, dass gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Weitere Informationen finden Sie hier.

### Schulungsanspruch

Betriebsratsmitglieder haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Zudem muss der Arbeitgeber die Kosten für die erforderlichen Schulungen tragen. Streit entbrennt regelmäßig bei der Beurteilung der Erforderlichkeit einer Schulung. Das betrifft zum einen den Schulungsgegenstand, zum anderen den Schulungsort.

[Weiterlesen...](#)

Im Hinblick auf den Schulungsgegenstand gehen die Gerichte bei Grundlagenschulungen stets von einer Erforderlichkeit aus. Der Begriff „Grundlagenschulung“ wird dabei sehr weit verstanden. Hierzu gehört nach Ansicht der Rechtsprechung die Kenntnis des gesamten Betriebsverfassungsgesetzes. Ebenso sind Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht und im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung regelmäßig erforderlich. Verfügt das Betriebsratsmitglied bereits über die erforderlichen Kenntnisse, bedarf es insoweit keiner Schulung. So mag sich ein langjähriges Betriebsratsmitglied Kenntnis über bestimmte Themen durch die praktische Arbeit im Gremium erworben haben. Die Schulungsteilnahme ist nicht erforderlich, wenn das betroffene Betriebsratsmitglied kurz vor Ende seiner Amtszeit eine Schulungsveranstaltung besuchen möchte und absehbar ist, dass es die daraus erworbenen Kenntnisse nicht mehr einsetzen können. Regelmäßig nicht zum Bereich der Grundlagen gehören sozial- und sozialversicherungsrechtliche Themen.

Handelt es sich nicht um Grundlagenschulungen, muss der Betriebsrat prüfen und beurteilen, ob eine Teilnahme für einzelne oder alle Betriebsratsmitglieder erforderlich ist. Bei Spezialthemen beschränkt sich der Schulungsanspruch auf die Betriebsratsmitglieder, die mit der entsprechenden Thematik aufgrund der Aufgabenverteilung im Betriebsrat zu tun haben. So kann eine Schulung zum Thema Mobbing erforderlich sein, wenn es im Betrieb Mobbingvorwürfe gibt.

Der Betriebsrat wird es regelmäßig nicht für erforderlich halten dürfen, zu Spezialschulungen alle oder eine große Zahl der Betriebsratsmitglieder zu entsenden. So kann die Teilnahme einer stellvertretenden Schriftführerin des Betriebsrats an einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Protokollführung mit Hilfe der Textverarbeitung“ kann für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sein. Der Erwerb von Rhetorikkenntnissen, die eine Schulungsveranstaltung vermitteln soll, kann für den Betriebsratsvorsitzenden oder den Vorsitzenden eines Ausschusses erforderlich sein, wenn gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse nach den Verhältnissen im Betrieb und im Betriebsrat braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

Noch nicht nachgerückte Ersatzmitglieder haben keinen Schulungsanspruch. Auch Ersatzmitglieder, die nur zeitweilig nachrücken, haben keinen Schulungsanspruch. Der Betriebsrat muss bei Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungen auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht nehmen und die Teilnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig bekannt geben.

Der Arbeitgeber muss das jeweilige Betriebsratsmitglied zur Teilnahme an einer erforderlichen Schulung freistellen und die Kosten der Schulung zu tragen. Die Vergütung ist während der Freistellung fortzuzahlen. Zudem sind auch die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen – soweit notwendig. Der Betriebsrat ist verpflichtet zu prüfen, ob die erforderlichen Schulungen ortsnah angeboten werden. Ist dies nicht der Fall, kommt auch die Teilnahme an einer Schulung in einer anderen Stadt in Betracht. Zusätzliche Aufwendungen für Getränke, Rauchwaren usw. gehören zu den Kosten der persönlichen Lebensführung und sind deshalb nicht durch den Arbeitgeber zu tragen.

Jedes Betriebsratsmitglied hat unabhängig vom Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die als geeignet anerkannt sind, § 37 Abs. 7 BetrVG. Bei Neumitgliedern beträgt der Anspruch vier Wochen. Im Unterschied zu den vorgenannten Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG muss der Arbeitgeber „nur“ die Vergütung während der Freistellung zahlen, nicht jedoch die Schulungskosten. Aus diesem Grund kommen Schulungen gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG in der Praxis selten vor.

## Beauftragung Sachverständige/Rechtsanwälte

Der Arbeitgeber trägt alle erforderlichen Kosten des Betriebsrats (einschließlich der

Einigungsstelle). Das schließt Kosten für einen Rechtsanwalt in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren und zum Teil auch im Falle der außergerichtlichen Vertretung und als Beisitzer in Einigungsstellen ein.

## Weiterlesen...

Der Betriebsrat darf einen Rechtsanwalt beauftragen, wenn er dies nach pflichtgemäßem Ermessen für erforderlich halten darf. Der Betriebsrat darf sich jedoch in folgenden Fällen grundsätzlich immer von einem Rechtsanwalt vertreten lassen:

- in gerichtlichen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber oder mit anderen betriebsverfassungsrechtlich vorgesehenen Organen bzw. mit einzelnen Mitgliedern
- zur außergerichtlichen Geltendmachung oder Verteidigung von Rechten des Betriebsrates, auch wenn noch kein konkreter Rechtsstreit droht und eine außergerichtliche Einigung angestrebt wird (einschließlich Einigungsstellenverfahren)

Für ein willkürliches oder von vornherein aussichtsloses Verfahren darf der Betriebsrat eine Beauftragung eines Anwalts nicht für erforderlich halten. So wird ein Verfahren, das bereits unzulässig ist, selten erforderlich sein.

Der Arbeitgeber sollte zudem stets prüfen, ob der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss zur Beauftragung gefasst hat. Dieser Beschluss muss, um eine Kostentragungspflicht durch den Arbeitgeber auszulösen, vor der Beauftragung gefasst worden sein.

Der Betriebsrat hat außerhalb eines konkreten Konflikts mit dem Arbeitgeber Anspruch auf Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt oder auf Hinzuziehung eines sonstigen Sachverständigen auf Kosten des Arbeitgebers, wenn

- dies zur Erledigung seiner Aufgaben erforderlich ist, er also alle anderen Erkenntnismöglichkeiten ausgeschöpft hat,
- der Betriebsrat die Hinzuziehung ordnungsgemäß beschlossen hat und
- der Betriebsrat eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung des Rechtsanwalts getroffen hat, § 80 Abs. 3 BetrVG.

Der Arbeitgeber sollte also stets darauf achten, ob es sich um eine Rechtsvertretung oder um eine Beratung handelt (z.B. Gestaltung einer Betriebsvereinbarung). In letzterem Fall bedarf es einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Erteilt er diese nicht, obwohl der Betriebsrat die Einholung der Beratung für erforderlich halten darf, so kann der Betriebsrat diese Zustimmung per arbeitsgerichtlicher Entscheidung erzwingen. Für dieses Verfahren darf er sich in der Regel eines Rechtsanwalts bedienen.

## Freistellungsanspruch der Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsarbeit ist ein Ehrenamt. Gleichwohl ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung während der erforderlichen Betriebsratsarbeit verpflichtet. Ferner sind Betriebsratsmitglieder für diese erforderliche Betriebsratsarbeit freigestellt. Eines Freistellungsantrags beim Arbeitgeber bedarf es nicht.

## Weiterlesen...

Erforderlichen Betriebsratstätigkeiten können z. B. sein:

- Betriebsratssitzungen
- Sprechstunden für die Arbeitnehmer
- zulässigen Fortbildungen/Schulungen

Der Freistellungsanspruch ist nicht auf eine Teilnahme an Gremiensitzungen/-aktivitäten beschränkt; es muss sich aber um Betriebsratstätigkeiten handeln (z. B. Vorbereitung einer Sitzung oder eines Infoblattes an die Mitarbeiter).

Der Betriebsrat bzw. das jeweilige Betriebsratsmitglied, das während der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten nachgehen muss, ist verpflichtet, den Arbeitgeber im Voraus rechtzeitig über Ort, Zeitpunkt und voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit zu benachrichtigen. Eine solche Verpflichtung besteht lediglich dann nicht, wenn der Arbeitgeber keine Dispositionen über die Verteilung der nicht erledigten Arbeit treffen muss. Das Betriebsratsmitglied muss nicht mitteilen, welcher konkreten Betriebsratstätigkeit es nachgehen will. Dem Betriebsrat steht bei der Beurteilung, ob eine Tätigkeit erforderlich ist, ein weiter Ermessensspielraum zu.

In größeren Betrieben ab mehr als 200 Arbeitnehmern sieht das Gesetz eine vollständige Freistellung mindestens ein Betriebsratsmitglieds für die Betriebsratsarbeit vor. Diese Zahl der mindestens freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, § 38 BetrVG.

## Weiterlesen...

Es ist zulässig, die Freistellung auf mehrere Betriebsratsmitglieder aufzuteilen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, vor der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder mit dem Arbeitgeber zu beraten. Der Arbeitgeber soll also nicht lediglich vorab informiert werden, sondern soll Gelegenheit haben, sich zu äußern und letztlich auf eine andere Entscheidung hinzuwirken. Dieses Beratungsrecht ist indessen ein schwaches Recht. Führt der Betriebsrat nämlich die Wahl der freizustellenden Mitglieder ohne Beratung mit dem Arbeitgeber durch, so ist diese Wahl weder nichtig noch arbeitsgerichtlich anfechtbar, wie das Bundesarbeitsgericht jüngst entschieden hat (BAG, Beschl.v. 22.11.2017 – 7 ABR 26/16). Der Arbeitgeber kann aber innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe des bzw. der gewählten freigestellten Mitglieder die Einigungsstelle anrufen, wenn er die Wahl für sachlich nicht vertretbar. So könnte sich der Arbeitgeber auf zwingende betriebliche Erforderlichkeiten berufen, die gegen die vom Betriebsrat vorgenommene Auswahl sprechen, z. B. Unabkömmlichkeit einer besonders qualifizierten Fachkraft. Die Einigungsstelle bestimmt ein anderes freizustellendes Mitglied, wenn es den Bedenken des Arbeitgebers folgt.

## Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Der Betriebsrat hat insbesondere in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 BetrVG) mitzubestimmen. Ohne Konsens, der ggf. über eine Einigungsstelle herbeigeführt, oder durch deren Spruch ersetzt wird, darf der Arbeitgeber die aufgeführten Maßnahmen nicht durchführen. Zur Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung durch den Betriebsrat siehe hier.

Der Betriebsrat kann in der Regel in sozialen Angelegenheiten die Initiative ergreifen. Er kann also bspw. vom Arbeitgeber verlangen, über Betriebsvereinbarungen zur Schichtplanung, zur Urlaubsplanung, zum Arbeitsschutz, zu Rauchverboten usw. zu

verhandeln und bei Nichteinigung über die Einigungsstelle eine Regelung erzwingen. Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten setzt regelmäßig voraus, dass es sich nicht um echte Einzelmaßnahmen handelt, sondern eine Mehrzahl von Arbeitnehmern betroffen ist oder sein kann (sog. **kollektiver Bezug**). Zudem ist eine Mitbestimmung ausgeschlossen, wenn für eine bestimmte Materie (z.B. betriebliche Altersversorgung) ein Tarifvertrag gilt. Solche Tarifverträge können aber Öffnungsklauseln enthalten.

## Weiterlesen...

**Arbeitsschutz:** Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, z.B. bei der Bewertung von Arbeitsplätzen in Bezug auf Gefahren nach § 5 ArbSchG, bei der Gefahrendokumentation nach § 6 ArbSchG und bei Unterweisungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz nach § 12 ArbSchG.

**Arbeitstage:** Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Demzufolge ist z. B. der geplante Wechsel von einer 5 zu einer 6-Tage-Woche mitbestimmungspflichtig.

**Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:** Fordert der Arbeitgeber generell oder zumindest nicht auf Einzelfälle beschränkt, dass die Mitarbeiter im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit früher als erst nach dreitägiger Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorlegen, ist dies mitbestimmungspflichtig.

**Arbeitszeit (Lage):** Die generelle Festlegung, zu welchen Zeiten gearbeitet werden soll, ist ebenfalls mitbestimmungspflichtig (zu Dienst-/Schichtplänen siehe dort). Die Dauer der Arbeitszeit wird vertraglich festgelegt. Der Betriebsrat hat hinsichtlich der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit nicht mitzubestimmen; Ausnahme Überstunden (siehe dort).

**Arbeitszeitkonten:** Die Einführung und Regelung von Arbeitszeitkonten ist mitbestimmungspflichtig.

**Betriebliche Altersversorgung:** Die Ausgestaltung einer betrieblichen Altersversorgung ist mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat hat aber kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt eine betriebliche Altersversorgung anbietet und hinsichtlich des zur Verfügung gestellten finanziellen Volumens.

**Betriebliches Eingliederungsmanagement:** Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank, ist der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausgestaltung mitzubestimmen.

**Computer:** Die Anschaffung neuer Hard-/Software ist mitbestimmungspflichtig, wenn über die Computer die Arbeitsleistung überwacht werden kann.

**Dienst-/Schichtpläne:** Die Aufstellung von Dienst- bzw. Schichtplänen ist mitbestimmungspflichtig.

**Private Internet-/Telefonnutzung:** Regelungen über die Ausgestaltung der privaten Nutzung des dienstlichen Internetzugangs und des Telefons sind mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber darf aber ohne Beteiligung des Betriebsrats die private Nutzung generell untersagen.

**Rauchverbote:** Bei der Einführung und Ausgestaltung von Rauch-/Alkoholverböten steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu.

**Überstundenanordnung:** Bei der Anordnung von Überstunden hat der Betriebsrat –



auch in Eilfällen – mitzubestimmen.

**Urlaubspläne:** Die Aufstellung von Urlaubsplänen und allgemeine Urlaubsgrundsätze (z.B. Bevorzugung von Eltern bei der Urlaubsgewährung in den Ferienzeiten) ist mitbestimmungspflichtig.

**Vergütung:** Soweit es keine tarifliche Regelung gibt, steht dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Grundlagen der Berechnung des Entgelts zu (Entlohnungsgrundsätze und -methoden). Keine Mitbestimmung besteht jedoch bei Einzelfallregelungen und hinsichtlich der Gehaltshöhe/Höhe übertariflicher Zulagen/Dotierungsrahmen. Der Betriebsrat hat nicht mitzubestimmen bei der Frage, ob freiwillige Leistungen durch den Arbeitgeber gewährt werden, wer Begünstigter der freiwilligen Leistungen sein soll und wie hoch der Dotierungsrahmen sein soll.

Einsatz von **Videokameras u. ä.:** Plant der Arbeitgeber die Einführung oder Anwendung technischer Anlagen, die dazu geeignet sind, Mitarbeiter zu überwachen, so steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu. Technische Anlagen im Sinne dieser Regelung werden zur selbständigen Kontrolle eingesetzt und generieren eigenständige, neue Informationen. Mitbestimmungspflichtig sind daher etwa die Installation und Nutzung von Videokameras oder Zeiterfassungssystemen und das Mithören/Aufzeichnen von Telefonaten.

## Mitbestimmung bei Einstellungen und Versetzungen etc.

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmern hat der Betriebsrat bei Einstellungen, Versetzungen, Um- und Eingruppierungen ein Zustimmungsverweigerungsrecht (kein Initiativrecht). Der Betriebsrat darf aber seine Zustimmung nur aus den im Gesetz konkret benannten Gründen verweigern. Das Gesetz räumt dem Betriebsrat damit eine Art Kontrollfunktion ein. Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber eine geplante Einstellung, Versetzung, Um- oder Eingruppierung nicht vornehmen. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung muss der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen, oder er darf die Maßnahme nicht durchführen. Ferner steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen, die personelle Maßnahme vorläufig durchzuführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. Er hat den Betriebsrat in diesem Fall unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Führt der Arbeitgeber eine personelle Einzelmaßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält diese aufrecht, ohne das Verfahren nach § 100 BetrVG durchzuführen, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber die Aufhebung der Maßnahme aufzugeben, § 101 BetrVG.

## Unsere Experten

Tobias Grambow

Web Version: <http://buse.de/nach-der-wahl-umgang-mit-dem-betriebsrat/>