

Online-Seminar am 13. Juli 2022

So klappt der Start in die neue Amtsperiode

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

13.7.2022

Start in die neue Amtsperiode

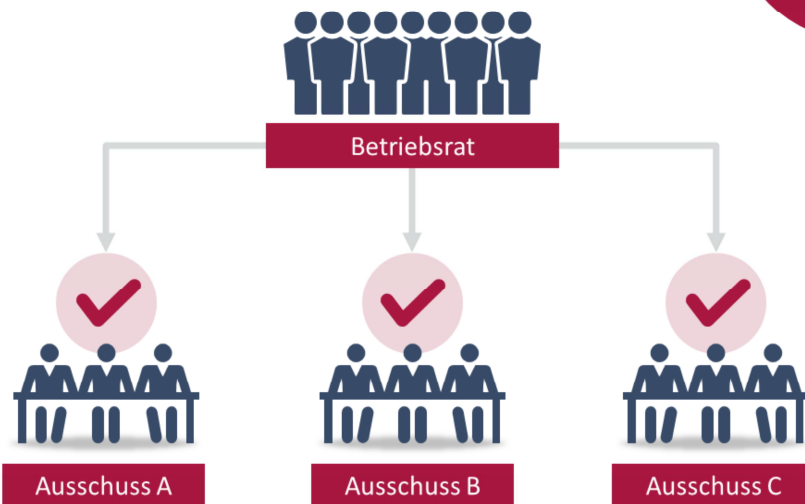
Teil 3: Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Referentin: Silke Rohde



Verteilen Sie die Aufgaben im Betriebsrat

in Betrieben
mit mehr als
100 Arbeit-
nehmern

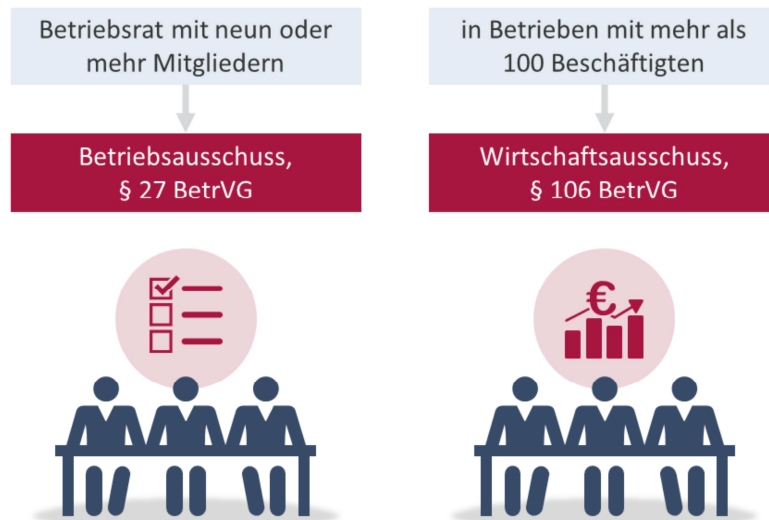


2

Verteilen Sie die Aufgaben im Betriebsrat

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Dadurch wird es möglich, Aufgaben des Gesamtremiums auf eine kleinere Einheit zu übertragen, die dann gezielt und schnell Themen bearbeiten und vorbereiten kann. Das erleichtert – wenn es funktioniert – die Arbeit des Betriebsrats spürbar.

Vorgeschriebene Ausschussbildung



3

Vorgeschriebene Ausschussbildung

Grundsätzlich können Sie im Gremium selbst darüber entscheiden, ob Sie Ausschüsse und auch Arbeitsgruppen (§ 28a BetrVG) nutzen wollen, um den Betriebsrat zu entlasten und Tätigkeiten zu delegieren.

Eine Ausnahme stellt hier der Betriebsausschuss (§ 27 BetrVG) dar: Er muss gebildet werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Ebenfalls verpflichtend ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses – und zwar in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten (§ 106 BetrVG). Allerdings hat dieser Ausschuss eine gewisse Sonderstellung inne. Denn er besteht zwar auch, aber im Gegensatz zu den anderen Ausschüssen nicht nur aus Mitgliedern des Betriebsrats.



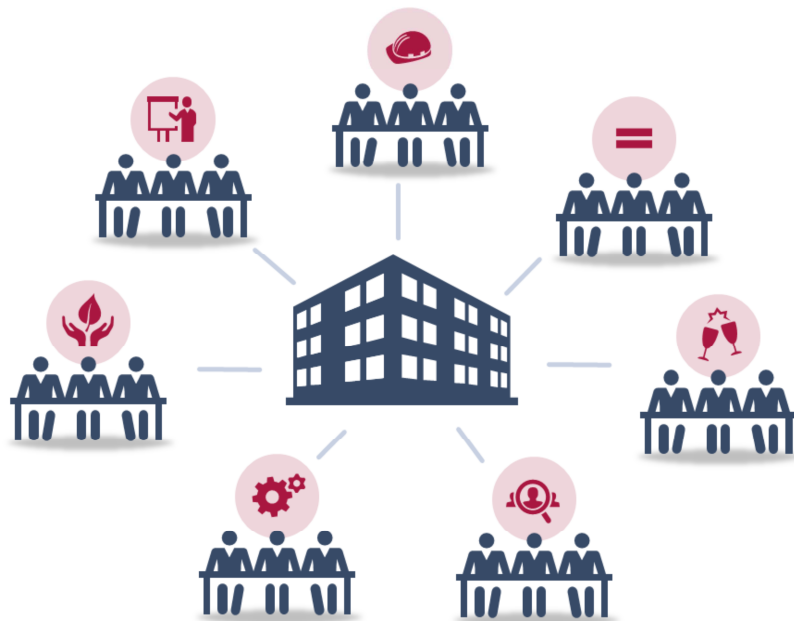
Freiwillige Ausschussbildung

Möglich ist die Bildung von Personal-, Kantinen-, Frauenförderungs-, Arbeits- und Gesundheitsschutzausschüssen oder Gruppen zu allgemeinen Projekten.

Auch paritätisch besetzte Ausschüsse (mit Vertretern von Betriebsrat und Arbeitgeber sind denkbar, etwa in Fragen der Arbeitsorganisation bzw. des Arbeitsschutzes).

Grundsätzlich kann es hilfreich sein, für wichtige Teilgebiete der Gremiumsarbeit mit Expertenrunden (sprich Ausschüssen) zu arbeiten.

Mögliche Ausschüsse



5

Mögliche Ausschüsse

Typischerweise kommen in Betrieben folgende Ausschüsse vor:

- Ausschuss für Arbeitssicherheit
- Ausschuss für Gleichstellungsfragen
- Ausschuss für Betriebsfeiern
- Ausschuss für Personalplanung
- Ausschuss für Optimierung von Arbeitsabläufen
- Ausschuss für betrieblichen Umweltschutz
- Ausschuss für Fort- und Weiterbildung

Prüfen Sie Ihre Situation

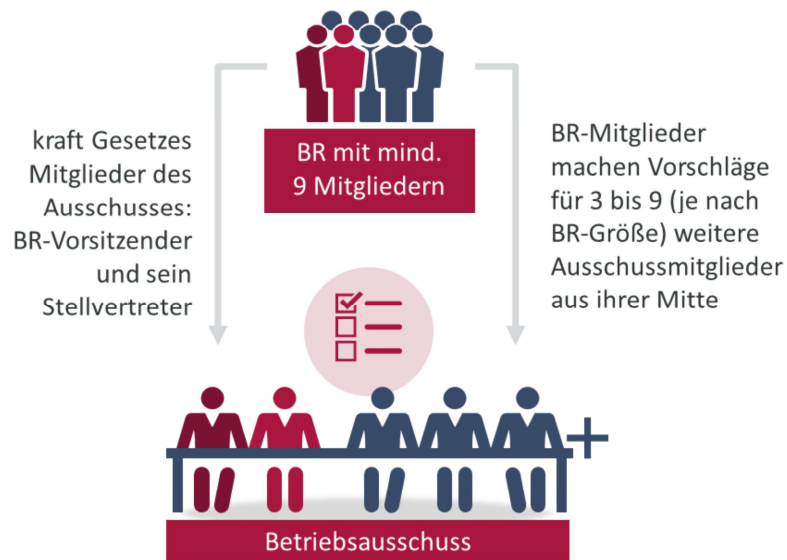


Prüfen Sie Ihre Situation

In welchen Bereichen Sie weitere Ausschüsse bilden wollen, entscheiden Sie je nach der konkreten Situation. Üblicherweise wird die Entscheidung also davon abhängig sein, ob und mit welchen Themen der Betriebsrat beschäftigt ist.

Jedoch zeigt sich in der täglichen Organisation relativ häufig, dass es meist nicht sehr zielführend ist, zu viele Ausschüsse zu haben. Besser ist es, sich auf Schwerpunkte zu konzentrieren. Wenn Sie z. B. in Ihrem Betrieb den Gesundheitsschutz verbessern wollen, könnten Sie dazu einen Ausschuss bilden, sollten dann aber vielleicht auf weitere Untergremien verzichten.

Besonders wichtig: der Betriebsausschuss



7

Besonders wichtig: der Betriebsausschuss

Nach § 27 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss das Gremium einen Betriebsausschuss bilden, wenn der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat. Dieser Ausschuss ist in größeren Betrieben das geschäftsführende Organ des Betriebsrats. Er soll dessen Geschäftsführung erleichtern und so helfen, das Betriebsratsgremium zu entlasten und ihm eine effiziente, praktische Arbeit im Sinne der Beschäftigten zu ermöglichen.

So setzt sich der Betriebsausschuss zusammen

Dem Betriebsausschuss gehören kraft Amtes der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter an. Mitglied des Betriebsausschusses kann im Übrigen nur ein Mitglied des Betriebsrats sein. Denn § 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG bestimmt, dass die weiteren Ausschussmitglieder „aus seiner Mitte“ gewählt werden (§ 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Je nach Größe des Gremiums werden drei bis neun weitere Betriebsratsmitglieder gewählt (Details s. § 27 Abs. 1 BetrVG).

Zuständigkeit des Betriebsausschusses



8

Zuständigkeit des Betriebsausschusses

Nach § 27 Abs. 2 Satz 1 BetrVG führt der Betriebsausschuss die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Er hat in diesem Rahmen einen eigenen Zuständigkeitsbereich, in dem er ohne einen entsprechenden Beschluss des Betriebsrats und anstelle des Betriebsrats eigenverantwortlich und selbstständig entscheiden kann. Dazu kann er sich z. B. auch eine Geschäftsordnung geben.

Was im Einzelnen alles unter die laufende Geschäftsführung fällt, hängt von der konkreten Situation im Betrieb und im Gremium ab. In jedem Fall zählen dazu interne verwaltungsmäßige und organisatorische Aufgaben, die sich regelmäßig wiederholen. Dies sind Bereiche, in denen der Betriebsrat keine Beschlüsse fasst. Im Gegenzug sind mitbestimmungsrechtliche und damit beschlusspflichtige Angelegenheiten nicht von der laufenden Geschäftsführung erfasst. Hier bleibt der Betriebsrat als gesamtes Gremium alleinverantwortlich.

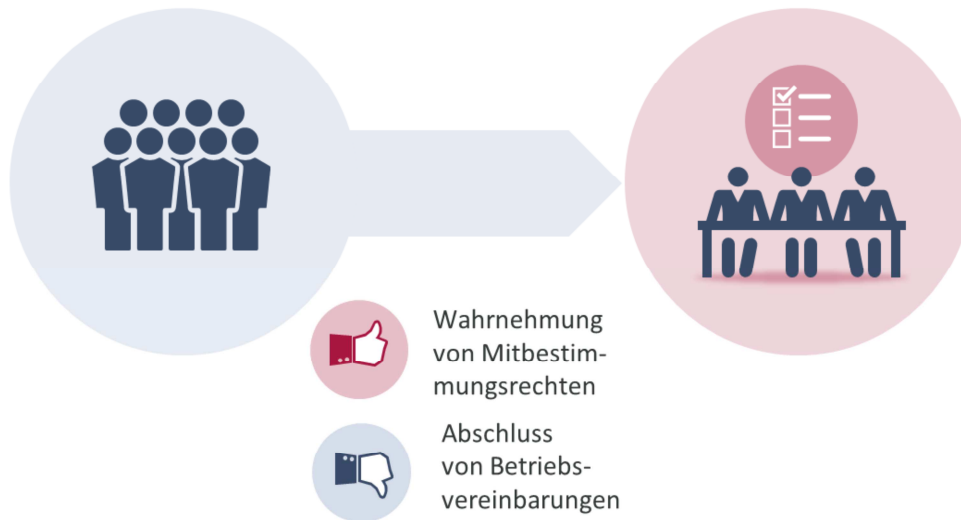
Laufende Geschäftsführung

- Vorbereitung beabsichtigter BR-Beschlüsse
- Vorbereitung der BR-Sitzungen
- Einholung von Auskünften
- Beschaffung von Unterlagen
- Besprechungen mit Gewerkschaftsvertretern
- Entgegennahme von Anträgen und Beschwerden
- Vorbesprechungen mit dem Arbeitgeber
- Erstellung von Entwürfen von Betriebsvereinbarungen
- Durchführung von Beschlüssen des BR
- Führung des Schriftwechsels nach Maßgabe des BR
- Vorbereitung der Betriebs- und Abteilungsversammlungen



9

Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung



10

Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung

Über die laufenden Geschäfte hinaus kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder dem Betriebsausschuss Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen (§ 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) - allerdings nicht den Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Ansonsten ist der Aufgabenbereich nicht beschränkt. Der Betriebsrat entscheidet im Wesentlichen eigenverantwortlich darüber, inwieweit eine Übertragung zweckmäßig ist. Er kann den Betriebsausschuss ausdrücklich ermächtigen, Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.

Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung

In Betracht kommen z. B. folgende Mitbestimmungsrechte:

im personellen Bereich

Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen, §§ 99, 102, 103 BetrVG

im sozialen Bereich

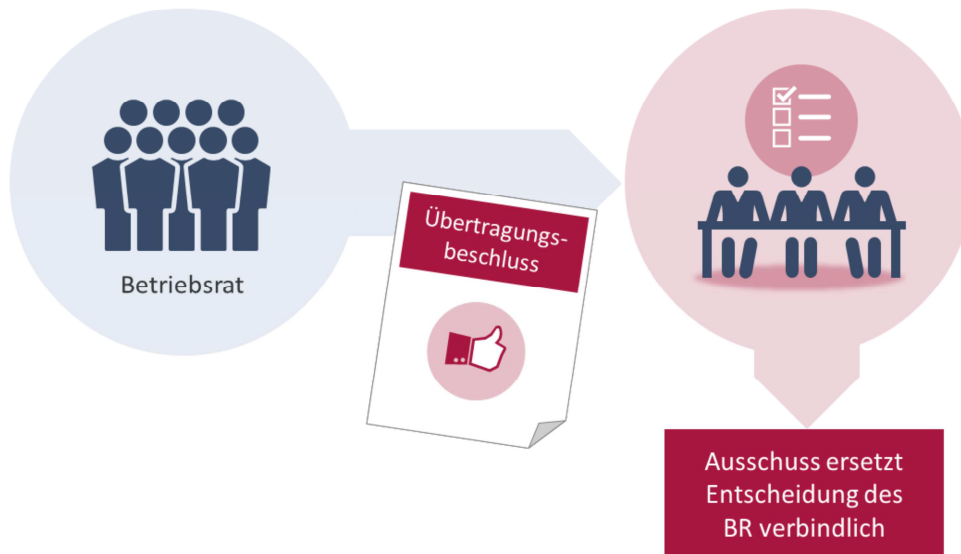
- zeitliche Lage des Urlaubs einzelner AN
- Verwaltung von Sozialeinrichtungen
- Kündigung und Zuweisung von Werkwohnungen

bei Schulung/Bildung

Darf ein konkretes BR-Mitglied an einer Veranstaltung gem. § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen?

11

Betriebsausschuss entscheidet eigenverantwortlich



12

Betriebsausschuss entscheidet eigenverantwortlich

In den Fällen einer wirksamen Übertragung tritt der entsprechende Ausschuss (z. B. Personalausschuss) an die Stelle des Betriebsrats und ersetzt dessen Entscheidung verbindlich.

Für die Delegation solcher Aufgaben ist ein schriftlicher Übertragungsbeschluss des Betriebsrats mit der Mehrheit der Stimmen aller Gremiumsmitglieder erforderlich. Entsprechendes gilt für Widerruf oder Abänderung.

Nur der Betriebsausschuss darf die laufende Geschäftsführung übernehmen



13

Es ist nicht möglich, einem anderen Ausschuss die Führung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats zu übertragen. Diesen Aufgabenbereich weist das Gesetz zwingend dem Betriebsausschuss zu.

Abberufung ist jederzeit möglich

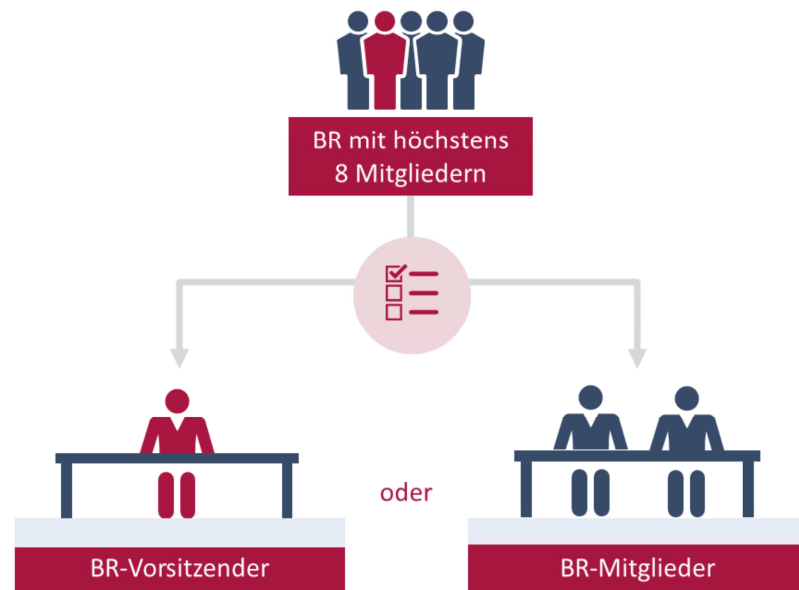


14

Abberufung ist jederzeit möglich

Die Mitglieder des Betriebsausschusses können vom Betriebsrat jederzeit abberufen werden, wenn dieser mit ihrer Arbeit nicht zufrieden ist. Wurden die Mitglieder nach dem Verhältniswahlrecht gewählt, ist dafür ein Beschluss des Betriebsrats mit Drei-Viertel-Mehrheit erforderlich (§ 27 Abs. 1 Satz 4 BetrVG).

Kleinere Betriebe: Übertragung der laufenden Geschäfte

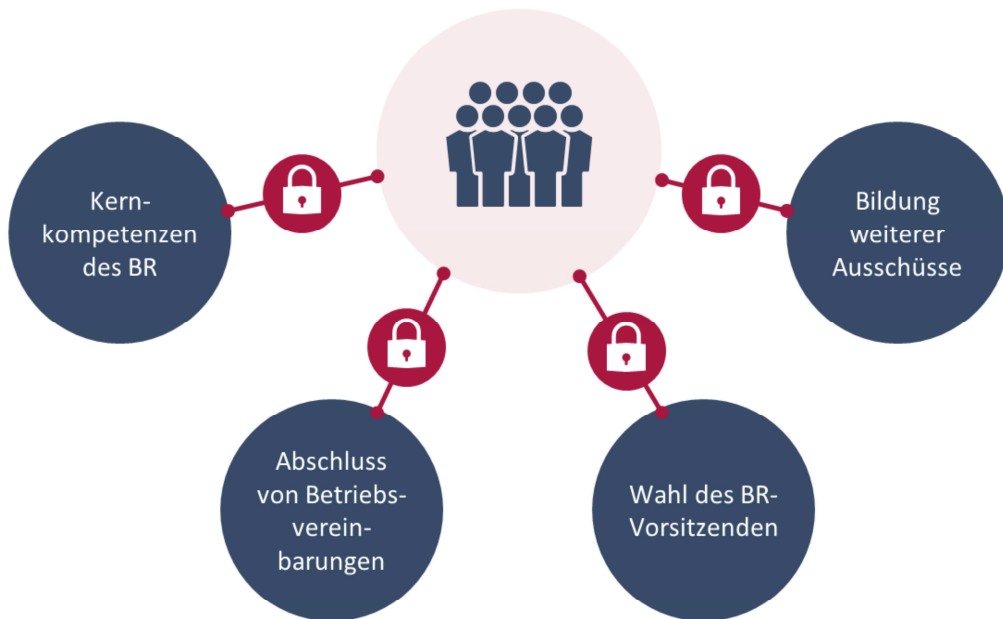


15

Kleinere Betriebe: Übertragung der laufenden Geschäfte

Nach § 27 Abs. 3 BetrVG können Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder (auch mehrere gemeinsam) übertragen. So soll auch in kleineren Gremien eine effizientere Arbeitsorganisation ermöglicht werden. Letztlich steht dahinter wiederum nichts anderes als der Gedanke der Spezialisierung und Aufgabenteilung.

Nicht übertragbare Aufgaben des BR



16

Nicht übertragbare Aufgaben des BR

Der Betriebsrat kann Ausschüssen zwar alle Aufgaben übertragen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. Allerdings ersetzt die Entscheidung des Ausschusses bei dieser Variante nicht die Willensbildung des Gremiums.

Nicht übertragbar sind deshalb insbesondere

- die eigentlichen Kernkompetenzen des Betriebsrats
- der Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- organisatorische Entscheidungen, wie die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters
- die Bildung weiterer Ausschüsse

Personalausschuss: den brauchen Sie fast immer



Die Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten erfordert umfassendes Fachwissen.

17

Personalausschuss: den brauchen Sie fast immer

Insbesondere die Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in den personellen Angelegenheiten nimmt viel Raum innerhalb der Betriebsratsarbeit ein. Es handelt sich hierbei um einen äußerst wichtigen Bereich, der ein umfassendes Fachwissen erfordert. Deshalb ist es sinnvoll, für die Erledigung dieser Aufgaben einen eigenen Ausschuss einzusetzen.

Mitbestimmung bei Einstellungen



18

Mitbestimmung bei Einstellungen

Nach § 99 BetrVG darf der Arbeitgeber nur dann neue Mitarbeiter einstellen, wenn der Betriebsrat (beziehungsweise der Personalausschuss) dieser Maßnahme im Vorfeld zugestimmt hat. Dabei folgt zunächst die Unterrichtung des Betriebsrats vor Abschluss des Arbeitsvertrags vom Arbeitgeber.

Ohne die Zustimmung des Betriebsrats darf niemand im Betrieb beschäftigt werden, auch keine Praktikanten, Fremd- oder Leiharbeitnehmer. Auch bei befristeten Einstellungen ist der Betriebsrat zu beteiligen, er hat nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf Information, in welchem Verhältnis der Arbeitgeber plant, Befristungen abzuschließen.

Mitbestimmung bei Einstellungen



19

Mitbestimmung bei Einstellungen

Stimmt der Betriebsrat einer Einstellung nicht zu, kann diese auf Veranlassung des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt werden. Bis dahin jedoch darf der Arbeitnehmer nicht im Betrieb beschäftigt werden. All diese Rechte werden nach einer ordnungsgemäßen Übertragung vom Personalausschuss übernommen.

Mitbestimmung bei Einstellungen und Kündigungen



20

Mitbestimmung bei Einstellungen und Kündigungen

Die Beteiligungsrechte nach § 99 BetrVG bestehen bei allen personellen Einzelmaßnahmen, also bei Einstellungen, Ein-, Um- und Rückgruppierungen sowie bei Versetzungen. Die damit verbundenen Arbeitsaufgaben werden im Falle der Übertragung komplett vom Personalausschuss ausgeübt.

Auch im Bereich der Entlassungen übernimmt der Personalausschuss die Rechte des Betriebsrats nach § 102 BetrVG. Bei einer Kündigung, gleich ob fristgerecht oder fristlos, ist der Betriebsrat vor dem Aussprechen dieser zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Zu hören ist der Betriebsrat immer als Gremium, nicht der Vorsitzende, obwohl dieser, im Verhinderungsfall sein Stellvertreter, vom Arbeitgeber über die beabsichtigte Kündigung unterrichtet werden muss.

Wirksame Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen: Informationspflichten des Arbeitgebers



21

Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen

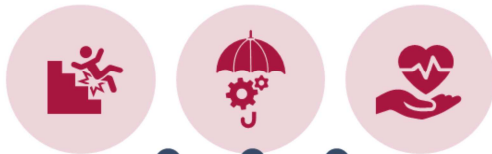
Eine wirksame Anhörung im Rahmen einer geplanten Kündigung setzt voraus, dass dem Betriebsrat folgende Angaben gemacht werden:

- die Person des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll
- die Art der Kündigung (ordentlich, außerordentlich)
- der Kündigungstermin
- die Kündigungsgründe (näher zu umschreiben, Tatsachen angeben)
- Erläuterung vorheriger Abmahnungen

Nach Erhalt dieser Infos kann der Personalausschuss der ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche nach § 102 BetrVG schriftlich widersprechen, wenn einer der dort abschließend genannten Gründe vorliegt.

Arbeitsschutzausschuss

verpflichtend in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten



Arbeitsschutzausschuss, § 11 ASiG

zuständig für Fragen der Unfallverhütung sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes



Fachkraft für Arbeitssicherheit

organisiert Ausschuss und legt Themen fest, die im Ausschuss beraten werden

22

Arbeitsschutzausschuss

§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bestimmt, dass Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtet sind, einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Dieser hat die generelle Aufgabe, Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung im Betrieb zu beraten und die Zusammenarbeit der im Betrieb verantwortlichen Stellen zu sichern bzw. zu fördern.

Meistens organisiert die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitsschutzausschuss. Daher gibt sie in der Regel auch vor, welche Themen in jedem Fall auf die Tagesordnung gesetzt werden und wann die Sitzung stattfindet. Für Sie als Betriebsrat ist es ratsam, ebenfalls inhaltliche Vorschläge zu machen. Nur so können Sie sicherstellen, dass auf den einmal pro Quartal stattfindenden Sitzungen auch Ihre Probleme bzw. Wünsche angesprochen werden.

Arbeitsschutzausschuss – häufige Themen

Tagesordnung

- Stand der Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen der letzten Sitzung
- Unfälle, Beinaheunfälle, Berufskrankheiten und genereller Krankenstand
- Einführung neuer Arbeitsverfahren
- Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen durch z. B. Berufsgenossenschaften oder Aufsichtsbehörden
- Best Practice anderer Betriebe
- Unterstützung durch die Berufsgenossenschaft und Krankenkassen

23

Arbeitsschutzausschuss – häufige Themen

Folgende Themen stehen häufig auf der Tagesordnung:

- Stand der Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen der letzten Sitzung
- Unfälle, Beinaheunfälle, Berufskrankheiten und genereller Krankenstand
- Einführung neuer Arbeitsverfahren
- Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen durch z. B. Berufsgenossenschaften oder Aufsichtsbehörden
- Best Practice anderer Betriebe (Berichte der jeweils teilnehmenden Aufsichtsperson)
- Unterstützung durch die Berufsgenossenschaft, durch Krankenkassen etc.

Gemeinsame Ziele – unterschiedliche Hintergründe



Was ist Ihnen wirklich wichtig?



Wie wollen Sie Ihr Ziel umsetzen?



Visualisieren Sie Ihre Ideen

24

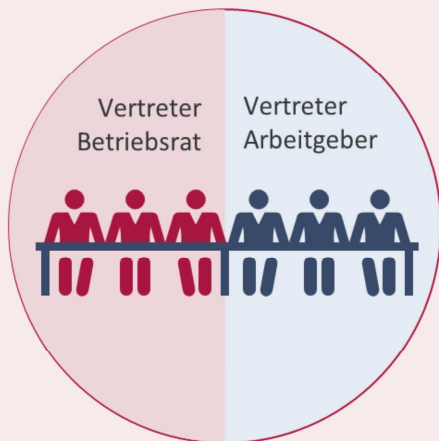
Gemeinsame Ziele – unterschiedliche Hintergründe

Um im ASA möglichst viele Anliegen des Betriebsrats durchsetzen zu können, sollten Sie sich zunächst im Gremium darauf einigen, welche Punkte Ihnen wirklich wichtig. Dann ist es ratsam, eine Strategie zu entwickeln, wie Sie diese Ziele umsetzen können.

Der erste Schritt dazu ist eine gute Vorbereitung: Visualisieren Sie Ihre Ideen für die Sitzung. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie mit Powerpoint oder anderen Hilfsmitteln arbeiten.

Vergessen Sie nicht: Im ASA müssen Menschen sich auf gemeinsame Ziele festlegen, die aber einen sehr unterschiedlichen Hintergrund haben. Um daher wirklich an einem Strang ziehen zu können, sollten Sie die eigenen Ziele klar nennen.

Gemeinsame Ausschüsse mit dem Arbeitgeber



Durch die auf einen langen Zeitraum angelegte Zusammenarbeit entsteht ein deutlich besseres Verständnis für die gegenseitigen Wünsche und Zwänge. Man kennt die jeweiligen Positionen viel eher und kann sie im besten Fall nachvollziehen.

25

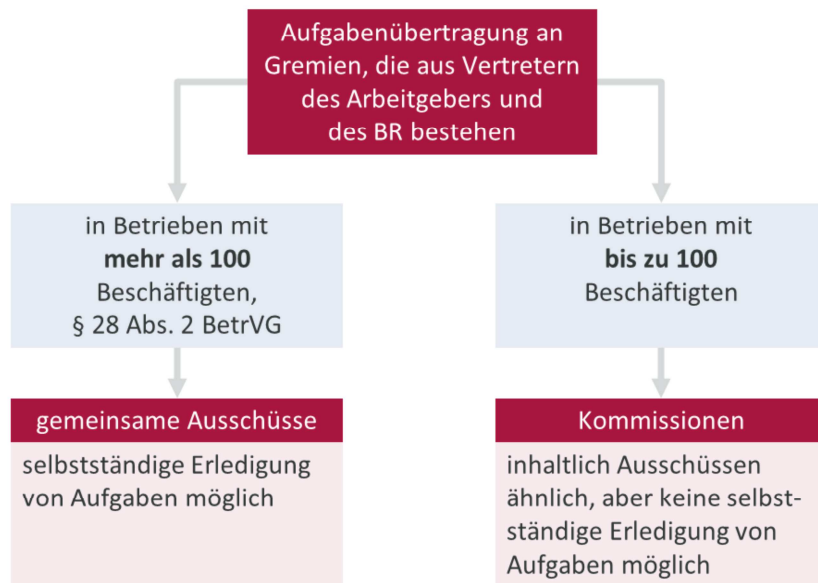
Gemeinsame Ausschüsse mit dem Arbeitgeber

Viele Angelegenheiten kann der Betriebsrat nicht im Alleingang durchsetzen, sondern ist auf den Konsens mit dem Arbeitgeber angewiesen. Hier können Ausschüsse helfen, die sowohl mit Vertretern des Arbeitgebers als auch mit Mitgliedern des Betriebsrats besetzt sind.

Der Vorteil dieser gemeinsamen Ausschüsse liegt auf der Hand: Die Themen werden hier dauerhaft miteinander bearbeitet. Durch diese auf einen langen Zeitraum angelegte Zusammenarbeit entsteht ein deutlich besseres Verständnis für die gegenseitigen Wünsche und Zwänge. Man kennt die jeweiligen Positionen viel eher und kann sie im besten Fall nachvollziehen.

Daher lässt sich hier leichter eine gemeinsame Lösung finden als wenn jede Seite mit einer fixierten Meinung erst bei Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zusammentreffen. Zwar kann ein solcher gemeinsamer Ausschuss keine Betriebsvereinbarungen wirksam abschließen, aber er kann diese natürlich vorbereiten.

Bildung nur in Betrieben mit mehr als 100 AN



26

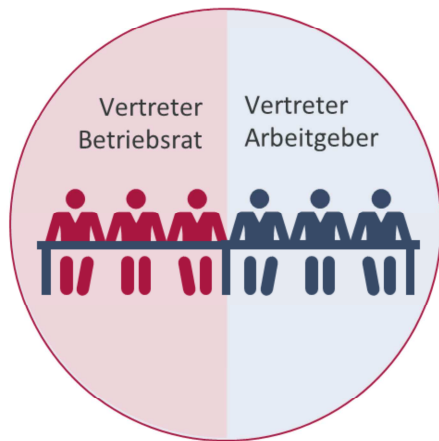
Bildung nur in Betrieben mit mehr als 100 AN

Gemäß § 28 Abs. 2 BetrVG sind solche gemeinsamen Ausschüsse nur in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern vorgesehen. In kleineren Firmen können aber stattdessen Kommissionen gebildet werden, die inhaltlich ähnlich gestaltet sind. Allerdings können solche Kommissionen keine Aufgaben wirklich selbstständig erledigen.

Übersicht: mögliche gemeinsame Ausschüsse

- Akkordausschuss
- Personalplanungsausschuss
- Arbeitsschutzausschuss
- Umweltausschuss
- Ausschüsse zur Verwaltung von Sozialeinrichtungen (z. B. Kantine oder Betriebskindergarten)
- Gleichstellungsausschuss etc.

Besetzung der gemeinsamen Ausschüsse



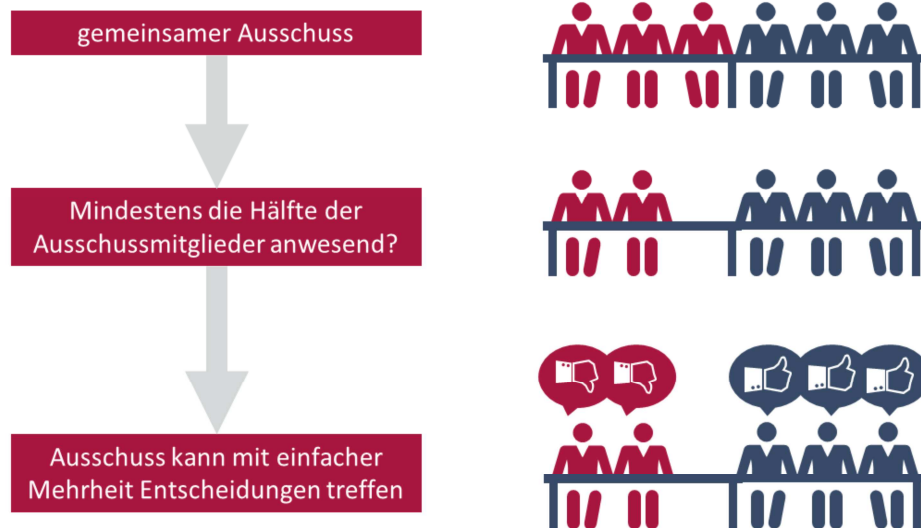
Machen Sie eine paritätische Besetzung
zur Bedingung der Ausschussgründung.

Besetzung der gemeinsamen Ausschüsse

Der Betriebsrat kann einem gemeinsamen Ausschuss Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen, so wie das bei den nur mit Gremiumsmitgliedern besetzten Ausschüssen auch möglich ist.

In jedem Fall muss diese Übertragung aber durch einen wirksamen Beschluss des Betriebsrats gedeckt sein. Außerdem ist darauf zu achten, dass der Ausschuss paritätisch besetzt ist: Es müssen darin gleich viele Mitglieder von Arbeitgeber- und Betriebsratsseite vertreten sein. Diese Parität kann und sollte von Ihnen zur Bedingung der Ausschussgründung gemacht werden.

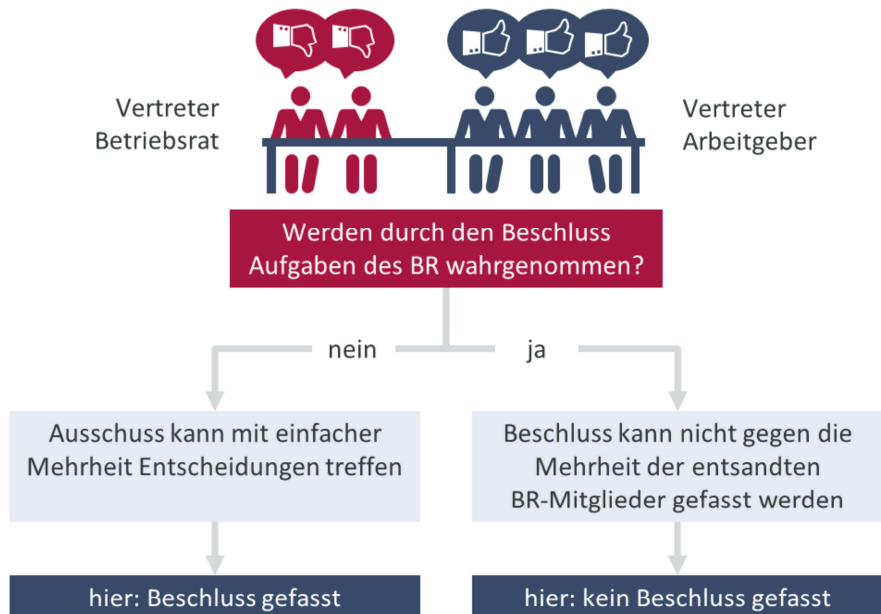
Gemeinsame Ausschüsse - Beschlussfassung



Gemeinsame Ausschüsse - Beschlussfassung

Ein gemeinsamer Ausschuss ist ein eigenständiges betriebsverfassungsrechtliches Organ. In diesem Gremium können mit einfacher Mehrheit Entscheidungen getroffen werden. Das gilt zumindest dann, wenn mindestens die Hälfte der Ausschussmitglieder an der Sitzung teilgenommen hat.

Gemeinsame Ausschüsse - Beschlussfassung



29

Gemeinsame Ausschüsse - Beschlussfassung

Werden durch den Beschluss Aufgaben des Betriebsrats wahrgenommen (indem er z. B. Mitbestimmungsrechte betrifft), kann der Beschluss nicht gegen die Mehrheit der entsandten Mitglieder des Betriebsrats gefasst werden. Sonst würden die im BetrVG festgelegten Rechte der Arbeitnehmervertretung unterlaufen.

Um Ihre Interessen zu wahren, sollten Sie die Voraussetzung für die Entscheidungsfindung durch einen Beschluss des Betriebsrats klar vorgeben. Sie können diese Vorgaben durchsetzen, indem Sie Ihre Zustimmung zur Einrichtung des Ausschusses oder zur Übertragung selbstständiger Aufgaben von deren Erfüllung abhängig machen.

Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG



- Betrieb mit mehr als 100 Arbeitnehmern
- zustimmender Mehrheitsbeschluss des Betriebsrats
- grundlegende Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber
- Aufgaben stehen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten
- schriftliche Übertragung durch den Betriebsrat

30

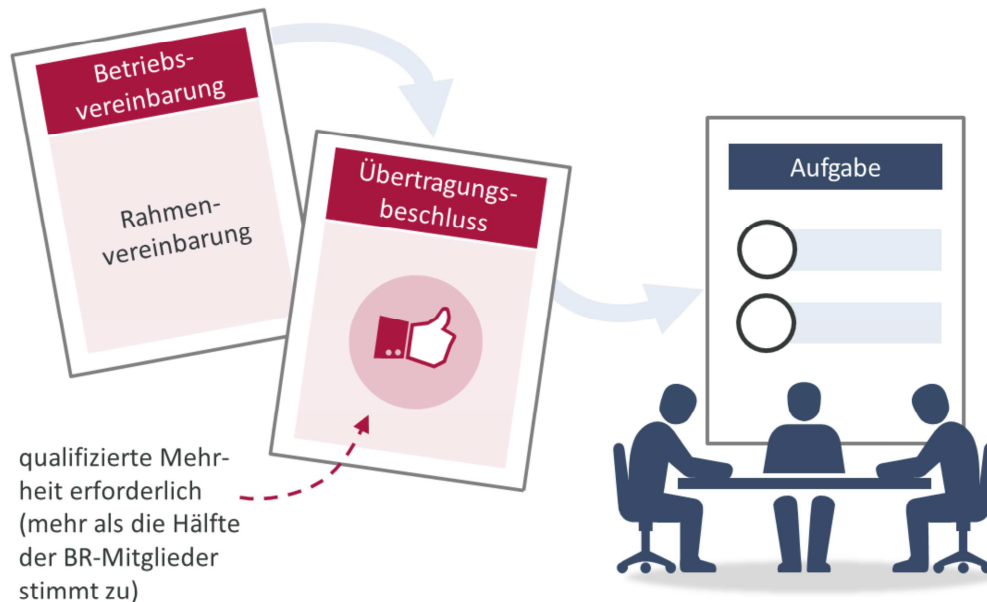
Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG

Nach § 28a BetrVG können Arbeitsgruppen gebildet und auf diese bestimmte Aufgaben übertragen werden:

- Betrieb mit mehr als 100 Arbeitnehmern
- zustimmender Mehrheitsbeschluss des Betriebsrats
- grundlegende Rahmenvereinbarung mit Arbeitgeber
- Aufgaben stehen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten
- schriftliche Übertragung durch den Betriebsrat

Der Begriff der „Arbeitsgruppe“ ist im Gesetz nicht ausdrücklich definiert. Generell sind darunter Arbeitnehmer eines Betriebs zu verstehen, die gemeinsam bestimmte, ihnen vom Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss übertragene Arbeitsaufgaben zu erledigen haben.

Übertragung von Aufgaben auf die Arbeitsgruppe



31

Übertragung von Aufgaben auf die Arbeitsgruppe

Die Übertragung von Aufgaben des Betriebsrats auf eine Arbeitsgruppe setzt voraus, dass zuvor eine Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber geschlossen wurde. Diese Rahmenvereinbarung muss als förmliche Betriebsvereinbarung ausgestaltet sein und ist die Grundlage für den separat im Einzelfall zu fassenden Übertragungsbeschluss.

Die Wirksamkeit des Übertragungsbeschlusses erfordert

- eine zuvor zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber in Form einer Betriebsvereinbarung geschlossene Rahmenvereinbarung,
- eine qualifizierte Mehrheit, d. h. eine Zustimmung von mehr als der Hälfte der Betriebsratsmitglieder sowie
- eine schriftliche Beschlussfassung.

Inhaltlicher Zusammenhang erforderlich



32

Inhaltlicher Zusammenhang erforderlich

Inhaltlich erfordert der Übertragungsbeschluss, dass die zu übertragende Aufgabe im Zusammenhang steht mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten. Der Begriff der Tätigkeiten ist dabei gekoppelt an die arbeitsvertraglichen Aufgaben der Gruppenmitglieder; d. h., die übertragenen Aufgaben müssen im Zusammenhang stehen mit der eigentlichen arbeitsvertraglichen Tätigkeit der Gruppenmitglieder.

Es kann daher – je nach übertragenem Aufgabenbereich – sinnvoll sein, bereits bestehende betriebliche Gruppen (wie eine Akkordgruppe oder auch ein Entwicklungs- und Forschungsteam) als Arbeitsgruppe zu bestimmen.

Übertragbare und nicht übertragbare Aufgaben

übertragbare Aufgaben

- Urlaubsplanung und -gewährung
- Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen
- Pausengestaltung
- Förderung der Gleichstellung innerhalb des Betriebs
- Förderung leistungsschwacher Arbeitnehmer
- Verhinderung von Diskriminierung innerhalb der Arbeitsgruppe

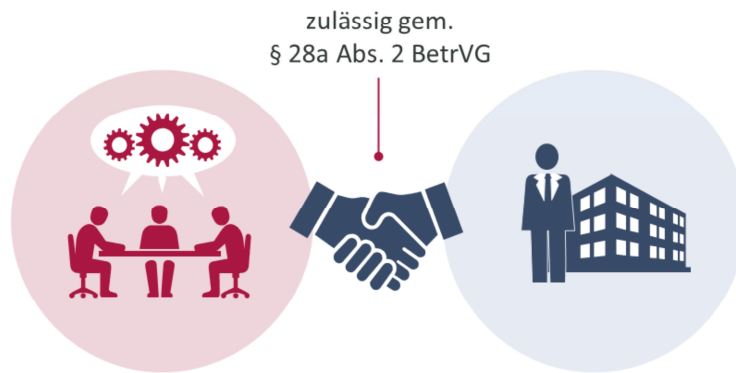
nicht übertragbare Aufgaben

Beteiligungsrechte:

- Einführung von Kurzarbeit oder Überstunden
- Einstellung und Versetzung
- Themen, die die wirtschaftliche Situation des gesamten Betriebs betreffen

33

Vereinbarungen von Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber



Für die Vereinbarung ist eine Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder erforderlich. § 77 BetrVG ist anwendbar, obwohl die Vereinbarung keine Betriebsvereinbarung ist.

34

Vereinbarungen von Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber

§ 28a Abs. 2 BetrVG erlaubt es Arbeitsgruppen, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen abzuschließen, und zwar mit der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. Hierfür ist § 77 BetrVG anwendbar, obwohl die Gruppenvereinbarungen nicht wie Betriebsvereinbarungen wirken, sondern schwächer sind.

Ausschüsse gründen Schritt für Schritt



35

Ausschüsse gründen Schritt für Schritt

1. Analysieren und planen: Was brauchen Sie?

2. Beschließen und gründen: Errichtung & genaues Ziel beschließen, evtl. Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung auch beschließen

3. Besetzen: Außer bei Betriebsausschuss können Sie Mitgliederzahl nach eigenem Ermessen bestimmen, bei Wahl alle Bestimmungen beachten (Verhältnismäßigkeitswahlrecht, D'Hondtsches Höchstzahlverfahren etc.)

4. Kontrollieren: Überwachen Sie die Arbeit des Ausschusses, widerrufen Sie notfalls die Aufgabenübertragung, verlangen Sie Protokolle etc.

Feste Sitzungsregeln haben sich bewährt



Machen Sie die Tagesordnung rechtzeitig bekannt.

Verplanen Sie nur 70 % der Zeit.

Schaffen Sie klare Kommunikationsregeln hinsichtlich des Ablaufs.

Schalten Sie bei konfliktreichen Themen einen Mediator ein.

Begrenzen Sie die Redezeit und diskutieren Sie zielorientiert.

36

Feste Sitzungsregelungen haben sich bewährt

Wichtig sind unter anderem:

Die Tagesordnung sollte rechtzeitig bekannt gemacht werden. Nur dann können sich alle vorbereiten.

Neben den feststehenden Punkten sollte der veranschlagte Sitzungszeitraum die Möglichkeit lassen, Unerwartetes zu diskutieren. Verplanen Sie daher nur rund 70 % der Zeit.

Schaffen Sie klare Kommunikationsregeln hinsichtlich des Ablaufs. Das führt schneller zum Ziel und verhindert unnötige Diskussionen.

Bei konfliktreichen Themen kann es ratsam sein, einen neutralen Dritten als Mediator zu nutzen. Er kann Kompromisse auf den Weg bringen.

Die Teilnehmer sollten eine feste zeitliche Begrenzung haben, wenn sie sich äußern. Außerdem sollten alle Mitglieder darauf achten, dass wirklich zielorientiert diskutiert wird.

Online-Seminar am 13. Juli 2022

So klappt der Start in die neue Amtsperiode

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Das nächste Online-Seminar

Betriebsversammlungen

Teil 1: Arten, Einladung, Tagesordnung und Teilnehmerkreis



14. Sept. 2022



11 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Online-Seminar am 13. Juli 2022

So klappt der Start in die neue Amtsperiode

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Online-Seminar am 13. Juli 2022

So klappt der Start in die neue Amtsperiode

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin
Petra Rubner
Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de

