



Referentin: Silke Rohde
(11.11.2020)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

So üben Sie Ihr Amt unangreifbar aus





Kommt Ihnen das bekannt vor?

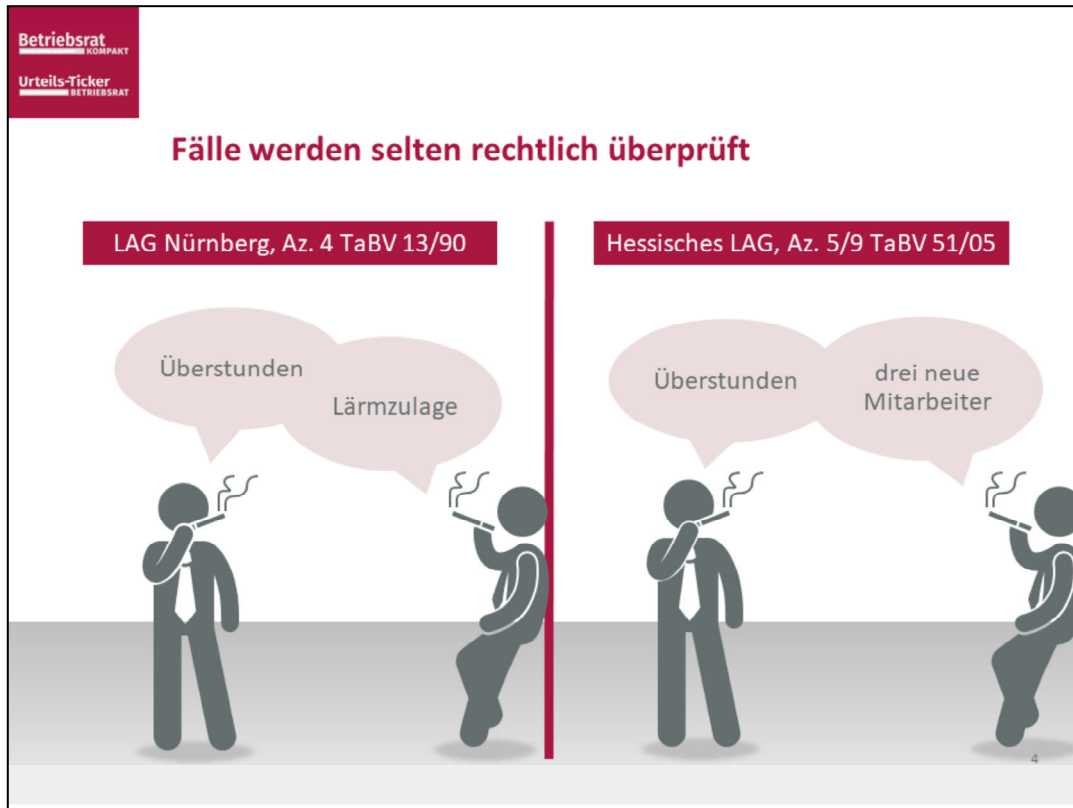
Kurz vor Weihnachten musste es ganz schnell gehen. Endlich war die Lieferung von Ersatzteilen gekommen, die der Hersteller von Flugzeugturbinen für dringende Reparaturaufträge brauchte. Aber in der Regelarbeitszeit waren diese Aufträge nicht zu stemmen.

Deshalb legte der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung vor: Ausnahmsweise sollten die Mitarbeiter am zweiten Weihnachtsfeiertag zur Arbeit anrücken. Der Betriebsrat war einverstanden - aber nur unter der Bedingung, dass im Gegenzug die befristeten Verträge von drei Kollegen verlängert würden.

Koppelungsgeschäfte oder Deals sind generell zulässig.



- Einfallstor ist meist die Arbeitszeit, bei deren Anfang, Ende oder vorübergehender Verlängerung der Betriebsrat nach § 87 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz ein echtes Mitbestimmungsrecht hat. Ohne seine Zustimmung darf der Arbeitgeber nicht handeln.
- Und so wird fleißig getauscht: Überstunden gegen Neueinstellungen, gegen übertarifliche Zuschläge, gegen mehr Urlaubstage, gegen billigeres Kantinenessen, manchmal sogar gegen Zugeständnisse bei Tarifverhandlungen.
- Auch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen verleiten zu Kopplungsgeschäften. Denn wer als Arbeitgeber Öffnungsklauseln nutzen will, braucht die Zustimmung des Betriebsrats.



- In den wenigen Urteilen wurde selten ein Rechtsmissbrauch des Betriebsrats festgestellt.
- LAG Nürnberg (Az. 4 TaBV 13/90): Kopplung von Überstunden an eine Lärmzulage zulässig. § 87 BetrVG verbiete dem BR nicht, seine Zustimmung aus Gründen zu verweigern, die mit dem konkreten Anlass der Mitbestimmung nichts zu tun hätten.
- Ähnlich entschied das Hessische LAG (Az. 5/9 TaBV 51/05): Eingangs geschilderter Fall des Turbinenherstellers: Zwar dürfe der Betriebsrat bei Vertragsverlängerungen eigentlich nicht mitbestimmen. Trotzdem sei seine Forderung "Überstunden gegen drei neue Mitarbeiter" zulässig: Das Thema Mehrarbeit stehe in "untrennbarem Zusammenhang" mit der Zahl der Mitarbeiter. Selbst wenn nur kurzfristig mehr gearbeitet würde, dürfe der Betriebsrat also fordern, im Gegenzug mehr Leute einzustellen



- Vor- und Nachteile sind genau gegeneinander abzuwägen.
- Kann effektives Mittel zur Interessendurchsetzung sein.
- Dennoch setzt man sich unter Umständen dem Vorwurf der Mauschelei aus.
- Deshalb: Auf Wahrnehmung in der Belegschaft achten und Beweggründe stets nachvollziehbar kommunizieren.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

2. Transparenz ist das oberste Gebot

Das sind unsere Pläne.

Das sind unsere Misserfolge.

Deshalb dürfen wir über diesen Punkt nicht sprechen.

Das sind abgeschlossene Projekte.

Das sind unsere laufenden Projekte.

Das sind unsere Erfolge.

Das sind unsere Aufgaben.

6

- Oft heißt Es: „Ich weiß gar nicht, was unser BR macht“, „Die können nicht viel zu tun haben“, „Die trinken gemütlich Kaffee in ihren Sitzungen“.
- Das liegt oft am Informationsdefizit: Der BR ist da in einer Bringschuld
- Informieren Sie die Kollegen ausreichend und regelmäßig.
- So hat die Belegschaft das Gefühl, dass ihr BR wirklich etwas für sie tut.
- Informieren Sie über abgeschlossene und laufende Projekte, über Erfolge und Misserfolge sowie über Ihre Pläne.
- Nutzen Sie dazu nicht nur die Betriebsversammlung, sondern verschiedene Medien.



- Eigentlich selbstverständlich: Wenn BR über seine Arbeit berichtet, müssen persönliche Daten der betroffenen Kollegen stets geschützt sein.
- Aber manchmal schwierig, s. folgendes Ausgangsszenario:
- In einem Betrieb ließ die Geschäftsleitung die Kollegen außerplanmäßig an mehreren Sonntagen arbeiten, ohne den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren bzw. mitbestimmen zu lassen. Auch nach einem anwaltlichen Schreiben, die Sonntagsarbeit zu unterlassen, wurde dennoch an weiteren Sonntagen gearbeitet.
- Dem Betriebsrat wurde mitgeteilt, dass auch eine Kollegin, die sich im Beschäftigungsverbot wegen Schwangerschaft befindet, am Sonntag gearbeitet hat. Daraufhin hat dieser das Gewerbeaufsichtsamt informiert und auch die Telefonnummer der Kollegin weitergegeben – aber durfte er das auch?



- Auch mit der neuen Datenschutz-Grundverordnung gilt: Der BR muss je nach den Umständen des Einzelfalls genau prüfen, ob er Daten, wie hier die Telefonnummer der Kollegin, an Aufsichtsbehörden weitergeben darf (Erforderlichkeit der Weitergabe der Daten & ausreichende Berücksichtigung der Interessen des betroffenen Arbeitnehmers).
- Wägen Sie die Interessen der Beteiligten gegeneinander ab
- BR muss nach § 89 BetrVG Aufsichtsbehörden unterstützen und gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwachen, ob die Geschäftsleitung alle gesetzlichen Vorschriften einhält. Innerbetriebliche Lösung zuerst versucht. Er hat sich also erst dann an das Gewerbeaufsichtsamt gewandt, als sich der Arbeitgeber weiterhin uneinsichtig gezeigt hat.
- Arbeitsüberlastung in der Schwangerschaft, die möglicherweise durch die Sonntagsarbeit (nicht nur an einem Sonntag) verursacht wurde, kann durchaus gesundheitsgefährdend sein.
- Insofern spricht viel dafür, dass es in diesem konkreten Fall korrekt war, die Telefonnummer weiterzugeben.

Wichtiger Hinweis

- Vieles hängt davon ab, ob die Kollegin über die Weitergabe der Telefonnummer informiert und ob sie damit einverstanden war. Falls dem so ist, ist das Verhalten des Betriebsrats eigentlich nicht zu beanstanden, denn es sind ja in erster Linie die Datenschutzinteressen der Kollegin, die verletzt sein könnten. Der Arbeitgeber muss das Einschalten des Gewerbeaufsichtsamts hinnehmen.

Betriebsrat KOMPAKT Urteils-Ticker BETRIEBSRAT		
4. Beachten Sie die Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG		
Betriebs- geheimnisse	Geschäfts- geheimnisse	persönliche Daten der Arbeitnehmer
z. B.	z. B.	z. B.
Konstruktions- zeichnungen	Kalkulations- unterlagen	Krankheiten
Herstellungs- verfahren	Unterlagen bzgl. Liquidität des Unternehmens	
Patente	Kundenlisten	
	Nicht umfasst: anonymisierte Lohn- und Gehaltsdaten	

§ 79 BetrVG umfasst:

- Betriebsgeheimnisse
 - Geschäftsgeheimnisse
 - persönliche Daten der Arbeitnehmer
-
- Beispiele für Betriebsgeheimnisse: Konstruktionszeichnungen, Herstellungsverfahren, Patente etc.
 - Beispiele für Geschäftsgeheimnisse: Kalkulationsunterlagen, Unterlagen bzgl. der Liquidität des Unternehmens, Kundenlisten und -karteien etc.
 - Lohn- und Gehaltsdaten sind anonymisiert keine Geschäftsgeheimnisse!
 - Beispiele für persönliche Daten: Krankheiten etc

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Details zur Geheimhaltung

		
„nicht offenkundige Fakten“, die nur ein eng begrenzter Personenkreis kennt	Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung haben	Arbeitgeber muss Wunsch nach Geheimhaltung ausdrücklich äußern

10

- Greift nur bei „nicht offenkundigen Fakten“, die nur ein eng begrenzter Personenkreis kennt.
- AG muss berechtigtes Interesse an Geheimhaltung haben.
- AG muss Wunsch nach Geheimhaltung ausdrücklich äußern.
- Greift nicht bei gesetzeswidrigen Geheimnissen (Whistleblowing).
- Bei Verstoß Straftatbestand, § 120 BetrVG

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

5. Vermeiden Sie Pauschalen und Budgets



Pauschalen
Budgets



genaue Abrechnung und
Erstattung der erforder-
lichen Kosten gem.
§ 37 Abs. 6 und § 40 BetrVG

11

- Anspruch auf Erstattung der erforderlichen Kosten (§ 37 Abs. 6, § 40 BetrVG).
- Pauschalen oder Budgets sind nicht im Sinne des BetrVG, das eine genaue Abrechnung vorsieht.
- keine Sonderzahlungen als pauschaler Überstundenausgleich (z. B. 1000.- Euro bei Opel) Das ist nur zulässig,
wenn darin keine versteckte Lohnerhöhung liegt und Einzelabrechnungen wirtschaftlich unmöglich sind.
- Wenn überhaupt, nur „im typischen & erwartbaren Umfang“



- Fall: BR-Mitglied erhielt neben der Freistellung von seiner Arbeit rund 5 Jahre eine monatliche Überstundenpauschale von rund 350 Euro und eine Aufwandspauschale von 36 Euro monatlich. Dann kürzte der Arbeitgeber die Pauschalen. Die Aufwandspauschale fiel ganz weg. Die Überstundenpauschale betrug nur noch rund 65 Euro. Mehrarbeit sollte durch Freizeit ausgeglichen werden. Daraufhin klagte der Mann auf die Weiterzahlung der Pauschalen in der bisherigen Höhe – ohne Erfolg.
- Urteil: Da der Betriebsrat keine Mehrarbeit oder zusätzlichen Aufwand in dieser Größenordnung nachweisen konnte, habe der Mann keinen Anspruch auf die bisherigen Zahlungen, entschied das Gericht. Eine Betriebsratstätigkeit sei grundsätzlich ein unbezahltes Ehrenamt. Pauschalen seien nur zulässig für erstattungsfähige Aufwendungen. Wehre sich der Betriebsrat gegen Kürzungen, müsse er die Berechtigung der Pauschalen nachweisen. Das konnte er in diesem Fall jedoch nicht.

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Fazit

**Wann eine Aufwands-
entschädigung und Pauschale
für Mehrarbeit zulässig ist:**

- keine versteckte Lohnerhöhung **und**
- Einzelabrechnungen wirtschaftlich unmöglich



**Wenn sich der BR gegen die
Kürzung einer Pauschale
wehren will:**

Nachweis für Mehrarbeit und Aufwand in der entsprechenden Höhe erforderlich



13

Mancher Arbeitgeber zahlt seinen Betriebsräten eine Aufwandsentschädigung sowie eine Pauschale für Mehrarbeit. Diese Zahlungen sind aber nur zulässig, wenn sie keine versteckte Lohnerhöhung darstellen. Außerdem muss es wirtschaftlich unmöglich sein, Einzelabrechnungen vorzulegen. Will sich der Betriebsrat gegen die Kürzung einer Pauschale wehren, muss er nachweisen, dass er tatsächlich Mehrarbeit und einen Aufwand in der entsprechenden Höhe hatte.



- Es kann und darf nicht sein, dass der Betriebsrat Aktivitäten, die aufgrund seiner gesetzlichen Pflichten notwendig sind, nicht ergreift und damit seine gesetzlichen Pflichten nicht erfüllt, weil er sein Budget erschöpft hat. Die Tätigkeit eines Betriebsrats darf nicht dadurch eingeschränkt werden, dass die Kosten, die seine Tätigkeit verursacht, durch ein Budget limitiert werden.
- Das, was notwendig und gesetzlich vorgeschrieben ist, muss geschehen - unabhängig von den Kosten.



- Das Betriebsratsamt ist ein unentgeltliches Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG).
- Die Vergütung bezieht sich nicht auf das Amt, sondern auf den Verdienst vergleichbarer Arbeitnehmer (§ 37 Abs. 4 BetrVG), genauso die Vergütungsentwicklung.
- Nicht höher, nicht geringer! (§ 78 Satz 2 BetrVG)

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vergütung: vergleichbare Arbeitnehmer



Maßgeblicher
Zeitpunkt für
Vergleichbarkeit:
Zeitpunkt der
BR-Wahl

Was berücksichtigt wird	Was nicht berücksichtigt wird
Zuschläge und Zulagen, die das BR-Mitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte	persönliche Umstände, z. B. längere Krankheit
Anspruch auf Zusatzurlaub für besonders gesundheitsgefährdende Arbeiten, die das BR-Mitglied wegen der Freistellung nicht mehr übernimmt	Aufwendungsersatz, z. B. Wegegeld

Die Vergütungsregelung gilt nicht nur während der BR-Zeit, sondern auch im Jahr danach.

16

- Maßgeblicher Zeitpunkt für Vergleichbarkeit: Zeitpunkt der BR-Wahl
- Persönliche Umstände, z. B. längere Krankheit, bleiben außer Betracht.
- Alle Zuschläge und Zulagen sind zu zahlen, die das BR-Mitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte.
- Das umfasst Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Überstunden sowie Erschwernis- und Sozialzulagen.
- Bestehen bleibt z. B. auch ein Anspruch auf Zusatzurlaub für besonders gesundheitsgefährdende Arbeiten, die das BR-Mitglied wegen der Freistellung gar nicht mehr übernimmt (BAG, Beschluss vom 08.10.1981).
- Aufwendungsersatz (z. B. Wegegeld etc.) fällt weg.

Die Vergütungsregelung gilt nicht nur während der BR-Zeit, sondern auch im Jahr danach.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

7. Nehmen Sie keine Vergünstigungen an



Begünstigungs-
verbot,
§ 78 Satz 2
BetrVG

Geben Sie dem Arbeitgeber keine Chance,
mit Vergünstigungen Ihr Verhalten zu beeinflussen.

17

- Beachten Sie das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG:
- Dadurch soll verhindert werden, dass Betriebsräte oder einzelne seiner Mitglieder durch Gewährung besonderer Vorteile ihrer gesetzlichen Aufgabe zulasten der Beschäftigten nicht mehr nachkommen.
- Im Grunde geht es um Bestechlichkeit bzw. Käuflichkeit, etwa durch die Gewährung besonderer finanzieller Zuwendungen oder die Zahlung überhöhter Entschädigungen für Auslagen oder Reisekosten.
- Entsprechende Verträge, die die Vorteilsgewährung „regeln“, sind wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot unwirksam (§ 134 BGB).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Strafbarkeit des Arbeitgebers in Bezug auf Vergünstigungen



§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
Straftat gegen ein Betriebsverfassungsorgan oder dessen Mitglieder

§ 266 StGB
Untreue
(s. Ex-VW-Vorstand Peter Hartz)

18

- Ein bewusster Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG ist ein Straftatbestand (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).
- Wenn ein Arbeitgeber den BR oder eines seiner Mitglieder begünstigt, kann das mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden.
- Ein solches Verhalten kann auch wegen Untreue angeklagt werden (s. Ex-VW-Vorstand Peter Hartz).

Beispiele für unzulässige Vergünstigungen

- Gewährung eines besonders günstigen Darlehens
- Urlaubsreise auf Kosten des Arbeitgebers
- Geschenke für Familienangehörige
- Versetzung an einen bevorzugten Arbeitsplatz
- Gewährung zusätzlichen Urlaubs
- unangebrachte Sachleistungen
- Dienstwagen ohne zulässigen Anspruch
- sachlich unbegründete tarifliche Höhergruppierung



19

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Kein Ausschluss von zulässigen Vergünstigungen – Beispiel Einkommen



BR-Mitglied



vergleichbare
Arbeitnehmer

20

- Das Begünstigungsverbot rechtfertigt aber nicht den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds von Vergünstigungen, die nur Mitgliedern eines bestimmten Kreises vergleichbarer Arbeitnehmer zugänglich sind.
- Dann handelt es sich in der Sache um eine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds.
- Der häufigste Fall der Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern ist wohl die Schlechterstellung im Einkommen und im Hinblick auf die berufliche Entwicklung.

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

8. Bereiten Sie die BR-Sitzung rechtssicher vor

Urlaubsplan für den Betriebsrat

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
R. T.												
A. G.												
B. T.												
H. S.												
U. R.												

Erstellen Sie eine Betriebsratsurlaubsplanung“, aus der hervorgeht, zu welchen Zeiten Ersatzmitglieder geladen werden müssen. Das Gleiche gilt für sonstige Abwesenheitszeiten, z. B. Seminare. Bei der Festlegung regelmäßiger Sitzungen sollte dies auf jeden Fall den zuständigen Vorgesetzten mitgeteilt werden, damit sich diese rechtzeitig um Vertretungsregelungen bemühen können. Zum Zeitpunkt der Sitzung verhinderte Betriebs- oder Ersatzmitglieder haben sich rechtzeitig beim Betriebsratsvorsitzenden abzumelden, damit dieser weitere Ersatzmitglieder laden kann.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beachten Sie alle Formalien bei der Einladung



rechtzeitig
(mind. ein Arbeitstag zw.
Einberufung u. Sitzung)



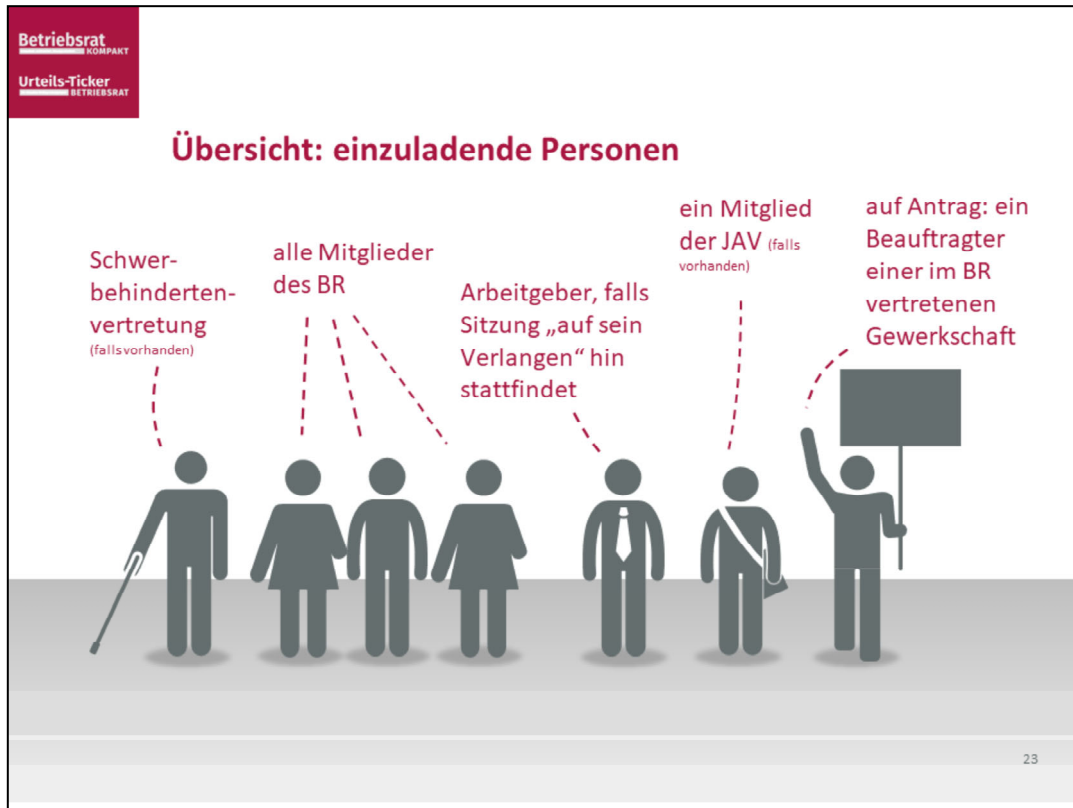
Tagesordnung

1. _____
2. _____
3. _____

**mit vollständiger
Tagesordnung,
§ 29 Abs. 2 Satz 2 BetrVG**

22

- Die Beteiligten müssen rechtzeitig eingeladen werden. Dabei muss auch die konkret gestaltete Tagesordnung mitgeteilt werden (§ 29 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).
- Fehler können hier schwere Folgen haben: Die Rechtsunwirksamkeit und damit Nichtigkeit der in der Sitzung gefassten Beschlüsse. Etwas anderes gilt nur, wenn in der Sitzung die vollständig versammelten Betriebsratsmitglieder einstimmig entscheiden, dass die Beschlüsse dennoch gültig sein sollen.
- Eine genaue Frist für die rechtzeitige Ladung gibt es nicht. Mindestens ein Arbeitstag sollte zwischen Einberufung und Sitzung liegen. Nur in Notfällen darf dieser Zeitraum noch unterschritten werden.



- Einzuladen sind in jedem Fall alle Mitglieder des Betriebsrats. Eventuell müssen auch eingeladen werden:
- ein Mitglied der JAV, falls vorhanden,
- die Schwerbehindertenvertretung, falls vorhanden,
- der Arbeitgeber, falls die Sitzung „auf sein Verlangen“ stattfindet (§ 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) oder das Gremium seine Teilnahme für sachdienlich hält,
- ein Beauftragter einer im Betriebsrat (mit mindestens einem Mitglied) vertretenen Gewerkschaft, wenn dies von einem Viertel des Gremiums beantragt wird (§ 31 BetrVG).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Tagesordnung: je konkreter, desto besser

Tagesordnung

1. _____
2. _____
3. _____

- wird zusammen mit Einladung verschickt
- Erstellung ist Aufgabe des Vorsitzenden
- möglichst konkrete Bezeichnung der Themen
- Anträge darf der Vorsitzende nur ablehnen, wenn sie nicht zum Aufgabenbereich des BR gehören
- Änderungen durch den Vorsitzenden vor der Sitzung jederzeit möglich, wenn sie allen Teilnehmern noch rechtzeitig vor Beginn zugehen
- Änderungen während der Sitzung nur durch einstimmigen Beschluss aller BR-Mitglieder

24

- Verschicken Sie Einladung und Tagesordnung gemeinsam. Das Erstellen der Tagesordnung ist Aufgabe des Vorsitzenden. Dabei berücksichtigt er die anstehenden Probleme und die aktuelle Geschäftslage. Die Themen müssen möglichst konkret bezeichnet sein.
- Einfluss auf die Tagesordnung haben auch die Antragenden nach § 29 Abs. 3 BetrVG: Deren Themenanträge darf der Vorsitzende nur ablehnen, wenn sie nicht zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören.
- Der Vorsitzende kann die Tagesordnung vor der Sitzung jederzeit ändern, sofern diese Änderungen allen Teilnehmern noch rechtzeitig vor Beginn zugehen. Während der Sitzung sind Modifikationen der Tagesordnung nur noch zulässig, wenn dies die vollständig versammelten Betriebsratsmitglieder einstimmig beschließen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

9. Fassen Sie wirksame Beschlüsse

Wie ich sehe, sind wir beschlussfähig.

Formalien einhalten, sonst droht Nichtigkeit

Vorsitzender lädt spätestens 3 Tage vor der Sitzung ein und teilt Tagesordnung mit

Vorsitzender leitet die Sitzung und muss Beschlussfähigkeit feststellen

25

- Der Beschluss ist Ihre Entscheidungsform: Alle wichtigen Aufgaben und Maßnahmen bedürfen eines Beschlusses des ganzen Gremiums in einer Sitzung. Dabei sind die Formalien einzuhalten. Ansonsten droht die Nichtigkeit des Beschlusses.
- Einladung: Spätestens drei Tage vor der Sitzung lädt der Vorsitzende ein und teilt die Tagesordnung (mit konkreter Beschreibung der Agenda) mit.
- Der Vorsitzende leitet die Sitzung und muss die Beschlussfähigkeit feststellen.

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beschlussfähigkeit (Beispiel)

Mindestens die
Hälfte der
BR-Mitglieder
muss an der
Beschlussfassung
teilnehmen.



Betriebsrat mit
9 Mitgliedern



beschlussfähig mit
5 Mitgliedern

26

- Der BR ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen (§ 33 Abs. 2 BetrVG).
- In der Regel einfache Mehrheit (Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder). In einigen Fällen schreibt das Gesetz eine absolute Mehrheit (Stimmenmehrheit der Betriebsratsmitglieder insgesamt) vor, z. B.
 - beim Rücktritt des Gremiums (§ 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG),
 - bei der Übertragung von Aufgaben an Ausschüsse und Arbeitsgruppen (§ § 27 ff. BetrVG),
 - bei der Aufstellung und Änderung einer Geschäftsordnung (§ 36 BetrVG).
- Bei der Abberufung eines Mitglieds aus dem Betriebsausschuss (§ 27 Abs. 1 Satz 5 BetrVG) muss sogar eine Drei-Viertel-Mehrheit aller Mitglieder zustande kommen.
- Der BR muss bei jedem Tagesordnungspunkt beschlussfähig sein. Der Vorsitzende muss dies vor jeder Abstimmung feststellen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Erkennen bei Details

Einzelheiten der Abstimmung können Sie in Ihrer Geschäftsordnung regeln.



27

- Einzelheiten der Abstimmung können Sie in Ihrer Geschäftsordnung regeln. Normalerweise stimmen alle Anwesenden gemeinsam und gleichzeitig ab. Über jeden Antrag wird gesondert entschieden.



Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt. Enthaltungen sind möglich. Sie werden allerdings als Ablehnung gewertet. In eigenen Angelegenheiten (z. B. Kündigung) hat das Betriebsratsmitglied kein Beratungs- und kein Stimmrecht. An seine Stelle tritt das Ersatzmitglied.



Nichtig kann ein Beschluss aus zwei Gründen sein:

- Sein Inhalt verstößt gegen Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften oder Tarifverträge oder
- er ist nicht ordnungsgemäß zustande gekommen.

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Nicht ordnungsgemäß zustande gekommene Beschlüsse



keine
ordnungsgemäße
Einladung



keine
vollständige
Tagesordnung



keine
Beschlussfähigkeit

30

Beschlüsse sind dann nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, wenn

- der Betriebsrat nicht beschlussfähig ist,
- die Einladung fehlerhaft ist oder
- die Tagesordnung ganz fehlt oder unvollständig ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Fehler führen nicht automatisch zur Nichtigkeit

Die Anwesenden können den Fehler in Bezug auf Einladung und Tagesordnung durch einstimmigen Beschluss heilen.

31

Die Fehler bei der Einladung und der Tagesordnung können allerdings „geheilt“ werden. Dann sind die Beschlüsse dennoch wirksam. Dafür müssen die vollständig versammelten Betriebsratsmitglieder in der Sitzung einstimmig entscheiden, dass die Beschlüsse trotz des Fehlers gültig sein sollen. Ein Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit macht Beschlüsse übrigens nicht unwirksam.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Gute Vorbereitung zählt sich aus



Bereiten Sie die Sitzungen sorgfältig vor.



Dokumentieren Sie Beschlüsse.

32

- Es ist ratsam, dass Sie die jeweiligen Sitzungen sorgfältig vorbereiten.
- Es empfiehlt sich dringend, die Tagesordnung weit zu fassen und in Schriftform rechtzeitig an die jeweiligen Betriebsratsmitglieder/Ersatzmitglieder zu übersenden.
- Die jeweiligen Beschlüsse sollen dokumentiert werden; jeder Beschluss ist in die Sitzungsniederschrift (§ 34 BetrVG) aufzunehmen. Die Protokollierung ist allerdings keine Wirksamkeitsvoraussetzung für einen Beschluss.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mündliche Beratung ist Pflicht

Erst beraten.

Dann entscheiden.




33

- Sämtliche Entscheidungen des Betriebsrats können nur durch Beschluss getroffen werden, wenn zuvor eine mündliche Beratung im Gremium stattgefunden hat. Ein Beschluss selbst kann ausschließlich auf einer Betriebsratssitzung gefasst werden, zu der ordnungsgemäß unter Nennung der Tagesordnung geladen wurde. Alle Betriebsratsmitglieder an einen Tisch zu bekommen, um eine Betriebsratssitzung abhalten zu können, ist in der betrieblichen Praxis allerdings oft nur mit größeren Anstrengungen möglich.
- Viele Betriebsräte stellen sich daher immer wieder die Frage: Gibt es im Zeitalter moderner Kommunikationsmittel auch alternative Möglichkeiten der Beschlussfassung? Nein, meinen die Gerichte (s. Übersicht).

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Alternativen zur BR-Sitzung?

Umlaufverfahren

Telefonkonferenz

Beide
Verfahren
sind
unzulässig!

34

- **Umlaufverfahren:** Dabei versendet der Betriebsratsvorsitzende eine Beschlussvorlage an die einzelnen Betriebsratsmitglieder. Diese haben dann die Möglichkeit über den Beschluss mit „Ja“, „Nein“ oder einer Enthaltung abzustimmen. Bei dieser Vorgehensweise sind die Betriebsratsmitglieder entgegen den gesetzlichen Vorgaben nicht körperlich anwesend. Eine vorherige Beratung über den zu fassenden Beschluss und die direkte Einflussnahme auf die Willensbildung der Betriebsratskollegen ist nicht möglich. Entsprechend ist diese Variante unzulässig.
- **Telefonkonferenz:** Eine Beschlussfassung auf diesem Weg ist ebenfalls unzulässig. Bei einer Telefonkonferenz des Betriebsrats kann unter bestimmten Umständen zwar sichergestellt werden, dass die Betriebsratsmitglieder direkt miteinander kommunizieren und somit auf die Willensbildung der anderen Mitglieder direkt Einfluss nehmen können. Aber Betriebsratssitzungen müssen nicht öffentlich stattfinden (§ 30 S. 4 BetrVG). Dieser Grundsatz kann bei einer Telefonkonferenz nicht gewährleistet werden. Aus demselben Grund sind auch Beschlussfassungen per Chatroom oder Videokonferenz unzulässig.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beschlüsse per Telefon- und Videokonferenz: Bisherige Rechtslage



laut Gesetz physische Anwesenheit erforderlich

rechtlich unverbindliche Erklärung Arbeitsminister Heil

35

- Rechtslage bisher sehr unübersichtlich: Beschlüsse setzten physische Anwesenheit voraus
- Damit waren Beschlüsse im Umlaufverfahren oder per Video- & Telefonkonferenz verboten
- Erklärung von Bundesarbeitsminister Heil: Beschlüsse sollten auch per Telefon- und Videokonferenz zulässig sein. Das war aber rechtlich unverbindlich
- Auch Regelungsabreden bzw. Absichtserklärungen, dass Arbeitgeber virtuell gefasste Beschlüsse nicht rügen würden, boten keine Rechtssicherheit



- Zum Beispiel ist bei der Einführung von Kurzarbeit die Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters notwendig. Diese kann durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden. Ist die Betriebsvereinbarung nun aber aus formellen Gründen unwirksam, ist die Kurzarbeit nie wirksam eingeführt worden. Der Arbeitgeber könnte dann von den Arbeitnehmern auf Auszahlung des vollen Gehalts verklagt und sich auch Rückerstattungsansprüchen der Agentur für Arbeit ausgesetzt sehen.
- Auch viele andere Maßnahmen bedürfen der wirksamen Zustimmung des Betriebsrats, etwa Fiebermessen vor Zutritt zum Betrieb, Versetzungen ins Homeoffice oder Kündigungen.
- Da normale Verhandlungen, Sitzungen und Reisetätigkeiten auf absehbare Zeit nur eingeschränkt bzw. gar nicht möglich sind, strebt der Gesetzgeber nun Rechtssicherheit an.

Änderung des § 129 BetrVG wegen Corona

- (1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen.
- (2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.
- (3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.
- (4) Die Sonderregelungen nach den Absätzen 1 bis 3 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

37



- Tritt rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft. Das bedeutet, dass alle ab Anfang März 2020 in virtueller Form geschlossenen Betriebsratsbeschlüsse rechtswirksam bleiben, sollten die oben genannten Voraussetzungen vorliegen.
- Ist bis auf den 31.12.2020 befristet. Bei Erfolg vielleicht dauerhafte Änderung.



- Da es bei einer Video- oder Telefonkonferenz keine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste geben kann, soll die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform, z. B. per E-Mail, bestätigt werden können.
- Datenschutz: Der Betriebsrat muss sicherstellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (§ 129 Abs. 1 S. 1 BetrVG – Entwurf). Dazu muss er entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. (Zoom problematisch)
- Die Meetings dürfen nicht aufgezeichnet werden, aber handschriftliche Protokolle sind erlaubt.
- Die Neuregelung erlaubt künftig auch Einigungsstellen und Wirtschaftsausschüssen Sitzungen und Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz (§ 129 Abs. 2 BetrVG – Entwurf).
- Zudem wird es dann möglich sein, Betriebs- und Betriebsräteversammlungen mittels audio-visueller Einrichtungen durchzuführen (§ 129 Abs. 3 BetrVG – Entwurf).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Neuregelung wird ausgeweitet



- Sprecherausschüsse
- Europäischer BR
- SE- und SCE-BRs

40

Diese neuen Regelungen sollen des Weiteren eine Übertragung auf Sprecherausschüsse, den Europäischen Betriebsrat sowie die SE- und SCE-Betriebsräte vorsehen.

Betriebsrat
KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

10. Vermeiden Sie Fehler bei Betriebsvereinbarungen

	
zusammenhängendes Dokument	korrekte Beschlussfassung
	
Auslage im Betrieb	auf Durchführung durch den Arbeitgeber achten

41

- BV immer schriftlich niederlegen.
- Seiten durchnummerieren, der Text muss ein zusammenhängendes Dokument sein.
- Nehmen Sie ausdrücklich auf eventuelle Anlagen Bezug.
- Beispiel „living document“: Bei BV über IT-Technik kann so immer auf die aktuell eingesetzte Software-Version verwiesen werden.
- korrekte Beschlussfassung
- BV im Betrieb auslegen
- Auf Durchführung durch den AG achten!

Inhalte von Betriebsvereinbarungen



Großer Spielraum, nur wenige Grenzen:

- Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer (z. B. kein genereller Impfzwang)
- kein Eingriff in fällige Einzelansprüche (z. B. betriebliche Altersversorgung)
- Sicherung eines geregelten Mindeststandards (§ 77 BetrVG)
- keine Aufgabe der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte
- Sperrwirkung von Gesetzen und Tarifverträgen (§ 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

42



Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de



Das nächste Online-Seminar:

Psychische Belastungen ermitteln und reduzieren



20.1.2021



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!



Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin

Petra Rubner

Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion

Silke Rohde

Visuelle Aufbereitung
der Inhalte

Nicola Pridik

www.npridik.de