

Online-Seminar am 22. Juni 2022

## So klappt der Start in die neue Amtsperiode

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de)  
[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)

22.6.2022

# Start in die neue Amtsperiode

## Teil 2: Lupenreine Amtsführung

Referentin: Silke Rohde



# 1. Setzen Sie Koppelungs- geschäfte sparsam ein

2

## Koppelungsgeschäfte oder Deals sind generell zulässig

Es hilft nichts, die Belegschaft muss am zweiten Weihnachtstag zur Arbeit anrücken.

Ok, aber nur, wenn die befristeten Verträge von drei Kollegen verlängert werden.



3

## Koppelungsgeschäfte oder Deals sind generell zulässig

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.

## Beispiele für Koppelungsgeschäfte

Die Belegschaft  
muss  
**Überstunden**  
machen.

Ok, aber nur gegen:

- Neueinstellungen
- übertarifliche Zuschläge
- zusätzliche Urlaubstage
- billigeres Kantinenessen



4

## Beispiele für Koppelungsgeschäfte

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.

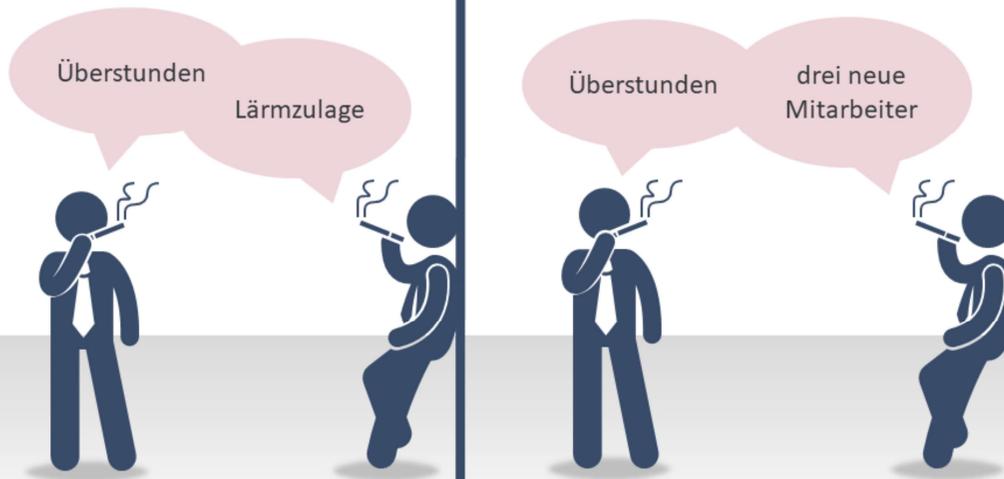
Und so wird fleißig getauscht: Überstunden gegen Neueinstellungen, gegen übertarifliche Zuschläge, gegen mehr Urlaubstage, gegen billigeres Kantinenessen, manchmal sogar gegen Zugeständnisse bei Tarifverhandlungen.

Auch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen verleiten zu Koppelungsgeschäften. Denn wer als Arbeitgeber Öffnungsklauseln nutzen will, braucht die Zustimmung des Betriebsrats.

## Fälle werden selten rechtlich überprüft

LAG Nürnberg, Az. 4 TaBV 13/90

Hessisches LAG, Az. 5/9 TaBV 51/05



5

### Fälle werden selten rechtlich überprüft

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 verbietet 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

## Grenze zwischen Mauschelei und Zulässigkeit oft fließend



6

### Grenze zwischen Mauschelei und Zulässigkeit oft fließend

- 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.

## 2. Transparenz ist das oberste Gebot

7

## Transparent kommunizieren



8

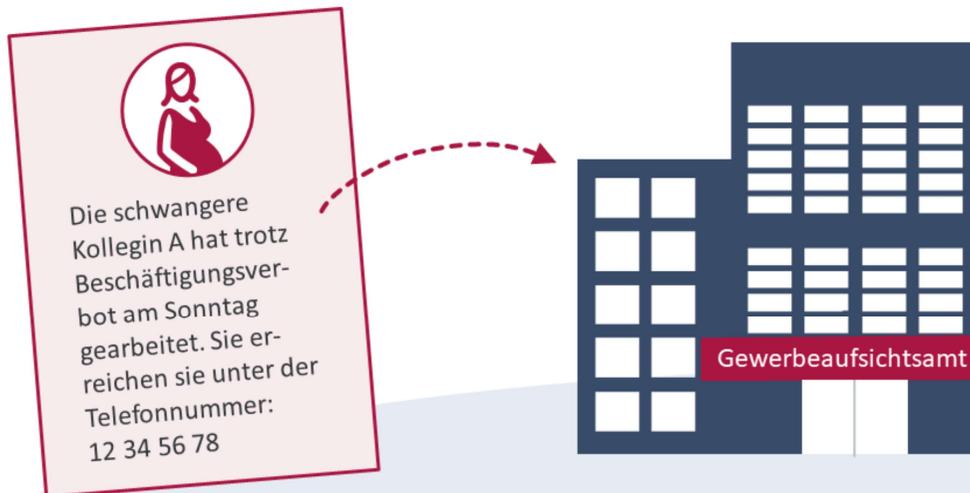
## Transparent kommunizieren

- 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.

# 3. Gehen Sie sensibel mit persönlichen Daten um

9

## Datenweitergabe an die Gewerbeaufsicht – ein Beispiel



10

### Datenweitergabe an die Gewerbeaufsicht (Beispiel)

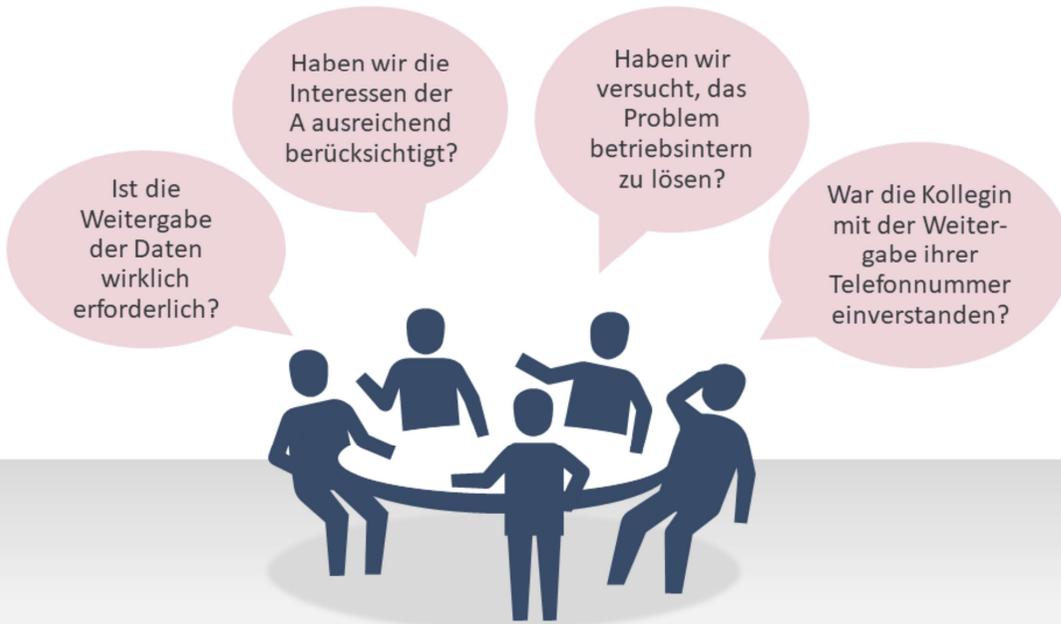
Eigentlich selbstverständlich: Wenn BR über seine Arbeit berichtet, müssen persönliche Daten der betroffenen Kollegen stets geschützt sein.

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 der Betriebsrat das Gewerbeaufsichtsamt informiert und auch die Telefonnummer der Kollegin weitergegeben – aber durfte er das auch?

## Einzelfallprüfung erforderlich



11

Nach der DSGVO 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. Dabei haben innerbetriebliche Lösungen stets Vorrang. 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.

Vieles hängt davon ab, ob die Kollegin über die Weitergabe der Telefonnummer informiert und ob sie damit einverstanden war. Der Arbeitgeber muss das Einschalten des Gewerbeaufsichtsamts übrigens hinnehmen.

# 4.

Beachten Sie die  
Geheimhaltungspflicht  
nach § 79 BetrVG

12

## Was schützt § 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: <b>anonymisierte</b> Lohn- und Gehaltsdaten	

13

## Details zur Geheimhaltung



14

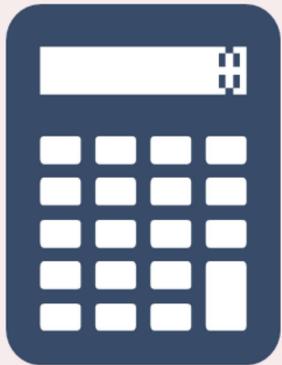
### Details zur Geheimhaltung

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

# 5. Vermeiden Sie Pauschalen und Budgets

15

## Anspruch auf Erstattung der erforderlichen Kosten



Das BetrVG sieht eine genaue

Abrechnung vor.

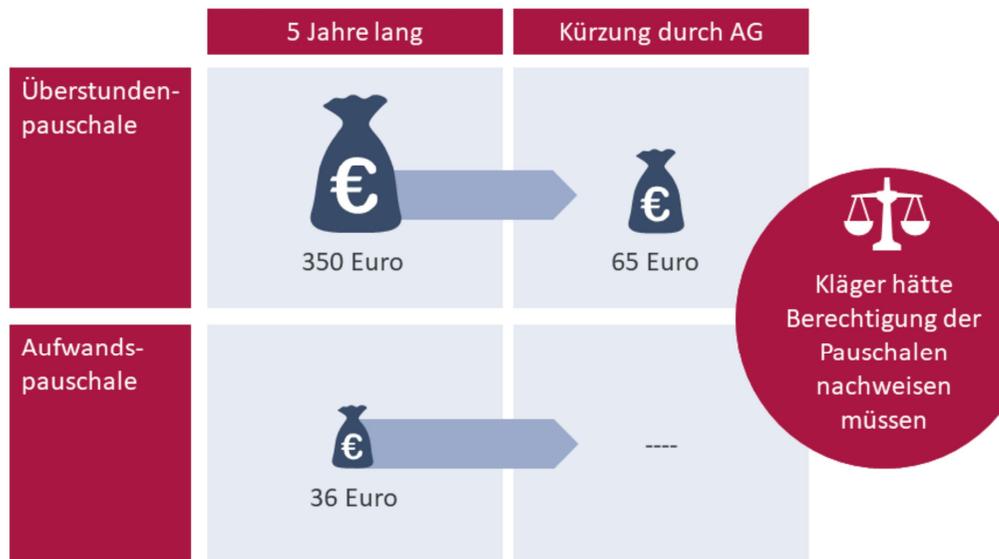
Pauschalen und Budgets sind

nicht in seinem Sinne.

### 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“

ArbG Stuttgart, Urteil vom 13.12.2012, Az. 24 Ca 5430/12



17

**ArbG Stuttgart, Urteil vom 13.12.2012, Az. 24 Ca 5430/12**

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 Betriebsrattätigkeit 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.

## Fazit



Wann eine Aufwandsentschädigung 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

18

## Fazit

Mancher Arbeitgeber zahlt ihren 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.

## BR-Arbeit darf nicht durch Budgets behindert werden

BR-Büro

Mangels  
Finanzierung  
leider  
geschlossen

### Informationen

Was notwendig und gesetzlich  
vorgeschrieben ist, muss  
unabhängig von den Kosten  
umgesetzt werden können.

19

## BR-Arbeit darf nicht durch Budgets behindert werden

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.

# 6. Akzeptieren Sie keine Vergütung für das BR-Amt

20

## Das BR-Amt ist ein unentgeltliches Ehrenamt



21

### 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)

## Vergütung: vergleichbare Arbeitnehmer

Maßgeblicher  
Zeitpunkt für  
Vergleichbarkeit:  
Zeitpunkt der  
BR-Wahl

### Was berücksichtigt wird

Zuschläge und Zulagen, die das BR-Mitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte

Anspruch auf Zusatzurlaub für besonders gesundheitsgefährdende Arbeiten, die das BR-Mitglied wegen der Freistellung nicht mehr übernimmt

### Was nicht berücksichtigt wird

persönliche Umstände, z. B. längere Krankheit

Aufwendungsersatz, z. B. Wegegeld

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

22

## Vergütung: vergleichbare Arbeitnehmer

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

# 7. Nehmen Sie keine Vergünstigungen an

23

Es gilt das Begünstigungsverbot nach § 78 Satz 2 BetrVG



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

24

### Begünstigungsverbot, § 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).

## 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)



25

## Strafbarkeit des Arbeitgebers in Bezug auf Vergünstigungen

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.

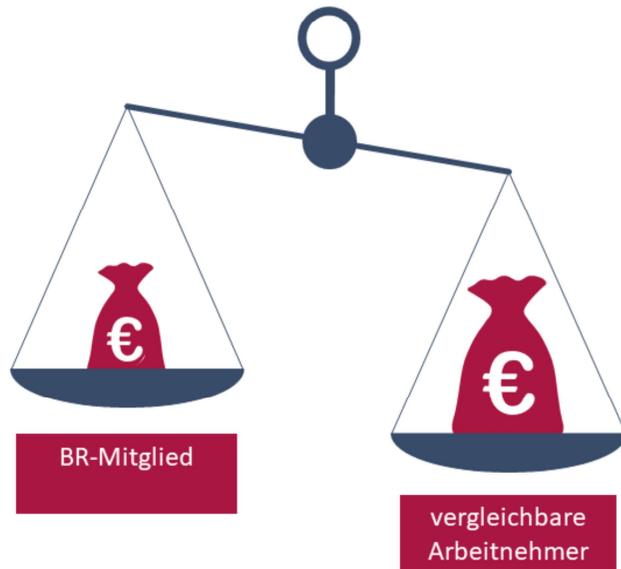
Ein solches Verhalten kann auch wegen Untreue angeklagt werden (s. Ex-VW-Vorstand Peter Hartz).

## 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



## Kein Ausschluss von zulässigen Vergünstigungen – Beispiel Einkommen



27

### Kein Ausschluss von zulässigen Vergünstigungen

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.

# 8. Bereiten Sie die BR-Sitzungen rechtssicher vor

28

So klappt der Start in die neue Amtsperiode

Erstellen Sie Pläne, um rechtzeitig Ersatzmitglieder einladen zu können



Urlaubsplan für den Betriebsrat

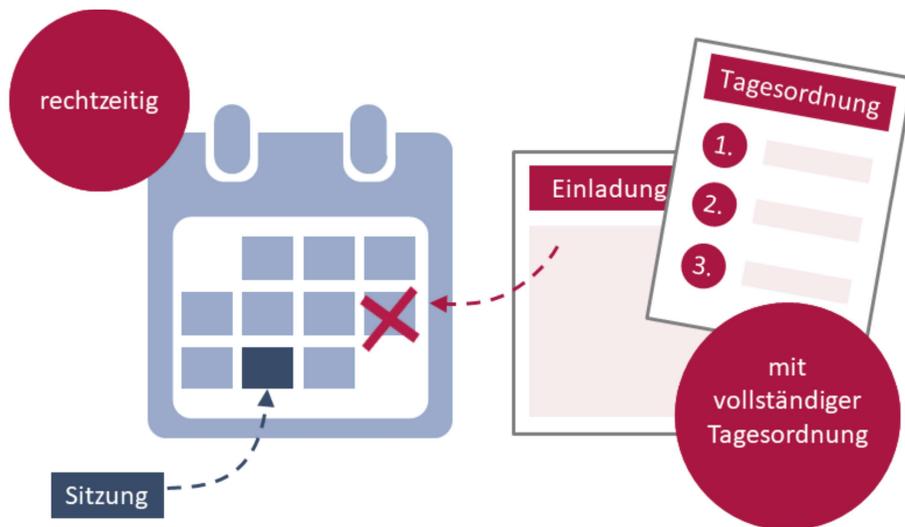
	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
R. T.			■			■						■
A. G.		■		■			■					
B. T.						■		■				■
H. S.	■		■	■						■		
U. R.		■			■					■		

29

Erstellen Sie Pläne, um rechtzeitig Ersatzmitglieder einladen zu können

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.

## Beachten Sie alle Formalien bei der Einladung



30

### Beachten Sie alle Formalien bei der Einladung

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.

## Übersicht: einzuladende Personen



31

### Einzuladende Personen

Einzuladen sind in jedem Fall alle Mitglieder des Betriebsrats. Eventuell müssen auch eingeladen werden:

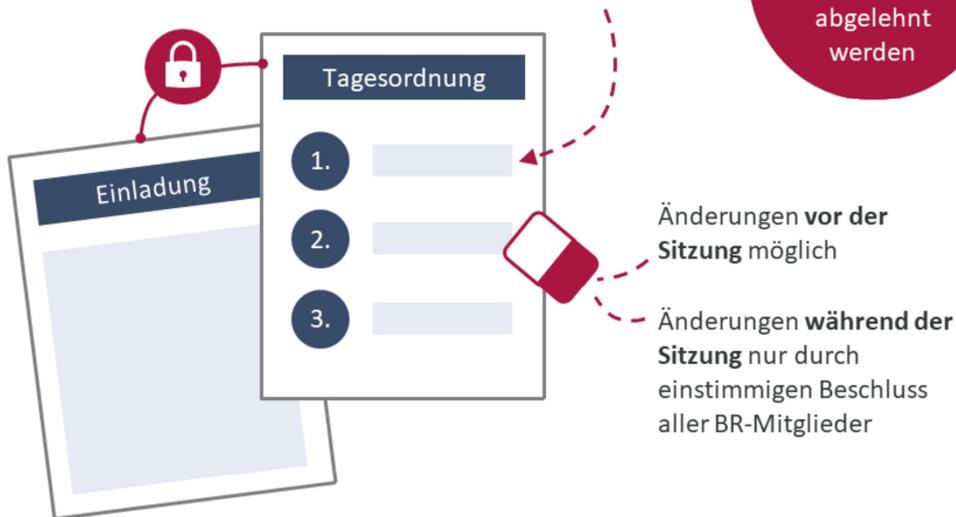
- ein Mitglied der JAV, falls vorhanden,
- die Schwerbehindertenvertretung, falls vorhanden,
- der Arbeitgeber, falls die Sitzung „auf sein Verlangen“ stattfindet (§ 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) oder das Gremium seine Teilnahme für sachdienlich hält,
- ein Beauftragter einer im Betriebsrat (mit mindestens einem Mitglied) vertretenen Gewerkschaft, wenn dies von einem Viertel des Gremiums beantragt wird (§ 31 BetrVG).

## Tagesordnung: je konkreter, desto besser

Erstellung ist Aufgabe des Vorsitzenden

möglichst konkrete Bezeichnung der Themen

BR-relevante Anträge dürfen nicht abgelehnt werden



32

## Tagesordnung

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.

# 9. Fassen Sie wirksame Beschlüsse

33

## Halten Sie alle Formalien ein



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

34

### Halten Sie alle Formalien ein

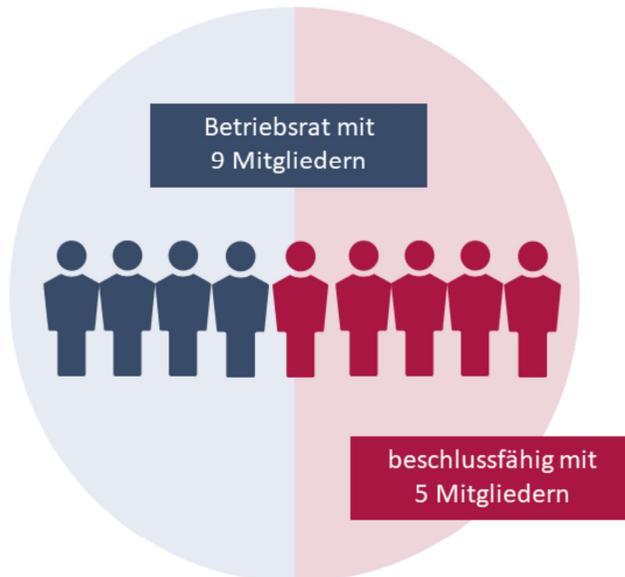
Der Beschluss ist Ihre Entscheidungsform: Alle wichtigen Aufgaben und Maßnahmen bedürfen eines Beschlusses des ganzen Gremiums in einer Sitzung. Dabei sind die Formalien einzuhalten. Ansonsten droht die Nichtigkeit des Beschlusses.

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.

## Beschlussfähigkeit (Beispiel)

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



## Beschlussfähigkeit

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.

## ■ Ermessen bei Details



Einzelheiten der Abstimmung können Sie in Ihrer Geschäftsordnung regeln.

### **Ermessen bei Details**

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

36



### Beschlussfassung

Bei Stimmgleichheit 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.

## Nichtige Beschlüsse



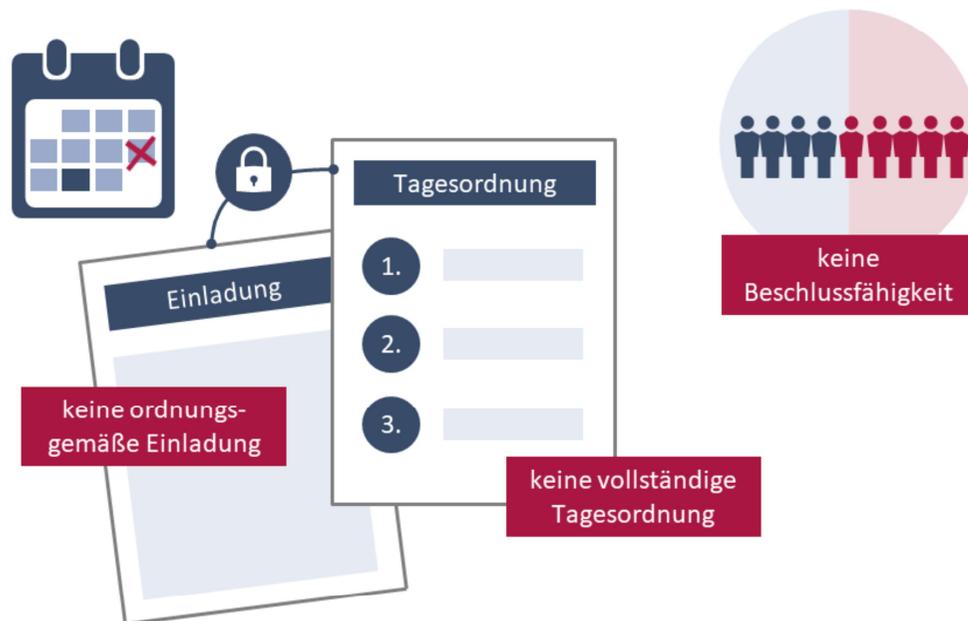
38

## Nichtige Beschlüsse

Nichtig kann ein Beschluss aus zwei Gründen sein:

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

## Nicht ordnungsgemäß zustande gekommene Beschlüsse



39

## Nicht ordnungsgemäß zustande gekommene Beschlüsse

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.

## Fehler führen nicht automatisch zur Nichtigkeit



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

40

## Fehler führen nicht automatisch zur Nichtigkeit

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.

## Gute Vorbereitung zahlt sich aus



Bereiten Sie die Sitzungen sorgfältig vor.



Dokumentieren Sie Beschlüsse.

41

## Gute Vorbereitung zahlt sich aus

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.

### Mündliche Beratung ist Pflicht

Umlaufverfahren ist unzulässig

Erst beraten.

Dann entscheiden.

42

### Mündliche Beratung ist Pflicht

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.

§ 30 BetrVG bietet die Möglichkeit der virtuellen Sitzung bei Bedarf. Wichtig: Option in Geschäftsordnung erwähnen.

Achtung: Das Umlaufverfahren ist nicht zulässig.

## Virtuelle BR-Sitzungen gem. § 30 BetrVG



Präsenztreffen sind der gesetzliche Regelfall.

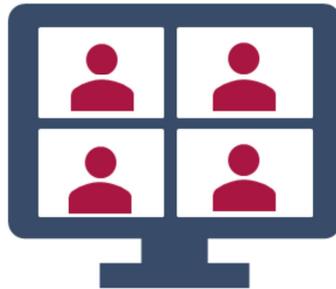


Ausnahme

43

## Zulässigkeit virtueller Sitzungen des Betriebsrats

- 1 Voraussetzungen der Teilnahme sind in Geschäftsordnung des BR festgelegt
- 2 Dritte können vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen
- 3 Kein fristgerechter Widerspruch mind. eines Viertels der BR-Mitglieder
- 4 Keine Aufzeichnung der Sitzung



44

## Zulässigkeit virtueller Sitzungen des Betriebsrats

Voraussetzungen gemäß § 30 Abs. 2 BetrVG:

- Festlegung der Voraussetzungen für eine Teilnahme an einer virtuellen Betriebsratssitzung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung in der Geschäftsordnung
- Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen nur dann zulässig, wenn nicht zuvor ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer vom Vorsitzenden zu bestimmenden Frist dem Verfahren widerspricht.
- Sicherstellung der Nichtöffentlichkeit der Sitzung
- Keine Aufzeichnung der Sitzung

# 10. Vermeiden Sie Fehler bei Betriebsvereinbarungen

45

## Auf was bei Betriebsvereinbarungen zu achten ist

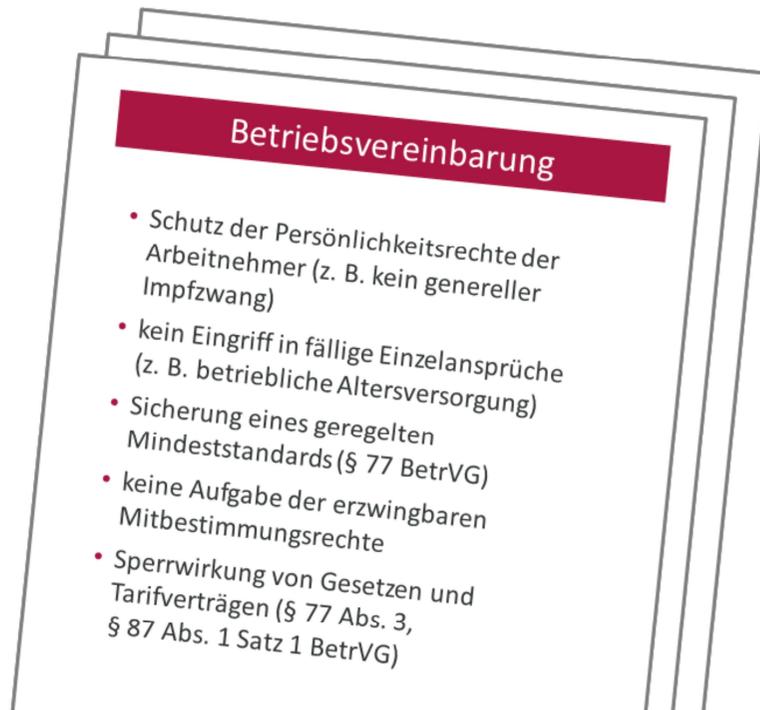


46

### Auf was bei Betriebsvereinbarungen zu achten ist

- 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!

## Was in Bezug auf die Inhalte der BV zu beachten ist



47

Online-Seminar am 22. Juni 2022

## So klappt der Start in die neue Amtsperiode

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de)  
[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)

### Das nächste Online-Seminar

#### Start in die neue Amtsperiode Teil 3: Ausschüsse und Arbeitsgruppen



13. Juli 2022



11 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

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](http://www.betriebsrat-kompakt.de) und  
[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)



Online-Seminar am 22. Juni 2022

## So klappt der Start in die neue Amtsperiode

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de)  
[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)

### Kontakt

Produkt- und  
Marketingmanagerin  
**Petra Rubner**  
[Petra.Rubner@weka.de](mailto:Petra.Rubner@weka.de)

### Chefredaktion

Rechtsanwältin  
**Silke Rohde**

### Visualisierung

**Nicola Pridik**  
[www.npridik.de](http://www.npridik.de)