

Thema

Grundlagen des Arbeitsrechts Teil 3

Datum	Dozent	Revision
06.01.2021	Uta Gränert	1.0
01.09.2022	Uta Gränert	2.0
15.09.2023	Uta Gränert	2.1
19.09.2024	Uta Gränert	2.2
15.09.2025	Uta Gränert	2.3

I. Betriebsrat vs. Personalrat

1. Betriebsrat

- Bei einem Betriebsrat handelt es sich um ein unabhängiges Organ der Betriebsverfassung, das sich für die Interessen der Belegschaft in Betrieben der **Privatwirtschaft** einsetzt
- es gilt das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**
- der Betriebsrat wird für **4** Jahre gewählt
- Mitglieder des Betriebsrats unterliegen einem **besonderen Kündigungsschutz**
- der Betriebsrat hat verschiedene Befugnisse. Dazu zählen das Recht auf Anhörung, Beratung, Zustimmung und Information, Details siehe Übersicht unten
- wenn der Betriebsrat Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber trifft, handelt es sich um **Betriebsvereinbarungen**

2. Personalrat

- Der Personalrat ist eine Interessenvertretung von Angestellten in **öffentlich-rechtlichen Dienststellen und Verwaltungen** (in Bund, Ländern, Gemeinden, Anstalten, sonstigen Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts)
- Rechtsgrundlage für die Bildung und Tätigkeit eines Personalrats ist das **Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG)/ Landespersonaververtretungsgesetz des jeweiligen Bundeslandes**. Zusammen mit der jeweiligen Wahlordnung bestimmt das Gesetz, wann und wo Personalräte zu wählen sind. Für Landes- und Kommunalverwaltungen gibt es separate Landespersonaververtretungsgesetze.
- Die reguläre Amtszeit eines Personalrats beträgt ebenfalls **4** Jahre.
- Der Personalrat hat das Recht auf Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung.

3. Unterschied zwischen Personalrat und Betriebsrat?

Im Grunde unterscheiden sich beide Institutionen darin, für wen sie zuständig sind. **Während der Personalrat die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vertritt, widmet sich der Betriebsrat der Belegschaft von privaten Betrieben.**

Das entsprechende Betriebsverfassungsgesetz gilt bundesweit für alle Betriebe mit einem Betriebsrat. Im Gegensatz dazu gelten Personalvertretungsgesetze nur für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in dem jeweiligen Bundesland beziehungsweise für die Angestellten beim Bund. Aufgrund besonderer Strukturen bei öffentlichen Arbeitgebern zeigen sich auch inhaltliche Unterschiede zwischen dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Landes- sowie Bundespersönalvertretungsgesetz. Ein weiterer Unterschied ergibt sich bei der gerichtlichen Durchsetzung von Rechten, Handlungs- sowie Unterlassungsansprüchen. **Die Befugnisse des Betriebsrates sind weitaus umfangreicher und besser durchsetzbar als die eines Personalrates.**



4. Die Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Mitbestimmung des Betriebsrates ist die Voraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber Maßnahmen, die entsprechend dem BetrVG der Mitbestimmung unterliegen, durchführen kann. Die Mitbestimmung kann auch in der Form erfolgen, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine sog. Betriebsvereinbarung abschließen. Der Betriebsrat kann auch selbst die Initiative ergreifen und eigene Vorschläge für Maßnahmen einbringen bzw. durchsetzen (Initiativrechte).

Volle Mitbestimmungsrechte:

Bei den Tatbeständen, bei denen der Gesetzgeber dem Betriebsrat die volle Mitbestimmung eingeräumt hat, kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, ohne dabei auf einen bestimmten Katalog von Verweigerungsgründen beschränkt zu sein. Er muss nur einen sachlichen Grund für die Verweigerung nennen können.

Zustimmungsverweigerungsrechte:

Bei den sog. Zustimmungsverweigerungsrechten kann der Betriebsrat seiner Zustimmung zu der vom Arbeitgeber gewünschten Maßnahme nur verweigern, wenn er sich auf einen der im Gesetz vorgesehenen Gründe (Verweigerungskatalog – siehe § 99 Abs. 2 BetrVG!) stützen kann.

Einigungsstelle nach § 76 BetrVG:

Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, kann von Fall zu Fall oder auch dauerhaft (durch eine Betriebsvereinbarung) eine Einigungsstelle gebildet werden.

Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Anzahl der Beisitzer und/oder über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so legt das Arbeitsgericht die Anzahl der Beisitzer und die Person des Vorsitzenden fest.

Die Einigungsstelle muss ihre Tätigkeit unverzüglich aufnehmen. Die Beschlüsse der Einigungsstelle werden nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit gefasst. In der ersten Abstimmungsrunde enthält sich der Vorsitzende der Stimme. Kommt keine Mehrheit zustande, stimmt er in der zweiten Abstimmungsrunde mit ab.

Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Sie werden dem Arbeitgeber und dem BR zur Verfügung gestellt.

Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenze des Ermessens kann durch den BR und/oder den Arbeitgeber binnen einer Frist von zwei Wochen (ab Erhalt des Beschlusses in Schriftform) beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Die nachstehende Übersicht listet die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach ihrer „Durchschlagskraft“ auf, also danach, ob seine Zustimmung erforderlich ist, ob er ein „Veto“ hat, ob mit ihm beraten werden oder ob er nur informiert werden muss.





040-41006620



post@buehnenwerk.de



www.buehnenwerk.de

5. Übersicht Mitbestimmung des Betriebsrates

Volle Mitbestimmung (= Maßnahme ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich) besteht in folgenden Bereichen:

§ BetrVG	Stichwort Beispiele	Entscheidung Einigungsstelle	Empfehlung Einigungsstelle	Entscheidung Arbeitsgericht	Erzwingbare Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
87 Abs. 1 Nr. 1	Ordnung im Betrieb (Parkplatzordnung)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 2	Verhalten im Betrieb (Tragen von Dienstkleidung, PSA, Rauchverbot)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 2	Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 2	Lage der Pausen	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 2	Verteilung der Arbeitszeit	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 3	Vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit (Kurzarbeit)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 3	Vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit (Überstunden)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 4	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (wo wird die Lohntüte übergeben)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 5	Allgemeine Urlaubsgrundsätze (wer darf in den Schulferien wie lange Urlaub nehmen)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 5	Aufstellung des Urlaubsplans	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 5	Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer (falls AN und AG das nicht klären können)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 6	Einführung technischer Einrichtung zur Verhaltenskontrolle (z. B. Videoüberwachung)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 6	Einführung technischer Einrichtungen zu Leistungskontrolle (technische Erfassung der Rückantwortzeiten, der Produktionsgeschwindigkeit)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 7	Regelung zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 7	Regelungen zum Gesundheitsschutz	X			X	



87 Abs. 1 Nr. 8	Form, Ausgestaltung, Verwaltung von Sozial-einrichtungen (Kantine, BetriebsKiTa)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 9	Zuweisung/Kündigung von Dienst-Wohnräumen (Werkwohnungen, Schwesternheime)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 9	Festlegung der Nutzungsbedingungen von Dienst-Wohnungen	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 10	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (Prämien, Bonuszahlungen)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 10	Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen (Verteilung freiwilliger Leistungen, wer bekommt Gefährdungszulage)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 11	Festsetzung der Akkord und Prämiensätze	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 12	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Prämien für Verbesserungsvorschläge)	X			X	
87 Abs. 1 Nr. 13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit	X			X	
94 Abs. 1	Einführung von Personalfragebogen	X				X
94 Abs. 2	Persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen	X				X
95 Abs. 1	Richtlinien über die personelle Auswahl bei: Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen (nur auf Antrag des Arbeitgebers) (z. B. Punkteschema für die Bewertung der Faktoren bei der Sozialauswahl)	X				X
97 Abs. 2	Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, wenn sich die Tätigkeiten ändern und die Fähigkeiten u. Kenntnisse nicht mehr ausreichen	X				X
§ 98 Abs. 1	Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung	X				X
§ 98 Abs. 2	Ablehnung einer für die betriebliche Berufsbildung vorgesehenen Person			X		
§ 98 Abs. 3	Durchführung sonstiger Bildungsmaßnahmen	X				X
§ 102 Abs. 6	nur bei einer Betriebsvereinbarung, Kündigung, ansonsten nur Unterrichtung/Beratung	X				X



§ 103 Abs. 1	außerordentliche Kündigung von BR-/JAV-Bordvertretungs-/ SeeBR-Mitgliedern			X		X
§ 103 Abs. 3	Versetzung von BR-/JAV-Bordvertretungs-/ SeeBR-Mitgliedern			X		X
§ 112	Interessenausgleich bei Betriebsänderungen			X		X
§ 112	Sozialplan	X			X	
§ 112a	Sozialplan, der ausschließlich Entlassungen vorsieht, bei Erreichen der Schwellenwerte	X			X	

Zustimmungsverweigerungsrechte = Veto (Betriebe mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern):

§ BetrVG	Stichwort	Entscheidung Einigungsstelle	Empfehlung Einigungsstelle	Entscheidung Arbeitsgericht	Erzwingbare Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
§ 99 Abs. 1	Einstellung			X		X
§ 99 Abs. 1	Eingruppierung			X		X
§ 99 Abs. 1	Umgruppierung			X		X
§ 99 Abs. 1	Versetzung			X		X
§ 100 Abs. 1	Vorläufige personelle Maßnahme			X		X

Unterrichtungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrates bestehen in folgenden Bereichen:

§ BetrVG	Stichwort Beispiele	Entscheidung Einigungsstelle	Empfehlung Einigungsstelle	Entscheidung Arbeitsgericht	Erzwingbare Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
74 Abs. 1	Monatsgespräch					X
90 Abs. 1 Nr. 1	Planung von Neu-, Um und Erweiterungs-bauten					X
90 Abs. 1 Nr. 2	Planung von technischen Anlagen					X
90 Abs. 1 Nr. 3	Planung von Arbeitsverfahren					X
90 Abs. 1 Nr. 3	Planung von Arbeitsabläufen					X
90 Abs. 1 Nr. 4	Planung von Arbeitsplätzen					X
92 Abs. 1	aktuelle/zukünftige Personalplanung					X
92 Abs. 1	Beschäftigung von Personen ohne Arbeitsverhältnis (z. B. ehrenamtlich tätige Personen wie Seelsorger im Krankenhaus)					X
92 Abs. 1	Maßnahmen zur Berufsbildung					X
92 Abs. 3	Förderung der Gleichstellung					X
92 Abs. 3	Eingliederung schwerbehinderter Menschen					X



97 Abs. 1	Einrichtung u. Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung					X
97 Abs. 1	Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen					X
97 Abs. 1	Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen					X
102 Abs. 1	fristgemäße Kündigung eines Arbeitnehmers (Katalog mit Verweigerungsgründen siehe § 102 Abs. 3 BetrVG)					X
102 Abs. 1	Fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers					X
102 Abs. 2	Anhörung eines Arbeitnehmers, der gekündigt werden soll					X
106 Abs. 3	Betriebe mit mehr als 100 ständig Beschäftigten: Information über die wirtschaftliche Lage des Betriebs (Wirtschaftsausschuss)					X
109	Auskunftsverlangen im des Wirtschaftsausschusses - § 106	X				X
109 a	Betriebe ohne Wirtschaftsausschuss: Unternehmensübernahme	X				X
110 Abs. 1	Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten: schriftlicher Bericht des Arbeitgebers über die wirtschaftliche Lage u. Entwicklung					X
110 Abs. 2	Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten: schriftlicher oder mündlicher Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung					X
111 Nr. 1	Betriebsänderungen: Einschränkung, Stilllegung des Betriebes oder wesentlicher Betriebssteile					X
111 Nr. 2	Verlegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebssteile					X
111 Nr. 3	Zusammenschluss mit anderen Betrieben					X
111 Nr. 3	Spaltung von Betrieben					X
111 Nr. 4	Grundlegende Änderung Betriebsorganisation, Betriebszweck, Betriebsanlagen					X
111 Nr. 5	Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Fertigungsverfahren					X



Informationsrechte:

§ BetrVG	Stichwort	Entscheidung Einigungsstelle	Empfehlung Einigungsstelle	Entscheidung Arbeitsgericht	Erzwingbare Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
§ 80 Abs. 2	Allgemeiner Informationsanspruch					X
§ 83	Einsichtsrecht in Personalakte auf Wunsch Arbeitnehmer					X
§ 85 Abs. 3	Information über die Behandlung von Beschwerden nach § 85 Abs. 1 + 2					X
§ 89 Abs. 2	Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Unfalluntersuchungen, betrieblicher Umweltschutz					X
§ 89 Abs. 4	Teilnahmerecht an Besprechungen mit dem Sicherheitsbeauftragten					
§ 89 Abs. 5	Niederschriften entsprechend § 89 Abs. 2/4					
§ 89 Abs. 6	Kopie der Unfallanzeigen					
§ 105	Einstellung leitender Angestellter					X
§ 105	Personelle Veränderungen bei leitenden Angestellten					X
§ 108 Abs. 4	Informationsrecht über Sitzungen des Wirtschaftsausschusses, § 106					X
§ 108 Abs. 5	Erläuterung des Jahresabschlusses					X

Initiativrechte des Betriebsrates bestehen in folgenden Angelegenheiten:

§ BetrVG	Stichwort Beispiele	Entscheidung Einigungsstelle	Empfehlung Einigungsstelle	Entscheidung Arbeitsgericht	Erzwingbare Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
§ 87 Abs. 1 Nr. 1 – 13	Soziale Angelegenheiten	X				X
§ 85 Abs. 1	Hinwirken auf Abhilfe bei Beschwerden von Arbeitnehmern	X				X
§ 91	Vermeidung von Belastungen bei Änderungen von Arbeitsplätzen, -abläufen, -umgebungen	X				X



§ 92 Abs. 2	Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Personalplanung					X
§ 92a Abs. 1	Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung					X
§ 93	Ausschreibungspflicht für Arbeitsplätze					X
§ 95 Abs. 1 + 2	Ab 500 Arbeitnehmer: Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen, fachliche, persönliche Voraussetzungen, soziale Gesichtspunkte („Punkteschema“)	X		X		
§ 96 Abs. 1	Pflicht des Arbeitgebers, den Bildungsbedarf zu ermitteln					
§ 96 Abs. 1	Vorschlagsrecht zur Berufsbildung					
§ 98 Abs. 2	Abberufung einer für die betriebliche Berufsbildung beauftragte Person		X			
§ 98 Abs. 3	Vorschlagsrecht für Teilnehmer an Maßnahmen der Berufsbildung	X				X

Arbeitsgerichtliche Antragsbefugnisse

§ BetrVG	Stichwort	Entscheidung Einigungsstelle	Empfehlung Einigungsstelle	Entscheidung Arbeitsgericht	Erzwingbare Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
§ 23 Abs. 3	Handlungs-, Duldungs- u. Unterlassungsantrag bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das BetrVG			X		
§ 23 Abs. 3	Ordnungsgeld bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das BetrVG			X		
von Rechtsprechung entwickelt, steht nicht im Gesetz	Allgemeiner Unterlassungsanspruch bei einfachen Verstößen gegen das BetrVG und Wiederholungsgefahr			X		
§ 98 Abs. 5	Abberufung und Unterlassung der Bestellung von Ausbildern			X		
§ 101	Aufhebung einer Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 ohne Zustimmung des BR oder entgegen einer gerichtlichen Entscheidung			X		
§ 101	Zwangsgeld bei Maßnahmen im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 ohne Zustimmung des BR					



§ 101	Zwangsgeld bei Maßnahmen im Sinne des § 99 Abs. 1 S. 1 entgegen einer gerichtlichen Entscheidung					
§ 104	Versetzung betriebsstörender Arbeitnehmer					
§ 104	Entlassung betriebsstörender Arbeitnehmer					

6. Mitbestimmung des Personalrates

Siehe Bundespersonalvertretungsgesetz sowie die Landespersonalvertretungsgesetze der einzelnen 16 Bundesländer!

