

Arbeitsrecht im Betrieb

AiB | FACHZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT



aib-web.de

43. JAHRGANG
ISSN 01741225
D 3591

**HÖCHST-
RICHTERLICH
BESTÄTIGT!**

Betriebsräte haben
einen Rechtsanspruch
auf die AiB.

4 | 2022



NEU IM BETRIEBSRAT 1

So finden Betriebsratsvorsitzende in ihre Rolle

AKTUELLES *Hinzuverdienstregelungen erleichtern Kombination Job + Frührente*
GRUNDLAGEN *BAG-Entscheidung erfordert Prüfung von IT-Rahmenvereinbarungen*
BETRIEBLICHE PRAXIS *Betriebsrat sorgt mit »Mondays for Jobs« für Solidarisierung*





Eva-Maria Stoppkotte
verantwortliche Redakteurin
Arbeitsrecht im Betrieb

Kopf und Herz

Liebe Leserinnen und Leser,

der Betriebsratsvorsitz und dessen Stellvertretung sind »Kopf und Herz« eines jeden Betriebsrats. Ohne sie existiert der Betriebsrat rechtlich nicht. Neben der Leitung von Betriebsratssitzungen, vertritt der/die Vorsitzende den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Betriebsratsbeschlüsse nach außen. Außerdem ist er/sie Verhandlungsführer:in des Betriebsrats. Hier sind Kommunikationsfähigkeit und eine gewisse Bodenständigkeit erforderlich, nämlich die Orientierung an dem Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Betriebs. Schon um sich selbst vor Überforderung zu schützen, muss der Vorsitzende auch in der Lage sein zu delegieren und auf eine Verteilung der Aufgaben im Betriebsrat unter Einbindung aller hinzuwirken. Und nicht zuletzt obliegt es einem guten Vorsitz, die Betriebsratsmitglieder nach einem in manchen Betrieben teils hart geführtem Wahlkampf zu einem durchsetzungstarken Team zu machen. Wie diese Vielzahl von spannenden und durchaus herausfordernden Aufgaben gelingt, erfahrt Ihr in diesem Schwerpunkt von unseren Expertinnen und Experten.

Eine informative Lektüre wünscht Euch
Eure AiB-Redaktion

Eva-M. Stoppkotte



10

TITELTHEMA **BETRIEBSRATSVORSITZ**

So finden Betriebsratsvorsitzende in ihre Rolle

Betriebsratsvorsitzende sind Gleiche unter Gleichen mit besonderen Rollen. Sie sind Sprachrohr nach außen und Lenker nach innen.

10 Was macht eigentlich der Betriebsratsvorsitzende?

Der heiße Wahlkampf ist vorbei. Jetzt geht es an die Arbeit. Auf Betriebsratsvorsitzende kommen nun besondere Aufgaben zu. Diese Praxistipps helfen, den Spagat zwischen den verschiedenen Ansprüchen zu schaffen.

VON CHRISTIANE JANSEN

15 4 Fragen zum Vorsitz

Die Betriebsratswahl ist durchgeführt, jetzt: die Wahl des/der Betriebsratsvorsitzenden. Antworten auf die vier wichtigsten Fragen rund um den Betriebsratsvorsitz.

VON SIGRID BRITSCHGI

18 Betriebsratssitzung in digitalen Zeiten

Eigentlich tagt der Betriebsrat in Präsenz. Doch im Zeichen von Digitalisierung, Homeoffice und Corona-Beschränkungen erlaubt die Novellierung des BetrVG auch eine Videokonferenz. Dabei gilt es für Betriebsratsvorsitzende einiges zu beachten.

VON ALTUN JENNER

36

TITELTHEMA

GRUNDLAGEN DER BETRIEBSRATSARBEIT

RUBRIKEN

- 22 **Arbeit delegieren**
Ausschüsse erleichtern Betriebsräten die Bewältigung vielfältiger Aufgaben und somit eine effektive Interessenvertretung. Gerade in größeren Gremien findet dort ein wesentlicher Teil der Betriebsratsarbeit statt. Und so gelingt das.
VON WOLF-DIETER RUDOLPH

- 25 **Das WIR gewinnt**
Der Wahlkampf ist vorbei. Nun muss das Gremium zu einem schlagkräftigen Team zusammenwachsen. Das Miteinander sollte nicht dem Zufall überlassen werden. Tipps für Betriebsratsvorsitzende.
VON MARION MÜLLER

- 36 **Aufräumen sollen die anderen**
Betriebsräte sollten ihre IT-Rahmenvereinbarungen auf ihre Durchführbarkeit nachjustieren.
VON K. R. SEEBACHER UND R. HELM

- 38 **Diskriminierungsschutz im Betrieb**
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt am Arbeitsplatz vor Diskriminierung. Die wichtigsten Fragen und Antworten zum AGG beleuchten unsere Expertinnen.
VON F. BOLL UND L. WELSCH

- 3 **Editorial**
- 6 **Magazin**
- 13 **AiB-Seminartipps**
- 49 **Impressum**
- 50 **Die letzte Seite**
- 50 **Vorschau**

28

AKTUELLES

- 28 **Vorgezogene Rente**
2022 gibt es großzügige Hinzuverdienstregelungen. Das bedeutet: Die Kombination Job + Frührente lohnt sich mehr denn je. Antworten auf die wichtigsten Fragen.
VON ROLF WINKEL

- 30 **Aktuelles zum Befristungsrecht**
Was beim Befristungsrecht vorgesehen ist und wie die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung sind, erfährt Ihr von unserem Experten.
VON MICHAEL KOSSENS

- 33 **Weltweit haften**
Ab März nächsten Jahres sind Unternehmen zur Einhaltung grundlegender Arbeitnehmer:innen- und Menschenrechte verpflichtet – und zwar überall auf der Welt. Bei Verstößen drohen hohe Bußgelder. Neue Möglichkeiten für Betriebsräte.
VON K. BEUTLER, C. MENZ, C. LENSSEN

43

BETRIEBLICHE PRAXIS

- 43 **Leise, aber wirkungsvoll**
WMF-Betriebsrat sorgt mit »Mondays for Jobs«-Aktion für hohe Aufmerksamkeit und eine breite öffentliche Solidarisierung.
VON CHRISTOF HERRMANN

45

RECHTSPRECHUNG

- 45 **Expertenrat**
Sind bei der Ermittlung von Mehrarbeitszeiten auch Urlaubstage zu berücksichtigen? EuGH 13.1.2022 – C-514/20

Darf eine Quarantänezeit im Urlaub auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden? LAG Hamm 27.1.2022 – 5 Sa 1030/21

- 46 **Einstufung als leitender Angestellter bei Aufsichts- oder Überwachungsfunktionen**
LAG Hessen 30.3.2020 – 16 TaBV 105/19
VON THOMAS KOEPPEN

- 47 **Mitbestimmen bei innerörtlicher Versetzung**
LAG Nürnberg 10.5.2021 – 1 TaBV 3/21
VON WOLF-DIETER RUDOLPH

Ihr Abonnement

 **Fachzeitschrift**

▶ 11 gedruckte Ausgaben im Jahr.

 **ePaper**

▶ Elektronische Ausgaben der Fachzeitschrift im Originallayout.

 **Wöchentliche Newsletter**

- ▶ Aktuelles für den Betriebsrat: aktuelle Informationen und Trends
- ▶ Rechtsprechung: Erläuterung aktueller Urteile
- ▶ Express: Vorschau auf die nächste Ausgabe

 **Online für Ihre Recherche**

- ▶ Archiv Fachzeitschrift
- ▶ Archiv Rechtsprechung
- ▶ Betriebsvereinbarungen
- ▶ BetrVG-Kommentar
- ▶ Lexikon

3 ONLINE-ZUGÄNGE für Ihr Gremium inklusive

Sie benötigen Hilfe beim Einrichten:
+49 (0)69/795010 – 96

TERMINE

► **Kann nicht alles bleiben, wie es ist?**

▷ **26.6. – 1.7., online**

Veränderungen passieren oft scheinbar plötzlich, ungeplant und ungewollt. Sie können Ängste auslösen und zu Überforderung führen, aber sie sind auch Treiber für die Weiterentwicklung. Das Seminar hilft dabei, diese Herausforderungen anzunehmen und gelassener damit umzugehen.

IG BCE-Bildungsprogramm 2022, Kurs-Nr. HV-002-015401-22, <https://bit.ly/3500PEk>

► **Künstliche Intelligenz in unserem Betrieb**

▷ **27. – 28.6., Bielefeld.**

Wie soll ein BR seine Mitwirkungsrechte wahrnehmen, wenn er noch nicht einmal erkennt, wann KI angewandt wird? Oder nicht weiß, welche Fragen dem Arbeitgeber gestellt werden sollten, um dann kompetent mitreden zu können und sinnvolle betriebliche Regelungen anzustreben? Das zweitägige Seminar zeigt konkrete betriebliche Anwendungen und liefert arbeitsrechtliches Wissen über die Informations- und Beteiligungsrechte als Betriebsrat.

Arbeit und Lernen

Detmold,

<https://bit.ly/3uN8vEN>

Jetzt gilt's – bewerben bis zum 30.4.2022

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS Am 30.4.2022 ist Bewerbungsschluss für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2022. Gesucht werden einzelne Betriebsräte, Gremien aber auch übergreifende Betriebsratskooperationen, die sich tagtäglich für die Belange und Interessen der Belegschaft ins Zeug legen. Auch JAVen, MAVen und SBVen können ihren Hut noch in den Ring werfen. Da der Einsatz betrieblicher Interessenvertretungen häufig leider viel zu wenig Wertschätzung und Anerkennung findet, setzt die seit 2010 jährlich

verliehene Auszeichnung ein deutliches Signal und macht diese wichtige Arbeit bundesweit bekannt. Über Nominierte und Preisträger entscheidet im Frühsommer eine achtköpfige Experten-Jury. Am 10.11.2022 werden dann auf dem »Deutschen BetriebsräteTag« in Bonn die Edelmetall- und Sonderpreisträger offiziell bekannt gegeben, häufig in Anwesenheit des amtierenden Bundesarbeitsministers und vor großer Kulisse. Hier online bewerben:

► **www.dbrp.de**



Ausgezeichnete Betriebsratsarbeit geleistet: Preisträger des Deutschen Betriebsräte-Preises 2021

Datenschutz für Beschäftigte

BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ Die Ampel-Koalition hat sich darauf geeinigt, Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu schaffen. Auch der bereits in der letzten Legislaturperiode vom Arbeitsministerium beauftragte unabhängige Beirat zum Beschäftigtendatenschutz hat vor Kurzem seinen Bericht vorgestellt. Jetzt liegt ein eigener Entwurf des DGB vor. Dieser enthält Regelungen zur Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe von Beschäftigtendaten im Arbeitsverhältnis. Nicht alles, was technisch möglich sei und manchen Arbeitgebern gefallen würde, sollte auch erlaubt sein, äußerte sich DGB-Vize Anja Piel im Interview. Wichtig ist u. a. der Grundsatz der Direkterhebung – also, dass personenbezogene Daten direkt bei den Beschäftigten erhoben werden müssen und nicht z. B. aus dem Internet oder von anderen digitalen Quellen stammen dürfen. Auch soll geregelt werden, wann bei der

Datenerhebung und -verarbeitung die Einwilligung der Beschäftigten erforderlich ist oder wann sie eben auch von vornherein ausgeschlossen sein muss. Auch die Bewerbungsphase wird datenrechtlich geregelt, ebenso das (Nicht-)Fragerecht des Arbeitgebers. Weitere Themen sind Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Künstliche Intelligenz, biometrische Verfahren und Möglichkeiten der Ortung sowie Auskunftsrechte der Beschäftigten. Absolut neu: Erstmals werden explizit Schadensersatzansprüche der Beschäftigten in einem Gesetz geregelt. Arbeitgeber, die Daten rechtswidrig nutzen, müssen die daraus erlangten Gewinne an die betroffenen Beschäftigten abführen. Der Entwurf stammt aus der Feder von Prof. Dr Peter Wedde, einem der renommiertesten Datenschutzexperten in Deutschland und Autor im Bund-Verlag.

► **<https://bit.ly/3GQhhuN>**

Soziale Sicherheit für Minijobber

GERINGFÜGIGKEITSGRENZE Der DGB spricht sich gegen die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 auf 520 Euro aus. Insgesamt bleibe es trotz der durch die Forschung belegten negativen arbeitsmarktpolitischen und erwerbsbiografischen Effekte des deutschen Minijob-Modells bei Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungen. Minijobs sollen nach Einschätzung des DGB nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden, zumal sie besonders für Frauen zur Teilzeitfalle werden können. So stehe es schließlich auch im Koalitionsvertrag. Sogenannte Minijobs sollten deshalb ab dem ersten Euro Einkommen voll in die Sozialversicherung einbezogen werden. Die im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geplante Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze bedeute aber, dass es künftig noch mehr Minijobs geben wird, die den Beschäftigten null soziale Sicherheit bieten. Damit es sich für Beschäftigte lohnt, mehr Stunden zu arbeiten, spricht sich der DGB für eine volle Übernahme des Sozialversicherungsbeitrags durch den Arbeitgeber ab dem ersten verdienten Euro aus. Arbeitnehmer:innen könnten dann

mit steigendem Bruttolohn schrittweise bis zur Parität an der Finanzierung beteiligt werden. Die Folge wäre eine Abkehr vom Brutto-für-Netto-Prinzip der Minijobs. Da dies für Haushalte mit geringem Einkommen problematisch sein könnte, fordert der DGB, gleichzeitig Geringverdiener:innen steuerlich zu entlasten.

► <https://bit.ly/3JsUj7R>



Volle Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen auch bei Minijobs.

Beteiligung in der Societas Europaea

AUFSICHTSRAT ver.di und IG Metall begrüßen die positiven Einschätzungen der Vertreter der EU-Kommission, des Großherzogtums Luxemburg und der Bundesrepublik Deutschland vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH). Danach untersteht die Beteiligung der Gewerkschaftsvertreter:innen im Aufsichtsrat auch nach dem Wechsel der Rechtsform dem nationalen Recht. Damit folgen sie einer Vorlage dieser Rechtsfrage des Bundesarbeitsgerichts (BAG) an den EuGH aus dem Jahr 2020. Der Hintergrund ist ein Antragsverfahren von IG Metall und ver.di

gegen das Softwareunternehmen SAP SE. Dieses hatte sich 2014 von einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht in eine Europäische Aktiengesellschaft (lateinisch SE für Societas Europaea) umgewandelt. Bei einer solchen Umwandlung wird zwischen einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer:innen (BVG) und der Unternehmensleitung darüber verhandelt, wie die Mitbestimmung im künftigen Unternehmen, also der SE, gestaltet wird. Bei SAP hatte das BVG und das Unternehmen vereinbart, dass künftig der eigenständige Wahlgang für die Vertreter:innen der Gewerkschaften und somit die Beteiligungsgarantie der Gewerkschaften im Aufsichtsrat wegfallen kann. Beide Gewerkschaften halten die entsprechenden Regelungen in der Vereinbarung für nichtig. Das BAG hat sich inhaltlich der Argumentation der beiden Gewerkschaften angeschlossen. Im nächsten Schritt stellt der zuständige Generalstaatsanwalt des EuGH Ende April seinen Schlussantrag. Danach werden noch einmal sechs bis neun Monate ins Land gehen, bevor dann das Urteil des Gerichtshofs vorliegen wird. Es ist also noch ein wenig Geduld gefragt.

► <https://bit.ly/3GKM5GB>



Gewerkschaftsvertreter auch nach Rechtsformwechsel im Aufsichtsrat.

TERMINE

► **Wenn Frauen führen ...**

► **18. – 23.9., Fulda. ...** dann ist vieles anders. Der Schritt aus dem Gremium in Leitungsfunktionen ist für alle anspruchsvoll. Für Frauen kommt eine weitere Dimension hinzu: Ihnen werden plötzlich Eigenschaften aufgrund ihres Geschlechts zugeschrieben. Der Kurs hilft beim systematischen Aufbau von Netzwerken und stellt Frauen Handwerkszeug für die Leitung von Gremien bereit.

IGM-Bildungsprogramm 2022 für Aktive in Betrieb und Gesellschaft, S. 141,
<https://bit.ly/3Bkcnj>

► **Interessenvertretung als Berufung**

► **21. – 23.9., Walsrode.** Das Qualifizierungsangebot richtet sich an Freigestellte, Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende von Betriebs- und Personalräten. Es bietet eine systematische Weiterbildung für die Führungsfunktion im Gremium, die auf Wunsch auch mit einem Universitätszertifikat abgeschlossen werden kann. Entwickelt wurde das Angebot gemeinsam mit ver.di und in Kooperation mit dem Institut für Weiterbildung der Universität Hamburg. Die Seminarreihe ist nur als »Paket« buchbar.

ver.di b+b,
<https://bit.ly/3BuHK9u>

HÖRTIPP

+++ Arbeit in Deutschland 2022

Sie nimmt einen großen Teil unserer Lebenszeit ein – und wird oft so schlecht bezahlt, dass es kaum zum Leben reicht. Das Thema 2022 der Deutschland-Radio-Denkfabrik dreht sich ganzjährig um Arbeit in Deutschland. Wie viel Geld wir für unsere Arbeit bekommen, entscheidet darüber, wo wir leben, wie wir uns ernähren und welche Chancen wir unseren Kindern bieten können. Was ist dran an der Schere, die immer weiter auseinanderklafft? Und warum sagen auch viele Wohlhabende: Vermögen und Erbe müssen anders besteuert werden? Zu hören sind spannende Beiträge und gut recherchierte Hörfunkfeatures, u. a. zur Zukunft der Arbeit, Bildungsungleichheit und prekären Beschäftigung in Deutschland.

<https://denkfabrik.deutschlandradio.de/>

INTERVIEW



»We need to work together«

SOLIDARITÄT Mexikanische Anwältin und Menschenrechtlerin zu Besuch in Deutschland. Patricia Juan Pineda im Gespräch über mafiose Gewerkschaften und die Verpflichtung deutscher Unternehmen, für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Wie sind in Mexiko die Arbeitnehmer organisiert?

Bei uns gibt es massive Unterschiede zur Situation in Deutschland. Die sogenannten gewerkschaftlichen Strukturen in Mexiko sind durch Korruption und mafiose Familien-Clans geprägt. Ihr Ziel liegt nicht darin, die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer zu vertreten und so für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und faire Löhne zu sorgen. Ihr eigener Nutzen steht im Vordergrund und das geht leider zu Lasten der Beschäftigten, die unter teilweise katastrophalen Bedingungen arbeiten müssen.

Mit dem Regierungswechsel im Jahr 2019 wurde der Versuch gestartet, einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel einzuleiten, der sich auch klar gegen wirtschaftliche Korruption wendet und die Notwendigkeit unterstreicht, arbeitsrechtliche Verbesserungen zu erzielen. Doch dies ist ein langer Weg, der weiterhin auf starken Widerstand trifft, denn die bisherigen Akteure wollen das alte System unangetastet lassen. Auch von Seiten der Unternehmen gibt es zahlreiche Vorbehalte gegen die Regierung des amtierenden Präsident López Obrador und die Arbeit unabhängiger Gewerkschaften

Wie bewertest du die Strategie deutscher Unternehmen in Mexiko?

Viele deutsche und mit ihnen verbundene Unternehmen zeigen bislang wenig Respekt für die Rechte der Beschäftigten. Sie kooperieren weiterhin mit den korrupten Gewerkschaften und tragen so dazu bei, das vorhandene Ungleichgewicht beizubehalten. Denn sie profitieren natürlich von den zu geringen Löhnen und den schlechten Arbeitsbedingungen, die zum Teil immer noch herrschen. Hier gibt es dringenden Handlungsbedarf und die Notwendigkeit, von klaren rechtlichen Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer.

Hilft das neue deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auf dem Weg zu faireren Gewerkschaftswahlen und besseren Arbeitsbedingungen?

Auf jeden Fall. Damit entsteht auch für deutsche Unternehmen die Verpflichtung, auf die Einhaltung von Menschenrechten und grundlegenden Arbeitnehmerrechten zu achten. Diese Verpflichtung kann damit jeder, der sich für Arbeitnehmerrechte einsetzt, einfordern. Das LkSG eröffnet einen neuen Blick auf die Probleme vor Ort und zwingt die in Mexiko produzierenden internationalen Unternehmen zum Umdenken. Denn Verstöße können dann mit Strafen von bis zu 2 % des Konzernjahresumsatzes sanktioniert werden. Für deutsche Betriebsräte eröffnen sich dadurch neue Beteiligungsrechte und Aufgaben.

Was können deutsche Betriebsräte und Gewerkschaften beitragen?

Solidarität ist ganz wichtig, damit unser Kampf erfolgreich sein wird, u. a. für die Achtung der Vereinigungsfreiheit und faire Tarifverhandlungen. Wir müssen als Gewerkschafter eng zusammenarbeiten, gemeinsam an einem Strang ziehen, für Öffentlichkeit sorgen. Denn nur so lassen sich – in Mexiko wie in Deutschland – die jeweiligen Probleme klar benennen und es lässt sich auch der Druck auf die wichtigen Akteure in Politik und Wirtschaft dauerhaft aufbauen.

Zur Person: Patricia Juan Pineda ist als Juristin seit mehr als 20 Jahren in der Rechtsberatung und Interessenvertretung für nationale und globale Gewerkschaftsverbände und Nichtregierungsorganisationen tätig. Sie arbeitet als Anwältin in Mexiko City und setzt sich trotz zum Teil massiver Behinderung ihrer Arbeit für Menschenrechte ein. Mehr zu dem hier in Rede stehenden Lieferkettengesetz auf Seite 33.

Was macht eigentlich der Betriebsratsvorsitzende?

MANAGER *Der heiße Wahlkampf ist vorbei. Jetzt geht es an die Arbeit. Auf Betriebsratsvorsitzende kommen nun besondere Aufgaben zu. Diese Praxistipps helfen, den Spagat zwischen den verschiedenen Ansprüchen zu schaffen.*

VON CHRISTIANE JANSEN



Die Wahl ist vorbei. Der Betriebsrat trifft sich zu seiner ersten Sitzung. Spätestens jetzt muss man sich Gedanken darüber machen: Wer übernimmt den Vorsitz? Und wie schafft man es in dieser Position, den Ansprüchen vieler Seiten gerecht zu werden? Denn der oder die Betriebsratsvorsitzende spielt eine wichtige Rolle bei der künftigen Arbeit des Gremiums. Die gesetzlichen Regeln dafür sind klar. Laut § 26 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wählt der Betriebsrat in der konstituierenden Sitzung den oder die Betriebsratsvorsitzende. Üblicherweise wird der Betriebsratsvorsitzende für die Dauer der Amtszeit gewählt, ein Wechsel im Vorsitz ist während der Amtszeit jederzeit möglich. So kann der/die Vorsitzende das Mandat niederlegen, jedoch weiterhin Betriebsratsmitglied bleiben.¹ In diesem Fall wählt der Betriebsrat einen anderen Vorsitzenden. Legt der Betriebsratsvorsitzende das Betriebsratsmandat komplett nieder, erlischt damit auch der Vorsitz.

Bestellung und Abberufung

Das Betriebsratsgremium kann eine:n Vorsitzende:n jedoch durch Mehrheitsbeschluss auch jederzeit abberufen und neu besetzen. Ein solcher Beschluss kann von einem Viertel der Betriebsratsmitglieder oder vom Arbeitgeber beantragt werden, § 29 Abs. 3 BetrVG. Der oder die Vorsitzende muss dann eine Sitzung einberufen und dieses Thema auf die Tagesordnung nehmen. Da es nicht um das Arbeitsverhältnis geht, gilt der Vorsitzende für diesen Tagesordnungspunkt nicht als verhindert. Eine Begründung für die eigene Amtsniederlegung oder für die Abberufung durch das Gremium ist nicht erforderlich.²

Praxistipp: Mitunter kommt es bei der Wahl zum Vorsitz und der Stellvertretung zu »Kampf-abstimmungen«. Um das zu vermeiden, sollten frühzeitig Gespräche gesucht werden, mit dem Ziel eines gemeinsamen Vorschlags für das »Führungsteam«. So könnten sich konkurrierende Listen den Vorsitz und die Stellvertretung aufteilen, damit sich möglichst alle im Betriebsrat vertreten fühlen. Auch eine gezielte Zuordnung von Aufgaben kann die Bedeutung von Funktionen stärken oder regulieren. Damit die Wahlen weniger emotional und mehr sachbezogen sind, könnten sich die Kandi-

DARUM GEHT ES

1. Ein Betriebsrat ohne den Vorsitzenden oder seinen Stellvertreter existiert rechtlich nicht.
2. Der Vorsitzende hat wichtige Aufgaben, die das BetrVG speziell ihm zugewiesen hat.
3. Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat im Rahmen der vom Gremium gefassten Beschlüsse.

GUT ZU WISSEN

Ein Betriebsrat ohne den Vorsitzenden oder seinen Stellvertreter existiert rechtlich nicht. Der Vorsitzende hat wichtige Aufgaben, die das BetrVG speziell ihm zugewiesen hat. Nach § 26 Abs. 2 BetrVG vertritt der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Dies umfasst die Umsetzung dieser Beschlüsse. So unterschreibt der Vorsitzende z. B. Betriebsvereinbarungen, die der Betriebsrat nach der Verhandlung mit dem Arbeitgeber freigegeben hat. Weiterhin ist der Betriebsratsvorsitzende der Ansprechpartner für Anfragen, die an den Betriebsrat herangetragen werden. Er allein ist berechtigt, offizielle Erklärungen gegenüber dem Betriebsrat entgegenzunehmen.

¹ DKW, 17. Aufl., § 26 Rn. 13.

² BAG 26.1.1962 – 2 AZR 244/61.



► Mehr zu der Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters, zu seinen Aufgaben und seiner Amtszeit auch in unserem Betriebsrats-Lexikon unter:
www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726!31/inhalt/1726!52471/werk/396!3864/asset/150!75985/position

Ein Gremium erfolgreich leiten



Rehbock / Helms **Tipps für Betriebsratsvorsitzende und Ausschussvorsitzende**

Rechtliches Wissen + soziale Kompetenz für Vorsitzende und Stellvertreter
 4., akt. Aufl. 2022. Ca. 210 S., kart.
 ca. € 19,- | ISBN 978-3-7663-7084-6
 Erscheint April 2022

bund-shop.de/7084



service@bund-shop.de
 Info-Telefon: 069/95 20 53-0

dat:innen im Gremium mit ihrem Konzept, mit Ideen einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit oder mit Plänen zur Einigung im Gremium vorstellen. Auch eine Diskussion im Gremium, welche persönlichen, fachlichen oder sozialen Kriterien eine Person im Betriebsratsvorsitz besonders befähigen, kann eine solche Wahl versachlichen.

Eine:r unter Gleichen

Der/die Vorsitzende ist weder fachliche:r bzw. disziplinarische:r Vorgesetzte:r des Gremiums,

noch weisungsbefugt noch Entscheider:in für das Gremium. Das gilt auch für Betriebsratsgremien mit mehreren freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Vielmehr ist die Vorsitzende ein Betriebsratsmitglied mit besonderen, gesetzlich zugeschriebenen Aufgaben. Deutlich wird das durch den § 26 Abs. 2 BetrVG, nach dem der/die Vorsitzende den Betriebsrat lediglich im Rahmen der vom Gremium gefassten Beschlüsse vertreten darf. Der Vorsitzende ist auch verpflichtet, die Beschlüsse des Gremiums zu vertreten, zu denen er/sie eine andere Auffassung hat.³ Damit wird der/die Vorsitzende eher zum

ARBEITSHILFE

Konstituierende Betriebsratssitzung – Einladung durch Wahlvorstand

Der Vorsitzende des Wahlvorstands zur Betriebsratswahl *Ort, Datum*
 im Betrieb *Firmenbezeichnung, Adresse*

An alle gewählten Mitglieder des Betriebsrats im Betrieb *Firmenbezeichnung, Adresse*
 nachrichtlich

- an die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- an die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- an die Ersatzmitglieder im Betriebsrat

Einladung zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats im Betrieb

Firmenbezeichnung, Adresse

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
 als Vorsitzender des Wahlvorstands lade ich zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats ein.
 Diese findet statt am ... um ... Uhr im Raum ...

Ich schlage folgende Tagesordnung vor:

- Eröffnung der Sitzung und Feststellung der Beschlussfähigkeit
- Genehmigung der Tagesordnung
- Wahl eines Wahlleiters
- Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und Wahl seines Stellvertreters
- Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses (vgl. die Erläuterungen zu § 27) *(Optional)*
- Einrichtung eines IT- Ausschusses und Wahl der Mitglieder *(Optional)*
- Wahl der Gesamt-/Konzernbetriebsratsvertreter *(Optional)*

Ich bitte um vollständiges Erscheinen. Im Falle der Verhinderung von einzelnen Betriebsratsmitgliedern bitte ich um unverzügliche Mitteilung an mich, damit ich die entsprechenden Ersatzmitglieder laden kann. Alle Ersatzmitglieder bitte ich darum, sich diesen Termin für den Fall der Verhinderung von regulären Mitgliedern ebenfalls vorzumerken.

(Quelle: DKW: Arbeitshilfen für den Betriebsrat, 2021)

höchsten Diener des Gremiums. Dabei können sich besondere Anforderungen an die Teamfähigkeit des/der Betriebsratsvorsitzenden stellen, wenn in einem Gremium mehrere (konkurrierende) Listen vertreten sind, die vom Vorsitz gleichermaßen nach außen vertreten werden müssen. Natürlich beteiligt sich der/die Betriebsratsvorsitzende gleichberechtigt mit eigener Meinung und Argumenten am Willensbildungsprozess. Die Äußerung einer persönlichen Position gegenüber dem Arbeitgeber sollte aber unterbleiben. Bei Abstimmungen im Gremium wiegt die Stimme des/der Vorsitzenden gleich viel wie alle anderen.

Praxistipp: Damit konkurrierende Listen im Gremium zu einer konstruktiven Betriebsratsarbeit finden, können gremieninterne Arbeitsklausuren helfen. In den Klausuren können unterschiedliche Positionen diskutiert und zu einer gemeinsamen Strategie weiterentwickelt werden. Oft wollen sich die Mitglieder im Betriebsrat bei internen Diskussionen gegenseitig überzeugen. Das ist jedoch nicht erforderlich. Vielmehr sollten alle Betriebsratsmitglieder Zugang zu allen Informationen und Argumenten haben, damit sie sich bestmöglich eine Meinung bilden und sachbezogen abstimmen können. Natürlich machen einstimmige Beschlüsse immer den Eindruck eines geeinten Gremiums, aber auch mehrheitliche oder gar ablehnende Entscheidungen können – sofern sie nach außen gemeinsam vertreten werden – taktisch gut gegenüber dem Arbeitgeber genutzt werden.

Eigenmächtiges Handeln

Da die Vertretung des Betriebsrats durch den Vorsitz an die Beschlüsse gebunden ist, sind eigenmächtige Aussagen oder Entscheidungen des/der Betriebsratsvorsitzenden unzulässig und damit in der Regel rechtlich unwirksam. Allerdings kann der Betriebsrat eine solche Entscheidung des/der Betriebsratsvorsitzenden nachträglich durch einen ordnungsgemäßen Beschluss legitimieren (heilen).⁴ War es dem Arbeitgeber nicht erkennbar, dass der Mitteilung des/der Betriebsratsvorsitzenden kein Beschluss zugrunde liegt, kann beispielsweise im Fall einer Kündigung die Mitteilung bindend sein.⁵ Bei Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat muss für den Arbeitgeber erkennbar sein, dass dazu ein Beschluss gefasst

wurde oder die Betriebsratsmitglieder mit der (eigenmächtigen) Entscheidung des/der Vorsitzenden einverstanden sind.⁶

Im schlimmsten Fall können (wiederholte) eigenmächtige Entscheidungen oder Zusagen des/der Vorsitzenden ohne Beschluss des Betriebsrats eine Straftat wegen Störung und Behinderung der Betriebsratsarbeit darstellen, § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, und ggf. ein Amtsenthebungsverfahren rechtfertigen, § 23 Abs. 1 BetrVG. Doch genauso, wie sich der/die Betriebsratsvorsitzende nicht über das Gremium erheben und eigenmächtig handeln darf, gilt das natürlich auch für jedes Betriebsratsmitglied.

Praxistipp: Mitunter muss der/die Vorsitzende mit Mitgliedern Gespräche führen, wenn Betriebsratsinterna, persönliche Angelegenheiten von Beschäftigten ausgeplaudert oder das Mandat für persönliche Freiheiten wie auffällig häufige Kaffee- oder Rauchpausen missbraucht wird. Solche Gespräche sind umso komplizierter, da der/die Betriebsratsvorsitzende weder Vorgesetzte:r noch weisungsbefugt ist. Doch da mitunter das Ansehen des ganzen Betriebsrats unter einem solchen Verhalten leidet, kann der/die Vorsitzende das kaum ignorieren – insbesondere, wenn andere Betriebsratsmitglieder hier Gespräche einfordern. Zahlreiche (gewerkschaftliche) Bildungsträger bieten für Betriebsratsvorsitzende Seminare an, um diese Führungsaufgaben besser gestalten zu können. Vor allem bei Konflikten im Gremium kann der Besuch eines solchen Seminars nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein.

Aufgaben im Betriebsratsvorsitz

Die Kernaufgaben im Vorsitz des Betriebsrats sind die Vertretung des Gremiums nach außen beispielsweise gegenüber der Arbeitgeberseite oder gegenüber Behörden, die Entgegennahme von Informationen und Erklärungen für das Gremium sowie die Geschäftsführung des Betriebsrats, § 26 Abs. 2 BetrVG sowie § 27 Abs. 3 BetrVG. Der/die Vorsitzende hat nicht das Recht, Informationen, die für das Gremium bestimmt sind, zurückzuhalten, § 34 Abs. 2 BetrVG. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Informationen oder Erklärungen gegenüber dem/der Betriebsratsvorsitzenden abzugeben, sofern ihm vom Gremium keine andere Ansprechperson wie Ausschusssprecher, Beauftragte benannt wurde. Hält sich der Arbeitge-

Zum Schwerpunkt der AiB 4/2022 empfiehlt Ihnen die AiB-Redaktion diese Seminare in 2022:

DGB-Bildungswerk BUND Betriebsverfassungsrecht kompakt 1

Grundlagen für einen schnellen Einstieg
2. – 6.5. Hamburg
30.5. – 3.6.

Timmendorfer Strand
13. – 17.6. Leipzig
5. – 9.9. Dresden

Weitere Infos/Termine unter:

► www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18131264

ver.di b+b

Aller Anfang ist ...

gar nicht so schwer

Betriebsverfassung: Einführung und Überblick (BR 1)

27.6. – 1.7. Nürnberg

18. – 22.7. Bad Soden-Salmünster

Weitere Infos/Termine unter:

► www.verdi-bub.de/seminar/7

IG Metall

BR kompakt Mitbestimmung und Betriebsratshandeln

BR kompakt - die Ausbildungsreihe für Betriebsräte

2. – 6.5. Lohr

7. – 10.6. Berlin

4. – 8.7. Beverungen

8. – 12.8. Sprockhövel

Weitere Infos/Termine unter:

► www.ig-metall.de/seminare

IG BCE BWS

BR 1 – 1 x 1 für Betriebsräte

Aller Anfang ist gar nicht so schwer!

8. – 13.5. Bad Münde

16. – 20.5. Tecklenburg

20. – 24.6. Lübeck

29.8. – 2.9. Timmendorfer Strand

Weitere Infos/Termine unter:

► www.igbce-bws.de/seminare

⁴ BAG 10.10.2007 – 7 ABR 51/06.

⁵ LAG Hamm 12.2.2014 – 3 Sa 724/13.

⁶ LAG Düsseldorf 15.4.2021 – 11 Sa 490/20.

ber nicht daran, gilt die Information oder Erklärung ggf. als nicht offiziell übermittelt und der Betriebsrat als nicht informiert. Einzelne Betriebsratsmitglieder können sich bereit erklären, als Bote für Informationen des Arbeitgebers zu fungieren, sie müssen es aber nicht. Das hat zur Folge, dass erst wenn der Bote die Erklärung des Arbeitgebers an das Gremium oder an den/die Vorsitzende übermittelt hat, der Betriebsrat als informiert gilt.⁷ Der/die Betriebsratsvorsitzende muss außerhalb der eigenen Arbeitszeit nicht erreichbar sein oder Erklärungen des Arbeitgebers entgegennehmen. Tut er es dennoch, gelten die Informationen als zugestellt. In größeren Gremien ab neun Betriebsratsmitgliedern wird der/die Betriebsratsvorsitzende aufgrund der Themen- und Aufgabenfülle vom verpflichtend zu wählenden Betriebsausschuss bei der Geschäftsführung unterstützt, § 27 Abs. 1 und 2 BetrVG. Die Aufgaben der Geschäftsführung können auch auf einzelne Betriebsratsmitglieder übertragen werden, wenn sie nicht von dem Betriebsratsvorsitzenden oder – in Gremien ab neun Betriebsratsmitgliedern – vom Betriebsausschuss wahrgenommen werden.

Praxistipp: In einigen Betriebsratsgremien wurde dem/der Betriebsratsvorsitzenden die Aufgabe übertragen, in regelmäßigen Abständen mit den Betriebsratsmitgliedern Personalentwicklungsgespräche zu führen. Dabei geht es dann beispielsweise um die gemeinsame Einschätzung der eigenen Betriebsratsarbeit, um Verbesserungsmöglichkeiten, fachliche Entwicklungsmöglichkeiten mit Seminarbesuchen oder um Maßnahmen der internen beruflichen Weiterbildung oder Übernahme von Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb des Gremiums.

Vertretung bei Verhinderung

Ist der/die Betriebsratsvorsitzende an der Amtsausübung verhindert, tritt das gewählte Betriebsratsmitglied in der Stellvertretung in alle Rechte und Pflichten ein, § 26 Abs. 2 BetrVG. Eine Verhinderung liegt vor, wenn die Amtsausübung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich oder unzumutbar ist.⁸ Eine rechtliche Verhinderung liegt beispielsweise vor, wenn ein Betriebsratsmitglied über die eigene Kündigung befinden müsste. Hier ist für die Beratung und Beschlussfassung

ein Ersatzmitglied einzuladen. Eine tatsächliche Verhinderung liegt vor, wenn das Betriebsratsmitglied auch dem Arbeitgeber nicht zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, beispielsweise wegen Krankheit, Seminar, Urlaub, Elternzeit oder wenn die Amtsausübung wegen einer weit entfernten Dienstreise unzumutbar ist. Ist auch das Betriebsratsmitglied in der Stellvertretung verhindert, kann sich der Arbeitgeber ein beliebiges ordentliches Betriebsratsmitglied als Ansprechperson auswählen.⁹ Daher ist zu empfehlen, dass der Betriebsrat über den Vorsitz und die Stellvertretung hinaus eine Reihenfolge der Ansprechpersonen beschließt und diese dem Arbeitgeber mitteilt.

Praxistipp: Da in den meisten Betriebsratsgremien die vollständige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit (§ 38 Abs. 1 BetrVG) beim Betriebsratsvorsitz und/oder der Stellvertretung liegen, beschließen einige Betriebsratsgremien, dass bei längerer Abwesenheit der Freigestellten (beispielsweise bei Urlaub oder Krankheit) die Freistellung für die Dauer der Abwesenheit auf ein anderes Betriebsratsmitglied übertragen wird. So lernen auch andere Betriebsratsmitglieder den Alltag eines freigestellten Betriebsrats kennen, sie übernehmen Verantwortung und können sich in dieser Zeit tiefer in Themen einarbeiten. Ferner entsteht auf der Arbeitgeberseite nicht der Eindruck, man könnte im Gremium während der Abwesenheit des freigestellten Betriebsratsmitglieds auf die Personalkapazität im Gremium verzichten.

Mitglieder befähigen

Die Rolle im Betriebsratsvorsitz kann sich zwischen Geschäftsführung im Sinne eines »Verwaltens« und Management im Sinne eines »die Mitglieder befähigen« bewegen. Versteht sich der/die Vorsitzende eher als »Manager:in des Gremiums«, ist es die vorrangige Aufgabe des/der Vorsitzenden, die technischen, organisatorischen, fachlichen und persönlichen Voraussetzungen zu fördern, damit das Gremium die anfallenden Aufgaben und Themen bearbeiten kann. <



Dr. Christiane Jansen,
Sachverständige für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht,
Kempten (Allgäu).
email@christianejansen.de

Das kommt auf Euch zu



Steiner / Mittländer / Fischer (Hrsg.)

Rechte und Pflichten als Betriebsratsmitglied

Grundwissen für neue Betriebsratsmitglieder
Band 4 | 2., aktualisierte Auflage
2022. 78 Seiten, kartoniert
inklusive Online-Quiz
€ 18,-
ISBN 978-3-7663-7097-6

bund-shop.de/7097

BUND SHOP

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

⁷ DKW, 17. Aufl., § 26 Rn. 27.
⁸ BAG 23.8.1984 – 2 AZR 391/83.

⁹ BAG 27.6.1985 – 2 AZR 412/84.

Zwei Ausgaben gratis testen und sofort online nutzen!

Gleich online anfordern:
www.aib-web.de/gratis

Oder per Mail an:
abodienste@bund-verlag.de

Die Kosten trägt der Arbeitgeber!

Der Betriebsrat hat einen Anspruch darauf: Laut BAG vom 19.03.2014 ist »Arbeitsrecht im Betrieb« trotz Internetzugang für die Betriebsratsarbeit erforderlich.



Unsere Kulanzzgarantie*

Für Dich und Dein Gremium: 2 Ausgaben der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« inklusive ePaper gratis. Zusätzlich bekommt Ihr Zugänge zur Online-Datenbank für 3 Nutzerinnen oder Nutzer. Wenn Euch die »Arbeitsrecht im Betrieb« überzeugt und Ihr dem Verlag innerhalb von 7 Tagen* nach Erhalt der 2. Ausgabe nichts Gegenteiliges mitteilt, bezieht Ihr die Zeitschrift zum Jahresbezugspreis von € 249,60 (inkl. MwSt. und Versand, Preisänderungen vorbehalten). Ihr könnt die Zeitschrift anschließend auch als reines Digital-Abo beziehen.

Das Abonnement mit jährlich 11 Ausgaben einschließlich ePaper, Newsletter und 3 Zugängen zur Online-Datenbank könnt Ihr jährlich mit sechswöchiger Frist zum Jahresende kündigen. Wenn Ihr nicht kündigt, verlängert sich das Abonnement ohne weiteres Zutun um ein weiteres Jahr.

*** Unsere Kulanzzgarantie: Termin verpasst? Anruf oder E-Mail genügt. Wir helfen weiter!**


**BUND
VERLAG**



Das Beste für Dich und Dein Gremium.

Teste die Nr. 1 für Betriebsräte.

www.aib-web.de/gratis

40 Jahre Erfahrung an Deiner Seite

Verständlich aufbereitet und modern präsentiert

Zwei
Ausgaben
gratis
testen!

Zeitschrift



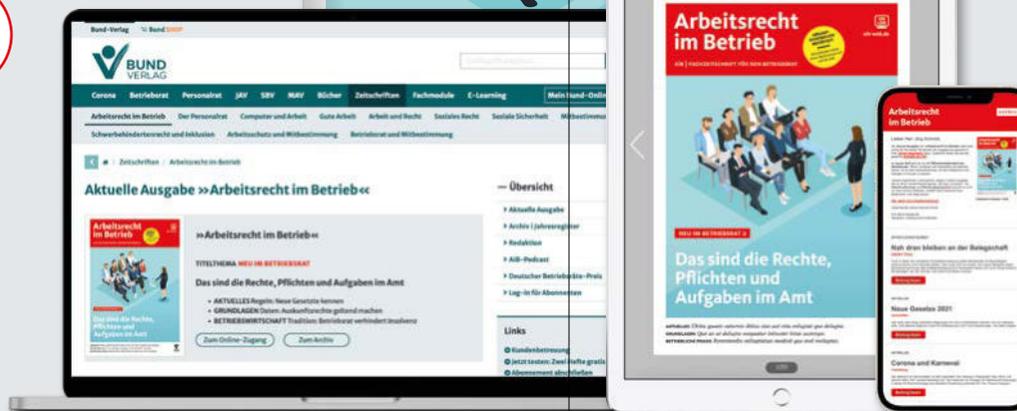
- 11-mal im Jahr aktuelle Titelthemen und Grundlagen – das Handwerkszeug für Eure Gremienarbeit
- Erfolgreiche Strategien, handfeste Argumente für das Verhandeln guter Lösungen – auch mit dem Arbeitgeber
- Schaubilder, Checklisten, Muster-schreiben – zeitsparende Arbeitshilfen für Euer Tagesgeschäft



Newsletter



- 3-mal im Monat per E-Mail – das schnelle Update für Euch und Euer Gremium
- Neueste Urteile und Beschlüsse der Arbeitsgerichte – verständlich erklärt, direkt in Eurem Postfach
- Ob Homeoffice, Gesundheitsschutz oder Wirtschaftskrise – unsere Fachanwälte geben die richtigen Tipps



Titelthemen 2022

- So meistern Vorsitzende ihre besondere Rolle
- Das sind die Rechte, Pflichten und Aufgaben im Amt
- So wird das Gremium ein schlagkräftiges Team

Grundlagen 2022

- Homeoffice und Mobile Arbeit – gute Lösungen für Beschäftigte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz – worauf der Betriebsrat achten muss
- Arbeitszeit – wie der Betriebsrat Konflikte auflöst



ePaper

- Überall lesen im originalen Zeitschriftenlayout – auf Smartphone, Tablet oder Desktop-PC
- Speichern, Herunterladen und in Eurem Gremium teilen – alles möglich dank praktischer PDF-Version
- Barrierefrei und komfortabel – dank Vorlesefunktion tankt Ihr das Wissen ganz entspannt



Online-Datenbank

- Alle Themen, alle Beiträge – bei Bedarf liefert Euch das Archiv rasch das benötigte Wissen
- Schnell einen Begriff nachschauen oder einen Paragraphen checken – ein Blick ins Lexikon oder in den BetrVG-Kommentar und Ihr wisst Bescheid
- Gesetze, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Musterschreiben – all das findet Ihr schnell über die Suchfunktion