



Bezirk  
Baden-Württemberg



Kurzinfo für Vertrauensleute:

# Arbeitsrecht im Überblick

«Einiges, was Recht ist»  
in ausgesuchten Bestimmungen

**STRATEGIE**

ARBEIT - SICHER UND FAIR

**ZUKUNFT**

**Nah dran und kompetent**  
Vertrauensleute der IG Metall



*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*

*vor Euch liegt zwar nicht alles, was Recht ist. Aber doch einiges!*

*Und hoffentlich das Wichtigste, das Ihr für Eure Arbeit als Vertrauensleute kennen solltet.*

*Wir möchten Euch mit dieser Broschüre eine kurze Übersicht über **wichtige Bestimmungen** des Betriebsverfassungsgesetzes geben. Weitere Gesetze aus dem Arbeits- und Sozialrecht findet Ihr unter: [www.igm.de](http://www.igm.de)*

*Diese Kurzfassung ist als ein kleines Nachschlagewerk für den alltäglichen Gebrauch gedacht.*

*Wer darüber hinaus Informationen zu Fragen des Arbeitsrechts sucht, findet in den Betriebsratsmitgliedern und den Beschäftigten Eurer IG Metall-Verwaltungsstellen Partner, diese zu beantworten.*

*Über die Verwaltungsstellen werden auch entsprechende Schulungen angeboten, sodass Ihr Euch weiter schlau machen könnt!*

*Wir würden uns freuen, wenn es uns mit dieser Broschüre gelänge, Eure Arbeit als Vertrauensleute zu erleichtern.*

*Recht erscheint vielen ja als trockene Materie. Wenn man sich darin aber besser auskennt, geht manches doch flüssiger.*

*In diesem Sinne, viel Spaß und Erfolg bei Eurer Arbeit*



*Euer Jörg Hofmann  
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg*



**Wo ich was finde**

<b>A. Betriebsverfassungsgesetz</b>	4
1. Ganz allgemein – was steht denn da?	4
2. Welche allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat?	6
3. Welche Aufgaben hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung?	7
4. Wie können die Beschäftigten direkt Einfluss auf die Arbeit des Betriebsrats nehmen?	8
5. Betriebsversammlung	11
6. Welche Rechte hat der einzelne Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber?	12
7. Wie kann der Betriebsrat Entscheidungen des Arbeitgebers beeinflussen und mitwirken?	13
8. Immer wichtig: das Geld	15
9. Ebenfalls wichtig: die Weiterbildung	16
10. Was tun, wenn der Arbeitsplatz sich ändert?	17
11. Was tun, wenn eine Betriebsänderung ins Haus steht?	18
12. Wofür ist der Betriebsrat nicht zuständig?	19
13. Wie kann der Betriebsrat sich Entlastung organisieren?	19
14. Was passiert, wenn sich der Arbeitgeber nicht an seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz hält?	20
<b>B. Übersicht über weitere Arbeits- und Sozialgesetze</b>	22

## Betriebsverfassungsgesetz

## Wo steht's

BetrVG §§ 2, 74

BetrVG §§ 99, 102

BetrVG § 80

BetrVG §§ 81-84

BetrVG § 75

BetrVG § 81

## Worum geht's

Der erste Teil dieser Broschüre befasst sich mit wesentlichen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), also dem Gesetz, mit dem Vertrauensleute in ihrer täglichen Praxis am häufigsten konfrontiert werden.

### 1. Ganz allgemein – was steht denn da?

Das Gesetz regelt vor allem das **Verhältnis** zwischen **Betriebsrat (BR)** und **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** auf der einen und dem **Arbeitgeber/ Unternehmer** auf der anderen Seite.

So beschreibt es z. B. die Zusammensetzung und Wahl der eben genannten Arbeitnehmervertretungen, deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, z. B. bei Kündigungen, Einstellungen, Eingruppierung, um nur einige Themen zu nennen. Kurz gesagt: Es regelt die Rechte, die der Betriebsrat besitzt, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Das BetrVG gibt aber auch dem **einzelnen Beschäftigten** Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber.

Ein wichtiges Recht: **der Schutz der Persönlichkeit**. Also, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, seines Alters oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert werden darf.

Oder ein anderes: Beschäftigte haben das Recht, über ihre Arbeitsaufgabe, über Veränderungen, aber auch auf Anpassungen der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auf künftige Anforderungen hin unterrichtet zu werden.

## Worum geht's

Oder ein weiteres Beispiel:

Beschäftigte haben auch das Recht, in allen betrieblichen Angelegenheiten gehört zu werden, die ihre Person betreffen.

Ein letztes Beispiel:

Sie haben darüber hinaus ein Einsichtsrecht in die Personalakte. (siehe weiter Ziffer 6, Seite 12)

Und wie sieht's mit den **Gewerkschaften** aus?

Mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft müssen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge „zum Wohl der Beschäftigten und des Betriebes zusammenwirken“.

Zum Beispiel können Vertreter/innen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an Betriebsratssitzungen teilnehmen.

Auch an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können im Betrieb vertretene Gewerkschaften teilnehmen.

**Steht da auch was über uns als Vertrauensleute?**

Nein, gewerkschaftliche Vertrauensleute werden im BetrVG nicht ausdrücklich erwähnt bzw. abgesichert. Ihre Arbeit im Betrieb ist durch das Grundrecht auf freie gewerkschaftliche Betätigung – also das Koalitionsrecht – und den Rückhalt ihrer Kolleginnen und Kollegen geschützt.

## Wo steht's

BetrVG § 82

BetrVG § 83

BetrVG § 2

BetrVG § 31

BetrVG § 46

Grundgesetz  
Artikel 9 Abs. 3

## Wo steht's

BetrVG § 80  
Abs.1

## Worum geht's

### 2. Welche allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat?

Der Betriebsrat hat ...

- über die Einhaltung von Tarifverträgen, Gesetzen, Betriebsvereinbarungen usw. zu wachen.
- Anliegen der Belegschaft beim Arbeitgeber zu beantragen.
- die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.
- die Eingliederung schutzbedürftiger Personen zu unterstützen.
- mit der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung eng zusammenzuarbeiten.
- die Beschäftigung älterer Beschäftigter im Betrieb zu fördern.
- ausländische Beschäftigte im Betrieb zu integrieren sowie Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit zu beantragen.
- die Beschäftigung im Betrieb zu sichern.
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

### Und was ist hierbei die Rolle der Vertrauensleute?

- Sie sollten ebenfalls offene Ohren und Augen haben, um zu überprüfen, ob Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ein-

## Worum geht's

gehalten werden. Verstöße schnell dem Betriebsrat melden!

- Sie können selbst Ideen zur Förderung der oben beschriebenen Ziele entwickeln und dem Betriebsrat mit auf den Weg geben.
- Sie sollten die Beschäftigten über Vorhaben des Betriebsrates aufklären und ggf. mobilisieren, um ihm bei der Durchsetzung seiner Vorhaben Rückendeckung zu verschaffen.

### 3. Welche Aufgaben hat die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung?

Sie kümmert sich vor allem um ...

- Fragen der Berufsausbildung,
- die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis,
- die Gleichstellung von Frauen und Männern im Jugendbereich,
- Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und
- die Integration ausländischer Jugendlicher im Betrieb.

Und wie können diese Rechte durchgesetzt werden? In erster Linie müssen die Jugendlichen – ebenso aber auch Betriebsrat und die übrigen Beschäftigten – eingebunden werden, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben: eine wichtige Aufgabenstellung für gewerkschaftliche Vertrauensleute.

## Wo steht's

BetrVG § 70

## W o s t e h t ' s

BetrVG § 39

BetrVG § 86a

## W o r u m g e h t ' s

### **4. Wie können die Beschäftigten direkt Einfluss auf die Politik des Betriebsrats nehmen?**

Die Beschäftigten können sich – einzeln oder in Gruppen – an den Betriebsrat wenden. Hierzu ist keine allgemeine Sprechstunde erforderlich. Die Beschäftigten haben für die Dauer des Gesprächs den Anspruch auf die volle Fortzahlung des Entgelts.

Vorgesetzte dürfen die Beschäftigten nicht daran hindern, den Betriebsrat aufzusuchen. Die Beschäftigten müssen sich jedoch ordnungsgemäß ab- und zurückmelden.

### **Was kann hier die Aufgabe der Vertrauensleute sein?**

- Manchmal haben Kolleginnen und Kollegen Scheu, den Betriebsrat aufzusuchen. Vertrauensleute können hier Hilfestellung geben und den Kontakt herstellen.
- Sie können mit darauf achten, dass Beschäftigte keinem Druck ausgesetzt werden, weil sie sich an den Betriebsrat wenden.

Fordern mindestens 5 % der Belegschaft, dass ein bestimmtes Anliegen vom Betriebsrat behandelt wird, muss sich dieser auf der nächsten Betriebsratssitzung damit befassen. Diese Sitzung muss innerhalb von zwei Monaten stattfinden.

## Worum geht's

### Was können Vertrauensleute beitragen?

- Sie können eine Unterschriftensammlung während der Arbeitszeit unterstützen und organisieren.
- Sie können ihre Ideen selbst in solche Anträge kleiden und sich die notwendige Unterstützung durch Unterschriften holen.

### Wie läuft der Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft?

Natürlich kann die Belegschaft Probleme an den Betriebsrat herantragen. Darüber hinaus hat er aber das Recht, um von den Problemen in der Belegschaft Kenntnis zu erhalten, schriftlich oder mündlich Befragungen der Belegschaft vorzunehmen oder Betriebsbegehungen durchzuführen.

Der Betriebsrat hat im Übrigen das Recht und die Pflicht, die Belegschaft über seine gesamte Tätigkeit mündlich und schriftlich (z. B. Aushänge am schwarzen Brett, Flugblätter, Betriebszeitungen, Intranet) zu informieren, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verletzt werden oder in die Intimsphäre anderer Personen eingegriffen wird.

### Was können Vertrauensleute beitragen?

- Natürlich ist es sehr wichtig, den Betriebsrat über evtl. in den Abteilungen oder Bereichen existierende Probleme zu unterrichten.
- Persönliche Information ist für die Beschäftigten immer noch das Wichtigste, weshalb sie den

## Wo steht's

BetrVG § 40

BetrVG § 79

## Wo steht's

BetrVG § 80 Abs. 2

## Worum geht's

Betriebsrat bei der Information der Belegschaft über seine Vorhaben oder die Erledigung von Angelegenheiten unterstützen können.

Der Betriebsrat kann beim Arbeitgeber auch beantragen, dass ihm aus der Belegschaft sachkundige Auskunftspersonen zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitgeber muss hierbei die Vorschläge des Betriebsrates berücksichtigen, soweit denen betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

Diese Auskunftspersonen können zwei Funktionen erfüllen:

- Sie können den Betriebsrat über Vorgänge und Zusammenhänge informieren – es geht nicht um „petzen“, sondern um konstruktive Informationen.
- Sie können als betriebliche Experten Fachwissen zur Verfügung stellen und damit die Kompetenz des Betriebsrats erhöhen.

### **Welche Aufgaben kommen hierbei den Vertrauensleuten zu?**

- Durch ihre Aufgabenstellung sind sie in der Regel über Vorgänge vor Ort besonders gut informiert und eignen sich damit besonders als Auskunftspersonen für den Betriebsrat.
- Auch sie können im Rahmen ihres gewerkschaftlichen oder beruflichen Werdegangs erlangtes Wissen dem Betriebsrat zur Verfügung stellen.

## Worum geht's

### 5. Betriebsversammlung

Der Betriebsrat hat die Pflicht, einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebs- oder Abteilungsversammlung einzuberufen. Dort muss er einen Tätigkeitsbericht erstatten. (Bei dringenden Problemen kann eine zusätzliche Betriebs- oder Abteilungsversammlung in jedem Kalenderhalbjahr durchgeführt werden). Diese Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt.

Auch wenn 25 % der Belegschaft die Durchführung einer Betriebsversammlung fordern, muss diese einberufen werden. Wenn der Arbeitgeber zustimmt, finden diese Versammlungen auch während der Arbeitszeit statt.

#### Und worum kann es auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen gehen?

Das Themenfeld für Betriebsversammlungen ist ein sehr weites. Behandelt werden können z. B. alle Angelegenheiten aus den Bereichen:

- Tarifpolitik und Entgeltfragen,
- Sozialpolitik (z. B. Rente, Pflegeversicherung, Gesundheitsreform),
- Wirtschaftspolitik,
- Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und
- Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer/innen.

## Wo steht's

BetrVG § 43 Abs. 1

BetrVG § 43 Abs. 3

BetrVG § 45

## W o s t e h t ' s

BetrVG § 81  
Abs. 1

BetrVG § 81  
Abs. 2-4

BetrVG § 82

BetrVG § 82 Abs. 2

BetrVG § 83

BetrVG § 84

## W o r u m g e h t ' s

### 6. Welche Rechte hat der einzelne Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber?

- Der Arbeitgeber muss den einzelnen Beschäftigten über Veränderungen im persönlichen Arbeitsbereich unterrichten. Insbesondere hat er die Beschäftigten über Gesundheitsgefahren in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Kenntnis zu setzen.
- Verändert sich die Tätigkeit des Beschäftigten so, dass seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe nicht mehr ausreichen, muss der Arbeitgeber mit dem Beschäftigten erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können.
- Beschäftigte haben das Recht, zu Angelegenheiten, die die eigene Person betreffen, Stellung zu nehmen. Ebenso können sie Vorschläge zur Gestaltung des Arbeitsablaufes und des Arbeitsplatzes machen.
- Beschäftigte haben das Recht auf Erläuterung ihres Arbeitsentgelts.
- Sie haben das Recht zur Einsicht in die Personalakte.
- Die Beschäftigten haben ein Beschwerderecht beim Arbeitgeber, wenn sie sich benachteiligt oder beeinträchtigt fühlen.
- Selbstverständlich hat der Beschäftigte auch das Recht, sich über alle Angelegenheiten des Betriebs beim Betriebsrat zu beschweren.

## Worum geht's

- Bei dieser Ausübung des Beschwerderechts gegenüber dem Arbeitgeber haben die Beschäftigten das Recht, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Dies gilt selbstverständlich auch bei der Wahrnehmung der anderen Mitwirkungs- und Beschwerderechte. Für die Beschäftigten empfiehlt sich dies zur Absicherung und besseren Durchsetzung ihrer Rechte.
- Der Betriebsrat hat die Beschwerde des Beschäftigten entgegenzunehmen und beim Arbeitgeber für Abhilfe zu sorgen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet ggf. die Einigungsstelle.

### Und die Vertrauensleute?

Diese können in vielen Fällen die gleiche Unterstützungsfunktion wahrnehmen, werden in manchen Betrieben hierfür aber nicht von der Arbeit freigestellt.

### 7. Wie kann der Betriebsrat Entscheidungen des Arbeitgebers beeinflussen und mitwirken ?

Die im BetrVG geregelten Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind abgestuft. Sie reichen von bloßen

**Informationsrechten**, z. B. aus Anlass der Einstellung Leitender Angestellter, über das

**Anhörungsrecht**, z. B. bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen, über

**Beratungsrechte**, z. B. bei der Personalplanung über Einfluss auf die **Folgen** unternehmerischer Entscheidungen, weiter über

**Zustimmungsverweigerungsrechte** nach einem vorgegebenen Katalog von Ablehnungsgründen,

## Wo steht's

BetrVG §§ 83, 84

BetrVG § 85

BetrVG § 105

BetrVG § 102

BetrVG § 92

BetrVG § 90

BetrVG § 99, Abs. 2

**W o s t e h t ' s**

BetrVG § 76

BetrVG § 95

BetrVG § 87

BetrVG § 87 Abs. 1

Nr. 1-13

**W o r u m g e h t ' s**

z. B. bei Versetzungen, bis hin zu „echten“ **Mitbestimmungsrechten**, bei denen betriebliche Angelegenheiten auf Initiative des Arbeitgebers oder des Betriebsrates gemeinsam geregelt werden müssen. Falls zwischen diesen kein Konsens erzielt werden kann, wird versucht, diesen im Rahmen einer Einigungsstelle herbeizuführen oder ggf. durch Einspruch derselben entschieden, z. B. bei der Aufstellung und Anwendung von Auswahlrichtlinien.

Auf diese „echten“ Mitbestimmungsrechte möchten wir etwas tiefer eingehen. Diese bestehen insbesondere in sozialen Angelegenheiten:

- Fragen der Ordnung im Betrieb.
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Arbeitszeit,
- Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte,
- Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und eines Urlaubsplanes,
- Einführung und Anwendung technischer Anlagen, die Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer/innen überwachen können,
- Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und über den Gesundheitsschutz,
- Sozialeinrichtungen im Betrieb,

## Worum geht's

- Werkwohnungen,
- betriebliche Lohngestaltung, insbesondere Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen,
- Festsetzung der Akkord- und Prämiensätzen oder des ERA-Leistungsentgelts,
- betriebliches Vorschlagswesen und
- Grundsätze für die Durchführung von Gruppenarbeit.

Zu den „echten“ Mitbestimmungsrechten gehört weiterhin:

- die Aufstellung eines Sozialplans.

Viele unterschiedliche Themen also. Der Betriebsrat muss ganz schön fit sein, um die Mitbestimmungsrechte auch wirkungsvoll ausüben zu können. Hierfür benötigt er Unterstützung. Auch an dieser Stelle sei nochmals in Erinnerung gerufen: Der Betriebsrat kann Vertrauensleute als Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 hinzuziehen.

### 8. Immer wichtig: das Geld

Was bedeuten nun die Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Thema „Eingruppierung“?

Nach dem BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass tarifvertragliche Eingruppierungsbestimmungen in der Metall- und Elektroindustrie und die Regelungen zur ERA-Grundentgeltfindung eingehalten werden. Im Fall der Ersteingruppierung oder Umgruppierung durch den Arbeitgeber kann der Betriebsrat die Zustimmung mit der Begründung verweigern, dass

## Wo steht's

BetrVG § 112 Abs. 2

BetrVG § 80 Abs. 1

BetrVG § 99 Abs. 2

**W o s t e h t ' s****W o r u m g e h t ' s**

BetrVG § 99 Abs. 4

eine höhere Eingruppierung gerechtfertigt ist. Lässt sich der Arbeitgeber hiervon nicht überzeugen – also wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert – kann er versuchen, sich beim Arbeitsgericht die Zustimmung zur „niedrigeren Eingruppierung“ zu besorgen; d. h., dass der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen kann, die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen.

ERA-Tarifvertrag

Zusätzlich wird in den tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie die Zuordnung zur Entgeltgruppe durch eine paritätische Kommission geklärt.

BetrVG § 96

**9. Ebenfalls wichtig: die Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Beschäftigten zu beraten.

Konkrete Durchführung von Maßnahmen erzwingen, also ein echtes Mitbestimmungsrecht ausüben, kann der Betriebsrat allerdings nur, wenn die Qualifikation der Beschäftigten aufgrund von Änderungen der Arbeitsabläufe oder der verwendeten Technologie nicht mehr ausreicht. In diesem Fall kann der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitbestimmen.

Tarifregelung zur Qualifizierung

**Achtung:** Für die tarifgebundenen Betriebe der Metall- und Elektroindustrie gehen die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten und des Betriebsrats in Fragen der Weiterbildung jedoch weiter: So haben z. B. die Beschäftigten das Recht auf ein regelmäßig stattfindendes Personalentwicklungsgespräch, in dem auch ihr persönlicher Qualifizierungsbedarf ermittelt wird.

## Worum geht's

### Wie können Vertrauensleute den Betriebsrat unterstützen?

- Sie können in Einzel- und Gruppengesprächen mit-helfen, den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln.
- Sie können sich über technische und organisatori-sche Veränderungen und den daraus resultieren-den Qualifizierungsbedarf informieren.
- Sie können helfen, die Beschäftigten zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren, um Ängste vor Weiterbildungsmaßnahmen abzubauen.
- Sie können beitragen, für eine gerechte Teilnehmer/innen-Auswahl zu sorgen.
- Sie sollten verstärkt für die Weiterbildung werben.

### 10. Was tun, wenn der Arbeitsplatz sich ändert?

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über Verände-rungen von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, techni-sche Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe un-terrachten und mit ihm darüber beraten.

Dies muss so rechtzeitig geschehen, dass der Arbeit-geber Vorschläge des Betriebsrats auch noch berück-sichtigen kann.

Nur bei Veränderungen, die, so der Gesetzestext, „den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit of-fensichtlich widersprechen“, kann der Betriebsrat Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen, notfalls mit einem Einigungsstellenspruch.

## Wo steht's

BetrVG § 90

## W o s t e h t ' s

BetrVG § 111

BetrVG § 92a

BetrVG § 112, Abs. 2

BetrVG § 112, Abs. 4

## W o r u m g e h t ' s

### 11. Was tun, wenn eine Betriebsänderung ins Haus steht?

- Bei Einschränkungen des Betriebes,
- bei der Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Teile,
- bei Verlagerung des ganzen Betriebes,
- bei Zusammenschlüssen oder Spaltung, der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation oder
- bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,

also den Sachverhalten, die eine Betriebsänderung ausmachen können, hat der Betriebsrat nur ein Unterichtsrecht und Beratungsanspruch.

Er kann Vorschläge zur Beschäftigungssicherung, z.B. Änderung der Arbeitszeit, Qualifizierungsprogramme, Alternativen zur Ausgliederung usw., dem Arbeitgeber unterbreiten. Will der Arbeitgeber die Vorschläge ablehnen, muss er dies schriftlich begründen (gilt ab 100 Beschäftigten). Der Unternehmer muss mit dem Betriebsrat versuchen, über das „Ob“ und „Wie“ der Betriebsänderung einen Interessensausgleich zu erzielen.

Erzwingen kann der Betriebsrat nur einen Ausgleich zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Beschäftigten infolge der Betriebsänderung entstehen. Gemeint ist also ein Sozialplan, der notfalls bei einer Einigungsstelle erstritten werden kann. Auch für dessen materielle Ausstattung ist die Mobilisierung der Belegschaft dringend erforderlich. Keine Frage: Den Vertrauensleuten kommt hierbei ein herausragende Bedeutung zu.

## W o r u m g e h t ' s

### 12. Wofür ist der Betriebsrat nicht zuständig?

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender oder abweichender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

### Was können Vertrauensleute dann tun?

- Sie übermitteln Meinungen, Anregungen und Forderungen der IG Metall-Mitglieder in den Betrieben an die Gewerkschaft.
- Sie erarbeiten gemeinsam mit den Mitgliedern Handlungs- und Durchsetzungsstrategien.
- Sie beteiligen sich an der Vorbereitung und Durchführung von Tariffbewegungen und sorgen für eine intensive Beteiligung der Mitglieder an der Tarifpolitik der IG Metall, denn das Betriebsratsgremium unterliegt der Friedenspflicht. Das gilt aber nicht für die einzelnen Betriebsratsmitglieder, die als Mitglied der IG Metall selbstverständlich das Streikrecht nutzen können.

### 13. Wie kann der Betriebsrat sich Entlastung organisieren?

In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten kann die Ausübung der Beteiligungsrechte zu bestimmten Themen, z. B. Urlaubsplanung oder Pausenregelung, auf die hiervon betroffene Arbeitsgruppe übertragen werden.

## W o s t e h t ' s

BetrVG § 77 Abs. 3

BetrVG § 74 Abs. 2

BetrVG § 28a

## Wo steht's

Arbeitsgerichts-  
gesetz

## Worum geht's

Natürlich kann dadurch eine bessere Beteiligung der Beschäftigten erreicht werden.

Voraussetzung ist, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeber auf diese Verlagerung der Rechte geeinigt haben und hierfür Regelungen festgelegt sind.

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitsgruppe nicht zustande, fällt das Beteiligungsrecht wieder an den Betriebsrat zurück.

### **Und die Vertrauensleute?**

Es versteht sich von selbst, dass sich Vertrauensleute besonders in diesen Arbeitsgruppen engagieren. Sie haben hier die Möglichkeit, die rechtliche Absicherung für ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit zu verbessern. Trotzdem: Gerade bei der Delegation von Aufgaben ist die enge Abstimmung zwischen beteiligter Arbeitsgruppe, Vertrauensleutekorper und Betriebsrat unverzichtbar.

### **14. Was passiert, wenn sich der Arbeitgeber nicht an seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz hält?**

Leider hilft dem Betriebsrat der Verweis auf das Gesetz nicht immer weiter. Zu entscheiden ist dann, ob das Arbeitsgericht angerufen wird – nach Beratung durch die Rechtssekretäre der Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt. Aber auch das hilft manchmal nicht weiter, weil sich Gerichtsverfahren oft über Jahre hinweg hinziehen können. Unabhängig davon ist einer innerbetrieblichen, betriebspolitischen Lösung der Vorzug zu geben.

## Worum geht's

### Der Weg über das Arbeitsgericht sieht so aus:

Bei groben Verstößen gegen Pflichten nach dem BetrVG kann der Betriebsrat nach ordnungsgemäßer Beschlussfassung beim Arbeitsgericht beantragen, dass bei künftigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers Ordnungs- oder Zwangsgelder an die Staatskasse bezahlt werden müssen.

Erfüllt der Arbeitgeber bestimmte Informationspflichten nicht ordnungsgemäß, könnte beim Amt für Öffentliche Ordnung beantragt werden, dass gegen den Arbeitgeber ein Bußgeld festgesetzt wird.

Und wenn der Arbeitgeber gar die Wahl oder Tätigkeit des Betriebsrates behindert oder stört bzw. einzelne Betriebsratsmitglieder begünstigt, kann bei der Staatsanwaltschaft ein Strafantrag gestellt werden. Derartige Vergehen können für den Arbeitgeber sogar mit einer Freiheitsstrafe belegt werden.

Denn: Wer das Betriebsverfassungsgesetz missachtet, begeht nicht nur ein „Kavaliersdelikt“. Doch leider mahlen die Mühlen der Justiz bekanntlich langsam und nicht selten wird ein solches Verfahren wegen „geringer Schuld“, wie es im Amtsdeutsch heißt, eingestellt.

### Was heißt das für die Vertrauensleute?

Klar, dass sie vorne dran stehen, wenn es darum geht, Protest gegen illegale Praktiken oder Gesetzesverstöße des Arbeitgebers zu artikulieren. Die Belegschaft sollte darauf sowohl in Gesprächen als auch in Versammlungen oder mittels Informationsblättern aufmerksam gemacht werden.

## Wo steht's

BetrVG § 23, Abs. 3

BetrVG § 33

BetrVG § 121

BetrVG § 119

## Übersicht über die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Gesetze

Aktiengesetz	Handelsgesetzbuch
Altersteilzeitgesetz	Heimarbeitsgesetz
Arbeitnehmererfindungsgesetz	Insolvenzordnung
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	Jugendarbeitsschutzgesetz
Arbeitsgerichtsgesetz	Kündigungsschutzgesetz
Arbeitsplatzschutzgesetz	Mitbestimmungsgesetz
Arbeitszeitgesetz	Mutterschutzgesetz
Ausländergesetz	Sozialgesetzbücher
Berufsbildungsgesetz	Tarifvertragsgesetz
Beschäftigungsförderungsgesetz	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Betriebliche Altersversorgung	Umwandlungsgesetz
Betriebsverfassungsgesetz	Vermögensbildungsgesetz
Bürgerliches Gesetzbuch	Zivilprozessordnung
Bundesdatenschutzgesetz	
Bundesperziehungsgeld- und Elternzeitgesetz	
Bundesurlaubsgesetz	
Entgeltfortzahlungsgesetz	
Gewerbeordnung	
Grundgesetz	





IG Metall Bezirk Baden-Württemberg  
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart  
V.i.S.d.P.: Bezirksleiter Jörg Hofmann  
Redaktion: Ulrich Petri, Frank Iwer, Gerhard Wick, Kai Bliesener  
Gestaltung: Kai Bliesener  
Druck: apm AG, Darmstadt

Juli 2012

[www.igm.de](http://www.igm.de)