

Inhaltsübersicht

1. Anhörungsrechte
2. Unterrichtsrechte/Informationsrechte
3. Beratungsrechte
4. Bestellrechte
5. Anfechtungsrechte
6. Zustimmungsrechte
7. Vorlagerechte/Bekanntgaberechte/Informationsrechte
8. Abschluss/Kündigung von Betriebsvereinbarungen
9. Stellungnahmen des Betriebsrats
10. Sonstiges

Information

Bei der nachfolgenden zusammenfassenden Darstellung der Rechte des Betriebsrats im Arbeitsrecht bleiben solche aus dem BetrVG und dem EBRG unberücksichtigt.

1. Anhörungsrechte

Nach § 10 Abs. 2 Satz 3 ArbSchG hat der Arbeitgeber vor Benennung eines Erste-Hilfe-Beauftragten den Betriebsrat zu hören.

Nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 ASiG hat die Behörde vor Anordnung von Maßnahmen, welche der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz ergebenden Pflichten durchzuführen hat, den Betriebsrat zu hören.

Nach § 6 Abs. 4 des ArbZG hat der Arbeitgeber den Nacharbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen. Stehen der Umsetzung des Nacharbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebsrat zu hören, § 6 Abs. 5 ArbZG .

Nach § 6 Abs. 3 der Allgemeinen Bergbauverordnung ist der Betriebsrat zu allen Aktivitäten zu hören, die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten haben können.

Nach § 21 Abs. 1 Nr. 3 der Gefahrstoffverordnung hat der Arbeitgeber bei der Auswahl von geeigneten Schutzausrüstungen und bei den Bedingungen, unter denen sie zu benutzen sind, den Betriebsrat anzuhören.

Nach § 20 Abs. 3 des KSchG hat bei Massenentlassungen der Entscheidungsträger der Arbeitsagentur vor seiner Entscheidung den Betriebsrat anzuhören.

Das Gesetz über Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz) bestimmt in § 2 Abs. 1 Satz 2 , dass der Arbeitgeber vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten berührt, den Sprecherausschuss anzuhören. Bei der Verhängung von **Disziplinarmaßnahmen** nach den Gesetz über den Zivildienst von Kriegsdienstverweigerern (Zivildienstgesetz) ist der Betriebsrat zu hören, § 62 Abs. 2 ZDG .

2. Unterrichtsrechte/Informationsrechte

Nach § 2 Satz 1 der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinienverordnung) ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat über die Ergebnisse der **Gefährdungsbeurteilung** zu unterrichten.

Nach § 55 Abs. 1a BImSchG ist der Betriebsrat vor der Bestellung des **Immissionsschutzbeauftragten** zu unterrichten.

Nach § 11 Abs. 4 BImSchG steht dem Betriebsrat ein Unterrichtsrecht bezüglich der Mitteilung des Betreibers über den Eintritt eines Störfalles gegenüber der zuständigen Behörde zu.

Nach § 17 Abs. 2 des KSchG hat der Arbeitgeber bei Massenentlassungen dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihm schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer usw. zu unterrichten.

Nach § 55 Abs. 1a Störfallverordnung ist der Betreiber verpflichtet, vor Bestellung des **Störfallbeauftragten** den Betriebsrat zu unterrichten.

Nach § 21 Abs. 1a WHG hat der Bebnutzer von Gewässern, die an einem Tag mehr als 750 Kubikmeter Abwasser einleiten dürfen, bei der Bestellung des **Gewässerbeauftragten** unter Bezeichnung der ihm obliegenden Aufgaben den Betriebsrat zu unterrichten.

3. Beratungsrechte

Nach § 256 Abs. 1 SGB III berät die Regionaldirektion auf Verlang den Unternehmer und den Betriebsrat über die Fördermöglichkeiten von Eingliederungsmaßnahmen im Rahmen der Sozialplanverhandlungen.

4. Bestellrechte

Nach den §§ 98 Abs. 2 Nr. 4, 99 des Aktiengesetzes kann der Betriebsrat einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats stellen, wenn streitig oder ungewiss ist, nach welchen gesetzlichen Vorschriften der Aufsichtsrat zusammenzusetzen ist.

Nach § 21 Abs. 1 ArbNErfG können durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein oder mehrere **Erfinderberater** bestellt werden.

Nach § 9 Abs. 3 Satz 1 ASiG sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung dem Betriebsrat zu bestellen und abzufragen. Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 ASiG des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit kann der Betriebsrat zwei Betriebsratsmitglieder in den Arbeitsschutzausschuss bestellen.

Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 des SGB VII (Unfallversicherung) hat der Unternehmer in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten unter Beteiligung des Betriebsrats **Sicherheitsbeauftragte** unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen.

5. Anfechtungsrechte

Nach § 250 Abs. 2 des Aktiengesetz kann der Betriebsrat die Wahl des Aufsichtsrats anfechten.

Nach § 21 Abs. 2 MitbestG kann der Betriebsrat die Wahl der Delegierten eines Betriebes beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst worden ist. Nach § 22 Abs. 2 MitbestG kann der Betriebsrat die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds oder eines Ersatzmitglieds der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst worden ist.

6. Zustimmungsrechte

Nach § 14 Abs. 3 AÜG ist der Betriebsrat vor Übernahme eines Leiharbeiters zur Arbeitsleistung nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

7. Vorlagerechte/Bekanntgaberechte/Informationsrechte

Nach § 14 Abs. 3 AÜG ist der (Entleih-) Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat auch die schriftlich Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG (Erklärung, dass er eine Erlaubnis zum Verleih besitzt) vorzulegen.

Nach § 183 Abs. 4 SGB III (Arbeitsförderungsrecht) ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des **Antrags auf Insolvenzeröffnung** mangels Masse dem Betriebsrat unverzüglich bekannt zu geben.

Nach § 21 Abs. 3 der Gefahrstoffverordnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Messprotokolle dem Betriebsrat zugänglich zu machen und ihm diese auf Verlangen zu überlassen. Nach § 5 Abs. 3 des Umwandlungsgesetzes hat der Unternehmer den Verschmelzungsvertrag spätestens einen Monat vor der Beschlussfassung dem jeweiligen Betriebsrat zuzuleiten.

8. Abschluss/Kündigung von Betriebsvereinbarungen

Nach § 3 des AltTZG können durch Betriebsvereinbarung die Einzelheiten bzgl. Arbeitsentgelt und Rentenversicherungsbeiträgen geregelt werden.

Nach § 7 Abs. 1 des ArbZG kann aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung abweichend von § 3 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit verlängert werden. Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann nach § 7 Abs. 2 ArbZG kann aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung für die im Katalog der § 7 Abs. 2 Nr. 1-4 ArbZG genannten Bereiche Abweichendes geregelt werden. Nach § 12 ArbZG sind Ausnahmeregelung bei der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung möglich.

Gemäß § 21 Abs. 1 BEEG liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, eines Erziehungsurlaubs, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder Teile davon eingestellt wird.

Nach § 120 Abs. 1 Satz 2 der InsO kann der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen, die Leistungen vorsehen, welche die Insolvenzmasse belasten mit einer Frist von drei Monaten kündigen. Nach § 124 Abs. 1 InsO kann der Betriebsrat einen Sozialplan, der vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, jedoch nicht früher als drei Monate vor dem Eröffnungsantrag aufgestellt wurde, widerrufen.

Gemäß § 21a JArbSchG kann aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung von der Höchstarbeitszeit, den Pausenregelungen und Schichtzeiten abgewichen werden.

In § 89a Abs. 1 Seemannsgesetz ist geregelt, dass auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit erfolgen kann.

Nach § 11 des 5. Vermögensbildungsgesetzes hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Bestimmung des Termins der einmaligen Anlage von Teilen des Arbeitslohns.

Nach § 6 der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie kann, wenn ein entsprechender Tarifvertrag nicht besteht, auf Grund einer Betriebsvereinbarung die Dauer der Ruhezeiten verkürzt und die Dauer der Arbeitszeit an Sonntagen verlängert werden.

Nach § 4 Abs. 3 der Verordnung über die Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie sind Ausnahmen der Ruhezeiten an Sonntagen durch Betriebsvereinbarungen möglich.

9. Stellungnahmen des Betriebsrats

Nach § 173 Abs. 1 Satz 2 SGB III ist der Anzeige des Arbeitsausfalls des Arbeitgebers beim Antrag auf **Kurzarbeitergeld** die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Nach § 95 Abs. 1 Satz 3 AFG kann die Arbeitsagentur vom Arbeitgeber die Stellungnahme des Betriebsrats dann verlangen, wenn ein Maßnahme der **Weiterbildungsförderung** überwiegend Zeiten betrieblicher Praktika enthält.

Kurzarbeitergeld, Wintergeld, Winterausfallgeld und die etwaige Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in diesem Zusammenhang sind vom Arbeitgeber schriftlich unter Beifügung einer Stellungnahme der Betriebsvertretung zu beantragen, § 323 Abs. 1 SGB III (Arbeitsförderungsrecht).

Macht der Arbeitgeber in der **Arbeitsbescheinigung** geltend, die Arbeitslosigkeit seines ehemaligen Mitarbeiters sei die Folge eines Arbeitskampfes, so hat er nach § 312 Abs. 2 Satz 1 SGB III dies darzulegen, glaubhaft zu machen und eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen.

Nach § 193 Abs. 3 SGB VII hat der Betriebsrat die Anzeige des Unternehmers des Unfalls gegenüber dem Unfallversicherungsträger mit zu unterzeichnen.

10. Sonstiges

Nach § 93 SGB IX hat der Betriebsrat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Nach § 99 Abs. 1 SGB IX arbeiten Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen eng zusammen.