

# Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

## M1 Mitwirkungs- und Mitentscheidungsrechte

Die Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrates sind laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgestuft. Sie reichen vom bloßen Recht auf Information, Anhörung und Beratung über das Vetorecht (Einspruchsrecht) bis hin zur Mitentscheidung vor allem in sozialen Angelegenheiten. Man unterscheidet deshalb zwischen Mitwirkungs- und Mitentscheidungs-Rechten. Letztere werden auch als qualifizierte Mitbestimmung bezeichnet.

### Mitwirkungsrechte (MW)

Hierunter fallen jene Gesetzesbestimmungen, die dem Betriebsrat das Recht einräumen, von der Betriebsleitung vor einer Entscheidung informiert zu werden (Unterrichtungsrecht) oder von ihr angehört zu werden (Anhörungsrecht) oder zur Beratung eines geplanten Vorhabens herangezogen zu werden (Beratungsrecht). Wie der Arbeitgeber letztlich jedoch entscheidet, ist allein seine Sache.

### Mitentscheidungsrecht (ME)

Anders als bei den Mitwirkungsrechten ist der Arbeitgeber bei den Mitentscheidungsrechten auf die Zustimmung des Betriebsrates angewiesen (qualifizierte Mitbestimmung). Wird diese Zustimmung verweigert, so muss eine geplante Maßnahme entweder fallen gelassen oder aber so abgewandelt werden, dass der Betriebsrat zustimmen kann. In unüberbrückbaren Streitfällen muss die Einigungsstelle angerufen werden (gelegentlich wird auch das Arbeitsgericht eingeschaltet).

## M2 Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes

	MW	ME
Der Betriebsrat hat in sozialen Angelegenheiten – interne Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Mitarbeiterüberwachung, Entlohnungsgrundsätze, Akkord- und Prämiensätze usw. – mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 BVG).		
Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten rechtzeitig zu informieren (§ 90 BVG).		
Werden Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat Maßnahmen zur Abwendung verlangen. Nötigenfalls ist die Einigungsstelle anzurufen (§ 90 BVG).		
Der Betriebsrat hat das Recht, vom Arbeitgeber über die Personalplanung sowie über die damit verbundenen Maßnahmen der Berufsausbildung umfassend informiert zu werden (§ 92 BVG).		
Der Einsatz eines Personalfragebogens im Unternehmen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates (§ 94 BVG).		
Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Eine Verpflichtung dazu besteht nicht (§ 93 BVG).		
Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen können nicht gegen den Willen des Betriebsrates erlassen werden (§ 95 BVG).		
Die Betriebsleitung hat den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten (§ 99 BVG).		
Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Er kann der Kündigung unter bestimmten Umständen widersprechen, ohne dass dies für den Arbeitgeber bindende Wirkung hätte (§ 102 BVG).		
Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrates oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates (§ 103 BVG).		

## M3 Entscheidungsfälle

- a) Die Akkordvorgabezeiten sollen gesenkt werden.
- b) In der Verwaltung sollen 15 Stellen abgebaut werden.
- c) Die Betriebsleitung plant den Bau einer weiteren Produktionshalle.
- d) Die Produktionsarbeiter sollen pro Tag zwei Überstunden machen.

## Aufgaben

1. Kreuzen Sie in **M2** an, ob die jeweilige Gesetzesbestimmung dem Betriebsrat nur ein Mitwirkungsrecht (MW) oder ein qualifiziertes Mitentscheidungsrecht (ME) einräumt!  
Kontroll-Tipp: 5 x muss sich ME ergeben, 5 x MW.
2. Ist der Arbeitgeber in den Fällen **M3** auf die Zustimmung des Betriebsrates angewiesen oder hat er die alleinige Entscheidungsbefugnis? Begründen Sie Ihre Entscheidung!