



Betriebspolitik | Vorstand

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

1

Konstituierung des Betriebsrats

Impressum

Produkt-Nr. 1000054A

Herausgeber: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
Vorsitzender: Jörg Hofmann
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Peter Kippes, IG Metall Vorstand, Leiter des Funktionsbereiches
Betriebspolitik,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Kontakt: service-bp@igmetall.de

Autor: Peter Wedde
Redaktion: Isaf Gün
FB Betriebspolitik

Ausgabe: Oktober 2021

Druckvorstufe: Da-TeX Gerd Blumenstein, Leipzig
Druck: mediaprint solutions GmbH, Eggertstraße 28, 33100 Paderborn



Vorwort

Die Broschüre soll allen neu gewählten Betriebsräten die ersten Schritte erleichtern, die unmittelbar nach Abschluss der Wahl notwendig sind, um die Arbeitsfähigkeit herzustellen und dem Gremium die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben zu ermöglichen.

Eine gut funktionierende Mitbestimmung ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Interessenpolitik. Betriebliche Mitbestimmung wird erst durch die Beteiligung der Beschäftigten lebendig. Ergebnisse von Verhandlungen sind stärker legitimiert, wenn Belegschaften einbezogen werden oder erfolgreich Konflikte um eine Regelung geführt wurden. In einigen Betrieben organisieren Betriebsräte und Vertrauensleute regelmäßige Rückmelde-Schleifen mit der Belegschaft, um die Praxistauglichkeit von Betriebsvereinbarungen zu überprüfen und diese eventuell anzupassen. Die IG Metall verfügt über einen guten Instrumente-Kasten dafür.

Auf Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen kommen zunehmend neue Herausforderungen zu. Viele Branchen stehen vor einer grundlegenden Transformation. Damit ist die Energie- und Mobilitätswende ebenso gemeint, wie die Globalisierung von Wertschöpfungsketten und die Digitalisierung von Arbeitswelt und Gesellschaft. Die tägliche Betriebsratsarbeit bietet vielfältige Handlungsoptionen. Unsere Durchsetzungskraft steigt, wenn wir die Beschäftigten informieren und aktiv in unsere Arbeit einbeziehen.

Betriebliche Interessenvertretungen und Vertrauensleute sind Profis für Mitbestimmung und Gute Arbeit. Dafür benötigen sie ein solides Grundwissen. Dazu trägt die vorliegende Broschüre als Teil einer Broschürenreihe bei. Weiterhin steht ein breit gefächertes Qualifizierungsangebot der IG Metall zur Verfügung. Auf www.igmetall.de/bildung steht das Bildungsprogramm zum Download bereit, ebenso aktuelle Informationen.

Frankfurt am Main, Oktober 2021
Christiane Benner



Zweite Vorsitzende der IG Metall





Inhalt

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
Literaturempfehlungen	9
Vorbemerkungen	11
I. Konstituierende Sitzung des Betriebsrats	13
1. Einberufungsfrist und Form der Einladung	13
2. Zeitpunkt der Sitzung	15
3. Beteiligte	16
4. Tagesordnung	18
5. Sitzungsniederschrift	20
6. Beschlussfähigkeit	20
7. Sitzungsleitung	21
8. Nichtöffentlichkeit der Sitzung	23
II. Wahlverfahren	25
1. Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertretung	25
2. Berücksichtigung der Geschlechter	28
III. Weitere Wahlen in der konstituierenden Sitzung	30
1. Wahl des Betriebsausschusses	30
1.1 Allgemeine Wahlgrundsätze	32
1.1.1 Mehrheitswahl	33
1.1.2 Verhältniswahl	34
1.2 Niederlegung des Amtes und Abberufung	35
2. Wahl der Mitglieder weiterer Ausschüsse	36
3. Wahl von Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses	38
4. Wahl von GBR-VertreterInnen	38
5. Wahl von KBR-VertreterInnen	39
6. Wahl von Mitgliedern des Euro-BR	39
7. Freistellungen	39
8. Weitere Tagesordnungspunkte der konstituierenden Sitzung	40



IV. Probleme mit und in der konstituierenden Sitzung	41
1. Keine Einladung zur konstituierenden Sitzung	41
2. Untätigkeit einzelner Betriebsratsmitglieder	42
3. Wahlanfechtung und Wahlnichtigkeit	43
V. Beginn, Dauer und Ende der Amtszeit	47
1. Beginn der Amtszeit	47
2. Dauer und Ende der Amtszeit	48
3. Vorzeitiges Ende der Amtszeit	51
VI. Vorzeitiges Ende der Amtszeit der/des Vorsitzenden sowie der Stellvertretung	53
1. Rücktritt bzw. Ausschluss aus dem Betriebsrat	53
2. Abwahl	54
VII. Aufgaben der/des Vorsitzenden sowie der Stellvertretung	55
VIII. Aufgabenverteilung im Betriebsrat	56
IX. Bildung von Ausschüssen/Übertragung auf Arbeitsgruppen	58
1. Betriebsausschuss	58
2. Ausschüsse gemäß § 28 BetrVG	60
3. Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG	61
X. Zusammenarbeit mit Gewerkschaften	63
XI. Ausstattung des Betriebsrats und Kostentragungspflicht des Arbeitgebers	66
Checkliste: Ausstattung des Betriebsrats und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber	67
XII. Die ersten Arbeitsschritte des konstituierten Betriebsrats	69
Anhang: Das Höchstzahlenverfahren (Sitzverteilung nach d'Hondt)	70
Stichwortverzeichnis	71
Wichtiger Hinweis	75



Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DKW	Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.): BetrVG, Kommentar für die Praxis, 18. Auflage, Frankfurt/Main 2022 (zitiert: DKW-Bearbeiter)
DKW-A	Däubler/ Klebe/Wedde (Hrsg.): Arbeitshilfen zum BetrVG mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz (Formularbuch), 6. Auflage, Frankfurt/Main 2021 (zitiert: DKW-A-Bearbeiter)
EBRG	Gesetz über Europäische Betriebsräte
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
Euro-BR	Europäischer Betriebsrat
evtl.	eventuell
GBR	Gesamtbetriebsrat
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KBR	Konzernbetriebsrat
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
mind.	mindestens
Nr.	Nummer
Nrn.	Nummern
Rn.	Randnummer
u.	und
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
WO	Wahlordnung
z. B.	zum Beispiel





Literaturempfehlungen

Böttcher; Die Arbeit im Betriebsratsgremium – Handlungshilfe für Betriebsräte zu §§ 26 ff. BetrVG; 6. Auflage, Frankfurt/Main 2018

Däubler; Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium; 20. Auflage, München 2020

Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.); BetrVG, Kommentar für die Praxis, 18. Auflage, Frankfurt/Main 2022 (vgl. dort insbesondere die Kommentierung der §§ 26 ff. BetrVG)

Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.); Arbeitshilfen zum BetrVG mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz (Formularbuch); 6. Auflage; Frankfurt/Main 2021

Fischer; Betriebsratssitzung und Beschlussfassung, Grundwissen für Betriebsräte, Band 2, 3. Auflage Frankfurt/Main 2021

Schoof; Betriebsratspraxis von A bis Z; 14. Auflage, Frankfurt/Main 2020

Wedde (Hrsg.); Arbeitsrecht, Kompaktkommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen; 6. Auflage, Frankfurt/Main 2018





Vorbemerkungen

Diese Broschüre soll Betriebsräten die ersten Schritte erleichtern, die unmittelbar nach Abschluss der Wahl notwendig sind, um das Gremium arbeitsfähig zu machen. Die beschriebenen Abläufe beginnen unmittelbar nach Ende des aktiven Wahlvorgangs bzw. sobald nach der Stimmauszählung das Wahlergebnis bekannt gemacht wird.

Da die Konstituierung eines Betriebsrats in der Regel alle vier Jahre neu zu leisten ist, richtet sie sich gleichermaßen an erstmals gewählte Betriebsräte wie auch an Gremien, die auf eine lange betriebliche Tradition zurückblicken können.

Ziel der Darstellung ist es, neu gewählten Betriebsräten die Orientierung im Dschungel der Vorschriften zu erleichtern und sie davor zu schützen, gleich zu Beginn der Amtszeit folgenreiche formale Fehler zu begehen. Allerdings sei schon an dieser Stelle darauf verwiesen, dass es angesichts der teilweise komplizierten Wahlregeln im Zusammenhang mit der Konstituierung eines Betriebsratsgremiums wohl nur wenige Fälle gibt, in denen die ersten internen Wahlvorgänge in einem Betriebsrat völlig fehlerfrei ablaufen. Jeder Betriebsrat muss aber versuchen, Fehler auf ein Maß zu begrenzen, das unterhalb der Schwelle möglicher erfolgreicher Anfechtungsgründe liegt. Wer den Ratschlägen in dieser Broschüre folgt, ist hierzu in der Lage.

Anliegen dieser
Broschüre

Auf die vertiefte Erläuterung von Paragrafen und Gerichtsentscheidungen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit weitgehend verzichtet. Wo im Einzelfall eine vertiefte Auseinandersetzung mit juristischen Fragestellungen unumgänglich ist, wird versucht, diese auf ein Mindestmaß zu beschränken. Für alle, die hier mehr wissen möchten, sind die Literaturempfehlungen gedacht. Für die Praxis besonders hilfreich sind die dort genannten Arbeitshilfen von Däubler/Klebe/Wedde.

Juristen sind sich oft in der Bewertung von Detailfragen und bezüglich der praktischen Umsetzung gesetzlicher Regelungen nicht einig. Soweit es im Zusammenhang mit der konstituierenden Sitzung bzw. der folgenden ersten ordentlichen Sitzung juristische Streitfälle gibt, werden Empfehlungen gegeben, mit denen Betriebsräte in jedem Fall auf der »sicheren Seite« sind.

Im Mittelpunkt der folgenden Darstellung stehen die durchzuführenden Wahlvorgänge. Allgemeinere Themen, wie etwa die Aufgaben der Betriebsratsmitglieder,



werden hingegen nur kurz angesprochen, um einen ersten Eindruck von den Themenfeldern zu vermitteln.

Soweit in Beispielen lediglich Tage und Monate als Bezugspunkte genannt sind, beziehen sich diese nicht auf ein bestimmtes Jahr. Im Einzelfall kann es deshalb sein, dass Beispieldaten in bestimmten Jahren auf Sonntage fallen. Zum besseren Verständnis der Fristen sollten in diesen Fällen exemplarisch andere Jahre herangezogen werden.



I. Konstituierende Sitzung des Betriebsrats

Haben die Wahllokale ihre Pforten geschlossen, neigt sich die Tätigkeit des Wahlvorstandes dem Ende zu. Ihm verbleiben aber noch eine Reihe wichtiger Aufgaben:

Aufgaben des
Wahlvorstandes

- die schriftliche Benachrichtigung der gewählten ArbeitnehmerInnen gemäß § 17 Abs. 1 WO,
- die endgültige Feststellung des Wahlergebnisses und dessen Bekanntgabe gemäß § 18 WO und
- die Einberufung der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats gemäß § 29 Abs. 1 BetrVG.

Die Durchführung der konstituierenden Sitzung ist eine grundlegende Voraussetzung, um den Betriebsrat als Gremium arbeitsfähig zu machen. Handelt es sich um die erste Wahl eines Betriebsrats, sollen nämlich nach der Rechtsprechung des BAG die aus dem BetrVG erwachsenden Rechte erst einsetzen, wenn die konstituierende Sitzung erfolgreich durchgeführt wurde. Das bedeutet beispielsweise, dass von der Arbeitgeberseite bis zu diesem Zeitpunkt Kündigungen noch ohne die gesetzliche vorgeschriebene Beteiligung des Betriebsrates ausgesprochen werden können. Allerdings leitet sich aus dem Grundsatz der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« ab, dass Arbeitgeber bestehende Rechte des Betriebsrats nicht vorsätzlich unterlaufen dürfen (etwa durch die Aussprache von Kündigungen unmittelbar vor dem dem Arbeitgeber bekannten Termin der konstituierenden Sitzung, um das Widerspruchsrecht des neuen Betriebsrats zu unterlaufen). Kommt es zu derartigen Fällen, sollte ein neu gewählter Betriebsrat im Interesse der Betroffenen immer eine Entscheidung des zuständigen Arbeitsgerichts herbeiführen.

Grenzen für den
Arbeitgeber

Eine andere Situation besteht, wenn die Amtszeit des »alten« Betriebsrats erst nach der Wahl endet. In diesem Fall lässt sich eine nahtlose Sicherung von Mitbestimmungsrechten dadurch garantieren, dass der neue Betriebsrat vor Ablauf der bestehenden Amtszeit konstituiert wird.

1. Einberufungsfrist und Form der Einladung

Durch § 29 Abs. 1 BetrVG wird die Frist zur Einberufung des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung festgelegt. Sie beträgt eine Woche und beginnt mit der Beendigung der Stimmabgabe. Der Wahltag selbst ist bei der Fristberechnung nicht mitzurechnen. Erstreckt sich die Stimmabgabe in größeren Betrieben über mehrere Tage, ist der letzte Tag maßgeblich (vgl. Beispiel 1).



Beispiel 1:

Letzter Wahltag ist Donnerstag. In diesem Fall muss die Einberufung zur konstituierenden Sitzung spätestens bis zum Donnerstag der folgenden Woche erfolgt sein. Ist der letzte Tag der Frist ein Feiertag, verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag (in diesem Fall bis Freitag).

Fristüberschreitung

Wird die Frist geringfügig überschritten (etwa um einen Tag), bleibt dies für die Betriebsratsmitglieder selbst ohne rechtliche Konsequenz.

Die Form der Einladung ist im Gesetz nicht geregelt. Es ist zulässig, die Einberufung mündlich vorzunehmen, wenn sichergestellt ist, dass alle gewählten Betriebsratsmitglieder vom Termin der konstituierenden Sitzung und gegebenenfalls von den dort zu behandelnden Themen rechtzeitig Kenntnis erlangen.

Eine mündliche (z. B. telefonische) Einladung birgt ebenso wie die Verwendung von E-Mails oder von SMS immer Beweisrisiken in sich (etwa wenn einzelne Mitglieder im Nachhinein vorbringen, nicht informiert gewesen zu sein). Gleiches gilt für Einladungen über Messengerdienste wie etwa »Signal« oder »Twitter«. Auf diese Wege sollte deshalb nur in Ausnahmefällen zurückgegriffen werden; etwa, wenn eine schriftliche Einladung nicht Erfolg versprechend oder zu langsam ist (vgl. Beispiel 2).

Beispiel 2:

In einem größeren Betrieb mit mehreren Betriebsstätten gibt es Postlaufzeiten von mehreren Tagen. Die konstituierende Sitzung soll für den nächsten Tag angesetzt werden. Deshalb erfolgen parallel eine mündliche Information aller Betriebsratsmitglieder und eine persönliche Übergabe der Einladung. Bei längeren Fristen (etwa Anberaumung der Sitzung für die nächste Woche) reicht die Versendung auf dem Postweg in der Regel aus.

Tagesordnung beifügen

Mit der Einladung zur Sitzung durch den Wahlvorstand muss sich die Mitteilung der Tagesordnung verbinden. Erfolgt die Einladung schriftlich, ist die Tagesordnung beizufügen. Erfolgt sie mündlich, muss die Tagesordnung ebenfalls vollständig mitgeteilt werden.

Präsenzsitzung muss sein

Die konstituierende Sitzung muss in jedem Fall als Präsenzsitzung stattfinden. Die Durchführung als Video- und Telefonkonferenz ist hingegen nicht zulässig, da zu diesem Zeitpunkt die nach § 30 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG hierfür zwingend notwendige Verankerung dieser Möglichkeit in einer Geschäftsordnung des neu gewählten Betriebsrats noch nicht erfolgt sein kann. Dies gilt auch, wenn es eine entspre-



chende Regelung in der Geschäftsordnung des noch amtierenden Betriebsrats gibt, da diese für den neuen Betriebsrat erst nach einem entsprechenden Beschluss zur Anwendung kommen würde. Zur Präsenzsitzung müssen sich deshalb alle gewählten Betriebsratsmitglieder persönlich zusammenfinden

2. Zeitpunkt der Sitzung

Wird die Wochenfrist für die Einberufung eingehalten, kann der Termin für die konstituierende Sitzung selbst auf einen späteren Zeitpunkt gelegt werden. Die konkrete Terminierung ist dem Wahlvorstand zu überlassen, der zur Sitzung einlädt. Er muss bei der zeitlichen Festlegung aber sicherstellen, dass keine »betriebsratslosen« Zeiten entstehen und dass das Amt so schnell wie möglich angetreten werden kann. Bei der Festlegung des Termins muss der Wahlvorstand die konkrete betriebliche Situation berücksichtigen.

Betriebsratslose
Zeit vermeiden

Amtiert der alte Betriebsrat noch, sollte die konstituierende Sitzung spätestens am ersten Tag der neuen Amtszeit stattfinden (vgl. Beispiel 3).

Beispiel 3:

Amtiert der alte Betriebsrat noch bis zum 24. Mai 2022, muss die konstituierende Sitzung spätestens für den 25. Mai 2022 terminiert werden, um betriebsratslose Zeiten zu vermeiden. Um vollständig auf der sichereren Seite zu sein, ist eine frühere Terminierung der konstituierenden Sitzung vor dem 25. Mai ratsam. Der Termin kann dabei zeitlich auch deutlich vor dem Amtsende liegen, wenn sich hierdurch Kollisionen mit Feiertagen oder Schulferien vermeiden lassen. Auf die verbleibende Amtszeit des alten Betriebsrats hat die Konstituierung des neuen Gremiums allerdings keinen Einfluss.

Die Durchführung einer konstituierenden Sitzung zu einem früheren Zeitpunkt innerhalb der Amtszeit des alten Betriebsrats ist zulässig und zur Sicherung der Kontinuität der Arbeit sinnvoll. Allerdings können in diesem Fall lediglich die Wahlvorgänge erfolgen, während Sachentscheidungen in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten dem noch amtierenden Betriebsrat vorbehalten bleiben. Damit ist es möglich, dass der »alte« Betriebsrat noch Entscheidungen trifft, die der neu gewählte nicht für richtig hält. Ihm bleibt dann ggf. nur die Korrektur gefasster Beschlüsse, sobald er im Amt ist.

Kontinuität der
Arbeit sichern

Führt der noch amtierende Betriebsrat in den Fällen des § 13 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 BetrVG (vgl. Kapitel VI.) die Geschäfte nur zeitlich begrenzt fort, ist zur Vermeidung



derung betriebsratsloser Zeiten vom Wahlvorstand zu beachten, dass die offizielle Bekanntgabe des Wahlergebnisses mit dem Termin der konstituierenden Sitzung möglichst zeitnah zusammenfällt (vgl. Beispiel 4).

Beispiel 4:

Um in den Fällen des § 13 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 BetrVG sicherzustellen, dass eine nahtlose Vertretung garantiert ist, kann der Wahlvorstand die konstituierende Sitzung unmittelbar an die Bekanntgabe der Wahlergebnisse anschließen und dies allen Kandidaten rechtzeitig vorher vorsorglich mitteilen.

Kurzfristige Terminierung

Ist erstmals ein Betriebsrat gewählt worden oder ist die Amtszeit des alten Betriebsrats bereits abgelaufen, ist bei der Terminierung ebenfalls Eile geboten. Der Wahlvorstand sollte das Verfahren in diesen Fällen im Rahmen seiner Möglichkeiten beschleunigen (vgl. Beispiel 5).

Beispiel 5:

In dem Betrieb gibt es keinen amtierenden Betriebsrat. Der Wahlvorstand übergibt die gemäß § 17 Abs. 1 WO erforderliche schriftliche Benachrichtigung allen gewählten Mitgliedern persönlich. Unterzeichnen alle gewählten Mitglieder bei der Übergabe der Benachrichtigung eine vorbereitete schriftliche Erklärung, mit der sie die Wahl annehmen und auf die in der WO vorgesehene dreitägige Erklärungsfrist verzichten, kann die Bekanntgabe der Wahlergebnisse parallel mit der Einladung zur konstituierenden Sitzung erfolgen. Die konstituierende Sitzung kann dann noch am selben Tag durchgeführt werden.

Gibt allerdings auch nur ein(e) KandidatIn keine entsprechende Erklärung ab, kann die kurzfristige Konstituierung erst nach Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Erklärungsfrist erfolgen.

3. Beteiligte

Vom Wahlvorstand einzuladen sind die Mitglieder des Betriebsrats, die nach dem gemäß § 18 WO bekannt gegebenen Ergebnis gewählt sind.

Hat eine Person die Wahl nicht angenommen oder tritt sie vor der konstituierenden Sitzung zurück, muss der Wahlvorstand die/den gemäß § 17 Abs. 2 WO nachrückende(n) WahlbewerberIn einladen.



Für verhinderte Betriebsratsmitglieder (beispielsweise durch Urlaub oder Krankheit) hat der Wahlvorstand gemäß § 25 BetrVG die entsprechenden Ersatzmitglieder einzuladen. Dabei sind die Vorgaben in § 15 Abs. 2 BetrVG zu beachten. Dies bedeutet, dass Ersatzmitglieder unter Beachtung des Geschlechts des verhinderten Betriebsratsmitgliedes zu laden sind.

Beispiel 6:

Die Frauen sind im Betrieb in der Minderheit. Eine in den Betriebsrat gewählte Frau ist an der Sitzungsteilnahme verhindert. Das erste Ersatzmitglied ist ein Mann, das zweite eine Frau. Zu laden ist die Frau.

Vor allem bei größeren Betriebsräten kann es ratsam sein, die ersten Ersatzmitglieder vorsorglich über den Termin der konstituierenden Sitzung zu informieren, damit sie gegebenenfalls schnell nachgeladen werden können (etwa wenn Betriebsratsmitglieder kurzfristig verhindert sind). Es ist zu beachten, dass Ersatzmitglieder der Reihe nach geladen werden müssen (vgl. Beispiel 7).

Tipps für die Praxis

Beispiel 7:

In einem Betriebsrat sind drei Mitglieder aufgrund einer Grippe an der Teilnahme gehindert. Es müssen die auf den ersten drei Plätzen der Ersatzliste befindlichen Ersatzmitglieder A, B und C zur Sitzung eingeladen werden und nicht etwa die zufällig anwesenden weiteren Ersatzmitglieder D, E und F.

Der Wahlvorstand sollte zur konstituierenden Sitzung auch die Schwerbehindertenvertretung und ein Mitglied der JAV einladen, da diese ein gesetzliches Teilnahmerecht an allen Sitzungen des Betriebsrats haben.

JAV und Schwerbehindertenvertretung

Dieses Teilnahmerecht ist juristisch nicht unumstritten. Da aber selbst die unberechtigte Teilnahme dieser VertreterInnen keinen Wahlanfechtungsgrund darstellt, gibt es keinen zwingenden Grund, sie von der konstituierenden Sitzung auszuschließen.

Gewerkschaftliche VertreterInnen können an der konstituierenden Sitzung teilnehmen, wenn dies gemäß § 31 BetrVG von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats beantragt wird. Wird dieser Antrag gleich zu Beginn der konstituierenden Sitzung gestellt und erfolgt ein entsprechender Beschluss, können GewerkschaftsvertreterInnen teilnehmen, die aufgrund einer vorsorglichen Einladung bereits vor Ort anwesenden sind.

Gewerkschaft



4. Tagesordnung

Die Tagesordnung der konstituierenden Sitzung sollte sich auf das Notwendigste beschränken. Eine Ausnahme kann nur gelten, wenn es schon zu Beginn der Betriebsratstätigkeit inhaltliche Themen gibt, die der unverzüglichen Klärung bedürfen (etwa dringende Entscheidungen über personelle Einzelmaßnahmen oder eine unmittelbar bevorstehende Betriebsänderung).

Durch die gesetzlichen Vorgaben des BetrVG ist die Tagesordnung der konstituierenden Sitzung in ihren Grundzügen weitgehend vorgegeben. Sie muss die folgenden Mindestbestandteile enthalten, kann aber natürlich um weitere Tagesordnungspunkte ergänzt werden.

Muster einer Tagesordnung

Tagesordnung einer konstituierenden Sitzung

I. Mindestvorgaben

1. Eröffnung der Sitzung durch die/den Vorsitzende(n) des Wahlvorstandes
2. Bestimmung eines Protokollführers bzw. einer Protokollführerin
3. Wahl der Wahlleiterin bzw. des Wahlleiters
4. Übergabe der Wahlakten durch Vorsitzende*n des Wahlvorstands an die Wahlleitung, die sie nach Wahl der/des Vorsitzenden an diesen zur Aufbewahrung gemäß § 19 WO übergibt
5. Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden und der Stellvertretung

II. Mögliche Erweiterungen der Tagesordnung (Beispiele)

6. Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses gemäß § 27 BetrVG und der Ausschüsse gemäß § 28 BetrVG
7. Wahl der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses
8. Wahl der VertreterInnen für Gesamt- und Konzernbetriebsrat.
9. Beschlussfassung über Freistellungen gemäß § 38 BetrVG.

III. In Sonderfällen mögliche (inhaltliche) Erweiterungen (Beispiele)

10. Beschlussfassung über die Hinzuziehung einer/eines EDV-Sachverständigen
11. Beschlussfassung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG

Der Wahlvorstand muss bei der Festlegung der Tagesordnung die konkreten Gegebenheiten in Betrieb, Unternehmen und Konzern berücksichtigen. Sind weitere Wahlen vorzunehmen oder weitere Positionen zu besetzen (etwa Be-



stimmung von GBR-VertreterInnen), ist die Tagesordnung gegebenenfalls zu ergänzen (vgl. Beispiel 8).

Beispiel 8:

In einem Unternehmen sind auch VertreterInnen für den Gesamtbetriebsrat zu wählen. Dies kann bei entsprechender Festlegung der Tagesordnung ebenfalls in der konstituierenden Sitzung geschehen.

Auch über Freistellungen/Teilfreistellungen von Betriebsratsmitgliedern kann bereits in der konstituierenden Sitzung entschieden werden. Die Behandlung dieses Komplexes zu einem so frühen Zeitpunkt ist allerdings nur ratsam, wenn es konkrete Vorstellungen zu Freistellungen, eine entsprechende Bereitschaft bei den KandidatInnen sowie eine Verständigung zwischen im Betriebsrats bestehenden Fraktionen gibt. Weiterhin muss gemäß § 38 Abs. 2 BetrVG das Einverständnis des Arbeitgebers zur Freistellung vorliegen. Besonders bei erstmals gewählten Betriebsräten wird es deshalb in der Regel sinnvoll sein, die Entscheidung über Freistellungen in der nächsten Sitzung zu treffen. Bis dahin können Betriebsratsmitglieder auch gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit werden, soweit dies nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Existiert bereits ein Betriebsrat, ist es sinnvoll, dass der Wahlvorstand die Tagesordnung der konstituierenden Sitzung mit dem amtierenden Betriebsrat abstimmt. Hierdurch lässt sich sicherstellen, dass alle Wahlämter nahtlos besetzt werden und dass damit eine Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung im kollektivrechtlichen Bereich gegeben ist.

Tagesordnung
abstimmen

Sollen neben den anstehenden Wahlen in der ersten Sitzung weitere Tagesordnungspunkte behandelt werden, ist es wichtig, einer juristischen Klippe auszuweichen: Es ist in der Literatur umstritten, ob die vom Wahlvorstand verfasste Tagesordnung über die in der Aufzählung auf S. 18 unter 1. bis 4. genannten Punkte hinaus weitere Themen enthalten kann. Stimmen allerdings alle gewählten und ordnungsgemäß geladenen und vollständig versammelten Mitglieder des Betriebsrats der vom Wahlvorstand aufgestellten (erweiterten) Tagesordnung einstimmig zu, ist diese nach der Rechtsprechung ohne Einschränkung wirksam und die bestehende Klippe erfolgreich überwunden.

Es ist grundsätzlich möglich, dass die Tagesordnung zur konstituierenden Sitzung auch inhaltliche Themen vorsieht (etwa Beschlüsse über die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG).



**Aufnahme
weiterer Tagesord-
nungspunkte**

Eine abweichende Situation besteht, wenn weitere Tagesordnungspunkte erst zu Beginn der konstituierenden Sitzung aufgenommen werden sollen und hierzu Beschlussfassungen erfolgen sollen. Wirksame Beschlüsse zu im Verlauf der Sitzung neu aufgenommenen Themen setzen nach der Rechtsprechung voraus, dass die anwesenden Mitglieder eines nach § 33 Abs. 2 BetrVG beschlussfähigen Betriebsrats der hierfür notwendigen Ergänzung der Tagesordnung einstimmig zugestimmt haben (vgl. zum Diskussionsstand DKW-Wedde, § 29 Rn. 24). Ist auch nur ein anwesendes Betriebsratsmitglied mit der Ergänzung nicht einverstanden oder enthält es sich bei der notwendigen Beschlussfassung, können Beschlussfassungen zu nicht auf der Tagesordnung stehenden Themen erst in einer Folgesitzung erfolgen. In dringenden Fällen kommt hierfür auch die Durchführung einer kurzfristig anberaumten Sondersitzung in Betracht.

5. Sitzungsniederschrift

**Schriftführer
bestimmen**

Über den Inhalt der konstituierenden Sitzung ist eine Sitzungsniederschrift (Protokoll) anzufertigen. Es ist sinnvoll, zu Beginn der Sitzung oder spätestens zu Beginn der Abstimmungsverfahren eine(n) SchriftführerIn zu bestimmen.

Die Sitzungsniederschrift muss entsprechend § 34 Abs. 1 BetrVG mindestens den Wortlaut der Beschlüsse enthalten sowie die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst worden sind. Für Wahlverfahren bedeutet dies, dass die KandidatInnen, die Zahl der Stimmen und die Annahme oder Ablehnung der Wahl sowie Enthaltungen erfasst werden müssen. Darüber hinaus müssen alle anderen Besonderheiten (etwa Beschlüsse des Betriebsrats zu besonderen Wahlverfahren) aufgezeichnet werden.

Die Niederschrift ist von der/dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Kommt es in einer Sitzung nicht zur Wahl einer/eines Vorsitzenden, muss neben einem Mitglied des Betriebsrats die/der WahlleiterIn unterschreiben.

6. Beschlussfähigkeit

In der konstituierenden Sitzung muss (wie in allen anderen Betriebsratssitzungen) die Beschlussfähigkeit gemäß § 33 BetrVG gegeben sein.

Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung in der konstituierenden Sitzung ist, dass mehr als die Hälfte der gewählten Betriebsratsmitglieder anwesend sind oder durch Ersatzmitglieder vertreten werden (vgl. Beispiel 9).



Beispiel 9:

Zu Beginn der konstituierenden Sitzung sind von den neun gewählten Mitgliedern fünf anwesend. Das Gremium ist beschlussfähig.

Ist dies nicht der Fall, können die angesetzten Tagesordnungspunkte nicht abgearbeitet werden. Gegebenenfalls muss der Wahlvorstand die Sitzung vertagen und erneut einladen (vgl. Beispiel 10). Diese Situation kann vermieden werden, wenn Ersatzmitglieder zur Verfügung stehen, die nach einer gesetzeskonformen Einladung kurzfristig anstatt verhinderter regulärer Mitglieder teilnehmen können.

Vermeidung einer
Vertagung

Beispiel 10:

In einem Betrieb sind von den neun gewählten Mitgliedern nur vier anwesend. Drei weitere sind wegen Krankheit entschuldigt, zwei fehlen unentschuldig. Das Gremium ist nicht beschlussfähig. Die konstituierende Sitzung muss vertagt werden. Der Wahlvorstand muss erneut einladen. Der Betrieb bleibt gegebenenfalls bis dahin ohne Betriebsrat.

Die Sitzung kann hingegen stattfinden, wenn die/der Vorsitzende des Wahlvorstandes in dieser Situation drei ordnungsgemäße Ersatzmitglieder kurzfristig zur Vertretung hinzuziehen kann.

Für die Feststellung der Beschlussfähigkeit in der konstituierenden Sitzung ist es juristisch unerheblich, ob die Geschlechterquote gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG eingehalten wird. Die Beschlussfähigkeit ist auch dann gegeben, wenn in einem 15-köpfigen Betriebsrat nur acht Vertreter des Mehrheitsgeschlechts anwesend sind. Wahlvorstand bzw. Betriebsratsvorsitzende sollten aber natürlich mit Blick auf die gesetzliche Vorgabe zur Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts darauf achten, dass das Gremium in allen Sitzungen zutreffend besetzt ist, um internen Konflikten vorzubauen.

7. Sitzungsleitung

Die konstituierende Sitzung eines neu gewählten Betriebsrats hat eine herausragende Besonderheit. Es werden drei verschiedene LeiterInnen in einer fest vorgegebenen Reihenfolge tätig.

- Die/Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet den ersten Teil der Sitzung bis zur erfolgreichen Wahl des Wahlleiters bzw. der Wahlleiterin.



- Die/Der WahlleiterIn führt die Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden und des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin durch.
- Nach erfolgreicher Wahl und deren Annahme leitet die/der neue Betriebsratsvorsitzende die weitere Sitzung.

**Zwingende
Einhaltung dieser
Reihenfolge**

Die Einhaltung dieser Reihenfolge ist wichtig, weil ein Wahlakt unter Leitung einer falschen oder unbefugten Person erfolgreich angefochten werden kann. Der Wechsel der Sitzungsleitung muss deshalb mit Zeitangabe in der Sitzungsniederschrift (vgl. Kapitel I.5.) vermerkt werden.

Die Tätigkeit der/des Vorsitzenden des Wahlvorstandes beschränkt sich nach dem Wortlaut des § 29 Abs. 1 BetrVG auf die Leitung der Wahl einer Wahlleiterin bzw. eines Wahlleiters. Ist diese erfolgt, endet die Tätigkeit der/des Vorsitzenden des Wahlvorstandes (zum Verfahren vgl. auch Fischer, S. 11 ff.). Gehört sie/er selbst dem Betriebsrat als Mitglied an, kann sie/er allerdings auch selbst zur/zum WahlleiterIn gewählt werden.

WahlleiterIn kann jedes Mitglied des neu gewählten Betriebsrats werden. Formvorschriften für Wahlvorschläge gibt es nicht. KandidatInnen können sich deshalb auch selbst vorschlagen. Gewählt ist die/der KandidatIn, die/der die meisten Stimmen erhält. Es genügt die einfache Mehrheit der Stimmen. Besondere Formvorschriften für die Abstimmung gibt es nicht. Die Wahl kann deshalb z. B. durch offene Abstimmung oder auch durch Zuruf erfolgen.

Eine geheime Wahl ist ebenfalls möglich. Beantragt ein Betriebsratsmitglied die geheime Wahl, muss sie durchgeführt werden. Eine Mehrheitsentscheidung ist hierfür nicht erforderlich. Deshalb sollten die Vorbereitungen hierfür immer getroffen werden.

Nach ihrer/seiner Wahl übernimmt die/der WahlleiterIn die Leitung der konstituierenden Sitzung. Ihre/Seine einzige Aufgabe ist die Durchführung der Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden und des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin.

Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands übergibt die Wahlakten an die Wahlleitung, die sie nach Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden an diese/n zur Aufbewahrung gem. § 19 WO übergibt. Der/die Wahlvorstandsvorsitzende verlässt nun den Sitzungsraum, wenn sie/er nicht gleichzeitig in den Betriebsrat gewählt worden ist.

**Frage nach der
Annahme der Wahl**

Nach Durchführung der Wahl der/des Vorsitzenden und des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin muss sich die/der WahlleiterIn von den gewählten KandidatInnen die Annahme der Wahl bestätigen lassen.



Nimmt die/der Vorsitzende bei gemeinsamer Abstimmung die Wahl nicht an, führt die/der WahlleiterIn eine erneute Abstimmung durch. Gleiches gilt, wenn die/der StellvertreterIn die Wahl nicht annimmt. Die Leitung eines erneuten Wahlvorgangs durch eine(n) gegebenenfalls schon gewählte(n) StellvertreterIn ist nicht zulässig.

Mit der Annahme der Wahl durch die/den Vorsitzenden ist der Betriebsrat formal konstituiert. Die Leitung der Sitzung geht auf die/den Vorsitzende(n) über. Das Amt der/des aus der Mitte des Betriebsrats gewählten Wahlleiterin bzw. Wahlleiters ist beendet. Die/der Vorsitzende führt alle evtl. notwendig werdenden weiteren Wahlgänge (vgl. Kapitel III.) durch.

Das Wichtigste auf einen Blick

Einberufung der konstituierenden Sitzung durch die/den Vorsitzende(n) des Wahlvorstandes innerhalb einer Woche nach der offiziellen Bekanntgabe der Wahlergebnisse.

Die/Der Vorsitzende des Wahlvorstands legt die Tagesordnung fest und leitet den ersten Teil der konstituierenden Sitzung (Eröffnung und Wahl der Wahlleiterin bzw. des Wahlleiters).

Über die Tagesordnung und evtl. notwendige Erweiterungen stimmt der Betriebsrat ab.

Die/Der WahlleiterIn leitet die Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters.

Nach Abschluss dieses Wahlvorganges leitet die/der gewählte Vorsitzende die weitere Sitzung.

Es ist eine Sitzungsniederschrift (Protokoll) zu fertigen.

Die konstituierende Sitzung ist nicht öffentlich.

8. Nichtöffentlichkeit der Sitzung

Die konstituierende Sitzung ist gemäß § 30 Satz 4 BetrVG nicht öffentlich. Ein Teilnahmerecht für nicht gewählte Beschäftigte oder für Vertreter des Arbeitgebers besteht deshalb nicht (zum Teilnahmerecht von Gewerkschaften vgl. Kapitel X.).

Keine Teilnahme
von nicht
gewählten
Beschäftigten



Teilnahme der/des
Vorsitzenden des
Wahlvorstandes

Neben den gewählten Mitgliedern und den vorstehend genannten VertreterInnen dürfen an der konstituierenden Sitzung nur die/der Vorsitzende des Wahlvorstandes (oder im Vertretungsfall die/der StellvertreterIn) teilnehmen, nicht aber weitere Mitglieder des Wahlvorstandes. Ihr/Sein Teilnahmerecht endet, sobald unter ihrer/seiner Leitung aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ein(e) WahlleiterIn bestellt ist. Ist sie/er nicht zugleich auch gewähltes Betriebsratsmitglied, muss diese Person die Sitzung verlassen (vgl. aber Kapitel V. 3., Beispiel 8).



II. Wahlverfahren

Für die vom BetrVG innerhalb der konstituierenden Sitzung vorgeschriebenen internen Wahlen sind unterschiedliche Vorschriften maßgeblich. Voraussetzung für alle Wahlen ist das Vorhandensein der Beschlussfähigkeit des Betriebsrats in der konstituierenden Sitzung gemäß § 33 Abs. 2 BetrVG (vgl. Kapitel I.6.).

Wählbar sind nur Betriebsratsmitglieder. Ein Ersatzmitglied kann nur gewählt werden, wenn es für ein ausgeschiedenes Betriebsratsmitglied nachgerückt ist. Gleiches gilt, wenn es für längere Zeit ein verhindertes Betriebsratsmitglied vertritt und ein endgültiges Nachrücken absehbar ist (vgl. Beispiel 1).

Wählbare
Person

Beispiel 1:

Nach einem schweren Verkehrsunfall am Wahltag ist ein Betriebsratsmitglied für längere Zeit arbeitsunfähig. Es zeichnet sich zudem ab, dass es in einigen Monaten aufgrund seines Alters von der unternehmensinternen Vorruhestandsregelung erfasst und deshalb ohne aktive Rückkehr in den Betriebsrat in den nächsten Monaten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wird.

1. Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertretung

Die Grundsätze der Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters bestimmen sich nach § 26 BetrVG. Besondere Formvorschriften für das Wahlverfahren bestehen nicht. Die Wahl kann geheim, offen, durch Handaufheben oder durch Zuruf erfolgen (vgl. Beispiel 2), solange der/dem WahlleiterIn die eindeutige Feststellung möglich ist, wer gewählt worden ist (vgl. Beispiel 3). Die KandidatInnen können jeweils mitstimmen.

Wahlverfahren

Beispiel 2:

Der Wahlleiter stellt fest, dass jeweils eine Kandidatin A für das Amt der Vorsitzenden und B für das der Stellvertreterin zur Verfügung steht. Er fragt die anwesenden Betriebsratsmitglieder zunächst, ob es Einwände gegen die Wahl der Kandidatin »A« zur Vorsitzenden gibt. Nachdem kein Widerspruch erfolgt, fragt er selbiges bezüglich der Wahl von »B« zur Stellvertreterin. Nachdem auch hier niemand widerspricht, erklärt er beide Kandidatinnen für gewählt.



Beispiel 3:

Etwas anderes gilt, wenn ein Betriebsratsmitglied anschließend darauf verweist, dass es aufgrund der im Raum herrschenden allgemeinen Lautstärke den Wahlvorgang akustisch nicht wahrgenommen hat oder wenn es vorträgt, dass es sich schon zu Beginn der Sitzung für eine geheime Abstimmung ausgesprochen hat.

Geheime Wahl Die Form der Wahl kann der Betriebsrat zu Beginn der konstituierenden Sitzung durch Beschluss festlegen. Verlangt ein Betriebsratsmitglied geheime Abstimmung, ist diese Form zwingend.

JAV hat kein Stimmrecht Die Mitglieder der JAV haben bei der Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters kein Stimmrecht.

Die Wahl muss in der konstituierenden Sitzung durchgeführt werden. Sie kann nicht auf andere Gremien (etwa den Betriebsausschuss oder einen anderen Ausschuss) übertragen werden. Unzulässig wäre deshalb ein Beschluss in der konstituierenden Sitzung, nach dem der Betriebsausschuss des noch amtierenden alten Betriebsrats festlegen soll, wer Vorsitzende(r) und wer StellvertreterIn wird.

Im Normalfall erfolgen die Wahlen der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters in einem einheitlichen Wahlverfahren durch alle Betriebsratsmitglieder. Die Aufstellung einer Gegenkandidatin bzw. eines Gegenkandidaten ist nicht erforderlich. Es ist ausreichend, wenn für die Ämter der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters jeweils nur ein(e) KandidatIn vorgeschlagen wird. Die Wahlen für Vorsitz und Stellvertretung erfolgen in getrennten Abstimmungen.

Stimmenmehrheit entscheidet Gewählt ist, wer in einem Wahlgang jeweils die meisten Stimmen erhält. Eine Mindeststimmzahl ist nicht vorgeschrieben. Es muss aber zum Zeitpunkt der Wahl die Beschlussfähigkeit gegeben sein (vgl. Beispiel 4).

Beispiel 4:

Aus dem Kreis der Anwesenden werden A für den Vorsitz und B für die Stellvertretung vorgeschlagen. Weitere Kandidaten gibt es nicht. Zum Zeitpunkt der Wahl sind von den neun Betriebsratsmitgliedern fünf anwesend.



Im ersten Wahlgang wird A mit vier Ja-Stimmen und einer Enthaltung zur Vorsitzenden gewählt. Im sich anschließenden weiteren Wahlgang wird B mit drei Ja-Stimmen und zwei Enthaltungen zum Stellvertreter gewählt.

Gibt es mehrere KandidatInnen, ist diejenige Person gewählt, die in einem Wahlgang die meisten der abgegebenen Stimmen erhält (vgl. Beispiel 5).

Beispiel 5:

Die Kandidaten A, B und C kandidieren in einem neunköpfigen Betriebsrat für den Vorsitz. Alle Mitglieder beteiligen sich an der Abstimmung. A und B erhalten je 2, C erhält 3 Stimmen. Zwei Betriebsratsmitglieder enthalten sich der Stimme. C ist zum Vorsitzenden gewählt.

Der Fall der Stimmengleichheit ist im BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. In der Literatur besteht Einvernehmen, dass es in diesem Fall zweckmäßig ist, den Wahlgang zunächst zu wiederholen und bei erneuter Stimmengleichheit einen Losentscheid herbeizuführen (vgl. Beispiel 6).

Im Zweifel entscheidet das Los

Beispiel 6:

Die Kandidaten D, E und F kandidieren in einem neunköpfigen Betriebsrat für das Amt des Stellvertreters. Alle Mitglieder beteiligen sich an der Abstimmung. Alle Kandidaten erhalten 3 Stimmen. Der zweite Wahlgang führt zum gleichen Ergebnis. Das sich anschließende Losverfahren geht zugunsten von F aus, die damit zur Stellvertreterin gewählt ist.

Der Betriebsrat kann den Wahlmodus vorab durch mehrheitlichen Beschluss festlegen. Eine entsprechende Beschlussfassung zur Festlegung des Wahlverfahrens sollte zur Vermeidung von Missverständnissen vor dem ersten Wahlgang durch die/den WahlleiterIn herbeigeführt werden. Der Betriebsrat kann hierbei beispielsweise mit einfacher Mehrheit festlegen, dass für die Wahl zur Vorsitzenden bzw. zum Vorsitzenden eine Mindestzahl von Stimmen erforderlich ist oder dass bei Stimmengleichheit unmittelbar das Los entscheidet. Er kann auch festlegen, die Wahl der/des Vorsitzenden nebst der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters in einem Wahlgang durchzuführen und die Kandidatin bzw. den Kandidaten mit den meisten Stimmen zum Vorsitzenden sowie die/den mit der zweithöchsten Stimmenzahl zur/zum StellvertreterIn zu wählen.

Festlegung des Wahlmodus



Unzulässig ist die Festlegung persönlicher Wählbarkeitsvoraussetzungen durch den Betriebsrat, die über die im Gesetz verankerten Vorgaben hinausgehen (vgl. Beispiel 7).

Beispiel 7:

Nicht möglich ist ein mehrheitlicher Beschluss, nach dem nur die Mitglieder zur/zum Vorsitzenden gewählt werden können, die schon im vorherigen Betriebsrat vertreten waren.

Zulässig ist hingegen die Festlegung, dass ein(e) KandidatIn nur dann zur/zum Vorsitzenden gewählt ist, wenn sie/er die absolute Mehrheit der anwesenden Betriebsratsmitglieder auf sich vereint.

Es ist ratsam, für mögliche geheime Wahlen vorsorglich Stimmzettel bereitzuhalten. Im Notfall kann auf neutrale Blätter zurückgegriffen werden, wobei sichergestellt werden muss, dass keine Rückschlüsse auf die Entscheidung der Betriebsratsmitglieder möglich sind. Vorsorglich kann auch ein PC nebst Drucker bereitgehalten werden, mit dem kurzfristig neutrale Stimmzettel hergestellt werden können. Die Ergebnisse aller Abstimmungen und ggf. ein Hinweis auf die Durchführung einer geheimen Wahl müssen in das Sitzungsprotokoll aufgenommen werden.

2. Berücksichtigung der Geschlechter

Gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Diese Voraussetzung muss bereits in der konstituierenden Sitzung gegeben sein, um wirksame Beschlüsse fassen zu können.

Die Feststellung, welches Geschlecht in einem Betrieb zahlenmäßig in der Minderheit ist, trifft gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG-WO der Wahlvorstand. Diesem obliegt gemäß Satz 2 dieser Norm weiterhin die Berechnung der dem Minderheitengeschlecht zufallenden Sitze.

Beispiel 8:

Im Betrieb sind 47% Frauen tätig. Der Betriebsrat besteht aus 15 Mitgliedern. Die ersten drei gewählten Ersatzmitglieder sind Männer. Vier weitere Ersatzmitglieder sind Frauen.



Bereits vor der konstituierenden Sitzung steht fest, dass zwei gewählte Frauen krankheitsbedingt nicht teilnehmen können. Der Wahlvorstand muss unter Beachtung der Vorgabe des § 15 Abs. 2 BetrVG aus der Liste der Ersatzmitglieder nicht die beiden ersten Männer einladen, sondern die in der Wahlreihenfolge vorne stehenden beiden ersten Frauen.

Die Ladung von männlichen Ersatzmitgliedern kann erst dann erfolgen, wenn alle weiblichen Ersatzmitglieder ebenfalls verhindert sind oder wenn die Liste diesbezüglich erschöpft ist.

Ausgehend von dieser Berechnung muss bereits in der konstituierenden Sitzung eine entsprechende Anwesenheit von weiblichen und männlichen Betriebsratsmitgliedern sichergestellt werden. Ersatzmitglieder müssen ebenfalls entsprechend geladen werden.

Entspricht die konkrete Zusammensetzung des Betriebsrats nicht der Vorgabe des § 15 Abs. 2 BetrVG, besteht die Gefahr, dass gefasste Beschlüsse unwirksam sind. Deshalb müssen Sitzungsleiter von Anfang an die zutreffende Anwesenheit der Mitglieder sicherstellen.

Das Wichtigste auf einen Blick

Es existieren keine Formvorschriften für das Wahlverfahren. Wird geheime Wahl auch nur von einer Person beantragt, muss sie durchgeführt werden. Ein entsprechender Antrag muss nicht begründet werden.

Die Festlegung von Einzelheiten für das Wahlverfahren vor Beginn des Wahlvorgangs durch Beschluss des Betriebsrats ist möglich und gerade bei erstmals gewählten Gremien auch sinnvoll.

Die Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG muss bereits in der konstituierenden Sitzung erfolgen.



III. Weitere Wahlen in der konstituierenden Sitzung

Ist die Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters erfolgreich abgeschlossen, führt die/der Vorsitzende die weiterhin erforderlichen Wahlen durch. Welche Wahlvorgänge das sind, hängt von den konkreten Gegebenheiten im Betrieb ab (vgl. allgemein Fischer, S. 25 ff.). Zu berücksichtigen sind beispielsweise die Betriebsgröße, die Unternehmens- und Konzernstruktur sowie ein etwa bestehender Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder zusätzliche Ausschüsse.

Mögliche weitere Wahlen

In Betracht kommen Wahlen von

- Mitgliedern des Betriebsausschusses gemäß § 27 Abs. 1 BetrVG, wenn ein Betriebsrat mindestens neun Mitglieder hat,
- Mitgliedern von Ausschüssen gemäß § 28 Abs. 1 BetrVG,
- VertreterInnen für den Gesamtbetriebsrat gemäß § 47 BetrVG,
- VertreterInnen für den Konzernbetriebsrat gemäß § 55 BetrVG (nur in bestimmten Fällen);
- Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses gemäß § 107 BetrVG und
- VertreterInnen für den Euro-Betriebsrat gemäß § 11 Abs. 3 EBRG (nur in bestimmten Fällen).
- Freistellungen oder Teilfreistellungen von Betriebsratsmitgliedern gemäß § 38 BetrVG

Die folgenden Hinweise gelten nur, wenn die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

1. Wahl des Betriebsausschusses

Die Einrichtung eines Betriebsausschusses wird durch § 27 Abs. 1 BetrVG zwingend vorgeschrieben, wenn ein Betriebsrat gemäß § 9 Abs. 1 BetrVG aus mindestens neun Mitgliedern besteht (zu den Aufgaben des Ausschusses vgl. Kapitel IX.1.). Bei kleineren Betriebsräten gibt es keinen Betriebsausschuss. Es können dort nur Ausschüsse nach § 28 BetrVG gebildet werden.

Folgen einer unterbleibenden Wahl

Unterbleibt die Einrichtung des Betriebsausschusses, kann dies die Auflösung des Betriebsrats gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG nach sich ziehen.



Über den Zeitpunkt der Wahl der Ausschussmitglieder sagt das Gesetz nichts. Da der Ausschuss die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt, sollte er in der konstituierenden, spätestens aber in der dieser folgenden regulären Betriebsrats-sitzung eingerichtet werden, damit ein handlungsfähiges Gremium zur Verfügung steht.

Dies gilt auch, wenn der alte Betriebsrat noch amtiert und dort bereits ein Betriebsausschuss besteht, da mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats automatisch die Tätigkeit des Betriebsausschusses und die Mitgliedschaft in diesem Gremium enden. Eine Neubesetzung als Ergebnis einer Wahl muss also zu Beginn der neuen Amtszeit in jedem Fall erfolgen.

Die Größe eines Betriebsausschusses ist durch § 27 Abs. 1 BetrVG verbindlich vorgeschrieben. Für die Bestimmung der Größe des Ausschusses maßgeblich ist die tatsächliche Zahl der Betriebsratsmitglieder (vgl. Beispiel 1).

Größe des Betriebsausschusses

Beispiel 1:

In einem Betrieb mit 250 Beschäftigten haben sich nur neun Kandidaten für die Wahl des Betriebsrats gefunden, die alle gewählt worden sind. Unmittelbar vor der konstituierenden Sitzung kündigt ein gewähltes Mitglied seinen Arbeitsvertrag und legt gleichzeitig sein Mandat nieder. Da es kein Ersatzmitglied gibt, besteht der Betriebsrat bis zum Abschluss der gemäß § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG durchzuführenden Neuwahl tatsächlich nur aus acht Mitgliedern. Da die Bildung eines Betriebsausschusses aber an die Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder anknüpft und nicht an die aktuelle Zahl der MandatsträgerInnen, kann bis zum Ende der Amtszeit des bestehenden Betriebsrats ein Betriebsausschuss gebildet werden.

Die/Der Betriebsratsvorsitzende und die/der StellvertreterIn gehören dem Betriebsausschuss kraft Gesetzes an. Die weiteren Mitglieder müssen gewählt werden.

Gibt es für die Wahl der Ausschussmitglieder nur einen Wahlvorschlag bzw. eine Vorschlagsliste, erfolgt die Wahl zum Betriebsausschuss nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Gibt es mehrere Wahlvorschläge bzw. Vorschlagslisten, findet die Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nach den Grundsätzen der Verhältniswahl statt.

Das sich aus der Anzahl der Wahlvorschläge ableitende Wahlverfahren ist zwingend. Der Betriebsrat kann hiervon nicht abweichen.



1.1 Allgemeine Wahlgrundsätze

Verwendung von Stimmzetteln

Das Gesetz schreibt für die Besetzung des Betriebsausschusses geheime Wahl vor. Von dieser zwingenden Vorgabe darf nicht abgewichen werden. Damit ist eine Entscheidung in dieser Frage nur in einer Präsenzsitzung und nicht in einer nach § 30 Abs. 2 BetrVG möglichen Video- und Telefonkonferenz möglich. Bei der Vorbereitung der Wahl muss organisatorisch sichergestellt werden, dass eine geheime Abstimmung auch tatsächlich erfolgen kann. Dafür sollten beispielsweise neutrale Stimmzettel vorbereitet werden, die für eine Abstimmung kurzfristig ausgedruckt werden können. Es muss für eine geheime Wahl insgesamt organisatorisch und technisch sichergestellt werden, dass keine Rückschlüsse auf das Wahlverhalten möglich sind.

An der Wahl zum Betriebsausschuss muss sich mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder beteiligen. Nach dem Wegfall des Gruppenprinzips im Rahmen der Novellierung des BetrVG gibt es keine entsprechenden »Teilwahlen« der Arbeiter und Angestellten mehr.

Die Durchführung der Wahl und ihr Ergebnis sind zu protokollieren.

Wahlvorschläge (Vorschlagslisten) können von allen Betriebsratsmitgliedern eingereicht werden, nicht aber von Ersatzmitgliedern. Die Wahlvorschläge sind an keine weiteren Voraussetzungen und an keine bestimmte Form gebunden. Sie können schriftlich oder mündlich erfolgen.

Ein mündlicher Wahlvorschlag ist im Protokoll festzuhalten. Darüber hinaus ist zu klären, ob es sich um einen eigenständigen Wahlvorschlag oder um die Ergänzung eines gemeinsamen Wahlvorschlages handelt.

Wahlvorschläge können von Gruppierungen oder Einzelpersonen gemacht werden. Ein Betriebsratsmitglied kann sich auch selbst vorschlagen.

Ersatzmitglieder können sich nur an der Wahl beteiligen oder Wahlvorschläge einreichen, wenn sie in einer Sitzung berechtigterweise für ein verhindertes Mitglied anwesend sind.

Es können aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder Nachrücker für den Ausschuss gewählt werden, die im Fall der Verhinderung aktiv werden.

Eine proportionale Berücksichtigung der Geschlechter bei der Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses schreibt das Gesetz nicht zwingend vor. Sie ist aber mit



Blick auf das Ziel des § 15 Abs. 2 BetrVG sinnvoll. Deshalb sollte eine entsprechende Berücksichtigung erfolgen.

1.1.1 Mehrheitswahl

Gibt es für die Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nur einen Wahlvorschlag, findet das weitere Wahlverfahren zum Betriebsausschuss als Mehrheitswahl statt. Das bedeutet, dass alle KandidatInnen auf der vorgelegten Liste gleichberechtigt gewählt werden können.

Vor Eintritt in den Wahlgang kann vom Betriebsrat festgelegt werden, ob die Abstimmung in getrennten Wahlgängen oder in einem gemeinsamen Wahlgang erfolgen soll.

Entscheidet sich der Betriebsrat für getrennte Wahlgänge, müssen so viele Abstimmungsdurchgänge stattfinden, wie Plätze im Betriebsausschuss zu besetzen sind. Jedes Betriebsratsmitglied hat eine Stimme. Gewählt ist jeweils die/der KandidatIn, die/der die meisten Stimmen erhält. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los, sofern der Betriebsrat nicht vorher festgelegt hat, dass eine Stichwahl durchzuführen ist.

Ergibt sich bei der Abstimmung über den letzten Ausschussplatz Stimmgleichheit zwischen den verbliebenen KandidatInnen, kann der Betriebsrat entscheiden, statt eines Losentscheides eine Stichwahl zwischen den gleich platzierten BewerberInnen durchzuführen. Führt auch diese Stichwahl zu keinem eindeutigen Ergebnis, entscheidet das Los (vgl. Beispiel 2).

Losentscheid und
Stichwahl

Beispiel 2:

In getrennten Wahlgängen werden in einem Betriebsrat mit 19 Mitgliedern fünf Mitglieder für den Betriebsausschuss gewählt. Es stehen sieben Kandidaten zur Wahl. Im vierten Wahlgang bekommen die drei Kandidaten A, B und C jeweils sechs Stimmen. Durch Losentscheid wird C gewählt. In der abschließenden Wahl um den fünften Platz im Ausschuss bekommen A und B wiederum jeweils sechs Stimmen. Der Betriebsrat beschließt in dieser Situation mehrheitlich eine Stichwahl zwischen den beiden Kandidaten. Beide Kandidaten erhalten jeweils neun Stimmen. Daraufhin wird A per Losentscheid gewählt.



Wird bei Mehrheitswahl ein gemeinsamer Wahlgang durchgeführt, kann jedes Betriebsratsmitglied so viele Stimmen abgeben, wie Plätze im Ausschuss zur Verfügung stehen. Werden auf einem Stimmzettel mehr KandidatInnen genannt als Ausschussplätze vorhanden sind, macht dies den Stimmzettel ungültig. Werden weniger KandidatInnen ausgewählt, werden nur die abgegebenen Stimmen gezählt.

1.1.2 Verhältniswahl

Mehrere Wahlvorschläge

Werden mehrere Wahlvorschläge eingereicht, findet die Wahl der Ausschussmitglieder als Verhältniswahl statt. Es können nur die Listen als Ganzes gewählt werden, nicht aber gezielt einzelne KandidatInnen aus den Listen.

Beispiel 3:

Für eine Ausschusswahl werden drei Listen I, II und III eingereicht. Jedes Betriebsratsmitglied hat nur eine Stimme und kann sie nur einer der Listen geben.

Keine Listenbindung

Die Wahlvorschläge sind nicht an die Listen gebunden, die der Betriebsratswahl zugrunde lagen. Die Zusammensetzung der Listen kann nach Belieben verändert werden. Insbesondere sind auch Koalitionen zwischen verschiedenen Listen zulässig.

Beispiel 4:

Bei der ursprünglichen Wahl zum Betriebsrat standen die vier unterschiedlichen Listen A, B, C und D zur Auswahl. Für die Wahl zum Ausschuss entschließen sich die gewählten Mitglieder der Listen A und D zusammen mit einem Betriebsratsmitglied, das auf der Liste B kandidiert hatte, einen Wahlvorschlag einzureichen. Die anderen über die Listen B und C gewählten Betriebsräte reichen ebenfalls zwei Wahlvorschläge ein.

Nimmt das wählende Betriebsratsmitglied auf dem Wahlzettel an der Liste Veränderungen vor, wird sein Stimmzettel ungültig.

Sitzverteilung im Betriebsausschuss

Die Verteilung der Sitze im Betriebsausschuss auf die Listen erfolgt nach Auszählung der Stimmzettel nach dem Höchstzahlenverfahren (vgl. Anhang).



Beispiel 5:

Die Abstimmung über die Mitgliedschaft im Betriebsausschuss in einem aus 19 Mitgliedern bestehenden Betriebsrat ergibt folgendes Ergebnis:

- Liste A = 3 Stimmen
- Liste B = 4 Stimmen
- Liste C = 5 Stimmen
- Liste D = 7 Stimmen

Nach dem Höchstzahlenverfahren verteilen sich die fünf Sitze im Betriebsausschuss wie folgt.

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D
: 1	3	4	5	7
: 2	1,5	2	2,5	3,5
: 3	1	1,33	1,67	2,33

Auf die Liste D entfallen zwei Sitze im Betriebsausschuss. Die Listen A bis C erhalten jeweils einen Sitz.

1.2 Niederlegung des Amtes und Abberufung

Mitglieder des Betriebsausschusses können ihr Amt jederzeit niederlegen. Ihr Betriebsratsmandat bleibt hiervon unberührt. Die/Der Vorsitzende sowie die/der StellvertreterIn können ihr Ausschussmandat allerdings nicht isoliert niederlegen. Wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Zugehörigkeit zu diesem Gremium ist es erforderlich, dann auch vom Amt der/des Vorsitzenden bzw. der Stellvertreterin/ des Stellvertreters zurückzutreten.

Die Wahl in den Betriebsausschuss erfolgt für eine ganze Amtszeit. Eine Abberufung der gewählten Ausschussmitglieder ist mit den nachstehend für die verschiedenen Wahlverfahren benannten Mehrheiten jederzeit möglich.

Ausscheiden aus dem Betriebsausschuss

Sind die Mitglieder des Betriebsausschusses in Mehrheitswahl bestimmt worden, ist für die Abberufung die einfache Mehrheit des beschlussfähigen Betriebsrats erforderlich (vgl. Beispiel 6). Der Betriebsrat kann hierfür geheime Abstimmung beschließen.

Abberufung



Beispiel 6:

Die Mitglieder eines Betriebsausschusses sind in gemeinsamer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt worden. Bei der Abstimmung über die Abberufung eines Mitgliedes sind von den 15 Betriebsratsmitgliedern 13 anwesend. Davon stimmen 7 für die Abberufung. Zwei Mitglieder stimmen gegen den Antrag. Da für eine qualifizierte Mehrheit 8 Ja-Stimmen erforderlich gewesen wären, ist der Antrag auf Abberufung abgelehnt.

Ist die Wahl zum Betriebsausschuss nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgt, bedarf die Abberufung nach § 27 Abs. 1 letzter Satz BetrVG einer Mehrheit von drei Viertel der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats. Für diese Wahl ist geheime Abstimmung zwingend durch § 27 Abs. 1 BetrVG vorgeschrieben.

Beispiel 7:

Bei der Verhältniswahl sind in einem Betriebsrat mit 19 Mitgliedern die Betriebsausschussplätze auf die vier Listen A bis D entfallen. Die Abberufung eines Mitgliedes kann mit 15 Stimmen wirksam beschlossen werden.

Die von einem Abberufungsantrag betroffenen Ausschussmitglieder sind bei den Abstimmungen über die Abberufung stimmberechtigt, da es sich um einen Akt der Geschäftsführung des Betriebsrats handelt, bei dem eine persönliche Befangenheit unerheblich ist.

2. Wahl der Mitglieder weiterer Ausschüsse

Unabhängig vom Bestehen eines Betriebsausschusses können gemäß § 28 Abs. 1 BetrVG in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern weitere Ausschüsse gebildet werden (z. B. EDV- oder ein Personalausschuss). Die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung auf Ausschüsse ist gemäß § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG nur möglich, wenn ein Betriebsausschuss besteht. In kleineren Gremien gibt es diese Möglichkeit der Übertragung zur Erledigung in Ausschüssen nicht.

Einrichtung Für die Bildung der Ausschüsse gemäß § 28 BetrVG gelten die gleichen Regeln wie für die Wahl des Betriebsausschusses gemäß § 27 BetrVG.

Für die Aufgaben, die die nach § 28 BetrVG gegründeten Ausschüsse erledigen sollen, gibt es (anders als für den Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG) keine gesetzliche Aufgabenfestlegung. Deshalb sollte der Betriebsrat zusammen mit



der Entscheidung über die Einrichtung weiterer Ausschüsse auch Festlegungen zu den dort zu erledigenden Aufgaben beschließen (vgl. Beispiel 8). Dies kann schon in der konstituierenden Sitzung geschehen. Haben die Ausschüsse bereits in der vorherigen Amtszeit bestanden, empfiehlt es sich zur Sicherung der kontinuierlichen Arbeit, die Neubesetzung schon zum frühestmöglichen Zeitpunkt in der ersten Sitzung des neuen Betriebsrats vorzunehmen.

Die Größe der Ausschüsse ist nicht vorgeschrieben. Der Betriebsrat kann die Zahl der Mitglieder deshalb eigenständig festlegen.

Dass den Ausschüssen gemäß § 28 BetrVG jeweils auch Vorsitzende(r) und StellvertreterIn des Betriebsrats angehören, ist nicht zwingend erforderlich. Um eine vernünftige Verteilung der Arbeitslast sicherzustellen, ist es in vielen Fällen sogar sinnvoll, dass höchstens nur eine(r) der beiden den verschiedenen Ausschüssen angehört.

Arbeitslast-
verteilung

Die Bildung der Ausschüsse bedarf keiner Zustimmung des Arbeitgebers.

Sind die Ausschüsse durch Beschluss eingerichtet, kann die Wahl der Mitglieder erfolgen. Danach sind sie arbeitsfähig.

Beispiel 8:

Der neu gewählte Betriebsrat mit 19 Mitgliedern beschließt die Einrichtung eines Personalausschusses, dem die Ausübung aller gesetzlichen Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen zur selbstständigen Erledigung übertragen wird. Die Besetzung dieses Ausschusses soll gemäß Beschluss analog den Regeln erfolgen, die für die Besetzung des Betriebsausschusses gelten.

Wie beim Betriebsausschuss sind Amtsniederlegung sowie die Abberufung von Mitgliedern durch Beschluss des Betriebsrats jederzeit möglich. Der Betriebsrat kann einen Ausschuss durch Beschluss auch vollständig und ersatzlos auflösen.

In Betrieben mit bis zu sieben Betriebsratsmitgliedern können ebenfalls Ausschüsse gemäß § 28 Abs. 1 BetrVG gebildet werden. Diesen können aber keine Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden.

In Betrieben mit weniger als sieben Betriebsratsmitgliedern ist aber auch die Bildung von Arbeitsgruppen möglich, die ähnlich wie Ausschüsse tätig sein können. Eine selbstständige Aufgabenerledigung ist hier aber ebenfalls ausgeschlossen.



3. Wahl von Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses

Erstzugriff des Gesamt- betriebsrates

Sind die Voraussetzungen des § 106 BetrVG für die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses gegeben, sind deren VertreterInnen nur dann direkt vom Betriebsrat zu wählen, wenn kein Gesamtbetriebsrat besteht. In diesen Fällen bestellt der Betriebsrat die Mitglieder durch Beschluss. Die Mitglieder sind in getrennter Wahl einzeln zu wählen.

Besteht ein Gesamtbetriebsrat, wählt dieser die VertreterInnen für den Wirtschaftsausschuss gemäß § 107 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Die einzelnen Betriebsräte können dem Gesamtbetriebsrat Wahlvorschläge mit Betriebsratsmitgliedern aus ihren Gremien unterbreiten, um so ihre Interessen wahren.

4. Wahl von GBR-VertreterInnen

Entsendung in den Gesamt- betriebsrat

Besteht in Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat, sind in der konstituierenden Sitzung die GBR-VertreterInnen des Betriebsrats zu bestellen. Dabei kann auch die Bestellung der vom alten Betriebsrat entsandten VertreterInnen bestätigt werden, wenn diese dem neuen Betriebsrat weiterhin angehören.

Es können nur amtierende Betriebsratsmitglieder zu GBR-VertreterInnen bestellt werden. Amtiert der alte Betriebsrat zum Zeitpunkt der Wahl des neuen Betriebsrats noch, wird die Entsendung erst mit Beginn der Amtszeit des neu gewählten Gremiums wirksam. Bis zu diesem Zeitpunkt bleiben die vom vorherigen Gremium gewählten GBR-VertreterInnen im Amt.

Zahl der GBR-Vertreter

Gemäß § 47 Abs. 2 BetrVG entsenden Betriebsräte mit bis zu drei Mitgliedern eines ihrer Mitglieder in den GBR. Größere Betriebsräte entsenden jeweils zwei ihrer Mitglieder. Jedes Mitglied vertritt in diesem Fall einen Anteil von 50% der Beschäftigten seines Betriebs.

Minderheiten- geschlecht

Gemäß § 47 Abs. 2 BetrVG sollen die Geschlechter bei der Entsendung angemessen vertreten sein. Ein Zwang für eine bestimmte Benennung leitet sich aus dieser Vorgabe nicht ab. Die Berücksichtigung der im Betrieb gegebenen Geschlechterverteilung ist jedoch immer angebracht.

Beispiel 9:

Ein Unternehmen hat mehrere Betriebe, in denen die Frauen in der Minderheit sind. Der Betrieb A entsendet zwei Männer, der Betrieb B zwei Frauen und der



Betrieb C eine Frau und einen Mann in den GBR. Alle Entsendungen sind zulässig, weil die Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts in § 47 Abs. 2 BetrVG nicht zwingend vorgeschrieben ist («sollen»).

GBR-VertreterInnen können durch mehrheitlichen Beschluss des Betriebsrats jederzeit abberufen werden.

5. Wahl von KBR-VertreterInnen

Besteht ein Konzernbetriebsrat, werden dessen VertreterInnen im Regelfall gemäß § 55 BetrVG vom Gesamtbetriebsrat bestellt. Jeder Gesamtbetriebsrat entsendet zwei seiner Mitglieder.

Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb, entsendet dieser gemäß § 54 Abs. 2 i. V. m. § 55 Abs. 1 BetrVG zwei Mitglieder in den Konzernbetriebsrat.

6. Wahl von Mitgliedern des Euro-BR

In der Regel erfolgt die Bestellung inländischer ArbeitnehmervertreterInnen für einen bestehenden europäischen Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 2 und 3 EBRG durch den Konzern- oder den Gesamtbetriebsrat. Eine direkte Wahl durch den Betriebsrat erfolgt gemäß § 23 Abs. 3 Buchstabe d EBRG nur dann, wenn im Inland nur ein Unternehmen besteht, in dem es nur ein Betriebsratsgremium gibt. Dieser Fall wird in der Praxis eine seltene Ausnahme sein und soll deshalb an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden.

7. Freistellungen

Die Entscheidung über Freistellungen oder Teilfreistellungen von Betriebsratsmitgliedern setzt gemäß § 38 BetrVG eine vorherige Beratung mit dem Arbeitgeber voraus. In der konstituierenden Sitzung ist deshalb eine abschließende Entscheidung über die Freistellung nur dann möglich, wenn bereits vorher eine Absprache mit dem Arbeitgeber getroffen bzw. wenn es von diesem unabhängig von einer Absprache bereits eine eindeutige Aussage des Arbeitgebers gibt (vgl. Beispiel 10).

Beratung mit dem
Arbeitgeber

Da die Beratung über dieses Thema mit dem ganzen Gremium erfolgen muss und nicht nur mit einzelnen Mitgliedern, gehört sie nur in Ausnahmefällen auf die

Beratung im
Betriebsrat



Tagesordnung einer konstituierenden Sitzung (zur Freistellungsthematik im Allgemeinen vgl. Böttcher, Seite 64 ff.).

Beispiel 10:

Der Arbeitgeber hat dem neu gewählten Betriebsrat vor der konstituierenden Sitzung schriftlich mitgeteilt, dass er damit einverstanden ist, dass Freistellungen in den Größenordnungen erfolgen, die durch § 38 Abs. 1 BetrVG vorgeschrieben sind. Wer freigestellt wird, stellt er in das Ermessen des Betriebsrats.

Die Bestimmung der freizustellenden Betriebsratsmitglieder erfolgt in geheimer Wahl. Dies macht die Verwendung neutraler Stimmzettel zwingend erforderlich.

Die Kandidatur zur Freistellung setzt das vorherige Einverständnis der KandidatInnen voraus. Ist ein Mitglied nicht bereit, sich von seiner beruflichen Tätigkeit freistellen zu lassen, scheidet es als KandidatIn aus.

8. Weitere Tagesordnungspunkte der konstituierenden Sitzung

**Erweiterungs-
beschluss**

Grundsätzlich ist es möglich, auf der konstituierenden Sitzung weitere Beschlüsse zu fassen. Voraussetzung ist, dass der Betriebsrat die Erweiterung der Tagesordnung beschließt (vgl. zu den Voraussetzungen Kapitel I.4.). Ob dies notwendig und sinnvoll ist, muss für den konkreten Einzelfall entschieden werden. In der Regel wird es ausreichen, die konstituierende Sitzung inhaltlich auf die wesentlichen Punkte zu beschränken und ggf. kurzfristig eine reguläre Sitzung einzuberufen.



IV. Probleme mit und in der konstituierenden Sitzung

Das Wahlverfahren in der konstituierenden Sitzung wurde durch die letzte große Novelle des BetrVG im Jahre 2001 vereinfacht. Trotz dieser Vereinfachung verbleiben für die Praxis Unwägbarkeiten, die im konkreten Fall den Ablauf einer konstituierenden Sitzung belasten können. Lädt etwa ein Wahlvorstand die Betriebsratsmitglieder nach erfolgter Wahl nicht ein, nehmen einzelne Mitglieder nicht an der konstituierenden Sitzung teil oder halten sie die Wahl für fehlerhaft, stellt sich gerade bei der erstmaligen Wahl des Gremiums die Frage, was zu tun ist.

Vereinfachung

Der folgende Abschnitt versucht, die häufigsten Probleme anzusprechen, die in konstituierenden Sitzungen auftreten können und gleichzeitig Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Er soll indes mit den Hinweisen nicht den Eindruck erwecken, dass sich mit jeder konstituierenden Sitzung zwingend eine Fülle von Problemfeldern verbinden. Die angesprochenen Probleme stellen tatsächlich seltene Ausnahmen dar. Treten sie ein, sollten Betriebsratsmitglieder allerdings wissen, was passieren kann, wenn sie auftreten.

Mögliche Fehlerquellen

1. Keine Einladung zur konstituierenden Sitzung

Die Pflicht zur Einladung zur konstituierenden Sitzung obliegt dem Wahlvorstand. Lädt er – aus welchen Gründen auch immer – nicht innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse ein, hat der Betriebsrat ein Selbstzusammentrittsrecht (vgl. hierzu DKW-Wedde, § 29 Rn. 15 BetrVG). Durch Verständigung untereinander oder auf Einladung eines Betriebsratsmitglieds können seine Mitglieder deshalb zu einer konstituierenden Sitzung zusammenkommen, durch einfache Mehrheit selbstständig eine(n) WahlleiterIn wählen und anschließend die gesetzlich notwendigen Wahlen durchführen.

Eigeninitiative der gewählten Kandidaten

Es ist für einen Selbstzusammentritt lediglich zu beachten, dass alle Betriebsratsmitglieder Kenntnis von dem Termin und der Tagesordnung haben müssen. Für den Fall möglicher Verhinderungen sollten auch die ersten Ersatzmitglieder informiert werden (vgl. Beispiel 1).



Beispiel 1:

Unmittelbar nach erfolgter Wahl und Bekanntgabe der Wahlergebnisse am Freitag fahren die Mitglieder des Wahlvorstandes in den Urlaub. Die Versendung der Einladung zur konstituierenden Sitzung haben sie vergessen. Betriebsratsmitglied A fasst daraufhin am Montag ein Schreiben an alle Betriebsrats- und Ersatzmitglieder, mit dem sie zur konstituierenden Sitzung für den kommenden Freitag einlädt. Zu Beginn der Sitzung schlägt sie vor, B mit der Wahlleitung der konstituierenden Sitzung zu betrauen. In der anschließenden offenen Abstimmung sprechen sich alle Mitglieder für die Wahlleitung durch B aus. Dieser leitet die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters.

Möglich (und vor allem in kleinen Betriebsräten praktikabel) ist es, dass sich die gewählten Betriebsratsmitglieder mündlich oder telefonisch über einen Termin verständigen und sich entsprechend treffen. Voraussetzung ist auch hier, dass alle Mitglieder bzw. die entsprechenden Ersatzmitglieder informiert sind.

2. Untätigkeit einzelner Betriebsratsmitglieder**Verweigerungshaltung Einzelner**

Die Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats und die Mitwirkung an der Beschlussfassung gehören zu den Amtspflichten jedes Mitglieds. Dennoch können sich Konstellationen ergeben, in denen sich einzelne Mitglieder schon in der konstituierenden Sitzung weigern, an Beschlussvorgängen mitzuwirken.

Beispiel 2:

Die bei der Betriebsratswahl unterlegene Liste weigert sich, an der Wahl von Vorsitzenden/Stellvertreter gemäß § 26 BetrVG mitzuwirken.

Die Wahl kann trotz dieser Weigerung durchgeführt werden. Voraussetzung ist lediglich die Beschlussfähigkeit des Betriebsrats. Wird die Nichtbeteiligung erklärt, ist diese im Regelfall als Enthaltung zu werten. Verlassen die im Beispiel angesprochenen Listenmitglieder den Sitzungsraum, kann die Abstimmung dennoch erfolgen, solange die Beschlussfähigkeit fortbesteht.

Amtsenthhebung als mögliche Konsequenz

Bleibt es bei der Verweigerung der Mitarbeit durch einzelne Mitglieder oder durch eine ganze Liste, kann dies gegebenenfalls dessen Amtsenthhebung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG nach sich ziehen.



3. Wahlanfechtung und Wahlnichtigkeit

Betrachtet man die formalen Vorgaben, die für die Durchführung der verschiedenen Wahlen in der konstituierenden Sitzung zu beachten sind, wird deutlich, dass sich in ein Wahlverfahren Fehler einschleichen können. Wirklich fehlerfreie konstituierende Sitzungen stellen eher die Ausnahme als die Regel dar. Dies gilt besonders dann, wenn es sich um erstmalige Betriebsratswahlen handelt und alle Beteiligten deshalb bezüglich der Formalien noch unerfahren sind.

Kommt es zu Unstimmigkeiten über die Wahlen in der konstituierenden Sitzung, kann die Anfechtung durch jedes Betriebsratsmitglied erfolgen. Anfechtungsbe-rechtigt sind auch im Betrieb vertretene Gewerkschaften, nicht aber der Arbeitgeber oder einzelne Beschäftigte.

Rechtliche
Handlungsmög-
lichkeiten

Die Anfechtung muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis des Wahlergebnisses erfolgen. Für den Fristbeginn maßgeblich ist der Tag der Wahl. Dies gilt auch, wenn einzelne Betriebsratsmitglieder erst später von der Durchführung und dem Ergebnis der Wahl Kenntnis erlangt haben (vgl. Beispiele 3 u. 4).

Beispiel 3:

Die konstituierende Sitzung findet an einem Montag statt. Bei der Sitzung wurde die Geschlechterquote gemäß § 15 Abs.2 BetrVG missachtet. Die Wahlanfechtung ist bis zum Ende des Montags der zweiten folgenden Woche möglich. Fällt dieser Montag auf einen Feiertag (etwa den 1. Mai), ist sie bis zum Ende des nächsten Werktags (in diesem Fall der 2. Mai, sofern dies kein Sonntag ist) möglich.

Beispiel 4:

Das Betriebsratsmitglied A hat die an seine Betriebsanschrift versandte schriftliche Einladung zur konstituierenden Sitzung am Montag nicht erhalten, weil es in der entsprechenden Woche bekanntermaßen durchgängig vor Ort bei einem Kunden tätig war. A konnte deshalb an der konstituierenden Sitzung nicht teilnehmen, obwohl ihm dies grundsätzlich möglich gewesen wäre. Es hört von dem Termin und von der erfolgten fehlerhaften Wahl erst drei Tage nach der Sitzung. Dennoch gilt auch für ihn die zweiwöchige Anfechtungsfrist aus dem vorstehenden Beispiel 3.



Folgen einer Anfechtung

Über die Berechtigung der Anfechtung entscheidet das zuständige Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Die Entscheidung des Gerichts bindet den Betriebsrat. Bis zur Entscheidung des Gerichts bleiben die gewählten VertreterInnen im Amt und können im Rahmen ihrer gesetzlichen Kompetenzen tätig werden.

Eine Wahlanfechtung ist nur gerechtfertigt, wenn wesentliche Wahlvorschriften verletzt werden (vgl. Beispiele 5 und 6). Geringe Wahlmängel sind hingegen für die Wirksamkeit der Wahl unerheblich (vgl. Beispiel 7).

Beispiel 5:

In einem Betrieb sind die Frauen in der Minderheit. Zwei gewählte Betriebsrätinnen sind an der Teilnahme an der konstituierenden Sitzung verhindert. Durch ein Versehen werden zwei Männer von der Ersatzliste eingeladen und nicht zwei Frauen. In der konstituierenden Sitzung findet die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters statt. Diese Wahl ist aufgrund der fehlerhaften Besetzung des Betriebsrats anfechtbar.

Beispiel 6:

Von den elf Betriebsratsmitgliedern nehmen nur fünf an der konstituierenden Sitzung teil. Die durch § 33 BetrVG geforderte Beschlussfähigkeit ist nicht gegeben. Die Wahl ist anfechtbar, weil eine wesentliche Formvorschrift des BetrVG verletzt worden ist.

Beispiel 7:

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes gehört nicht dem Betriebsrat an. Er nimmt dennoch an der gesamten konstituierenden Sitzung teil. Der Verstoß gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit von Sitzungen ist kein Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift und ist deshalb kein Anfechtungsgrund, der zwingend zur Wiederholung der Wahl führt.

Feststellungsbeschluss des Arbeitgebers

Das Gericht kann nach einer Anfechtung die Nichtigkeit oder die Unwirksamkeit der Wahl feststellen.

Eine nichtige Wahl liegt nur dann vor, wenn so schwerwiegende und offensichtliche Gesetzesverstöße gegeben sind, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht (vgl. Beispiele 8 und 9). Wird die



Nichtigkeit einer Wahl festgestellt, so hat dies zur Folge, dass der Betriebsrat von diesem Zeitpunkt an aufhört zu existieren.

Beispiel 8:

Zwei Mitglieder der Mehrheitsliste, die 66% der Stimme erhalten haben, setzen sich bei einem Treffen in ihrem Büro selbst zur Vorsitzenden und zum Stellvertreter ein, ohne dass es eine konstituierende Sitzung gegeben hat. Dieses Vorgehen ist offensichtlich unzulässig, da § 26 BetrVG die Wahl durch den Betriebsrat zwingend vorschreibt.

Beispiel 9:

Zur konstituierenden Sitzung sind nur die Vertreter des Mehrheitsgeschlechts eingeladen werden.

Beispiel 10:

Ein Arbeitnehmer erlangt Kenntnis davon, dass der Vorsitzende und sein Stellvertreter aus dem vorstehenden Beispiel 8 nicht ordnungsgemäß gewählt wurden. Er beantragt daraufhin beim zuständigen Arbeitsgericht die Feststellung, dass diese Amtsführung unzulässig ist.

Geht es um die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl, kann diese anders als die Anfechtung jederzeit und von jedermann geltend gemacht werden (vgl. Beispiel 10).

Erweiterter Kreis
von Antragsbe-
rechtigten

Das Wichtigste auf einen Blick

- Einberufung zur konstituierenden Betriebsratssitzung innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse.
- Einladung aller Betriebsratsmitglieder und Information der Ersatzmitglieder über eine mögliche Teilnahme.
- Mindestinhalt der Tagesordnung:
 - Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters;
 - Wahl eines Betriebsausschusses und seiner Mitglieder (bei mindestens neun Betriebsratsmitgliedern).
- Feststellung der Beschlussfähigkeit zu Beginn der Sitzung (Anwesenheit der Hälfte der Betriebsratsmitglieder).



- Beschlussfassung über die Tagesordnung (wichtig bei Erweiterung der Tagesordnung).
- Bestellung eines Protokollführers bzw. einer Protokollführerin.
- Dreigeteilte Leitung der Sitzung:
 - Wahlvorstandsvorsitzende/r leitet Wahl der Wahlleiterin bzw. des Wahlleiters;
 - WahlleiterIn leitet Wahl der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters;
 - Vorsitzende(r) leitet nach ihrer/seiner Wahl die weitere Sitzung.



V. Beginn, Dauer und Ende der Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit eines Betriebsrats beträgt gemäß § 21 BetrVG vier Jahre. Dieser Zeitraum kann sich bis zu einem Jahr verlängern, wenn ein Betriebsrat erstmals außerhalb der üblichen Wahljahre (2022, 2026, 2030 usw.) gewählt wurde. Gleiches gilt, wenn vor Ende der Amtszeit (etwa nach einem Rücktritt) Neuwahlen erforderlich geworden sind.

Verlängerte
Amtszeit möglich

Dieses Kapitel gibt einen Überblick zu Besonderheiten der Amtszeit und der Amtsdauer, die für Betriebsratsmitglieder bedeutsam werden können.

1. Beginn der Amtszeit

Die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats beginnt gemäß § 21 BetrVG mit dem Tag, an dem die offizielle Bekanntgabe der Wahlergebnisse durch den Wahlvorstand erfolgt. Bekannt gemacht sind die Wahlergebnisse zu dem Zeitpunkt, in dem sie im Betrieb ausgehängt werden (vgl. Beispiel 1).

Bekanntgabe des
Wahlergebnisses

Beispiel 1:

Es ist erstmals ein Betriebsrat gewählt worden. Die Wahlergebnisse werden am 11. April 2022 um 10.00 Uhr durch Aushang bekannt gegeben. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Amtszeit.

Das Gleiche würde gelten, wenn die Amtszeit des alten Betriebsrats in einem Betrieb schon vor der Bekanntgabe der Wahlergebnisse abgelaufen wäre (etwa am 4. April 2022).

Wirksame Beschlüsse fassen kann ein Betriebsrat in beiden Fällen erst nach erfolgreicher Konstituierung (Wahl des Vorsitzenden und des Stellvertreters).

Der Beginn der Amtszeit ist nicht automatisch gleichzusetzen mit dem Beginn der praktischen Handlungsfähigkeit des Betriebsrats. Diese ist erst gegeben, wenn die konstituierende Sitzung erfolgreich abgeschlossen wurde.

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, dessen Amtszeit zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der Wahlergebnisse noch nicht beendet ist, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats nach Ablauf der Amtszeit des alten (vgl. Beispiel 2).



Beispiel 2:

In einem anderen Fall endet die Amtszeit des alten Betriebsrats am 16. April 2022. Die Wahlergebnisse der Neuwahl wurden bereits am 24. März 2022 bekannt gemacht. Die konstituierende Sitzung des neuen Betriebsrats fand am 25. März 2022 statt. Die Amtszeit des neuen Betriebsrats beginnt damit am 17. April.

Da dieser Tag ein Sonntag ist, verschiebt sich der Beginn der »aktiven« Amtszeit auf den 18. April (Montag) bzw. wegen des Ostermontags in diesem Jahr sogar auf den 19. April. Will ein Arbeitgeber an diesem Sonntag bzw. am folgenden Ostermontag mitwirkungs- oder mitbestimmungspflichtige Maßnahmen vornehmen, muss er die Rechte des neuen Betriebsrats beachten und diesen ggf. auch vor Beginn der Amtszeit informieren.

Der besondere Kündigungsschutz des neu gewählten Betriebsrats gemäß § 15 BetrVG besteht schon vom Moment der Wahl ab, ohne dass es auf den Zeitpunkt der Konstituierung ankommt.

**Sonderfall
»Neuwahl«**

Besonderheiten für den Beginn der Amtszeit eines Betriebsrats ergeben sich, wenn der Betriebsrat gemäß § 13 Abs. 2 BetrVG außerordentlich neu zu wählen ist (vgl. Kapitel VI.). In diesem Fall ist die Amtszeit des vorherigen Betriebsrats mit dem Moment der offiziellen Bekanntgabe der Wahlergebnisse (und nicht erst am folgenden Tag) beendet.

2. Dauer und Ende der Amtszeit

Lauf der Amtszeit

Die Dauer der Amtszeit eines Betriebsrats beträgt in der Regel vier Jahre. Hat sie am Tag nach Ablauf der Amtszeit des vorherigen Betriebsrats begonnen, so endet sie vier Jahre später mit Ablauf des gleichen Ablauftags (vgl. Beispiel 3).

Beispiel 3:

Die Amtszeit des alten Betriebsrats endet am 28. März 2022. Der neue Betriebsrat amtiert vom 29. März 2022 bis zum 28. März 2026.

Hat die Amtszeit mit Bekanntgabe der Wahlergebnisse begonnen (etwa weil eine Erstwahl erfolgt ist oder weil die Amtszeit des alten Betriebsrats schon beendet war), so endet sie vier Jahre später mit Ablauf des gleichen Kalendertags (vgl. Beispiel 4).



Beispiel 4:

Ein Wahlergebnis wird am 7. April 2022 um 10.30 Uhr bekannt gegeben. Die Amtszeit dieses Betriebsrats endet am 7. April 2026. Der Betriebsrat amtiert damit vier Jahre und 13 ½ Stunden.

Einen Sonderfall stellen Betriebsratswahlen dar, die außerhalb des durch § 13 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebenen Wahlzeitraums (1. März bis 31. Mai 2022/2026/2030 usw.) erfolgen.

Betriebsratswahl
außerhalb des
Wahlzeitraums

Ist ein Betriebsrat am 1. März des Wahljahres noch nicht mindestens ein Jahr im Amt, so wird er gemäß § 13 Abs. 3 Satz 2 BetrVG erst bei der nächstfolgenden Wahl neu gewählt. Der Tag der offiziellen Wahlbekanntmachung ist bei der Berechnung der Frist nicht mitzuzählen (vgl. Beispiel 5).

Beispiel 5:

Wird das Wahlergebnis eines 2021 gewählten Betriebsrats am 1. März 2021 oder später offiziell bekannt gegeben, ist der Betriebsrat erst im Jahr 2026 neu zu wählen.

Ist ein außerhalb des üblichen Wahlzeitraums gewählter Betriebsrat länger als ein Jahr im Amt, so ist er bei der nächsten folgenden Betriebsratswahl neu zu wählen.

Aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich nicht eindeutig, wann in diesen Fällen nach erfolgter Neuwahl die Amtszeit des alten Betriebsrats endet. Der Gesamtzusammenhang der §§ 13 Abs. 3, 21 BetrVG spricht dafür, dass eine Beendigung zum 31. Mai die Ausnahme darstellt. Es ist davon auszugehen, dass die Amtszeit mit der offiziellen Bekanntgabe der Wahlergebnisse endet. Deshalb sollte die Konstituierung des neuen Gremiums sofort im Anschluss erfolgen. Maßgeblich für den Beginn der Amtszeit ist die Bekanntgabe und nicht erst der auf sie folgende nächste Tag (vgl. Beispiel 6).

Beispiel 6:

Der Betriebsrat amtiert seit dem 14. Januar 2021. Die Ergebnisse der regulären Neuwahl werden am 2. April 2022 um 10.00 Uhr bekannt gegeben. Zu diesem Zeitpunkt endet die Amtszeit des alten Betriebsrats und die des neuen Betriebsrats beginnt. Sobald er konstituiert ist, kann er seine Amtsgeschäfte aufnehmen. Die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats endet vier Jahre später am 2. April 2026 um 24.00 Uhr.



Amtszeitende beeinflussbar

Besteht zwischen dem alten und dem neuen Betriebsrat Einigkeit, dass die Amtszeit zu einem früheren Zeitpunkt enden soll (etwa, um zukünftige Wahlen (etwa mit Blick auf Ferien) zu einem günstigeren Zeitpunkt stattfinden zu lassen), kann die Amtszeit des noch amtierenden Betriebsrats durch den Rücktritt des Gremiums verkürzt werden.

Findet keine Neuwahl statt, so endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des regelmäßigen Wahljahres (vgl. Beispiel 7).

Beispiel 7:

Die Wahl eines Betriebsrats ist am 28. Februar 2021 offiziell bekannt gegeben worden. Die konstituierende Sitzung hat am gleichen Tag stattgefunden. 2022 ist keine Neuwahl erfolgt. Die Amtszeit des Betriebsrats endet am 31. Mai 2026.

Keine Befugnisse

Ist die Amtszeit des alten Betriebsrats abgelaufen, kann er seine gesetzlichen Rechte, Pflichten und Befugnisse nicht mehr ausüben. Er ist mit dem Ende seiner Amtszeit kollektivrechtlich nicht mehr handlungsberechtigt.

Weiterführung der Geschäfte

Etwas anderes gilt, wenn der Betriebsrat die Geschäfte gemäß § 22 i.V.m. § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 BetrVG weiterführt. Dann bleibt er bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse der nächsten Betriebsratswahl im Amt.

Übergangs- und Restmandat

Eine Fortführung der Geschäfte ist weiterhin beim Vorliegen eines Übergangsmandats gemäß § 21a BetrVG (Amtsdauer gemäß Abs. 1 Satz 3 im Regelfall sechs Monate) bzw. eines Restmandats gemäß § 21b BetrVG (Amtsdauer ohne zeitliche Begrenzung) nunmehr ausdrücklich gesetzlich normiert.

Beim Bestehen eines Übergangsmandats hat der Betriebsrat gemäß § 21a Abs. 1 Satz 2 BetrVG insbesondere unverzüglich (d.h. »ohne schuldhaftes Zögern«) Wahlvorstände zu bestellen. Darüber hinaus obliegt ihm die Wahrnehmung aller anfallenden kollektivrechtlichen Aufgaben.

Zur reibungslosen Fortführung der Arbeit müssen betriebsratslose Zeiten in allen Fällen durch gutes Timing vermieden werden.

Der besondere Kündigungsschutz gegen außerordentliche Kündigungen durch den Arbeitgeber endet zusammen mit der Amtszeit. Ehemaligen Betriebsratsmitgliedern bleibt aber der nachwirkende einjährige Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG.



3. Vorzeitiges Ende der Amtszeit

Für eine vorzeitige Beendigung der regulären Amtszeit sieht das Gesetz in § 13 Abs. 2 BetrVG fünf Fallgestaltungen vor:

- Die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist nach Ablauf von 24 Monaten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken. Maßgeblich für die Feststellung der Veränderung der Belegschaftsstärke ist der 24 Monate nach der Wahl liegende Stichtag. Maßgeblicher Tag der Wahl ist der Tag der Stimmabgabe. Hat sich diese über mehrere Tage hingezogen, ist der letzte Tag entscheidend. Für die Berechnung des Stichtags ist der Wahltag allerdings nicht mitzuzählen (vgl. Beispiel 8).

Belegschafts-
schwankungen

Beispiel 8:

Letzter Tag der Stimmabgabe der Betriebsratswahl war der 7. März 2022. Die Frist von 24 Monaten endet damit am 7. März 2024. Maßgeblicher Stichtag ist der 8. März 2024.

- Die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats ist unter die gesetzliche Mindestgröße gesunken. Dies ist der Fall, wenn auch unter Einbeziehung aller Ersatzmitglieder die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von Mitgliedern nicht mehr erreicht wird (vgl. Beispiel 9).

Fluktuation

Beispiel 9:

Ein Betriebsrat besteht aus elf Mitgliedern. Nach dem Ausscheiden eines Mitgliedes gibt es kein Ersatzmitglied mehr, das nachrücken könnte.

- Der Betriebsrat hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen. Maßgeblich ist die Mehrheit der vorgeschriebenen Mitgliederzahl und nicht die der in einer Sitzung tatsächlich anwesenden Mitglieder. Der mehrheitlich beschlossene Rücktritt wirkt auch gegenüber den überstimmten Mitgliedern. Der Rücktritt des Gremiums ist von der Niederlegung des Amtes durch einzelne Mitglieder zu unterscheiden (vgl. Beispiel 10).

Selbstauflösung

Beispiel 10:

Von den elf Mitgliedern eines Betriebsrats stimmen sechs für den Rücktritt des ganzen Gremiums, fünf sprechen sich für die Fortsetzung der Arbeit aus. Der Rücktritt ist in diesem Fall selbst dann wirksam, wenn es eine ausreichende Zahl von Ersatzmitgliedern gibt, die nachrücken könnten. Etwas anderes



gilt, wenn einzelne Mitglieder ihren persönlichen Rücktritt erklären. Dies ist jederzeit möglich.

In den drei vorgenannten Fällen führt der Betriebsrat gemäß § 22 BetrVG die Geschäfte bis zu einer Neuwahl fort. Eine andere Situation besteht hingegen in den beiden weiteren möglichen Fallkonstellationen des § 13 Abs. 1 BetrVG:

Wirkung für die
Zukunft

- Auf eine Anfechtung hin hat ein Arbeitsgericht rechtswirksam die Ungültigkeit einer Betriebsratswahl festgestellt. Diese Entscheidung wirkt für die Zukunft und entzieht dem Betriebsrat weitere Handlungsmöglichkeiten.
- Ein Arbeitsgericht hat rechtswirksam die Auflösung eines Betriebsrats festgestellt.

Alle Handlungen, die ein Betriebsrat bis zur Feststellung der Unwirksamkeit von Wahlen oder bis zu seiner gerichtlichen Auflösung vorgenommen hat, sind wirksam (vgl. Beispiel 11). In beiden vorstehenden Fällen erlischt das Betriebsratsamt mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung.

Beispiel 11:

Eine gerichtliche Entscheidung, die die Ungültigkeit einer Betriebsratswahl wegen schwerer Verfahrensfehler (z. B. Nichtbeachtung der Geschlechterquote) feststellt, wird zum 5. August 2014 rechtskräftig. Alle bis zu diesem Zeitpunkt getroffenen Beschlüsse des Betriebsrats sind wirksam (etwa Widersprüche zu ausgesprochenen Kündigungen gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG).



VI. Vorzeitiges Ende der Amtszeit der/des Vorsitzenden sowie der Stellvertretung

Im Regelfall sind die/der Vorsitzende und die/der StellvertreterIn für die gesamte Amtsperiode des Betriebsrats gewählt. Eine kürzere Amtszeit ist möglich, wenn der Betriebsrat dies (etwa in seiner Geschäftsordnung) beschlossen hat.

Sind Vorsitzende(r) und StellvertreterIn für die ganze Amtszeit gewählt, gibt es für eine Beendigung ihrer Tätigkeit im Betriebsrat im Wesentlichen zwei Gründe: Rücktritt bzw. Ausschluss aus dem Betriebsrat (vgl. 1.) oder Abwahl durch den Betriebsrat (vgl. 2.).

1. Rücktritt bzw. Ausschluss aus dem Betriebsrat

Den Rücktritt können die/der Vorsitzende sowie die/der StellvertreterIn jederzeit und unabhängig voneinander erklären.

Tritt die/der Vorsitzende zurück, führt die/der StellvertreterIn die Geschäfte bis zur Neuwahl einer/eines Vorsitzenden fort. Sie/Er rückt aber nicht automatisch zur/zum neuen Vorsitzenden auf. Tritt die/der StellvertreterIn zurück, führt die/der Vorsitzende eine entsprechende Neuwahl durch (zum Wahlvorgang vgl. Kapitel II.1.).

Fortführung der
Geschäfte

Erklären Vorsitzende(r) und StellvertreterIn gemeinsam ihren Rücktritt, wird die notwendig werdende Neuwahl von der/dem weiterhin amtierenden Vorsitzende(n) geleitet. Ist eine Leitung durch die/den Vorsitzenden bzw. durch die/den StellvertreterIn nicht möglich, kann der Betriebsrat aus seiner Mitte eine/einen WahlleiterIn wählen, die/der die Neuwahl leitet. Es gelten die gleichen Grundsätze wie für die erstmalige Wahl des Vorsizes sowie der Stellvertretung (vgl. Kapitel II.1.).

Neuwahl
erforderlich

Die Rücktrittserklärung muss gegenüber dem Gremium erfolgen. Sie muss klar und eindeutig sein, ist aber an keine bestimmte Form (schriftlich oder mündlich) gebunden. Sie kann deshalb beispielsweise auch per SMS oder per Mitteilung über einen Messengerdienst (etwa »Signal« oder »Twitter«) erfolgen.

Wird eine Rücktrittserklärung an andere Personen gerichtet (etwa an den Arbeitgeber oder an andere Beschäftigte), ist dies für den Betriebsrat rechtlich unbeachtlich. Ein wirksamer Rücktritt ist in diesen Fällen nicht (vgl. Beispiel 1) gegeben.



Beispiel 1:

Ein Betriebsratsvorsitzender teilt dem Arbeitgeber während eines Gesprächs mit, dass er in der Betriebsratssitzung am nächsten Tag seinen Rücktritt erklären will. Dieses Vorhaben wird aber nicht in die Tat umgesetzt. Der Arbeitgeber weigert sich unter Hinweis auf die Rücktrittsankündigung, mit dem Vorsitzenden weitere Verhandlungen zu führen und wendet sich nur noch an den Stellvertreter. Es liegt kein wirksamer Rücktritt vor.

Der Rücktritt vom Amt der/des Vorsitzenden oder der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters hat keinen Einfluss auf die Zugehörigkeit zum Gremium. Die/Der Zurückgetretene bleibt weiter Betriebsratsmitglied.

Ausschluss aus dem Betriebsrat

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend, wenn ein Betriebsratsmitglied, das Vorsitzender bzw. Stellvertreter ist, gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG aus dem Betriebsrat ausgeschlossen wird.

2. Abwahl

Der Betriebsrat kann die/den Vorsitzenden bzw. die/den StellvertreterIn durch Mehrheitsbeschluss jederzeit abberufen. Deshalb ist die angesprochene zeitliche Begrenzung der Amtszeit der/des Vorsitzenden sowie der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters im Regelfall weder sinnvoll noch erforderlich. Ein besonderer Grund für die Abberufung muss nicht vorliegen (vgl. Beispiel 2).

Beispiel 2:

Nach einjähriger Amtszeit wird der Antrag gestellt, dem Vorsitzenden das Vertrauen zu entziehen und ihn mit sofortiger Wirkung seines Amtes zu entheben. Von den elf Betriebsratsmitgliedern stimmen acht für diesen Antrag. Damit ist die Tätigkeit des Vorsitzenden beendet. Sein Stellvertreter führt bis zur Neuwahl die Geschäfte fort.



VII. Aufgaben der/des Vorsitzenden sowie der Stellvertretung

Mit Abschluss der konstituierenden Sitzung nehmen die/der Vorsitzende und die/der StellvertreterIn ihre Tätigkeit auf. Sie sind aber trotz ihrer Ämter in erster Linie weiterhin »einfache« Mitglieder des Betriebsrats und haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Betriebsratsmitglieder. Keine Sonderstellung

Das Gesetz weist der/dem Vorsitzenden eine Reihe von besonderen Aufgaben zu (vgl. hierzu Böttcher, S. 16 und DKW-Wedde, § 26 Rn. 18 BetrVG). Dazu gehören neben der Berechtigung zur Entgegennahme von Erklärungen, die (vor allem durch den Arbeitgeber) gegenüber dem Betriebsrat abzugeben sind, insbesondere Aufgaben

- die Mitgliedschaft im Betriebsausschuss (zusammen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden),
- die Einberufung und Leitung von Betriebsratssitzungen sowie die Festlegung der Tagesordnung,
- die Unterzeichnung der Sitzungsniederschrift,
- die Leitung der Betriebsversammlung und
- die Führung laufender Geschäfte in Betriebsräten mit weniger als neun Mitgliedern, soweit ein entsprechender Beschluss des Gremiums vorliegt.

Darüber hinaus können der/dem Vorsitzenden vom Betriebsrat durch Einzelauftrag oder durch Geschäftsordnung weitere Aufgaben übertragen werden. Ihre/Seine Vertretungsbefugnis wird durch den so gezogenen Rahmen allerdings begrenzt. Nur in diesem Umfang kann sie/er beispielsweise rechtsgeschäftliche Erklärungen mit Wirkung für und gegen den Betriebsrat abgeben.

Handelt ein(e) Vorsitzende(r) ohne Beschluss des Betriebsrats oder ohne gesetzliche Grundlage, kann sie/er vom Gremium mehrheitlich abberufen werden. Bei groben Pflichtverletzungen ist der Ausschluss aus dem Betriebsrat möglich.



VIII. Aufgabenverteilung im Betriebsrat

Gerade in neu gewählten Betriebsräten stellt sich mit Beginn der Arbeit die Frage nach einer sinnvollen Aufgabenverteilung. In der Praxis zeigt sich oft, dass (noch) nicht alle alles können und auch nicht die Zeit haben, alles zu tun.

Spielraum des Betriebsrats

Gesetzliche Vorgaben zur Ausgestaltung der internen Aufgabenverteilung gibt es nur in begrenztem Umfang. Darüber hinaus obliegt Betriebsräten die interne Ausgestaltung in eigener Verantwortung. Grundsätzlich sollte das Gremium nicht nur die/den Vorsitzenden mit der Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben betrauen, sondern auch andere Mitglieder oder Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 3 Satz. 2 BetrVG in die Betriebsratsarbeit einbeziehen (vgl. Beispiel 1).

Beispiel 1:

Ein Betriebsrat überträgt seinem Mitglied A, der Vorsitzender des Personalausschusses ist, die Befugnis, Erklärungen des Arbeitgebers zu personellen Einzelmaßnahmen entgegenzunehmen.

Die Beauftragung darf allerdings nicht so weit gehen, dass die/dem Vorsitzenden die ihr/ihm kraft Gesetzes zustehende Vertretungsmacht entzogen wird (vgl. Beispiel 2).

Beispiel 2:

Unzulässig wäre etwa ein Beschluss des Betriebsrats, der dem Vorsitzenden das Recht zur Einberufung von Sitzungen und zur Festlegung der Tagesordnung entzieht.

Arbeitsteilige Betriebsratsarbeit

Wie vor dem Hintergrund weitgehender Gestaltungsfreiheit eine sinnvolle Aufgabenverteilung aussieht, bestimmt sich in erster Linie nach den konkreten Verhältnissen im Betrieb. Ein zahlenmäßig kleines Gremium wird hier anderen Grundsätzen folgen müssen als ein vielköpfiger Betriebsrat in einem Betrieb mit mehreren Standorten. Ziel einer sinnvollen Aufgabenverteilung muss es immer sein, die mit der Betriebsratstätigkeit verbundene Arbeitsbelastung auf möglichst viele Köpfe zu verteilen. Weiterhin sollte jeder Betriebsrat den Ausbau vorhandener und die Schaffung neuer Fachkompetenz der einzelnen Mitglieder anstreben (z. B. Erweiterung der Kenntnisse einzelner Mitglieder im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit oder EDV). Wichtig ist auch eine Abstimmung zwischen der/dem Vorsit-



zenden, den Ausschüssen und den einzelnen Betriebsratsmitgliedern. Dies kostet zwar im Einzelfall möglicherweise etwas Zeit, ist aber notwendig, um den Wissensstand des ganzen Gremiums auf einem einheitlichen Niveau zu halten (vgl. zur Aufgabenverteilung sowie zur effektiven Betriebsratsarbeit Böttcher, S. 20 ff.).



IX. Bildung von Ausschüssen/Übertragung auf Arbeitsgruppen

Für eine sinnvolle und effiziente Verteilung von Aufgaben bietet sich die Bildung von Ausschüssen des Betriebsrats an. Neben dem Betriebsausschuss, der gewählt werden muss, wenn ein Betriebsrat aus neun oder mehr Mitgliedern besteht (vgl. Kapitel III.1.), können weitere Ausschüsse gegründet werden, die sich mit speziellen Themen befassen.

Eigenständige Aufgaben- wahrnehmung

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bildung eines Betriebsausschusses vor, können den weiteren Ausschüssen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen werden. Hat ein Betriebsrat nicht die erforderliche Zahl von mindestens neun Mitgliedern, ist die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung allerdings nicht möglich.

Im Folgenden sollen die Möglichkeiten und die wichtigsten Aufgaben von Ausschüssen angesprochen werden.

1. Betriebsausschuss

Der Betriebsausschuss führt gemäß § 27 Abs. 2 BetrVG in größeren Betriebsräten die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Was im Einzelnen zu den laufenden Geschäften gehört, hängt von den konkreten Verhältnissen im Betrieb und von dessen Größe ab. Das Aufgabenspektrum kann durch eine Geschäftsordnung näher festgelegt werden. Mögliche Aufgaben des Betriebsausschusses können sein:

Aufgaben des Betriebsaus- schusses

- Vorbereitung von Beschlüssen und Betriebsratssitzungen,
- Einholung von Auskünften,
- Beschaffung von Unterlagen,
- Besprechung mit VertreterInnen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften,
- Entgegennahme von Anträgen und Beschwerden sowie deren Vorprüfung,
- Vorbesprechungen mit dem Arbeitgeber,
- Erstellung von Betriebsvereinbarungsentwürfen,
- Durchführung von Beschlüssen des Betriebsrats,
- Führung des Schriftwechsels nach Maßgabe der Beschlüsse des Betriebsrats,
- Vorbereitung von Betriebs- und Abteilungsversammlungen usw.



Das Gremium kann dem Betriebsausschuss mit der Mehrheit seiner Stimmen (d. h. mit der Mehrheit seiner Mitglieder – beispielsweise sechs »Ja-Stimmen« bei elf Mitgliedern) weitere Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Ist eine Übertragung erfolgt, tritt der Ausschuss sowohl in der Willensbildung als auch in der Willensäußerung an die Stelle des Betriebsrats.

Reichweite eines Übertragungsbeschlusses

Beispiel 1:

Der Betriebsrat überträgt dem Betriebsausschuss Angelegenheiten aus dem sozialen Bereich (Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Verwaltung von Sozialeinrichtungen, der Aufstellung von Urlaubsplänen usw.) zur eigenständigen Erledigung. Der Ausschuss kann in diesen Angelegenheiten sowohl Erklärungen des Arbeitgebers entgegennehmen als auch die bestehenden Rechte eigenständig wahrnehmen.

Nicht auf den Betriebsausschuss übertragbar ist das Recht zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder zur Anrufung der Einigungsstelle. Dieses Recht obliegt allein dem Betriebsratsgremium.

Unübertragbare Aufgaben

Kleinere Betriebsräte können gemäß § 27 BetrVG keinen Betriebsausschuss bilden, wohl aber Ausschüsse nach § 28 BetrVG. Gemäß § 27 Abs. 3 BetrVG können sie aber der/dem Vorsitzenden oder anderen Betriebsratsmitgliedern die Abwicklung der laufenden Geschäfte übertragen. Damit können durch eine geschickte Kombination von Aufgabenübertragung auf die/den Vorsitzenden und Bildung eines Ausschusses nach § 28 BetrVG organisatorische Strukturen erzeugt werden, die denen von Betriebsausschüssen ähneln.

Die Übertragung von Aufgaben an Ausschüsse nach § 28 BetrVG in kleineren Betriebsräten ist auf die Führung der laufenden Geschäfte beschränkt. Die Wahrnehmung weiterer gesetzlicher Aufgaben und Befugnisse bleibt hier dem gesamten Betriebsratsgremium vorbehalten. Deshalb können insbesondere Mitbestimmungsangelegenheiten wie etwa Entscheidungen über personelle Einzelmaßnahmen einem Ausschuss hier nicht zur selbstständigen Erledigung übertragen werden.

Beispiel 2:

In einem aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat ist die Behandlung personeller Einzelmaßnahmen einem Ausschuss nach § 28 BetrVG zur selbstständigen Erledigung übertragen worden. In einem Kündigungsfall hat



der Ausschuss beschlossen, auf einen Widerspruch zu verzichten. Dem Arbeitgeber ist diese Entscheidung nicht bekannt. Der Betriebsrat beschließt in einer Sitzung, diese Entscheidung des Ausschusses aufzuheben und der Kündigung gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG zu widersprechen. Diese Entscheidung ist unabhängig von der gegenteiligen Beschlussfassung im Ausschuss wirksam.

Eingriffsbe- fugnisse des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann jederzeit in die Entscheidungsprozesse des Betriebsausschusses eingreifen, sofern diese noch nicht nach außen wirksam geworden sind. Er kann insbesondere einzelne Themen, die im Betriebsausschuss behandelt werden könnten, zum Gegenstand von Betriebsratssitzungen machen. Ausgeschlossen ist jedoch, dass dem Betriebsausschuss alle Kompetenzen für die laufende Geschäftsführung entzogen werden.

Abberufung

Besteht Unzufriedenheit mit der Arbeit der Ausschussmitglieder, ist die Abberufung der Mitglieder mit drei Viertel der Stimmen des Betriebsrats möglich.

2. Ausschüsse gemäß § 28 BetrVG

Welche weiteren Ausschüsse gewählt werden, leitet sich jeweils aus den tatsächlichen Gegebenheiten in den einzelnen Betrieben ab. Neben der Größe spielen auch die Struktur des Betriebs (zentrale Betriebsstätte oder Verteilung über mehrere Standorte) sowie die anfallenden Aufgaben eine Rolle. Eine abschließende Empfehlung dazu, welche Ausschüsse eingerichtet werden sollen, kann es daher nicht geben. Es soll deshalb an dieser Stelle bei grundsätzlichen Ausführungen und Anregungen bleiben.

Welche Kompetenzen Ausschüsse haben können, hängt von der Größe des Betriebsrats ab. Hat er sieben oder mehr Mitglieder, sind nach § 28 BetrVG die Bildung von Ausschüssen und die Übertragung bestimmter Aufgaben in einem weiten Rahmen möglich.

Hat der Betriebsrat weniger als sieben Mitglieder, ist eine Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung ausgeschlossen. Das Gesetz sieht die Bildung von Ausschüssen in § 28 BetrVG nur für Gremien mit mindestens sieben Mitgliedern vor. Kleineren Betriebsräten ist es damit aber nicht verwehrt, »Untergruppen« oder »Arbeitsgemeinschaften« zu bilden, die wie Ausschüsse arbeiten.

Werden in Betriebsräten mit neun oder mehr Mitgliedern Aufgaben zur selbstständigen Erledigung an Ausschüsse übertragen, können diese im zugewiesenen Aufgabengebiet autonom entscheiden.



Beispielsweise kann die Einrichtung folgender Ausschüsse sinnvoll sein:

- Personalausschuss (Ausübung der gesetzlichen Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen; Befassung mit der betrieblichen Personalplanung);
- Sozialausschuss (mögliche Themen: Pensionskassen, Werkwohnungen, Kantinen usw.);
- Akkordausschuss (mögliche Themen: Festsetzung von Akkordsätzen, Ausgestaltung von Akkordsystemen usw.);
- Arbeitsschutzausschuss (mögliche Themen: Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes, Mitwirkung bei der Arbeitsplatzanalyse usw.);
- Umweltausschuss (mögliche Themen: Umweltschutz im Betrieb, Einsatz ökologischer Materialien und Produkte usw.);
- Frauenausschuss (mögliche Themen: Gleichbehandlungsfragen, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz usw.);
- EDV-Ausschuss (mögliche Themen: Schutz vor Verhaltens- und Leistungskontrollen, Mitbestimmung bei der Einführung neuer EDV-Systeme, Datenschutz usw.).

Beispiele
für weitere
Ausschüsse

Für die inhaltliche Ausgestaltung der nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschüsse gibt es die gleichen Möglichkeiten und Grenzen wie für die Arbeit des Betriebsausschusses. Deshalb ist Ausschüssen insbesondere der Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder die Anrufung der Einigungsstelle durch einen Ausschuss gemäß § 28 BetrVG nicht möglich. Wie beim Betriebsausschuss kann der Betriebsrat im konkreten Fall die Entscheidung an sich ziehen. Darüber hinaus kann er Ausschüsse jederzeit durch Beschluss auflösen.

Grenzen für die
Ausschussarbeit

3. Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG

Die Novelle des BetrVG im Jahre 2001 ermöglicht Betriebsräten die Übertragung bestimmter Aufgaben auf im Betrieb bestehende Arbeitsgruppen (vgl. zu Arbeitsgruppen ausführlich DKW-Wedde zu § 28a BetrVG). In Betracht kommen gruppenspezifische Themen wie beispielsweise Arbeitszeitfragen, Pausenregelungen, Urlaubsplanung und Arbeitsgestaltung. Unzulässig ist hingegen die Übertragung von Aufgaben im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung.

Die gezielte Verlagerung von (begrenzten) Entscheidungskompetenzen auf Arbeitsgruppen bietet grundsätzlich die Chance, die Partizipation der hier tätigen Beschäftigten bezüglich Themenstellungen zu ermöglichen, die sie unmittelbar betreffen. Da der Betriebsrat aufgrund des Regelungsmechanismus des § 28a BetrVG in jedem Einzelfall entscheiden kann, ob und wenn ja welche Verhandlungs-



und Abschlusskompetenzen einer Arbeitsgruppe einräumt, lässt sich ein Eingriff in seine originären Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ausschließen.

Trotz der räumlichen Nähe des § 28a BetrVG zu den Vorschriften über Ausschüsse sind Arbeitsgruppen nicht mit dem Betriebsausschuss gemäß § 27 BetrVG oder den Ausschüssen gemäß § 28 BetrVG zu vergleichen. Der Betriebsrat hat vielmehr bezogen auf Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG die freie Entscheidung darüber, welche Handlungsspielräume er diesen einräumt. Er kann sich beispielsweise für jede Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ausdrücklich ein Letztentscheidungsrecht vorbehalten.

Voraussetzung für die Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen ist der vorherige Abschluss einer Rahmenvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (zum Inhalt von Rahmenvereinbarungen DKW-A-Wedde, § 28a BetrVG). Wurde diese abgeschlossen, steht es dem Betriebsrat frei, bestimmte Aufgaben zu übertragen. Er kann auf die Übertragung aber auch verzichten. Insoweit besteht zu Lasten des Betriebsrats keinerlei »Abschlusszwang«.

Arbeitsgruppen können im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben Gruppenvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen. Der Betriebsrat kann sich in der Rahmenvereinbarung oder im Übertragungsbeschluss die Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung vorbehalten.

Gruppenvereinbarungen sind keine Betriebsvereinbarungen, sondern spezielle Regelungen unterhalb dieser Ebene. Diese Bewertung folgt schon daraus, dass selbst der Betriebsausschuss oder andere Ausschüsse des Betriebsrats zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen nicht befugt sind, sondern nur der Betriebsrat selbst.



X. Zusammenarbeit mit Gewerkschaften

Den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften kommt im gesetzlichen System kollektiver Mitbestimmung eine wichtige Rolle zu. Eine Vertretung ist bereits dann gegeben, wenn im Betrieb auch nur ein Gewerkschaftsmitglied beschäftigt ist.

Kollektive
Mitbestimmung

Den in Betrieben vertretenen Gewerkschaften stehen verschiedene Rechte zu. Werden diese im Zusammenspiel zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften geschickt genutzt, eröffnet sich sowohl für einen neu gewählten Betriebsrat wie auch in Betrieben mit langer Betriebsratstradition eine Reihe von Möglichkeiten, die die Arbeit des Betriebsrats erleichtern und verbessern können.

Teilweise sind einschlägige Rechte der Gewerkschaften im BetrVG geregelt. Das Gesetz garantiert neben einem Zugangsrecht zum Betrieb Teilnahme- und Beratungsrechte, die konkrete Möglichkeiten für die Beteiligung von Gewerkschaften an der Arbeit von Betriebsräten eröffnen.

Rechtsposition der
Gewerkschaften

Wie diese Rechtspositionen genutzt und umgesetzt werden, kann sich in jedem Einzelfall unterschiedlich darstellen. Ein erstmals gewählter Betriebsrat wird in den ersten Wochen seiner Amtszeit gegenüber Gewerkschaften einen höheren Gesprächs- oder Beratungsbedarf in grundsätzlichen Fragen haben als ein erfahrener, der schon über mehrere Amtszeiten hinweg existiert. Die konkrete Zusammenarbeit mit Gewerkschaften kann sich deshalb in jedem Einzelfall unterschiedlich gestalten. Jeder Betriebsrat sollte sich aber vergegenwärtigen, dass die Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unmittelbar der eigenen Arbeit zugutekommt. Deshalb sollten die gewerkschaftlichen Beratungs- und Beteiligungsangebote genutzt werden.

Die grundlegende Regelung, die den Rahmen für den Umfang der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten vorgibt, ist § 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift sollen Arbeitgeber und Betriebsräte im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der ArbeitnehmerInnen und des Betriebs zusammenzuarbeiten.

Dieses allgemeine Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit bedeutet nun aber nicht, dass Betriebsräte auch mit den Arbeitgebervereinigungen »zusammenarbeiten« müssen. Ihr unmittelbarer Ansprechpartner sind vielmehr die Gewerkschaften. Wünschen Betriebsräte gewerkschaftliche Unterstützung, kann sich die

Gebot der
vertrauensvollen
Zusammenarbeit



Zusammenarbeit sehr eng gestalten. Der Betriebsrat kann sich in seinem gesamten Aufgabengebiet von der Gewerkschaft beraten lassen.

Beispiel 1:

Ein erstmals gewählter Betriebsrat arbeitet gemeinsam mit einem Gewerkschaftsvertreter eine Geschäftsordnung aus. Auch die Beratung in sozialen Mitbestimmungsangelegenheiten (etwa im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung neuer Arbeitszeiterfassungssysteme) oder die Vorbereitung eines Sozialplans gemäß § 112 BetrVG ist uneingeschränkt zulässig.

Gibt es im Betrieb mehrere Gewerkschaften, sollte ein Betriebsrat darauf hinwirken, dass es mit und zwischen diesen zu einer konstruktiven Zusammenarbeit kommt.

Gewerkschaftliches Zutrittsrecht

Zur Umsetzung gewerkschaftlicher Aktivitäten im Betrieb ist das Zugangsrecht zum Betrieb bedeutsam, das gemäß § 2 Abs. 2 BetrVG für Beauftragte der Gewerkschaften besteht. Dieses Zugangsrecht ist die rechtliche Garantie der persönlichen Kontaktaufnahme zur Belegschaft und zu einzelnen Beschäftigten. Es sichert darüber hinaus aber auch den direkten und persönlichen Kontakt zwischen gewerkschaftlichen VertreterInnen und Betriebsratsmitgliedern. Gleiches gilt für die elektronische Kontaktaufnahme, beispielsweise über E-Mail.

Teilnahme an Betriebsratssitzung

Die Teilnahme von VertreterInnen einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft an Betriebsratssitzungen oder an Sitzungen anderer Gremien (etwa des Betriebsausschusses) setzt gemäß § 31 BetrVG voraus, dass ein Viertel der Betriebsratsmitglieder die Zuziehung beschlossen haben (vgl. Beispiel 2). Teilnehmende GewerkschaftsvertreterInnen haben eine beratende Stimme. Eine Verpflichtung gewerkschaftlicher VertreterInnen zur Teilnahme besteht nicht. Werden Betriebsratssitzungen gemäß § 30 Abs. 2 BetrVG als Video- und Telefonkonferenzen durchgeführt, muss technisch und organisatorisch gewährleistet sein, dass GewerkschaftsvertreterInnen auch für diese Sitzungen uneingeschränkte Teilnahmemöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Beispiel 2:

In einem aus 11 Mitgliedern bestehenden Gremium stellen drei Mitglieder den Antrag, zur nächsten Sitzung Gewerkschaftsvertreter einzuladen. Der Vorsitzende muss eine entsprechende Einladung aussprechen.



Ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann hingegen die Zuziehung gewerkschaftlicher VertreterInnen nicht erzwingen, (vgl. Beispiel 3). Etwas anderes gilt nur in einem dreiköpfigen Betriebsrat (vgl. Beispiel 4).

Beispiel 3:

In einem aus elf Mitgliedern bestehenden Betriebsrat beantragt ein Mitglied in der Sitzung die Zuziehung eines Gewerkschaftsvertreters. Der Antrag wird mit zehn Gegenstimmen abgelehnt. Damit besteht kein Teilnahmerecht.

Beispiel 4:

In einem aus drei Mitgliedern bestehenden Gremium beantragt ein Mitglied (»mehr als ein Viertel«) die Zuziehung eines Gewerkschaftsvertreters. Der Betriebsrat muss die Teilnahme zulassen.

Die Einladung gewerkschaftlicher VertreterInnen kann für den Einzelfall (d. h. für eine einzelne Sitzung) oder auch generell (d. h. für die laufende Amtsperiode) erfolgen. Eine »Generaleinladung« kann durch entsprechenden Beschluss widerrufen werden.

Unabhängig von einer Einladung durch den Betriebsrat haben VertreterInnen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Teilnahme- und Rederecht in Betriebs- und Abteilungsversammlungen. Sie können sich in diesem Rahmen wie alle Beschäftigte an Diskussionen in der Betriebsversammlung beteiligen. Der Arbeitgeber kann der Teilnahme und dem Rederecht nicht widersprechen. Genauso bleibt auch der zumindest theoretisch denkbare Widerspruch eines Betriebsratsmitgliedes ohne Wirkung. Voraussetzung für die Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen ist, dass die jeweilige Gewerkschaft durch mindestens ein Mitglied im Betrieb vertreten ist.

Teilnahme an
Betriebsver-
sammlung

Beschließt der Betriebsrat, dass gewerkschaftliche VertreterInnen im Rahmen der Tagesordnung einer Versammlung eigenständige Redebeiträge halten können, kann dem der Arbeitgeber nicht widersprechen.

Die gesetzlichen Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften sollten von Betriebsräten ausgeschöpft werden, stärken sie doch die Handlungsspielräume der Gremien. Dies gilt auch dann, wenn es im Betrieb mehrere (konkurrierende) Gewerkschaften gibt. In diesen Fällen muss es das Ziel der Betriebsratsarbeit sein, von den gewerkschaftlichen VertreterInnen Kooperation zu verlangen.



XI. Ausstattung des Betriebsrats und Kostentragungspflicht des Arbeitgebers

Insbesondere in neu gewählten Betriebsräten stellt sich von Beginn der Amtszeit an die Frage, welche Kosten der Betriebsratsarbeit der Arbeitgeber zu übernehmen hat und welche weitere Ausstattung dem Betriebsrat zur Verfügung stehen soll (vgl. allgemein Fischer, S. 58 ff.).

Materielle Sicherung der Betriebs- ratstätigkeit

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG alle durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Darüber hinaus hat er gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Die Beantwortung der Frage, was im konkreten Fall erforderlich ist, gestaltet sich nicht immer ganz einfach. Den zwei Sätzen der gesetzlichen Regelung des § 40 BetrVG steht eine auch für Juristen kaum zu überschauende Fülle von gerichtlichen Entscheidungen gegenüber, die sich mit Detailfragen befassen. Hinzu kommt, dass die erforderliche Ausstattung von der konkreten Situation im Betrieb abhängt. Ein »kleiner« Betriebsrat, der etwa nur aus fünf Mitgliedern besteht, muss sich deshalb nach Meinung einzelner Gerichte mit weniger zufrieden geben als ein »großer« Betriebsrat. Unabhängig von der Größe haben Betriebsräte aber immer einen Anspruch auf die notwendige Mindestausstattung. In jedem Fall kann der Betriebsrat nach eigener Entscheidung die Mittel nutzen, die im Betrieb zur Verfügung stehen.

Nach der in § 30 Abs. 2 BetrVG verankerten Möglichkeit, Betriebsratssitzungen ausnahmsweise auch in Form von Video- und Telefonkonferenzen durchführen zu können, gehört die dafür notwendige einheitliche Ausstattung aller Betriebsratsmitglieder mit Endgeräten und Kommunikationsverbindungen zur nach § 40 Abs. 2 BetrVG erforderlichen Ausstattung (vgl. DKW-Wedde, § 30 Rn. 17 ff.).

Mindestaus- stattung eines Betriebsrats

Die folgende Checkliste stellt in dieser unübersichtlichen Situation ein erstes Hilfsmittel dar, um die bestehenden (Mindest-)Ansprüche abschätzen zu können. Sie zeigt den »Mindestanspruch« an, der Betriebsräten ohne Rücksicht auf die konkrete Größe und Situation im Betrieb zusteht. Im konkreten Fall können aufgrund der Größe oder der besonderen Situation eines Betriebs (etwa mehrere Betriebsstätten) weitergehende Ansprüche als erforderlich anzusehen sein (vgl. hierzu die Kommentierung zu § 40 BetrVG von DKW-Wedde).



Checkliste: Ausstattung des Betriebsrats und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

1. Erstattung von Kosten

- Allgemeine Geschäftsführung
- Aufwendungen der Betriebsratsmitglieder wie
 - Telefon- und Portokosten
 - zusätzlich anfallende Fahrtkosten bei Sitzungen außerhalb der individuellen Arbeitszeit
 - Reisekosten
 - Führung betriebsverfassungsrechtlicher Angelegenheiten (etwa Rechtsstreit über die Gültigkeit von Beschlüssen des Betriebsrats)
 - Schulungskosten
- Tätigkeitsbericht (evtl. auch schriftlich)
- Dolmetscher- und Übersetzerkosten (in Betrieben mit ausländischen Beschäftigten)
- Einschaltung eines Rechtsanwalts zur Vorbereitung und Wahrnehmung einer Prozessvertretung
- Kosten einer Einigungsstelle
- Zuziehung von Sachverständigen (vorherige Absprache mit Arbeitgeber ist gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG erforderlich)
- Zuziehung von Beratern bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern (ohne vorherige Absprache mit Arbeitgeber)
- Herausgabe einer Betriebsratszeitung

2. Bereitstellung von Sachmitteln und Büropersonal

- Überlassung von Räumen im erforderlichen Umfang
- Sachmittel wie
 - Büromaterial (Papier, Aktenordner, Kleber, Stifte usw.)
 - Arbeitsmittel (Diktiergerät, Locher, Aktenschränke, Schreibtisch, Stühle usw.)
 - Fotokopierer (in kleineren Betrieben evtl. ungestörte Mitbenutzung); Schreibmaschine
 - PC, ggf. auch Notebooks
 - Telefon und in größeren Betrieben Mobiltelefon oder »Smartphone«
 - Telefax (in kleineren Betrieben evtl. ungestörte Mitbenutzung)
 - Zugriff auf elektronische Kommunikationsnetze, soweit im Betrieb vorhanden
 - Endgeräte für die Teilnahme an Betriebsratssitzungen in Form von Video- und Telefonkonferenzen
 - E-Mail-Account und Internetzugang



- Fachliteratur (Auswahl obliegt dem Betriebsrat)
 - Für jedes Betriebsratsmitglied und die ersten Ersatzmitglieder ein aktuelles Exemplar einer Gesetzessammlung und eines Kurz- oder Basiskommentars zum BetrVG (etwa Kittner, Arbeits- und Sozialordnung; Basiskommentar zum BetrVG).
 - Für das Gremium
- Kommentare zu den wichtigsten Themen insbesondere zum BetrVG (etwa Däubler/Kittner/Klebe/Wedde) oder zu einschlägigen individualrechtlichen Vorschriften (etwa Wedde [Hrsg.], Arbeitsrecht)
 - Fachzeitschriften (insbesondere: Arbeitsrecht im Betrieb – Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder oder Computer und Arbeit)
 - Weitere Fachliteratur (etwa zum Thema Arbeitsschutz)
- Schwarze Bretter, Zugang zu E-Mail-Systemen bzw. zum Intranet
- Büropersonal (insbesondere Schreibkräfte)



XII. Die ersten Arbeitsschritte des konstituierten Betriebsrats

Hat ein Betriebsrat alle vorstehend angesprochenen »Wahlklippen« erfolgreich umschiffert, kann die eigentliche Betriebsratsarbeit beginnen. Wie dieser Start in die neue Amtsperiode gestaltet wird, hängt wiederum davon ab, welche Vorgesichte ein Betriebsrat hat.

Amtiert dieser bereits seit mehreren Amtsperioden und sind die Betriebsratsmitglieder erneut in das Gremium gewählt worden, lässt sich die vertraute Arbeit weitgehend reibungslos fortsetzen. Ist ein Betriebsrat erstmals gewählt oder sind bei einer Neuwahl überwiegend neue Kandidaten in das Gremium gewählt worden, kann sich der Start anstrengend gestalten.

Vorbereitung
der Betriebs-
rattätigkeit

Die folgende Übersicht richtet sich deshalb vorrangig an die »Neulinge« im Betriebsratsgeschäft. Sie soll aber auch für erfahrene Betriebsräte oder Gremien ein Hilfsmittel sein, um zu Beginn der Amtszeit eine Art Inventur vornehmen zu können (vgl. zur Organisation der Betriebsratsarbeit Fischer, S. 62 ff.).

Die ersten Arbeitsschritte des Betriebsrats

- Erstellung einer Liste der wichtigsten Aufgaben (Prioritätenliste) – kurzfristig (z. B. Wahl von VertreterInnen für Gremien und Ausschüsse; Verteilung von Arbeitsaufgaben) – mittelfristig bis langfristig (z. B. Festlegung von Themen für abzuschließende Betriebsvereinbarungen; Aufstellung von Schulungsprogrammen für Betriebsratsmitglieder; Schaffung und Ausbau von Fachkompetenz des Gremiums und einzelner Mitglieder; Entwicklung von betrieblichen Personal- und Qualifikationskonzepten; Mitarbeit in Tarifkommissionen)
- Kontakte zur Arbeitgeberseite – Gesprächspartner auf Arbeitgeberseite identifizieren; Durchführung von Informationsgesprächen; Einladung von Arbeitgebervertretern zu einer Betriebsratssitzung; ggf. vor der konstituierenden Sitzung Klärung von geplanten Freistellungen
- Auswertung anwendbarer Regelungen Bestandsaufnahme: Feststellen, welche Regelungen es gibt (Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze). Ungeregelte Bereiche identifizieren und in ihrer Wichtigkeit bewerten Begonnene Vorhaben fortführen (z. B. Verhandlungen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen)

Planungshilfe



Anhang: Das Höchstzahlenverfahren (Sitzverteilung nach d'Hondt)

Die Verteilung von Ausschussplätzen auf unterschiedliche Listen, aber auch die Berechnung der auf Frauen und Männer entfallenden Betriebsratssitze wird im Regelfall nach dem sog. Höchstzahlenverfahren (d'Hondtsches System) vorgenommen. Dieses System ist auf den ersten Blick kompliziert, auf den zweiten aber ganz einfach.

Sollen etwa die Sitze bestimmt werden, die auf verschiedene Listen entfallen, ist die Gesamtzahl der erhaltenen Stimmen jeweils durch 1, 2, 3, 4 usw. zu teilen. Die sich hieraus für jede Gruppe ergebenden Zahlenwerte bestimmen über die Verteilung der zur Verfügung stehenden Sitze.

Beispiel 1:

Listenvwahl

Auf die Liste A entfallen bei der Abstimmung zum Betriebsrat 200 Stimmen, auf die Liste B 100 Stimmen und auf die Liste C 80 Stimmen. Der Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern.

	Liste A = 200	Liste B = 100	Liste C = 80
1:	= 200	= 100	= 80
2:	= 100	= 50	= 40
3:	= 67*	= 33	= 27
4:	= 50	= 25	= 20

Die Verteilung der Sitze ergeht wie folgt:

Platz 1	200 = Liste A	Platz 6	50 = Liste A
Platz 2	100 = Liste A**	Platz 7	50 = Liste B
Platz 3	100 = Liste B	Platz 8	40 = Liste C
Platz 4	80 = Liste C	Platz 9	33 = Liste B
Platz 5	67 = Liste A	Platz 10	27 = Liste C (1. Ersatzmitglied) usw.

* (Es werden gerundete Werte verwendet)

** (Haben Bewerber um den letzten Platz gleiche Stimmen, entscheidet das Los)

Beispiel 2:

Entsprechendes gilt beispielsweise auch für die Verteilung der Sitze im Betriebsrat auf Frauen und Männer unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 BetrVG.



Stichwortverzeichnis

Abberufung	35 ff.	Auflösung	
– Betriebsausschuss	35	– Betriebsrat	52
– geheime Abstimmung	35	Ausschüsse	58
– Mehrheitswahl	35	– Bildung	58
– Stimmrecht	36	– eigenständige Erledigung	58
Abwahl	54	– kleinere Betriebsräte	59
– stellvertretende Vorsitzende	54	– Kompetenzen	60
– Vorsitzende	54	– selbstständige Erledigung	60
Akkordausschuss	61	– Übertragung von Aufgaben	58, 60
Amtsenthörung	42	– weitere	60
Amtsniederlegung	37	Ausstattung	66
Amtszeit	47 f.	Beschlüsse	20
– alter Betriebsrat	15	Beschlussfähigkeit	20 f.
– Beginn	47	Betriebsausschuss	31, 33 f., 58
– Bekanntgabe des Wahl- ergebnisses	47	– Abberufung	35
– Dauer	48	– Abberufung der Mitglieder	60
– Ende	48	– Abschluss von Betriebsvereinbarungen	59
– neuer Betriebsrat	15	– Amtszeit	31
– vorzeitiges Ende	51, 53	– Anrufung der Einigungsstelle	59
Anfechtung	43, 52	– Aufgabenspektrum	58
– Wahl	43	– Auszählung	34
Anfechtungsberechtigte		– geheime Wahl	32
– nichtige Wahl	45	– Geschlechterquote	32
Annahme der Wahl	22	– Größe	31
Arbeitsgemeinschaften	60	– Höchstzahlenverfahren	34
Arbeitsgruppen		– kleinere Betriebsräte	59
– Rahmenvereinbarung	62	– laufende Geschäfte	58
– Übertragung von Aufgaben	62	– selbstständige Erledigung	59
Arbeitsgruppen gemäß		– Wahl	30
§ 28a BetrVG	61	– Wahlvorschläge	32
Arbeitsschritte	69	Betriebsrat	50, 69
Arbeitsschutzausschuss	61	– Aufgabenverteilung	56
Aufgaben		– Auflösung	52
– Vorsitzende	55	– erste Arbeitsschritte	69
Aufgabenverteilung		– gesetzliche Mindestgröße	51
– Betriebsrat	56	– Rücktritt	50 f.
– interne	56	Betriebsratslose Zeiten	15



Betriebsratsvorsitzender		Geheime Wahl	28
– siehe Vorsitzender	55	– Betriebsausschuss	32
Betriebsratswahlen	49	– Freistellung	40
d Hondt		– Stimmzettel	40
– Sitzverteilung	70	Geschäftsordnung	58
EDV-Ausschuss	61	Geschlechterquote	
Einladung	14, 41	– Betriebsausschuss	32
– E-Mail	14	– Wahlverfahren	28
– Form	14	Gewerkschaft	63
– konstituierende Sitzung	14	– Abteilungsversammlungen	65
– mündliche	14	– Beratungsrecht	63
– schriftliche	14	– Beschluss	64
– SMS	14	– Betriebsausschuss	64
– Tagesordnung	14	– Betriebsratssitzungen	64
Einverständnis des Arbeitgebers		– Betriebsversammlungen	65
– Freistellung	19	– Einladung	65
E-Mail		– im Betrieb vertretene	63
– Einladung	14	– Rederecht	65
Ersatzmitglied		– Teilnahmerecht	63, 65
– konstituierende Sitzung	17	– Zugangsrecht	63
– Nachladung	17	Gewerkschaftsvertreter	
– Wählbarkeit	25	– konstituierende Sitzung	17
– Wahlvorschläge	32	Gruppenprinzip	32
Euro-BR	39	– Wegfall	32
– Mitglieder	39	Gruppenvereinbarungen	62
– Wahl	39	Höchstzahlenverfahren	34, 70
Formvorschriften		JAV	
– Wahlverfahren	25	– Teilnahmerecht	17
Fortführung der Geschäfte	50	KBR-VertreterInnen	39
Frauenausschuss	61	– Mitglieder	39
Freistellung	19, 39	– Wahl	39
– Beratung	39	Konstituierende Sitzung	13, 17
– geheime Wahl	40	– Beschlussfähigkeit	20
Frist	13	– Beteiligte	16
– Einberufung	13	– Einberufungsfrist	13
GBR-VertreterInnen	38	– Ersatzmitglieder	17
– Geschlechterquote	38	– fehlende Einladung	41
– Wahl	38	– Geschlechterquote	28
GegenkandidatIn	26	– Gewerkschaftsvertreter	17
Geheime Abstimmung	26	– Nachladung von Ersatzmitgliedern	17
– Abberufung	35	– Nachrücker	16



– Probleme	41	– per SMS	53
– Selbstzusammentrittsrecht	41	– unwirksame	53
– Tagesordnung	40	– wirksame	53
– Teilnahmeverweigerung	42	SchriftführerIn	20
– Terminierung	15	Schwerbehindertenvertretung	
– Untätigkeit	42	– Teilnahmerecht	17
– weitere Tagesordnungspunkte	19	selbstständige Erledigung	
– weitere Wahlen	30	– Ausschüsse	60
– Zeitpunkt	15	– Betriebsausschuss	59
Kostentragungspflicht	66	– weitere Ausschüsse	36
– Arbeitgeber	66	Selbstzusammentrittsrecht	41
– Büropersonal	66	Sitzungsleitung	21
– Checkliste	66	– Anfechtung	22
– Informationstechnik	66	Sitzungsniederschrift	20
– Kommunikationstechnik	66	– Beschlüsse	20
– laufende Geschäftsführung	66	– Niederschrift	20
– Mindestanspruch	66	SMS	53
– Räume	66	– Einladung	14
– sachliche Mittel	66	Sozialausschuss	61
– Sprechstunde	66	Stimmgleichheit	27, 33
Kündigungsschutz	50	Stimmzettel	28
– einjähriger	50	Tagesordnung	14
Losentscheid	27, 33	– Ergänzung	18
Mehrheitswahl	33 f.	– konstituierende Sitzung	18, 40
– Betriebsausschuss	33	– Mindestbestandteile	18
Minderheitengeschlecht		Teilfreistellungen	19, 39
– siehe Geschlechterquote	28	Telefonkonferenzen	
Nachrücker	32	– siehe Videokonferenzen	
Nichtöffentlichkeit		Übergangsmandat	50
– konstituierende Sitzung	23	Umweltausschuss	61
Niederlegung		Untätigkeit	
– von Ämtern	35	– einzelner Betriebsratsmitglieder	42
Niederschrift		Untergruppen	60
– siehe Sitzungsniederschrift	20	Verhältniswahl	34
Personalausschuss	61	– Listen	34
Protokoll	20	Vertrauensvolle Zusammenarbeit	13
Rahmenvereinbarung	62	Videokonferenzen	14, 32, 64, 66 f.
– Gruppenvereinbarungen	62	Vorschlagsliste	31
Restmandat	50	Vorsitzende des Wahlvorstandes	21
Rücktritt	51, 53	Vorsitzender	
Rücktrittserklärung	53	– Aufgaben	55



Wahl	43	Wahlvorschläge	31f.
– Annahme	22	– eigenständige	32
– Betriebsausschuss	30	– Form	32
– einheitliches Wahlverfahren	26	– gemeinsame	32
– Formvorschriften	25	– mündliche	32
– JAV	26	Wahlvorstand	
– konstituierende Sitzung	26	– Festlegung der Tagesordnung	18
– nichtige	44	– Teilnahme an der	
– Stellvertreter	25	konstituierenden Sitzung	22
– Vorsitzender	25	Wahlzettel	34
Wahlanfechtung	43	– ungültig	34
Wählbarkeit		Weitere Ausschüsse	
– Betriebsratsmitglieder	25	– Abberufung	37
– Ersatzmitglied	25	– Amtsniederlegung	37
Wählbarkeitsvoraussetzungen	28	– Größe	37
Wahlergebnisse		– Selbstständige Erledigung	36
– Bekanntmachung	47	– Wahl	36
WahlleiterIn	22	Wirtschaftsausschuss	38
– geheime Wahl	22	– Mitglieder	38
– Sitzungsleitung	22	– Wahl	38
– Wahl	22	Zugangsrecht	
Wahlmodus	27	– Gewerkschaften	64
– Beschluss	27	Zustimmung des Arbeitgebers	
Wahllosigkeit	43	– Weitere Ausschüsse	37



Wichtiger Hinweis

Unsere Broschüre ersetzt nicht die für die Arbeit der Betriebsräte unverzichtbaren Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den anderen Gesetzen. Wir empfehlen folgende Kommentare zum BetrVG:

Kommentar für die Praxis – Däubler / Klebe / Wedde

Handkommentar – Fitting / Engels / Schmidt / Trebinger / Linsenmaier

Basiskommentar – Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoo

Kolleginnen und Kollegen, die sich tiefer in die Materie einarbeiten wollen, finden deshalb auch Hinweise auf weiterführende Literatur.

Bitte beachtet auch die vom Funktionsbereich Betriebspolitik herausgegebene Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute »WIR MACHEN BETEILIGUNG« sowie die Rechtsprechungshinweise zum BetrVG, die für Funktionäre und Mitglieder der IG Metall über das Extranet → Praxis → Recht → Aktuelle Urteile abgerufen werden können.



