

Mitbestimmung & Betriebsrat

1. Grundlagen: Demokratie am Arbeitsplatz

1.1 Warum gibt es Mitbestimmung?

Die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland hat historische Wurzeln in der Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde sie als Lehre aus der nationalsozialistischen Diktatur fest im deutschen Arbeitsrecht verankert. Die Grundidee lautet: Ein Unternehmen ist keine Diktatur, sondern eine Gemeinschaft, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer partnerschaftlich zusammenarbeiten sollen.

Drei zentrale Gründe für Mitbestimmung:

- **Schutzfunktion:** Der einzelne Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber wirtschaftlich und sozial oft unterlegen. Ein Betriebsrat als gewählte Interessenvertretung schafft hier einen Ausgleich und kann die Rechte der Belegschaft wirksam vertreten[1].
- **Demokratieprinzip:** Wer täglich im Betrieb arbeitet, soll auch ein Mitspracherecht bei Entscheidungen haben, die den Arbeitsalltag betreffen. Dies entspricht dem demokratischen Grundverständnis unserer Gesellschaft, das sich auch auf die Arbeitswelt erstrecken soll[2].
- **Konfliktlösung:** Viele Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern lassen sich durch Dialog und Verhandlung lösen, bevor sie vor Gericht landen. Der Betriebsrat fungiert hier als Vermittler und Ansprechpartner[3].

1.2 Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 (mehrfach novelliert, zuletzt 2021) regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern in privaten Betrieben. Es wird oft als "Verfassung der Privatwirtschaft" bezeichnet, weil es grundlegende Spielregeln für das betriebliche Miteinander festlegt.

Geltungsbereich des BetrVG:

Das BetrVG gilt nur in privaten Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern.

Wichtige Ausnahmen vom Geltungsbereich:

- **Öffentlicher Dienst:** Für Behörden, Kommunen und staatliche Einrichtungen gilt stattdessen das Personalvertretungsgesetz (PersVG).
- **Kirchliche Einrichtungen:** Für kirchliche Arbeitgeber gelten eigene Mitarbeitervertretungsordnungen (MVG), die auf dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen basieren.
- **Tendenzbetriebe:** Bei Parteien, Gewerkschaften, Presseunternehmen und Weltanschauungsgemeinschaften gelten Sonderregelungen.

1.3 Die vier Akteure im System

Im betrieblichen Mitbestimmungssystem gibt es vier zentrale Akteure, deren Rollen klar unterschieden werden müssen:

- **Der Arbeitgeber** leitet das Unternehmen, trifft unternehmerische Entscheidungen und trägt das wirtschaftliche Risiko. Er ist der Vertragspartner der Arbeitnehmer und hat das Direktionsrecht – also das Recht, den Arbeitnehmern Weisungen zu erteilen. Allerdings wird dieses Direktionsrecht durch das BetrVG in bestimmten Bereichen eingeschränkt.
 - **Der Betriebsrat** ist die gewählte Interessenvertretung aller Arbeitnehmer des Betriebs – unabhängig davon, ob sie in einer Gewerkschaft organisiert sind oder nicht. Er hat keine Gewinninteressen und keine politische Ausrichtung, sondern vertritt ausschließlich die Belegschaft. Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan, das heißt, er entscheidet als Gremium durch Mehrheitsbeschluss – einzelne Betriebsratsmitglieder haben keine individuellen Entscheidungsbefugnisse.
 - o **Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** ist eine besondere Interessenvertretung für Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Auszubildende bis 25 Jahre. Sie ist dem Betriebsrat nachgeordnet und kann nicht eigenständig entscheiden, sondern nur Anträge beim Betriebsrat stellen. Die JAV überwacht insbesondere die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes.
 - **Die Gewerkschaft** ist eine externe, überbetriebliche Organisation, die Arbeitnehmer als Mitglieder aufnimmt und deren Interessen auf Branchen- und politischer Ebene vertritt. Gewerkschaften schließen Tarifverträge mit Arbeitgeberverbänden ab, rufen zu Streiks auf und bieten ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Sie sind nicht identisch mit dem Betriebsrat, können diesen aber beraten und unterstützen.
-

2. Der Betriebsrat als Gremium

2.1 Größe und Zusammensetzung des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist kein einzelner Vertreter, sondern ein **Kollegialorgan** – ein Gremium, das aus mehreren Mitgliedern besteht. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Betriebsgröße und ist in § 9 BetrVG gesetzlich festgelegt:

Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl BR-Mitglieder
5–20	1
21–50	3
51–100	5

2.2 Beschlussfassung im Betriebsrat

Der Betriebsrat trifft seine Entscheidungen grundsätzlich durch Mehrheitsbeschluss in Sitzungen (§ 33 BetrVG). Ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann nicht allein für den Betriebsrat handeln oder Entscheidungen treffen.

2.3 Die Betriebsratswahl

Der Betriebsrat wird alle vier Jahre neu gewählt. Die Wahl findet bundesweit einheitlich im Frühjahr statt, konkret zwischen dem 1. März und dem 31. Mai (§ 13 BetrVG).

Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht):

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ab 16 Jahren, die im Betrieb beschäftigt sind. Dies schließt auch Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter (wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind) ein. Nicht wahlberechtigt sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG (z.B. Geschäftsführer, Prokuristen).

Wählbarkeit (passives Wahlrecht):

Wählbar sind Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Diese Wartezeit soll sicherstellen, dass die Kandidaten den Betrieb ausreichend kennen.

2.4 Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsmitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG und § 103 BetrVG. Dieser Schutz ist notwendig, damit Betriebsratsmitglieder ihre Aufgaben frei und ohne Angst vor Repressalien ausüben können.

Umfang des Kündigungsschutzes:

- **Während der Amtszeit:** Eine ordentliche Kündigung (mit Frist) ist grundsätzlich ausgeschlossen. Nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich – und auch diese erfordert die Zustimmung des Betriebsrats und in letzter Instanz die Zustimmung des Arbeitsgerichts.
 - **Nach der Amtszeit:** Der Kündigungsschutz wirkt ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit nach (Nachwirkung). Ein Betriebsratsmitglied, dessen Amtszeit im März 2024 endet, ist also noch bis März 2025 besonders geschützt.
-

3. Die drei Stufen der Beteiligung: Ampel-Modell

3.1 Übersicht: Mitbestimmung, Mitwirkung, Information

● **STARK: Mitbestimmung (§ 87 BetrVG – Soziale Angelegenheiten)**

Bei Mitbestimmungsrechten darf der Arbeitgeber nicht allein entscheiden. Ohne Zustimmung des Betriebsrats ist die Maßnahme unwirksam. Der Betriebsrat hat ein Vetorecht.

Rechtsfolge: Handelt der Arbeitgeber ohne BR-Zustimmung, ist die Maßnahme nichtig d.h. keine Rechtswirkung.

● **MITTEL: Mitwirkung (§ 99, § 102 BetrVG – Personelle Einzelmaßnahmen)**

Bei Mitwirkungsrechten muss der Betriebsrat angehört werden. Er kann zustimmen oder widersprechen, aber der Arbeitgeber kann sich im Zweifel durchsetzen. Der Betriebsrat hat kein Vetorecht, aber sein Widerspruch hat rechtliche Konsequenzen.

Rechtsfolge: Der Arbeitgeber kann die Maßnahme trotz Widerspruch umsetzen, trägt aber ein höheres Risiko (z.B. vor dem Arbeitsgericht).

● **BASIS: Information (§ 106 BetrVG – Wirtschaftliche Angelegenheiten)**

Bei Informationsrechten wird der Betriebsrat lediglich unterrichtet. Er kann seine Meinung äußern und diskutieren, aber er hat kein Veto- oder Widerspruchsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet allein.

Rechtsfolge: Der Arbeitgeber muss informieren, aber nicht auf den Betriebsrat hören.

3.2 Mitbestimmung: § 87 BetrVG – Soziale Angelegenheiten

§ 87 BetrVG ist der wichtigste Paragraph für die Prüfung und die Praxis. Er listet 13 Themen auf, bei denen der Betriebsrat zwingend mitbestimmen muss.

Hier die sechs prüfungsrelevantesten:

1. Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG)

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, bei Pausenregelungen und bei der Anordnung von Überstunden.

Praxisbeispiel: Der Chef einer Werkstatt will die Frühschicht künftig um 6:00 Uhr statt um 7:00 Uhr beginnen lassen. Ohne Zustimmung des Betriebsrats ist diese Änderung unwirksam – die Mitarbeiter können sich weigern, um 6:00 Uhr zu erscheinen.

2. Urlaubsgrundsätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG)

Der Betriebsrat bestimmt mit über die Aufstellung von Urlaubsplänen und die Festlegung von Urlaubszeiten (z.B. Betriebsurlaub, Urlaubssperren).

3. Technische Überwachungseinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Dies ist der prüfungsrelevanteste Punkt. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Typische Prüfungsfälle:

- Installation von Überwachungskameras (auch im Pausenraum oder Serverraum)
- Einführung von Zeiterfassungssystemen (elektronische Stempeluhren)
- GPS-Ortung von Firmenfahrzeugen
- Software zur Überwachung von Tastatureingaben oder Internetnutzung

Achtung: Auch wenn die Überwachung nur einen "Nebeneffekt" hat (z.B. Diebstahlschutz durch Kamera), greift das Mitbestimmungsrecht, sobald die Einrichtung geeignet ist, Verhalten zu überwachen.

4. Verhaltensregeln im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Der Betriebsrat bestimmt mit bei Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer – z.B. Kleiderordnung, Rauchverbote, Handynutzung, Alkoholverbot.

5. Unfallverhütung und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes, z.B. bei der Einführung von Schutzausrüstung.

6. Betriebliche Sozialeinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)

Der Betriebsrat bestimmt mit bei Kantinen, Sportanlagen, Parkplätzen usw.

"§ 87 BetrVG: Ohne Betriebsrat-Zustimmung ist die Maßnahme unwirksam!"

3.3 Fallbeispiel: Überwachungskamera im Pausenraum

Sachverhalt: Geschäftsführer Herr Müller installiert ohne Rücksprache eine Videokamera im Pausenraum und im Serverraum seines IT-Unternehmens. Er begründet dies mit "Diebstahlschutz" und "Sicherheit". Der Betriebsrat wurde nicht gefragt.

Rechtsfrage: Durfte er das?

Lösung:

Nein, die Kamera ist rechtswidrig. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei technischen Überwachungseinrichtungen, die zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle geeignet sind. Eine Videokamera im Pausenraum ist eindeutig geeignet, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen (wer macht wie lange Pause, mit wem redet er, was macht er).

Auch die Kamera im Serverraum fällt darunter, weil sie erfassen kann, wann welcher IT-Mitarbeiter den Serverraum betritt und wie lange er sich dort aufhält.

Rechtsfolge: Ohne Zustimmung des Betriebsrats ist die Überwachung unwirksam. Herr Müller muss die Kameras entweder abbauen oder mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung schließen, die Zweck, Umfang und Grenzen der Überwachung regelt.

3.4 Mitwirkung: Personelle Einzelmaßnahmen

Bei personellen Maßnahmen – Einstellung, Versetzung, Umgruppierung, Kündigung – hat der Betriebsrat ein Anhörungs- und Widerspruchsrecht, aber kein Vetorecht. Der wichtigste Fall ist die Anhörung bei Kündigungen nach § 102 BetrVG.

Ablauf bei Kündigungen:

1. Der Arbeitgeber plant eine Kündigung (z.B. von Herrn Meier).
2. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anhören und ihm die Gründe mitteilen.
3. Der Betriebsrat hat eine Woche Zeit, um Stellung zu nehmen. Er kann zustimmen oder widersprechen (z.B. weil er die Kündigung für unbegründet hält oder weil Herr Meier besonders schutzbedürftig ist).
4. Der Arbeitgeber kann trotz Widerspruch kündigen – die Kündigung ist wirksam.
5. **Aber:** Wenn der Betriebsrat widersprochen hat, kann der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben und Weiterbeschäftigung bis zur Entscheidung des Gerichts verlangen (§ 102 Abs. 5 BetrVG). Das Gericht wird den Widerspruch des Betriebsrats in seine Bewertung einbeziehen.

Prüfungsfalle: "Der Betriebsrat sagt Nein zur Kündigung von Herrn Meier. Ist die Kündigung trotzdem wirksam?" Die Antwort lautet: Ja, die Kündigung ist wirksam – aber Herr Meier hat bessere Chancen vor Gericht.

"Anhörung = Pflicht, aber kein Vetorecht. Der Chef kann sich durchsetzen, trägt aber Risiko."

3.5 Information: Wirtschaftliche Angelegenheiten

Bei wirtschaftlichen Fragen – Bilanzen, Investitionen, Betriebsänderungen, Standortschließungen – hat der Betriebsrat nur ein Informationsrecht, aber kein Mitbestimmungsrecht. In größeren Betrieben (ab 100 Arbeitnehmern) muss ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden (§ 106 BetrVG).

Wirtschaftsausschuss:

- Besteht aus 3–7 Mitgliedern (aus dem Betriebsrat oder der Belegschaft)
- Wird vom Arbeitgeber regelmäßig über wirtschaftliche Lage unterrichtet
- Kann Fragen stellen und diskutieren
- Hat kein Vetorecht – kann Entscheidungen nicht verhindern

Prüfungsfrage: "Ab wie vielen Arbeitnehmern muss ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden?" Die Antwort lautet: Ab 100 ständigen Arbeitnehmern.

Beispiel: Der Arbeitgeber plant, ein Werk in Polen zu schließen und die Produktion nach China zu verlagern. Der Wirtschaftsausschuss muss informiert werden und kann die wirtschaftlichen Gründe hinterfragen – aber er kann die Schließung nicht verhindern.

4. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

4.1 Voraussetzungen und Wahl der JAV

Die JAV ist eine besondere Interessenvertretung für junge Arbeitnehmer und Auszubildende. Sie kann nur gebildet werden, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Es muss einen Betriebsrat geben.
2. Im Betrieb müssen mindestens fünf Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder Auszubildende bis 25 Jahre beschäftigt sein.

Prüfungsrelevante Rechenaufgabe: "In eurem Betrieb arbeiten 8 Azubis (alle unter 25 Jahre) und 3 Jugendliche unter 18 Jahren (keine Azubis). Kann eine JAV gewählt werden?" Die Antwort lautet: Ja, weil $8 + 3 = 11 \geq 5$.

Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht):

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer unter 18 Jahren und alle Auszubildenden bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.

Wählbarkeit (passives Wahlrecht):

Wählbar sind alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres – also auch solche, die keine Auszubildenden sind.

4.2 Aufgaben und Rechte der JAV

Die JAV hat folgende Aufgaben (§ 70 BetrVG):

- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, die speziell junge Arbeitnehmer und Auszubildende schützen (insbesondere Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz)
- Anträge beim Betriebsrat stellen für Maßnahmen, die junge Arbeitnehmer und Auszubildende betreffen
- An Betriebsratssitzungen teilnehmen (mit beratender Stimme), wenn es um ihre Themen geht

Wichtigste Regel: Die JAV kann nicht allein entscheiden. Sie hat nur ein Initiativrecht – sie kann Anträge beim Betriebsrat stellen, aber der Betriebsrat muss diese Anträge beschließen.

Prüfungsfalle: "Die JAV will durchsetzen, dass Azubis freitags um 14 Uhr Feierabend haben. Kann sie das alleine entscheiden?" Die Antwort lautet: Nein, sie braucht den Betriebsrat, der nach § 87 BetrVG über Arbeitszeiten mitbestimmt.

"JAV = Junior-Partner des Betriebsrats. Kann vorschlagen, aber nicht allein entscheiden."

5. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

5.1 Der Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einer Gewerkschaft (Arbeitnehmerseite) und einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber (Arbeitgeberseite). Diese beiden Parteien werden als Tarifpartner bezeichnet.

Inhalte von Tarifverträgen:

- Löhne und Gehälter (Entgelttarifvertrag)
- Arbeitszeiten, Urlaubstage, Sonderzahlungen (Manteltarifvertrag)
- Kündigungsfristen
- Eingruppierung in Lohn- und Gehaltsgruppen

Geltungsbereich:

Ein Tarifvertrag gilt grundsätzlich nur für Mitglieder der tarifschließenden Parteien:

- Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft sind
- Arbeitgeber, die Mitglied des Arbeitgeberverbands sind oder den Tarifvertrag einzelvertraglich übernommen haben

Ausnahme: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären – dann gilt er für alle Arbeitnehmer der Branche, auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder.

Nachwirkung: Nach Ablauf eines Tarifvertrags gilt er weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird (§ 4 Abs. 5 TVG). So entsteht keine Rechtslücke.

Prüfungsfrage: "Wer schließt einen Tarifvertrag ab?" Die Antwort lautet: Gewerkschaft und Arbeitgeberverband (oder einzelner Arbeitgeber).

5.2 Die Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eines Betriebs. Sie regelt betriebsinterne Angelegenheiten und gilt unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer des Betriebs – also auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder.

Typische Inhalte von Betriebsvereinbarungen:

- Gleitzeit und flexible Arbeitszeitmodelle
- Urlaubsplanung und Urlaubsabwicklung
- Nutzung betrieblicher IT-Systeme (E-Mail, Internet)
- Suchtprävention und betriebliches Eingliederungsmanagement
- Regelungen zur technischen Überwachung (z.B. Kamera-Einsatz)

Prüfungsfalle: "Der Betriebsrat und der Geschäftsführer schließen eine Betriebsvereinbarung: Alle Mitarbeiter bekommen 500 Euro Lohnerhöhung. Ist das erlaubt?" Die Antwort lautet: Nein, Lohnregelungen sind Sache der Tarifpartner (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband), nicht des Betriebsrats.

Begründung: Die Tarifautonomie soll sicherstellen, dass Löhne auf überbetrieblicher Ebene verhandelt werden, um gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer zu bündeln.

5.3 Vergleich: Tarifvertrag vs. Betriebsvereinbarung

Merkmal	Tarifvertrag	Betriebsvereinbarung
Wer schließt ab?	Gewerkschaft + Arbeitgeberverband	BR + Arbeitgeber
Gilt für wen?	Nur Mitglieder (außer Allgemeinverbindlichkeit)	ALLE AN im Betrieb
Lohnregelungen?	JA	NEIN
Geltungsbereich	Branche/Region (überbetrieblich)	Nur dieser Betrieb
Kündigungsfristen	Gilt nach Ablauf weiter (Nachwirkung)	Kann jederzeit geändert werden

6. Rangfolge der Rechtsquellen

6.1 Die Rechtsquellen-Pyramide

Im Arbeitsrecht gibt es verschiedene Rechtsquellen, die hierarchisch geordnet sind. Die höhere Rechtsquelle geht der niedrigeren vor – das nennt man **Rangprinzip**. Die Rangfolge lautet von oben nach unten:

- **EU-Recht und Grundgesetz**

An der Spitze stehen EU-Verordnungen und EU-Richtlinien sowie das deutsche Grundgesetz. Beispiel: Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) steht über jedem nationalen Gesetz.

- **Gesetze**

Darunter stehen Bundesgesetze wie das Berufsbildungsgesetz (BBiG), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) usw.

- **Tarifvertrag**

Tarifverträge stehen über Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen – aber unter Gesetzen.

- **Betriebsvereinbarung**

Betriebsvereinbarungen stehen über Arbeitsverträgen – aber unter Tarifverträgen.

- **Arbeitsvertrag**

Der individuelle Arbeitsvertrag steht über dem Direktionsrecht – aber unter allen anderen Rechtsquellen.

- **Direktionsrecht (Weisungsrecht)**

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers steht ganz unten in der Hierarchie.

Prüfungsrelevantes Beispiel:

"Der Tarifvertrag sagt: 38 Stunden/Woche. Der Arbeitsvertrag sagt: 40 Stunden/Woche. Was gilt?"

Antwort: Der Tarifvertrag (38 Stunden), weil er höher steht. Aber Achtung: Das Günstigkeitsprinzip kann diese Regel durchbrechen (siehe nächster Abschnitt).

6.2 Das Günstigkeitsprinzip

Das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) ist eine wichtige Ausnahme vom Rangprinzip. Es besagt: Wenn eine niedrigere Rechtsquelle für den Arbeitnehmer günstiger ist als die höhere Rechtsquelle, dann gilt die günstigere Regelung.

Beispiel 1:

- Tarifvertrag: 30 Tage Urlaub
- Arbeitsvertrag: 35 Tage Urlaub

Frage: Was gilt?

Antwort: 35 Tage Urlaub, weil dies für den Arbeitnehmer günstiger ist. Das Günstigkeitsprinzip durchbricht das Rangprinzip.

Beispiel 2:

- Tarifvertrag: 30 Tage Urlaub
- Arbeitsvertrag: 20 Tage Urlaub

Frage: Was gilt?

Antwort: 30 Tage Urlaub, weil dies für den Arbeitnehmer günstiger ist. Der Arbeitsvertrag kann nicht schlechter sein als der Tarifvertrag.

Merksatz: "Günstiger für den Arbeitnehmer = Günstigkeitsprinzip schlägt Rangprinzip."

Prüfungstipp: In Klausuren wird oft gefragt: "Was ist günstiger?" Dazu muss man den Einzelfall prüfen – mehr Urlaub ist günstiger als weniger, weniger Arbeitszeit ist günstiger als mehr, höherer Lohn ist günstiger als niedriger.

7. Fallstudie: Ärger in der IT-Werkstatt (Azubi Max)

7.1 Sachverhalt

Azubi Max ist 17 Jahre alt und macht eine Ausbildung zum Fachinformatiker. Sein Ausbilder ordnet an, dass Max ab sofort jeden Freitag bis 20 Uhr arbeiten soll, obwohl laut Tarifvertrag die Arbeitszeit freitags um 16 Uhr endet. Der Ausbilder sagt: "In deinem Ausbildungsvertrag steht, dass du meinen Weisungen folgen musst. Also machst du, was ich sage." Der Betriebsrat wurde nicht gefragt.

7.2 Rechtliche Prüfung

Frage 1: Ist die Arbeitszeit nach Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zulässig?

Nach § 14 Abs. 1 JArbSchG dürfen Jugendliche (unter 18 Jahren) grundsätzlich nur in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr beschäftigt werden. Arbeit bis 20 Uhr ist also grundsätzlich erlaubt.

Aber: Die regelmäßige Beschäftigung bis 20 Uhr (jeden Freitag) ist problematisch, weil § 14 Abs. 2 JArbSchG Ausnahmen nur für bestimmte Branchen vorsieht (Gaststätten, Mehrschichtbetriebe, Landwirtschaft, Bäckereien). Ein IT-Betrieb fällt nicht darunter.

Zwischenergebnis: Die Anordnung verstößt gegen das JArbSchG, wenn sie regelmäßig erfolgt.

Frage 2: Gilt die Weisung des Ausbilders nach der Rangfolge der Rechtsquellen?

- Tarifvertrag: Arbeitsende freitags um 16 Uhr
- Arbeitsvertrag/Weisungsrecht: "Folge meinen Weisungen"

Nach der Rangfolge steht der Tarifvertrag über dem Arbeitsvertrag und über dem Direktionsrecht. Der Tarifvertrag sagt 16 Uhr Ende – also gilt 16 Uhr Ende.

Zwischenergebnis: Die Weisung des Ausbilders ist unwirksam, weil sie gegen den höherrangigen Tarifvertrag verstößt.

Frage 3: Hätte der Betriebsrat beteiligt werden müssen (BetrVG)?

Die Änderung der Arbeitszeit (Freitag bis 20 Uhr statt bis 16 Uhr) ist eine soziale Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht.

Ohne Zustimmung des Betriebsrats ist die Anordnung unwirksam.

Zwischenergebnis: Die Anordnung ist auch aus diesem Grund rechtswidrig.

7.3 Lösung

Ergebnis: Max muss nicht bis 20 Uhr arbeiten. Die Anordnung des Ausbilders ist dreifach rechtswidrig:

1. Verstoß gegen JArbSchG (regelmäßige Beschäftigung bis 20 Uhr nicht erlaubt)

2. Verstoß gegen Tarifvertrag (höherrangig, sagt 16 Uhr)
3. Verstoß gegen § 87 BetrVG (BR hätte zustimmen müssen)

Praktische Konsequenz: Max kann sich weigern, über 16 Uhr hinaus zu arbeiten. Wenn der Ausbilder ihn trotzdem zwingt, kann Max sich an den Betriebsrat oder die JAV wenden.

8. Die Betriebsversammlung

8.1 Was ist eine Betriebsversammlung?

Die Betriebsversammlung ist eine Versammlung aller Arbeitnehmer des Betriebs, in der der Betriebsrat über seine Arbeit berichtet und die Belegschaft über wichtige Themen informiert (§ 42 ff. BetrVG).

Häufigkeit: Der Betriebsrat muss mindestens einmal pro Quartal (also viermal im Jahr) eine Betriebsversammlung einberufen.

Teilnahmerecht: An der Betriebsversammlung dürfen alle Arbeitnehmer teilnehmen:

- Vollzeitbeschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte
- Auszubildende
- Befristet Beschäftigte
- Leiharbeitnehmer (wenn länger als drei Monate im Betrieb)

Prüfungsfalle: "Nur Vollzeitmitarbeiter dürfen an der Betriebsversammlung teilnehmen." Diese Aussage ist falsch – alle Arbeitnehmer dürfen teilnehmen, auch Azubis und Teilzeitkräfte.

Arbeitszeit und Vergütung: Die Teilnahme an der Betriebsversammlung erfolgt während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber darf die Teilnahme nicht verhindern.

8.2 Ablauf einer Betriebsversammlung

Typischer Ablauf:

1. Begrüßung durch den Betriebsratsvorsitzenden
2. Bericht des Betriebsrats über seine Tätigkeit seit der letzten Versammlung
3. Information über aktuelle Themen (z.B. geplante Umstrukturierungen, neue Betriebsvereinbarungen)
4. Diskussion und Fragerunde
5. Gegebenenfalls Beschlussfassung über Anträge

Anwesenheitsrecht des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber darf an der Betriebsversammlung teilnehmen und hat sogar ein Rederecht zu bestimmten Themen. Er darf aber nicht dominieren – die Betriebsversammlung ist die Versammlung der Arbeitnehmer, nicht des Arbeitgebers.

9. Prüfungsvorbereitung: Typische Fragetypen

9.1 Multiple-Choice-Fragen (Typ: Ankreuzen)

Beispiel 1:

"In welcher der folgenden Angelegenheiten hat der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht?"

- ☐ Einstellung eines leitenden Angestellten
- ☐ Einkauf neuer Kopiergeräte
- ☐ Festlegung der Gewinnverteilung
- ☒ Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- ☐ Aufnahme eines neuen Artikels ins Sortiment

Lösung: Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG).

Beispiel 2:

"Welche der folgenden Aussagen über den Betriebsrat trifft zu?"

- ☐ Ein Betriebsrat muss in jedem Unternehmen gewählt werden, das ins Handelsregister eingetragen wurde.
- ☐ Ein Betriebsrat muss sich je zur Hälfte aus weiblichen und männlichen Mitgliedern zusammensetzen.
- ☒ Ein Betriebsrat hat bei der Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems ein Mitbestimmungsrecht.
- ☐ Ein Betriebsrat kann nur mit Zustimmung der Unternehmensleitung gewählt werden.
- ☐ Ein Betriebsrat kann seine Arbeit erst aufnehmen, wenn die zuständige Gewerkschaft der Wahl zugestimmt hat.

Lösung: Mitbestimmungsrecht bei Zeiterfassung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – technische Überwachung).

9.2 Zuordnungsaufgaben

Beispiel:

"Ordnen Sie die folgenden Unternehmensverbindungen den nachstehenden Sachverhalten zu."

Unternehmensverbindungen:

1. Fusion
2. Kartell
3. Konzern
4. Arbeitsgemeinschaft

Sachverhalte:

- a) Mehrere Unternehmen führen gemeinsam einen Großauftrag aus. → **4**
- b) Die UPPS AG hat die Aktienmehrheit an der Hicks AG übernommen. → **3**

- c) Die Tech GmbH vereinbart mit Wettbewerbern einheitliche Verkaufskonditionen. → 2
d) Zwei Kunden schließen sich zu einem Unternehmen zusammen. → 1

9.3 Rechenaufgaben

Beispiel 1: BR-Größe

"Ein Betrieb hat 175 Mitarbeiter. Wie viele Betriebsratsmitglieder müssen gewählt werden?"

Lösung: 7 Mitglieder (Bereich 101–200 AN).

Beispiel 2: Wahlturnus

"Die letzte Betriebsratswahl fand im April 2024 statt. Wann findet die nächste reguläre Wahl statt?"

Lösung: März–Mai 2028 (alle 4 Jahre).

9.4 Fallaufgaben mit Begründung

Beispiel:

"Der Chef will eine Software installieren, die alle Tastatureingaben der IT-Abteilung aufzeichnet, um die Produktivität zu messen. Er sagt, das sei 'nur zur Optimierung der Arbeitsabläufe'. Der Betriebsrat wurde nicht gefragt. Ist das erlaubt?"

Lösung:

Nein, nicht erlaubt. Die Software ist eine technische Überwachungseinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, weil sie geeignet ist, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht. Ohne seine Zustimmung ist die Installation der Software unwirksam. Der Chef muss entweder auf die Software verzichten oder mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung schließen, die Zweck, Umfang und Grenzen der Überwachung regelt.

10. Zusammenfassung: Die wichtigsten Merksätze für die Prüfung

1. BetrVG-Geltungsbereich:

"Das BetrVG gilt ab 5 ständigen Arbeitnehmern in privaten Betrieben. Nicht im öffentlichen Dienst, nicht in der Kirche."

2. Betriebsrat als Gremium:

"Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan. Ein einzelnes BR-Mitglied kann nichts entscheiden – nur der Betriebsrat als Ganzes durch Mehrheitsbeschluss."

3. Betriebsratswahl:

"Alle 4 Jahre im Frühjahr. Wahlberechtigt ab 16, wählbar ab 18 + 6 Monate im Betrieb."

4. Kündigungsschutz:

"BR-Mitglieder haben besonderen Kündigungsschutz während der Amtszeit + 1 Jahr nachwirkend."

5. § 87 BetrVG:

"Bei sozialen Angelegenheiten (Arbeitszeit, Überwachung, Urlaub) hat der BR Mitbestimmungsrecht. Ohne BR-Zustimmung ist die Maßnahme unwirksam!"

6. Unterschied Mitbestimmung – Mitwirkung – Information:

"Mitbestimmung = Vetorecht (§ 87). Mitwirkung = Anhörung, aber kein Veto (§ 102). Information = BR wird informiert, kein Veto (§ 106)."

7. Personelle Anhörung:

"Bei Kündigungen muss der BR angehört werden. Er kann widersprechen, aber der Chef kann trotzdem kündigen. Dann hat der AN bessere Chancen vor Gericht."

8. Wirtschaftsausschuss:

"Ab 100 Arbeitnehmern muss ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Er wird über wirtschaftliche Lage informiert, hat aber kein Mitbestimmungsrecht."

9. JAV:

"Die JAV kann nicht allein entscheiden – sie braucht den Betriebsrat. Voraussetzung: BR vorhanden + mind. 5 Jugendliche/Azubis."

10. Tarifvertrag:

"Wird geschlossen von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband. Gilt nur für Mitglieder (außer Allgemeinverbindlichkeit). Regelt Löhne, Arbeitszeit, Urlaub."

11. Betriebsvereinbarung:

"Wird geschlossen von BR und Arbeitgeber. Gilt für alle AN im Betrieb. Darf keine Löhne regeln – das ist Sache der Tarifpartner (Tarifautonomie Art. 9 GG)."

12. Rangfolge Rechtsquellen:

"EU-Recht / Grundgesetz → Gesetze → Tarifvertrag → Betriebsvereinbarung → Arbeitsvertrag → Direktionsrecht."

13. Günstigkeitsprinzip:

"Was günstiger für den Arbeitnehmer ist, geht vor – auch wenn es in der Rangfolge tiefer steht."

14. Betriebsversammlung:

"Mindestens 1x pro Quartal. Alle AN dürfen teilnehmen (auch Azubis, Teilzeit). Während Arbeitszeit, bezahlt."

12. Literatur- und Quellenverzeichnis

Gesetze (in der jeweils aktuellen Fassung)

[1] Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Mai 2020

[2] Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 25. August 1969, zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. August 2014

[3] Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 25. August 1969, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Juli 2017

[4] Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vom 12. April 1976, zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. März 2017

[5] Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005, zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. Dezember 2019

Fachliteratur

[6] Fitting, K. et al. (2022). *Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar* (30. Aufl.). Vahlen.

[7] Richardi, R. (2020). *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Kommentar* (16. Aufl.). C.H. Beck.

[8] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). *Mitbestimmung: Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*. BMAS.

Online-Quellen

[9] Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): www.dgb.de – Informationen zu Betriebsräten und Mitbestimmung

[10] Bundesministerium für Arbeit und Soziales: www.bmas.de – Gesetzestexte und Broschüren

[11] IHK-Prüfungskataloge: Über die jeweilige regionale IHK abrufbar

13. Anhang: Prüfungsfragen mit Lösungen

Prüfungsfrage 1

Ein Betrieb hat 72 Arbeitnehmer. Wie viele Betriebsratsmitglieder müssen gewählt werden?

Lösung: 5 Betriebsratsmitglieder (Bereich 51–100 AN gemäß § 9 BetrVG).

Prüfungsfrage 2

Wann findet die nächste Betriebsratswahl statt, wenn die letzte Wahl im April 2024 war?

Lösung: März–Mai 2028. Der Betriebsrat wird alle 4 Jahre im Frühjahr gewählt (§ 13 BetrVG).

Prüfungsfrage 3

Der Chef einer IT-Firma will ab sofort alle E-Mails der Mitarbeiter automatisch auf "verdächtige Inhalte" scannen lassen. Muss er den Betriebsrat fragen?

Lösung: Ja. Die automatische E-Mail-Überwachung ist eine technische Überwachungseinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht. Ohne seine Zustimmung ist die Maßnahme unwirksam.

Prüfungsfrage 4

Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung von Frau Müller. Kann der Arbeitgeber trotzdem kündigen?

Lösung: Ja, die Kündigung ist wirksam. Bei Kündigungen hat der Betriebsrat nur ein Anhörungsrecht (§ 102 BetrVG), aber kein Vetorecht. Allerdings kann Frau Müller Kündigungsschutzklage erheben und hat bessere Chancen vor Gericht, wenn der BR widersprochen hat.

Prüfungsfrage 5

Die JAV will durchsetzen, dass Azubis montags erst um 9 Uhr statt um 7 Uhr anfangen. Kann sie das alleine entscheiden?

Lösung: Nein. Die JAV hat nur ein Initiativrecht – sie kann Anträge beim Betriebsrat stellen. Die Änderung der Arbeitszeit fällt unter § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Mitbestimmung bei Beginn und Ende der Arbeitszeit). Nur der Betriebsrat kann hier mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung schließen.

Prüfungsfrage 6

In einem Betrieb arbeiten 12 Azubis (alle unter 25 Jahre) und 2 Jugendliche unter 18 Jahren. Kann eine JAV gewählt werden?

Lösung: Ja, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Es müssen mindestens 5 Jugendliche oder Auszubildende im Betrieb sein – hier sind es $12 + 2 = 14$, also ist die Voraussetzung erfüllt (§ 60 BetrVG).

Prüfungsfrage 7

Der Tarifvertrag sagt: 38 Stunden/Woche. Der Arbeitsvertrag sagt: 40 Stunden/Woche. Was gilt?

Lösung: Es gilt der Tarifvertrag (38 Stunden), weil er in der Rangfolge der Rechtsquellen über dem Arbeitsvertrag steht. Der Arbeitsvertrag darf nicht schlechter sein als der Tarifvertrag.

Prüfungsfrage 8

Betriebsrat und Geschäftsführer schließen eine Betriebsvereinbarung: "Alle Mitarbeiter bekommen 300 Euro Weihnachtsgeld." Ist das erlaubt?

Lösung: Nein. Betriebsvereinbarungen dürfen keine Entgelte regeln (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Lohn- und Gehaltsfragen sind den Tarifpartnern (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband) vorbehalten – dies nennt man Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG).

Prüfungsfrage 9

Ab wie vielen Arbeitnehmern muss ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden?

Lösung: Ab 100 ständigen Arbeitnehmern (§ 106 BetrVG).

Prüfungsfrage 10

Wer darf an der Betriebsversammlung teilnehmen?

Lösung: Alle Arbeitnehmer des Betriebs, einschließlich Teilzeitkräfte, Auszubildende, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer (wenn länger als 3 Monate im Betrieb). Die Aussage "Nur Vollzeitmitarbeiter dürfen teilnehmen" ist falsch.
