

Nomos **HANDKOMMENTAR**

Düwell [Hrsg.]

# Betriebsverfassungsgesetz

BetrVG | WO | EBRG | SEBG

7. Auflage



**Nomos**

# Nomos **HANDKOMMENTAR**

Prof. Franz Josef Düwell [Hrsg.]

## Betriebsverfassungsgesetz

BetrVG | WO | EBRG | SEBG

### 7. Auflage

RA Dr. Jur. **David Albrecht**, Berlin | **Michael Georg Bendix**, Universität Leipzig | **Prof. Dr. Burkard Boemke**, Universität Leipzig | **Dr. Dietrich Braasch**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg a.D., Wuppertal | **Prof. Dr. Christiane Brors**, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg | RA **Holger Dahl**, Konfliktmanagement GmbH, Königstein | **Prof. Franz Josef Düwell**, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., Weimar, Honorarprofessor Universität Konstanz | **Karsten Haase**, Rechtsanwalt, Düsseldorf, Lehrbeauftragter für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Hochschule Düsseldorf | **Ralf-Peter Hayen**, Referatsleiter Recht beim DGB Bundesvorstand a.D., Ottersberg/b. Bremen | **Prof. Dr. Daniel Matthias Klocke**, LL.M. oec., Johannes-Gutenberg-Universität Mainz | **Thomas Kloppenburg**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Berlin | **Prof. Dr. Wolfhard Kohte**, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg | **Dr. Thomas Kreuder**, Rechtsanwalt und Bereichsleiter Recht, Patente und Compliance, Bad Homburg v.d.H. | **Dr. Frank Lorenz**, Rechtsanwalt, zertifizierter Datenschutzbeauftragter, Düsseldorf | **Ursula Matthiessen-Kreuder**, Rechtsanwältin, Bad Homburg v.d.H. | **Dr. Till Sachadae**, stellvertretender Geschäftsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Berlin | **Marc-Oliver Schulze**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg | **Dr. Christine Schulze-Doll**, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg | **Dr. Sebastian Sick**, LL.M. Eur., Rechtsanwalt, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf | **Frank Siebens**, Referatsleiter Individualarbeitsrecht und angrenzende Rechtsgebiete, DGB Bundesvorstand, Berlin | **Dr. Ralf Steffan**, Rechtsanwalt, Köln | **Dr. Martin Wolmerath**, Rechtsanwalt, Hamm, Vertretungsprofessor an der Fachhochschule Dortmund



# Nomos

**Zitiervorschlag:** HaKo-BetrVG/Bearbeiter BetrVG § 1 Rn. 15

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7560-1775-1

7. Auflage 2026

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2026. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

## Vorwort zur 7. Auflage

*„Im Kampfe sollst du dein Recht finden.“*

Als Motto dem Buch vorangestellt „Der Kampf um’s Recht“

Rudolf von Jhering, Wien 1872

Jhering hielt 1872 in der Wiener Universität seinen berühmten Vortrag „Der Kampf um’s Recht“. Der Vortrag elektrisierte die Fachwelt. Er musste gedruckt werden. Das Buch wurde weltweit ein Bestseller: In zwei Jahren zwölf Auflagen und in 26 Sprachen übersetzt. Seine Kernthese: „Das Leben des Rechts ist ein Kampf“. Dies belegt der Autor anschaulich: „Wenn jetzt ein neuer Rechtssatz auftritt, so handelt es sich nicht bloß um Wahrheit, sondern zugleich um einen Kampf des neuen Rechtssatzes gegen bestehende Interessen. Und so kann man denn sagen: Alle Rechtssätze haben ihren Weg über zertretene Interessen genommen, die Interessen haben geopfert werden müssen, damit der neue Rechtssatz entstehen könne. Ich behaupte also: Das Recht entsteht nicht wie die Sprache, nicht schmerzlos, nicht im Wege bloßer Überzeugung“.

Die Entwicklungsgeschichte des Betriebsverfassungsrechts (→ Einl. Rn. 1ff.) liest sich wie eine Bestätigung der Jheringschen These. Dies gilt nicht nur für die Gesetzgebung, sondern gleichermaßen auch für die Rechtsprechung und ebenso für die tagtäglich in den Betrieben zu treffenden Regelungen der Betriebsparteien. Dieser Kommentar bietet im steten Ringen um die Durchsetzung der Interessen und deren schonenden Ausgleich im Betrieb Hilfestellung an. Dazu orientiert er verlässlich über den Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung, analysiert deren Defizite und weist auf Wege und Potenziale zur Veränderung hin.

Das an der Kommentierung beteiligte Autorenteam sieht sich – wie schon Jhering – dem juristischen Leitbegriff der Dogmatik verpflichtet. Es bereitet den Rechtsstoff vernunftorientiert nach wissenschaftlichen Methoden auf und entwickelt ihn hin zu einem möglichst widerspruchsfreien System. Dazu ist es hilfreich, dass es auch für die 7. Auflage dem Herausgeber wieder gelungen ist, kompetente und erfahrene Autorinnen sowie Autoren aus allen Instanzen der Richterschaft, aus der Anwaltschaft, aus der Wissenschaft, aus den Verbänden und aus der betrieblichen Praxis zusammenzubringen. Die Beiträge zur Neuauflage sind zu einem Zeitpunkt fertiggestellt worden, zu dem in der betrieblichen und anwaltlichen Praxis ein besonderer Bedarf an Hilfestellung besteht. Zum einen ist das „Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes“ am 25.7.2024 in Kraft getreten. Der Gesetzgeber hat in ihm neue Regeln für die Bemessung des Arbeitsentgelts vor allem für freigestellte Mitglieder der Betriebsräte geschaffen. Ob – wie beabsichtigt – mit den neuen Bestimmungen, die durch ein Strafurteil des BGH ausgelöste Verunsicherung in den Betrieben behoben werden kann, hängt von der Anwendung durch die Gerichte für Arbeitssachen ab. Hier konnte der Kommentator bereits erste Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte auswerten und auf erfolgreiche Argumentationslinien hinweisen. Zum anderen ist kurz nach Redaktionsschluss am 5.5.2025 der schwarz-rote Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode unterzeichnet worden. Es ist zu erwarten, dass die seit der EuGH-Entscheidung von 2019 bestehende Baustelle in Sachen Arbeitszeiterfassung geschlossen wird. Zwar haben sich die Koalitionäre im

Text nur auf die Aufhebung der regelmäßigen Höchstarbeitszeit in Form des Achtstundentags festgelegt: „...wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen.“ Aber die Umstellung von der werktäglichen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit wird nicht ohne eine Regelung der Arbeitszeiterfassung möglich sein. Denkbar ist eine Lösung aufgrund eines Tarifvertrags durch Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Auch 2026 ist wieder ein Jahr der regelmäßigen **Betriebsratswahlen**. Die 7. Auflage des HaKo-BetrVG wird deshalb den Wahlvorständen und Betriebsräten das notwendige Rüstzeug für die **fehlerfreie Durchführung der Wahlen** im vereinfachten oder förmlichen Wahlverfahren vermitteln. Die vom Gesetzgeber im Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 unternommenen Änderungen sind inzwischen in zahlreichen Anfechtungsverfahren bei den Gerichten angekommen. Hier gilt es: Aus Fehlern anderer lernen! Die Kommentierungen der gesetzlichen Wahlvorschriften und deren in der Wahlordnung getroffenen Durchführungsbestimmungen orientieren über den letzten Stand der Rechtsprechung.

In der Einleitung gebe ich einen Ausblick auf die im Koalitionsvertrag vom 5.5.2025 angekündigten Vorhaben. Es wird das von der Rechtsprechung verwehrt digitale Zutrittsrecht für Gewerkschaften angekündigt: „Wir ergänzen das Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe um einen digitalen Zugang, der ihren analogen Rechten entspricht.“ Eine entsprechende Regelung war schon in dem steckengebliebenen Referentenentwurf eines Tariftrüegesetzes der Ampelkoalition enthalten. Ferner wird angekündigt „Wir ermöglichen Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen zusätzlich als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten. Zusätzlich soll die Option, online zu wählen, im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden.“ Derartige Regelungen waren ebenso schon in dem steckengebliebenen Referentenentwurf des Tariftrüegesetzes enthalten, sodass mit einer alsbaldigen Gesetzesinitiative zu rechnen ist. Diese ist auch dringlich, weil bereits im Frühjahr 2026 die nächsten Regelwahlen anstehen. Weniger präzise verhalten sich die schwarz-roten Koalitionäre gegenüber den steigenden Herausforderungen der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt. Sie erklären dazu: „...wollen wir die richtigen Rahmenbedingungen setzen, damit diese sozialpartnerschaftlich gelöst werden. Wir werden die Mitbestimmung weiterentwickeln.“ Positiv ist zu bemerken, dass damit den Bemühungen eine Absage erteilt worden ist, den von der Rechtsprechung entwickelten Stand der Mitbestimmung über technische Überwachungseinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einzuschränken. Dieser Auslegung von der Rechtsprechung in zahlreichen Entscheidungen ausgeformte Mitbestimmungstatbestand ermöglicht es den Betriebsräten, sich an der fairen Gestaltung der digitalen Arbeitswelt angemessen zu beteiligen. Schließlich erkennt die neue Koalition, dass der Einsatz von KI mehr berufliche Fortbildung in den Betrieben und faire Regelungen zum Datenumgang notwendig macht: „Einsatz von KI im Unternehmen erfordert sowohl die Qualifizierung der Beschäftigten als auch die faire Regelung des Umgangs mit den Daten im Betrieb.“ Im ersten Satzteil ist die Einführung von Bildungsmaßnahmen angesprochen, an deren Planung und Durchführung der Betriebsrat nach Maßgabe der hier ausführlich kommentierten §§ 97, 98 BetrVG mitwirkt. Der zweite Satzteil spricht den Umgang mit Beschäftigtendaten bei Nutzung von KI an. Hier wird der Umgang mit personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext angesprochen.

Dazu kann die schwarz-rote Koalition auf den gemeinsamen Referentenentwurf des BMAS und des BMI für ein „Gesetz zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten und für mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt (Beschäftigtendatengesetz – BeschDG)“ vom 8.10.2024 zurückgreifen.

Nach dem Wahlspruch von Gottfried Wilhelm Leibniz „*theoria cum praxi*“ arbeiten Wissenschaftler und Praktiker an diesem Werk. Zur Verstärkung der Fraktion „Wissenschaft“ begrüße ich für die 7. Auflage als Kommentatoren: Michael Georg Bendix, Wiss. Mitarbeiter Universität Leipzig (Anhang 1 und 2 zu § 84 BetrVG), Prof. Dr. Daniel Matthias Klocke, LL.M. oec., Johannes-Gutenberg-Universität (§§ 87–89, 91 BetrVG, RL 2002/14/EG). Die Fraktion „Praxis“ verstärken: Dr. David Albrecht, Rechtsanwalt in einer Berliner Anwaltspraxis mit Schwerpunkt Wirtschaftsstrafrecht (§§ 119–124 BetrVG) sowie Holger Dahl, ehemaliger Richter, der als Geschäftsführer einer Konfliktmanagement-GmbH und Rechtsanwalt sich seit mehr als einem Jahrzehnt hauptberuflich der außergerichtlichen Beilegung von betriebsverfassungsrechtlichen Meinungsverschiedenheiten widmet (§§ 76, 76a BetrVG). Aus dem Autorenteam sind altersbedingt ausgeschieden: Horst-Dieter Krasshöfer, Richter am Bundesarbeitsgericht a. D., Erfurt (§§ 76, 76a BetrVG, bis zur 6. Aufl.) und Prof. Dr. Gabriele Zwihehoff, FernUniversität in Hagen (§§ 119–124 BetrVG bis zur 6. Aufl.). Herausgeber und Verlag danken den Ausgeschiedenen für Ihre langjährige Mitarbeit.

Herausgeber und Autorenteam danken weiterhin dem Lektorat des Nomos Verlags für die gute Zusammenarbeit.

Die Leserschaft wird erneut um Anregungen und Hinweise gebeten. Herausgeber und Verlag freuen sich im Interesse der Sache auch über Kritik. Dazu berufen sie sich - wie schon bei den Voraufgaben, so auch jetzt - auf *Georg Christoph Lichtenberg*: „Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser werden wird, wenn es anders wird; aber so viel kann ich sagen, es muß anders werden, wenn es gut werden soll.“

Zusendungen bitte an den Herausgeber:

Franz.Duewell@uni-konstanz.de

Weimar, September 2025

*Franz Josef Düwell*

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 7. Auflage .....	5
Bearbeiterverzeichnis .....	17
Abkürzungsverzeichnis .....	19
Literaturverzeichnis .....	39

## Betriebsverfassungsgesetz

Einleitung Einführung in das System der Betriebsverfassung .....	93
--	----

### Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Errichtung von Betriebsräten .....	169
Anhang zu § 1 BetrVG – Prozessuales .....	223
§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber .....	239
§ 3 Abweichende Regelungen .....	257
§ 4 Betriebsteile, Kleinbetriebe .....	287
§ 5 Arbeitnehmer .....	299
§ 6 (weggefallen) .....	342

### Zweiter Teil

#### Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

##### Erster Abschnitt Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

§ 7 Wahlberechtigung .....	342
§ 8 Wählbarkeit .....	358
§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder .....	364
§ 10 (weggefallen) .....	370
§ 11 Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder .....	371
§ 12 (weggefallen) .....	372
§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen .....	372
§ 14 Wahlvorschriften .....	378
§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe .....	387
§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter .....	396
§ 16 Bestellung des Wahlvorstands .....	406
§ 17 Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat .....	415
§ 17a Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren ...	423
§ 18 Vorbereitung und Durchführung der Wahl .....	426
§ 18a Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen .....	437

§ 19	Wahlanfechtung .....	443
§ 20	Wahlschutz und Wahlkosten .....	458

**Zweiter Abschnitt  
Amtszeit des Betriebsrats**

§ 21	Amtszeit .....	466
§ 21a	Übergangsmandat .....	481
§ 21b	Restmandat .....	530
§ 22	Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats .....	542
§ 23	Verletzung gesetzlicher Pflichten .....	547
§ 24	Erlöschen der Mitgliedschaft .....	585
§ 25	Ersatzmitglieder .....	598

**Dritter Abschnitt  
Geschäftsführung des Betriebsrats**

§ 26	Vorsitzender .....	609
§ 27	Betriebsausschuss .....	619
§ 28	Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse .....	625
§ 28a	Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen .....	631
§ 29	Einberufung der Sitzungen .....	638
§ 30	Betriebsratssitzungen .....	646
§ 31	Teilnahme der Gewerkschaften .....	652
§ 32	Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung .....	656
§ 33	Beschlüsse des Betriebsrats .....	702
§ 34	Sitzungsniederschrift .....	710
§ 35	Aussetzung von Beschlüssen .....	717
§ 36	Geschäftsordnung .....	725
§ 37	Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis .....	733
§ 38	Freistellungen .....	765
§ 39	Sprechstunden .....	776
§ 40	Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats .....	781
§ 41	Umlageverbot .....	801

**Vierter Abschnitt  
Betriebsversammlung**

§ 42	Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung .....	804
§ 43	Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen .....	823
§ 44	Zeitpunkt und Verdienstausschluss .....	832
§ 45	Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen .....	840
§ 46	Beauftragte der Verbände .....	845

**Fünfter Abschnitt  
Gesamtbetriebsrat**

§ 47	Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht .....	849
§ 48	Ausschluss von Gesamtbetriebsratsmitgliedern .....	863
§ 49	Erlöschen der Mitgliedschaft .....	867
§ 50	Zuständigkeit .....	871
§ 51	Geschäftsführung .....	886
§ 52	Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung .....	897
§ 53	Betriebsräteversammlung .....	912

**Sechster Abschnitt  
Konzernbetriebsrat**

§ 54	Errichtung des Konzernbetriebsrats .....	924
§ 55	Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht ...	935
§ 56	Ausschluss von Konzernbetriebsratsmitgliedern .....	941
§ 57	Erlöschen der Mitgliedschaft .....	943
§ 58	Zuständigkeit .....	943
§ 59	Geschäftsführung .....	952
§ 59a	Teilnahme der Konzernschwerbehindertenvertretung .....	958

**Dritter Teil  
Jugend- und Auszubildendenvertretung**

**Erster Abschnitt  
Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung**

§ 60	Errichtung und Aufgabe .....	968
§ 61	Wahlberechtigung und Wählbarkeit .....	973
§ 62	Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung .....	976
§ 63	Wahlvorschriften .....	979
§ 64	Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit .....	984
§ 65	Geschäftsführung .....	986
§ 66	Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats .....	993
§ 67	Teilnahme an Betriebsratssitzungen .....	995
§ 68	Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen .....	1000
§ 69	Sprechstunden .....	1001
§ 70	Allgemeine Aufgaben .....	1004
§ 71	Jugend- und Auszubildendenversammlung .....	1009

**Zweiter Abschnitt**

**Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung**

§ 72	Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht .....	1011
§ 73	Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften .....	1015

**Dritter Abschnitt**

**Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung**

§ 73a	Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht .....	1018
§ 73b	Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften .....	1022

**Vierter Teil**

**Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer**

**Erster Abschnitt**

**Allgemeines**

§ 74	Grundsätze für die Zusammenarbeit .....	1024
§ 75	Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen .....	1036
§ 76	Einigungsstelle .....	1069
§ 76a	Kosten der Einigungsstelle .....	1108
§ 77	Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen .....	1115
§ 78	Schutzbestimmungen .....	1170
§ 78a	Schutz Auszubildender in besonderen Fällen .....	1184
§ 79	Geheimhaltungspflicht .....	1198
§ 79a	Datenschutz .....	1206
§ 80	Allgemeine Aufgaben .....	1218

**Zweiter Abschnitt**

**Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers**

§ 81	Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers .....	1252
§ 82	Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers .....	1261
§ 83	Einsicht in die Personalakten .....	1269
§ 84	Beschwerderecht .....	1288
§ 85	Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat .....	1303
§ 86	Ergänzende Vereinbarungen .....	1311
§ 86a	Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer .....	1313

**Dritter Abschnitt**

**Soziale Angelegenheiten**

§ 87	Mitbestimmungsrechte .....	1315
§ 88	Freiwillige Betriebsvereinbarungen .....	1397
§ 89	Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz .....	1412

## **Vierter Abschnitt**

### **Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung**

§ 90	Unterrichtungs- und Beratungsrechte .....	1439
§ 91	Mitbestimmungsrecht .....	1452

## **Fünfter Abschnitt**

### **Personelle Angelegenheiten**

#### **Erster Unterabschnitt**

##### **Allgemeine personelle Angelegenheiten**

§ 92	Personalplanung .....	1459
§ 92a	Beschäftigungssicherung .....	1474
§ 93	Ausschreibung von Arbeitsplätzen .....	1489
§ 94	Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze .....	1497
§ 95	Auswahlrichtlinien .....	1513

#### **Zweiter Unterabschnitt**

##### **Berufsbildung**

§ 96	Förderung der Berufsbildung .....	1521
§ 97	Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung .....	1530
§ 98	Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen .....	1536

#### **Dritter Unterabschnitt**

##### **Personelle Einzelmaßnahmen**

§ 99	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen .....	1545
§ 100	Vorläufige personelle Maßnahmen .....	1609
§ 101	Zwangsgeld .....	1614
§ 102	Mitbestimmung bei Kündigungen .....	1619
§ 103	Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen .....	1708
§ 104	Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer .....	1741
§ 105	Leitende Angestellte .....	1750

## **Sechster Abschnitt**

### **Wirtschaftliche Angelegenheiten**

#### **Erster Unterabschnitt**

##### **Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

§ 106	Wirtschaftsausschuss .....	1753
§ 107	Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses ...	1767
§ 108	Sitzungen .....	1772
§ 109	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten .....	1776
§ 109a	Unternehmensübernahme .....	1779
§ 110	Unterrichtung der Arbeitnehmer .....	1780

**Zweiter Unterabschnitt  
Betriebsänderungen**

§ 111	Betriebsänderungen .....	1781
§ 112	Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan .....	1808
§ 112a	Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen ....	1809
§ 113	Nachteilsausgleich .....	1857

**Fünfter Teil  
Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten**

**Erster Abschnitt  
Seeschifffahrt**

Vorbemerkung zu §§ 114–116 .....	1864	
§ 114	Grundsätze .....	1864
§ 115	Bordvertretung .....	1867
§ 116	Seebetriebsrat .....	1870

**Zweiter Abschnitt  
Luftfahrt**

§ 117	Geltung für die Luftfahrt .....	1875
-------	---------------------------------	------

**Dritter Abschnitt  
Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften**

§ 118	Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften .....	1880
-------	---	------

**Sechster Teil  
Straf- und Bußgeldvorschriften**

§ 119	Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder .....	1908
§ 120	Verletzung von Geheimnissen .....	1918
§ 121	Bußgeldvorschriften .....	1922

**Siebenter Teil  
Änderung von Gesetzen**

§ 122	(Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs) .....	1923
§ 123	(Änderung des Kündigungsschutzgesetzes) .....	1923
§ 124	(Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes) .....	1923

**Achter Teil  
Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 125	Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz .....	1923
§ 126	Ermächtigung zum Erlass von Wahlordnungen .....	1926
§ 127	Verweisungen .....	1928

---

§ 128	Bestehende abweichende Tarifverträge .....	1929
§ 129	Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie .....	1929
§ 130	Öffentlicher Dienst .....	1933
§ 131	Berlin-Klausel .....	1937
§ 132	(Inkrafttreten) .....	1937

## **Anhang**

Gebühren- und Kostenrecht .....	1939
Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO) .....	1961
Gesetz über Europäische Betriebsräte .....	2075
Europäische Aktiengesellschaft (SE), grenzüberschreitende Verschmelzung, Umwandlung und Spaltung – SE-Betriebsrat und Arbeitnehmerbeteiligung .....	2295
Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates .....	2341
Stichwortverzeichnis .....	2373

## Bearbeiterverzeichnis

- Dr. *David Albrecht*, Rechtsanwalt in Berlin (§§ 119–124 BetrVG)
- Michael Georg Bendix*, Wiss. Mitarbeiter Universität Leipzig (Anhang 1 und 2 zu § 84 BetrVG)
- Prof. Dr. *Burkard Boemke*, Universität Leipzig (§§ 81–86a, 118 BetrVG, Anhang 1 und 2 zu § 84 BetrVG bis zur 6. Aufl.)
- Dr. *Dietrich Braasch*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg a. D., Wuppertal (§§ 102, 104, 105 BetrVG)
- Prof. Dr. *Christiane Brors*, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (§§ 7–20 BetrVG)
- Holger Dahl*, Rechtsanwalt in Königstein (§§ 76, 76a BetrVG)
- Prof. *Franz Josef Düwell*, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D., Weimar, Honorarprofessor Universität Konstanz (Einleitung, §§ 21–25, 32, 35, 52, 59 a, 125 ff. BetrVG)
- Karsten Haase*, Rechtsanwalt in Düsseldorf, Lehrbeauftragter für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Hochschule Düsseldorf (§§ 42–51, 53 sowie Vertiefungen zu Gegenstandswerten, Kosten, Gebühren bei §§ 1, 2, 5, 8, 16, 18, 19, 21–21b, 23, 26, 28, 32, 33, 37, 38, 40, 54, 55, 58, 60, 66, 67, 76, 77, 78a, 80, 87, 94–101, 103–107, 111–112a BetrVG)
- Ralf-Peter Hayen*, Referatsleiter Recht beim DGB Bundesvorstand a. D., Ottersberg/b. Bremen (EBRG Einleitung Abschn. II–X, §§ 1, 18, 29, 30, 34–45 EBRG)
- Prof. Dr. *Daniel Matthias Klocke*, LL.M. oec., Johannes-Gutenberg-Universität Mainz (§§ 87–88, 91 BetrVG, RL 2002/14/EG)
- Thomas Kloppenburg*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Berlin (§ 1, Anh. § 1, §§ 2-5, 60–73b, 103, 114–117 BetrVG)
- Prof. Dr. *Wolfhard Kohle*, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (§§ 87–90 BetrVG)
- Horst-Dieter Krasshöfer*, Richter am Bundesarbeitsgericht a. D., Erfurt (§§ 76, 76a BetrVG, bis zur 6. Aufl.)
- Dr. *Thomas Kreuder*, Rechtsanwalt und Bereichsleiter Recht, Patente und Compliance, Bad Homburg v. d.H. (§§ 93–101 BetrVG, Gebühren- und Kostenrecht)
- Dr. *Frank Lorenz*, Rechtsanwalt, zertifizierter Datenschutzbeauftragter, Düsseldorf (§§ 74, 75, 77–79a BetrVG)
- Ursula Matthiessen-Kreuder*, Rechtsanwältin, Bad Homburg v. d.H. (§§ 93–101 BetrVG, Gebühren- und Kostenrecht)
- Dr. *Till Sachadae*, stellvertretender Geschäftsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Berlin (§§ 1–43 WO)
- Marc-Oliver Schulze*, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg (§§ 54–59 BetrVG)
- Dr. *Christine Schulze-Doll*, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (§§ 80, 90–92a BetrVG, RL 2002/14/EG)

Dr. *Sebastian Sick*, LL.M.Eur., Rechtsanwalt, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (Europäische Aktiengesellschaft (SE) und grenzüberschreitende Verschmelzung, Umwandlung und Spaltung – SE-Betriebsrat und Arbeitnehmerbeteiligung)

*Frank Siebens*, Referatsleiter Individualarbeitsrecht und angrenzende Rechtsgebiete, DGB Bundesvorstand, Berlin (EBRG Einleitung Abschn. I-II, §§ 2–17, 19–28, 31–33 EBRG)

Dr. *Ralf Steffan*, Rechtsanwalt, Köln (§§ 106–113 BetrVG)

Dr. *Martin Wolmerath*, Rechtsanwalt in Hamm, Vertretungsprofessor an der Fachhochschule Dortmund (§§ 26–31, 33, 34, 36–41 BetrVG)

Prof. Dr. *Gabriele Zwihehoff*, FernUniversität in Hagen (§§ 119–124 BetrVG bis zur 6. Aufl.)

## Einleitung Einführung in das System der Betriebsverfassung

<b>I. Die Etappen auf dem Weg zur Betriebsverfassung</b> .....	1		
1. Die Idee der konstitutionellen Fabrik .....	1		
2. Das Kaiserreich: Vom „Neuen Kurs“ bis zum Ersten Weltkrieg .....	2		
3. Die Arbeitsverfassung der Weimarer Republik .....	4		
4. Die „Ordnung der Arbeit“ während des NS-Regimes ...	5		
5. Die Betriebsverfassung in der Zeit des alliierten Kontrollrats .....	6		
6. Der Wiederaufbau in der Bonner Republik .....	7		
7. Der Aufbau des Staatssozialismus in der DDR .....	10		
<b>II. Das Mischsystem aus gewachsener und kodifizierter Betriebsverfassung</b> .....	11		
1. Das BetrVG 1972 als Produkt der sozialliberalen Reformpolitik .....	11		
2. Die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Betriebsverfassung auf das vereinte Deutschland .....	14		
3. Überblick über die Änderungen des kodifizierten Rechts	16		
4. Der Ausbau der Betriebsverfassung in Nebengesetzen ...	21		
a) Das Kündigungsschutzgesetz .....	22		
b) Arbeitnehmerüberlassung .....	25		
c) Arbeitssicherheitsgesetz .	32		
d) Heimarbeitsgesetz .....	33		
e) Mitbestimmungsgesetz ..	34		
f) Recht des Betriebsübergangs (§ 613a BGB) .....	35		
g) Privatisierungsgesetze ...	38		
h) Umwandlungsgesetz .....	39		
i) Insolvenzordnung .....	40		
j) Europäische Betriebsräte	41		
k) Schwerbehindertenrecht im Wandel von der Fürsorge zur Teilhabe .....	42		
aa) Fürsorge und Eingliederung im Schwerbehindertenrecht .....	42		
bb) Das Vorschaltgesetz mit Wirkung vom 30.12.2016 .....	43		
		cc) Die Neufassung des Schwerbehindertenrechts zum 1.1.2018 durch Art. 1. des Bundesteilhabegesetzes .....	44
		dd) Nachträgliche Ergänzung durch das Teilhabestärkungsgesetz .....	45
		ee) Flankierende Änderungen der Betriebsverfassung durch das Bundesteilhabegesetz .....	46
		l) Teilzeit- und Befristungsgesetz .....	47
		m) Unterrichtsrechte nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz .....	48
		n) Erörterung von Rechtsfragen nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 RDG .....	49
		o) Zweites Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes .....	50
		p) Kapitalanlagegesetzbuch	51
		q) Mindestlohngesetz .....	52
		r) Werkträgliche Arbeitszeit und deren Erfassung .....	53
		<b>III. Das Gesetz zur Reform der Betriebsverfassung und andere Änderungsgesetze</b> .....	57
		1. Das Gesetzgebungsverfahren	57
		2. Die Aufträge zur Fortsetzung der Reform .....	58
		3. Die Veränderung der Repräsentationsstrukturen .....	59
		a) Betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheit .....	60
		b) Beitritt von Nebenbetrieben .....	61
		c) Flexibilisierung und Sichtbarmachung der Strukturen .....	62
		d) Übergangsmandat .....	63
		e) Restmandat .....	64
		4. Erleichterte Bildung von Betriebsräten .....	65
		a) Vereinfachtes Wahlverfahren für kleine und mittlere Betriebe .....	65
		b) Mentorenprinzip .....	67

c) Verhältniswahl .....	68	d) Freizeitausgleich für Betriebsratsstätigkeit .....	94
d) Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren .....	69	11. Integration des Umweltschutzes .....	96
5. Wegfall des Gruppenprinzips .....	70	12. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) .....	97
6. Mehr Repräsentanz durch Einbeziehung anderer Beschäftigungsarten .....	71	13. Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ...	99
7. Verbesserung der Bedingungen der Betriebsratsarbeit ...	73	a) Aufgabe für BR und JAV	99
a) Ausweitung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder .....	74	b) Grund für Zustimmungsverweigerung .....	100
b) Ausweitung der Freistellungsansprüche .....	75	c) Grund für Entfernungsverlangen .....	101
c) Bessere technische Ausstattung .....	76	<b>IV. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz</b> .....	102
d) Sachverständige .....	77	1. Modernisierung von Betriebsräten statt Stärkung .	102
e) Delegation von Aufgaben an Arbeitsgruppen .....	79	2. Das Wesentliche im Betriebsrätemodernisierungsgesetzes	103
f) Zusammenarbeit durch Bildung von Arbeitsgemeinschaften .....	80	3. Von der Stärkung zur Modernisierung .....	104
g) Erleichterung der Betriebsratsarbeit durch zusätzliche Vertretungen	81	4. Die Ausweitung des Kündigungsschutzes .....	105
h) Versetzungsschutz für Betriebsräte .....	82	5. Der präventive gerichtliche Kündigungsschutz .....	106
8. Beschäftigungssicherung und Qualifizierung .....	83	6. Absenken des Wahlalters ...	107
a) Neue Betriebsratsaufgabe .....	83	7. Erleichterungen im Wahlverfahren .....	108
b) Mitbestimmung bei Berufsbildung wegen Qualifikationsverlust ...	84	8. Einschränkung des Anfechtungsrechts .....	109
c) Initiativrecht zur Förderung der Beschäftigung ..	85	9. Videokonferenz dauerhaft zugelassen .....	110
d) Erweiterung der Mitbestimmung bei Einstellungen .....	86	10. Schritte zur Digitalisierung der Betriebsverfassung .....	111
e) Mitbestimmung bei Gruppenarbeit .....	87	11. Verantwortlicher für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat .....	112
f) Mehr Mitwirkung in Kleinbetrieben .....	88	12. Mitbestimmung bei mobiler Arbeit .....	113
g) Richtlinie für Sozialpläne .....	89	13. Mitwirkung bei der betrieblichen Qualifizierung .....	114
9. Mehr Einfluss für das einzelne Belegschaftsmitglied ...	90	14. Rechte des Betriebsrats bei der Anwendung Künstlicher Intelligenz .....	115
10. Chancengleichheit von Frauen und Männern .....	91	15. Welche Schwachstellen hat das Gesetz? .....	116
a) Neue Aufgaben für den Betriebsrat .....	91	<b>V. Die ausstehende Modernisierung des Verfahrensrechts</b> .....	117
b) Vorschlagsrecht für Frauenförderpläne .....	92	1. Probleme des Beschlussverfahrens .....	117
c) Mindestrepräsentanz in betriebsverfassungsrechtlichen Gremien .....	93	2. Probleme des strafrechtlichen Schutzes des Betriebsrats als Organ .....	119
		<b>VI. Zweites Gesetz zur Änderung des BetrVG</b> .....	120
		1. Titel des Änderungsgesetzes	120

2. Strafurteil löst Gesetzgebungsinitiative aus .....	121	a) Das Verhältnis Kollektiv – Individuum .....	134
3. Sachverständigenanhörung und Verzögerungspolitik ....	122	b) Beschränkung von Arbeitgeberbefugnissen durch Mitbestimmung ..	135
4. Ehrenamtsprinzip und Teilnahme an der betriebsüblichen Entwicklung .....	123	c) Der Beitrag der Betriebsverfassung zur Selbstbestimmung .....	136
5. Ermöglichung von Sonderkarrieren durch gesetzliche Klarstellung .....	124	3. Dualismus von Gewerkschaft und Betriebsrat .....	137
<b>VII. Anstehende Änderungen in der Betriebsverfassung .....</b>	<b>125</b>	<b>IX. Die Europäische Perspektive ...</b>	<b>142</b>
1. Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode .....	125	1. Generelle Pflicht zur Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen .....	142
2. Digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften .....	126	2. Einführung der Europäischen Gesellschaft und des SE-Betriebsrats .....	143
3. Online-Betriebsratswahlen und Online-Versammlungen	127	3. Mitbestimmung bei grenzüberschreitender Verschmelzung .....	144
4. KI und Mitbestimmung .....	128	4. Die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien .....	146
5. KI und Qualifizierung .....	129	<b>X. Die Stellung des Betriebsrats in der Privatrechtsordnung .....</b>	<b>154</b>
6. KI und fairer Umgang mit Beschäftigten .....	130	1. Teilrechtsfähigkeit .....	154
<b>VIII. Strukturelemente der Betriebsverfassung .....</b>	<b>131</b>	2. Haftung und Einstandspflicht des Betriebsrats .....	158
1. Verhältnis von Betriebs- und Unternehmensverfassung .....	132		
2. Die Ausgestaltung der betrieblichen Beziehungen ..	133		

## I. Die Etappen auf dem Weg zur Betriebsverfassung

**1. Die Idee der konstitutionellen Fabrik.** In Deutschland wurde der erste Versuch einer gesetzlichen Beteiligung von AN bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen im volkswirtschaftlichen Ausschuss der verfassungsgebenden **Nationalversammlung der Paulskirche** 1848/1849 unternommen. Der Minderheitsentwurf einiger Abgeordneter dieses Ausschusses sah eine Gewerbeordnung für das deutsche Reich mit Fabrikausschüssen, Fabrikräten und Fabrikschiedsgerichten vor.<sup>1</sup> Die Mehrheit des volkswirtschaftlichen Ausschusses beschloss jedoch, gegenwärtig von der weiteren Beratung der Gewerbeordnung Abstand zu nehmen und sämtliche Entwürfe der künftigen Reichsgesetzgebung zu überweisen. Auf freiwilliger Basis kam es dennoch zu einigen Arbeiterausschüssen. So richtete Carl Degenkolb, der maßgebende Verfasser des Minderheitsentwurfs, 1850 in seiner Textildruckerei den ersten betrieblichen Arbeiterausschuss ein.<sup>2</sup> Die Übertragung der Grundgedanken der Staatsverfassung auf den Betrieb führte dann in den 80er Jahren des 19. Jahrhunderts zu der Idee der „konstitutionellen Fabrik“.<sup>3</sup> Ein beispielgebender Verfechter dieser Idee war der Berliner Fabrikant **Heinrich Freese**.<sup>4</sup> Er vereinbarte mit der Arbeitervertretung seines Unternehmens eine Fabrikordnung, nach der die Arbeitervertretung die Wohlfahrtseinrichtungen selbst verwaltete und bei der Feststellung der den AN eingeräumten Gewinnbeteiligungsquote mitwirkte. Freese legte seine Erfahrung mit diesem Modell in seinem Buch „Die konstitutionelle Fabrik“<sup>5</sup> nieder. Ihm folgte **Ernst Abbe**,

1 Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, S. 49. 2 Teuteberg, S. 102. 3 Teuteberg, S. 254. 4 Teuteberg, S. 260. 5 1. Aufl. 1909, 4. Aufl. 1922.

der 1891 die Carl-Zeiß-Stiftung gründete, in die er zusammen mit Carl Zeiß jun. und Otto Schott die Anteile an dem Unternehmen einbrachte. Nach dem Stiftungsstatut wurde ein Arbeiterausschuss geschaffen, der beratende Funktion bei der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen, der Regelung der Lohnangelegenheiten, der Entlassung von Betriebsangehörigen und bei der Feststellung der Gewinnbeteiligung erhielt.<sup>6</sup>

- 2 **2. Das Kaiserreich: Vom „Neuen Kurs“ bis zum Ersten Weltkrieg.** Zur ersten gesetzlichen Regelung der Beteiligung der AN kam es, nachdem im „Dreikaiserjahr“ 1888 der erst 29 Jahre alte **Wilhelm II.** die Regentschaft übernommen hatte. Unter dem Eindruck des großen Bergarbeiterstreiks vom Mai 1889 schlug der junge Kaiser zum Missfallen seines Reichskanzlers Bismarcks einen sozialpolitischen Reformkurs ein. Wie Wilhelm nach seiner Abdankung in seinen Erinnerungen beschrieb, wollte er damit „die Seele des deutschen Arbeiters gewinnen“.<sup>7</sup> Zudem bot sich ihm hier eine gute Gelegenheit, der Öffentlichkeit den Eindruck zu vermitteln, der alte Reichskanzler sei nicht mehr auf der Höhe der Zeit. Wilhelm trug dazu im Januar 1890 dem Kronrat<sup>8</sup> seine Vorstellungen über die Notwendigkeit eines staatlichen Eingreifens zum Schutze der Arbeiter vor: Grundsätzliche Beschränkung der Sonntags- und Nachtarbeit, weitere Einschränkungen der Kinder- und Frauenbeschäftigung sowie Einführung von Arbeiterausschüssen. **Bismarck** lehnte das ab. Er sah darin einen Angriff auf die Vertragsfreiheit.<sup>9</sup> Wilhelm entband darauf Bismarck von dessen bis dato mitverwalteten Amt als preußischer Handelsminister. Er übertrug die frei gewordene Zuständigkeit für den sogenannten „Arbeiterschutz“ auf den mit den Verhältnissen der Schwerindustrie vertrauten Präsidenten der preußischen Rheinprovinz von Berlepsch. Im Mai 1890 eröffnete der Kaiser mit einer Thronrede den neu gewählten Reichstag, in der er den Ausbau der **Arbeitsschutzgesetzgebung** als Ziel seiner Regentschaft bezeichnete. Ein Jahr danach beschloss der Reichstag am 6.5.1891 gegen die Stimmen der SPD die Novellierung der Reichsgewerbeordnung durch das sogenannte Arbeiterschutzgesetz.<sup>10</sup>
- 3 Um die willkürliche Gestaltung der Verhaltenspflichten und Sanktionen durch die Fabrikherren einzuschränken, ist eine Regulierung der **Arbeitsordnung** eingeführt worden, die von zeitgenössischen Arbeitern nicht selten als „Zucht-hausordnung“ empfunden wurde. Dazu dienten zwei Maßnahmen. Die Regeln über das Verhalten und die Ordnung mussten in Fabriken mit mindestens 20 Arbeitern in einer Arbeitsordnung schriftlich zusammengefasst werden (§§ 134a–g GewO). Zusätzlich wurde eine gesetzliche Grundlage für die **fakultative** Errichtung von ständigen **Arbeiterausschüssen** in diesen Fabriken geschaffen (§ 134h GewO). Der Erlass der Arbeitsordnung blieb zwar weiterhin in der alleinigen Befugnis des AG. Die Ausgestaltung des Verfahrens führte jedoch zu einer Inhaltskontrolle. Vor Erlass der Arbeitsordnung musste jetzt der Fabrikherr sämtliche großjährigen Arbeiter oder den Arbeiterausschuss anhören. Die Arbeitsordnung musste danach der unteren Verwaltungsbehörde vorgelegt und dort einer Rechtmäßigkeitsprüfung unterzogen werden. Die in die Arbeitsordnung nach § 134b GewO zwingend aufzunehmenden Regelungen über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, über die Pausen sowie über den

6 Teuteberg, S. 266. 7 Wilhelm II., Ereignisse und Gestalten 1878–1918, 1922, S. 33. 8 Versammlung des Preußischen Staatsministeriums. 9 Vgl. Kaufhold ZfA 1991, 277 (294). 10 RGBl. S. 261.

Zeitpunkt und die Art der Abrechnung der Lohnzahlung hatten unter diesen Umständen die Funktion, den Fabrikherrn zu einer bindenden und behördlich überprüften Festlegung zu veranlassen. Eine Mitbestimmung durch den Arbeitersausschuss war nur erforderlich, soweit durch Vorschriften das Verhalten der AN bei Inanspruchnahme der Wohlfahrtseinrichtungen geregelt werden sollte. Eine im Wesentlichen inhaltsgleiche Regelung wurde für den Bergbau mit dem Änderungsgesetz vom 24.6.1892<sup>11</sup> in Kraft gesetzt. **Obligatorisch** wurden Arbeitersausschüsse erst durch § 80f Abs. 1 des Allgemeinen Berggesetzes idF des Änderungsgesetzes vom 14.7.1905.<sup>12</sup> Die Haltung der Gewerkschaften war zunächst zurückhaltend. Erst als sich die christlichen Gewerkvereine um die Sitze in den Arbeitersausschüssen bewarben, nahm auch der zahlenmäßig stärkere Verband der Rheinisch-Westfälischen Bergleute, aus dem später die Industriegewerkschaft Bergbau hervorging, an den Wahlen teil.<sup>13</sup> Die Vertretung der Belegschaften durch Arbeitersausschüsse war nicht flächendeckend. 1914 war erst ein Deckungsgrad von 10 vom Hundert erreicht.<sup>14</sup> Einen Ausbau der Beteiligungsrechte und damit verbunden eine weitere Verbreitung brachte das unter dem Druck des Ersten Weltkriegs entstandene Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5.12.1916.<sup>15</sup> In den für die Kriegsführung oder Volksversorgung wichtigen Betrieben mit in der Regel mindestens 50 beschäftigten AN sollten danach ständige Arbeitersausschüsse und Angestelltenausschüsse errichtet werden. Nach § 12 dieses Gesetzes hatten die Ausschüsse bei Streitigkeiten über die Arbeitsbedingungen das Recht, einen Schlichtungsausschuss anzurufen. Ansonsten hatten sie das Recht, zu Wünschen, Anträgen und Beschwerden der AN Stellung zu beziehen und dem AG ihre Stellungnahme vorzutragen.

**3. Die Arbeitsverfassung der Weimarer Republik.** Kurz nach dem Waffenstillstand wurde am 15.11.1918 in dem **Abkommen der Zentralarbeitsgemeinschaft** der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften neben der gegenseitigen Anerkennung der Tariffähigkeit auch die obligatorische Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen für Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten bestimmt.<sup>16</sup> Die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (TVVO) vom 23.12.1918<sup>17</sup> setzte die Ergebnisse des Abkommens um. Für Betriebe, Verwaltung und Büros wurde die Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen vorgeschrieben. Voraussetzung war die Erreichung einer Mindestanzahl von 20 Arbeitern bzw. Angestellten. Nach § 13 TVVO hatten diese Ausschüsse auch die Aufgabe einer wirtschaftlichen Interessenvertretung. Die Weimarer Reichsverfassung vom 11.8.1919<sup>18</sup> sah eine umfassende Beteiligung der Arbeiter und Angestellten im Sinne einer **Wirtschaftsdemokratie** vor. Nach Art. 165 der Verfassung war eine gesetzliche Vertretung in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten vorgesehen.<sup>19</sup> Auf der Ebene des Zentralstaats sollte der Reichsarbeiterrat im Zusammenwirken mit den Vertretungen der Unternehmen den Reichswirtschaftsrat bilden. Dieses Modell einer Wirtschafts- und **Rätedemokratie** wurde

11 GS S. 131. 12 GS S. 307. 13 Vgl. Tenfelde/Tischler, Bis vor die Stufen des Throns – Bittschriften und Beschwerden von Bergarbeitern, 1986, S. 390. 14 Bieber in Nutzinger, Perspektiven der Mitbestimmung, 1999, S. 519. 15 RGBl. S. 1333. 16 Blanke/Erd/Mückenberger/Staschkeit, Kollektives Arbeitsrecht, Band 1, S. 185. 17 RGBl. S. 1456. 18 RGBl. S. 1383. 19 Einzelheiten: Düwell, Mitbestimmung und Betriebsräte, in: Braune, Andreas/Dreyer, Michael (Hrsg.): Die Weimarer Reichsverfassung, Aufbruch und Innovation. Stuttgart 2022.

nicht vollständig umgesetzt. Die Gesetzgebung zur Ausführung von Art. 165 der Verfassung beschränkte sich auf den Erlass von Regelungen zur Betriebs- und Unternehmensebene: das **Betriebsrätegesetz** vom 4.2.1920,<sup>20</sup> das Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und Verlustrechnung vom 5.2.1921<sup>21</sup> und das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15.2.1922.<sup>22</sup> Das Betriebsrätegesetz von 1920 schuf erstmals eine eigenständige und ausführliche Regelung der Beziehungen auf Betriebsebene.<sup>23</sup> Danach waren Betriebsvertretungen durch **Arbeiter- und Angestelltenräte** in allen Betrieben, Geschäften und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts mit in der Regel mindestens 20 beschäftigten AN zu bilden. In Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten AN, von denen drei wählbar sein mussten, war nach § 2 ein Betriebsobmann zu wählen. Hier hat die in § 1 Abs. 1 BetrVG geregelte Mindestgröße ihre historische Wurzel. Die Befugnisse der BR waren gering. Sie beschränkten sich im Wesentlichen auf Unterrichts- und Anhörungsrechte. Mitwirkungsrechte bestanden ua bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Der AG bedurfte der Zustimmung der Betriebsvertretung nur bei Erlass von Arbeitsordnungen, von Dienstvorschriften und dann, wenn bestimmte Arbeitsbedingungen durch BV geschaffen werden sollten. Der Kündigungsschutz hatte eine starke kollektivrechtliche Ausrichtung. Der entlassene AN konnte nur dann vor dem Arbeitsgericht klagen (§ 86), wenn die Betriebsvertretung in einem Einspruchsverfahren die Kündigung für nicht gerechtfertigt gehalten hatte.

- 5 **4. Die „Ordnung der Arbeit“ während des NS-Regimes.** Mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934 und dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23.3.1934<sup>24</sup> ist das Betriebsrätegesetz 1920 aufgehoben worden. Es wurde das nationalsozialistische **Führerprinzip** eingeführt. Danach entschied der Unternehmer als Führer des Betriebes. Ein Vertrauensrat, der aus dem Unternehmer als Vorsitzenden und den Vertrauensmännern der Gefolgschaft in Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten gemeinsam gebildet wurde, hatte nur beratende Funktion. Die Vertrauensmänner wurden nicht gewählt, sondern wurden aufgrund einer vom Führer des Betriebs im Einvernehmen mit dem Obmann der NS-Betriebszellenorganisation aufgestellten Einheitsliste bestellt.<sup>25</sup>
- 6 **5. Die Betriebsverfassung in der Zeit des alliierten Kontrollrats.** Nach der Befreiung von dem NS-Regime wurden die AOG durch die Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946<sup>26</sup> und Nr. 56 vom 30.6.1947<sup>27</sup> aufgehoben. Bereits vorher fanden Betriebsratswahlen auf der Grundlage des bis 1933 geltenden Betriebsrätegesetzes statt. Das **Kontrollratsgesetz Nr. 22** vom 10.4.1946<sup>28</sup> gestattete ausdrücklich die Wahl und Tätigkeit von BR, ohne jedoch ihre Befugnisse zu regeln. Ein Teil der Länder schuf eigenständige Regelungen. Besonders weitreichende Mitbestimmungsrechte enthielt das Hessische Betriebsrätegesetz vom 26.5.1948.<sup>29</sup>
- 7 **6. Der Wiederaufbau in der Bonner Republik.** Die 1949 gegründete Bundesrepublik hat mit dem **Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952**<sup>30</sup> die Rechtszer-

20 RGBl. S. 147. 21 RGBl. S. 159. 22 RGBl. S. 209. 23 Vgl. Flatow/Kahn-Freund, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 13. Aufl. 1931. 24 AGBl. I 220. 25 Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 4. Aufl. 1943; Rühlers AuR 1970, 97 ff. 26 ABl. KR S. 229. 27 ABl. KR S. 287. 28 ABl. KR S. 133. 29 Vgl. Auszug bei DKKW/Bachner Einleitung Rn. 19. 30 BGBl. 1952 I 681.

splitterung beseitigt. Das Gesetz war ein Ergebnis heftiger parlamentarischer und außerparlamentarischer Auseinandersetzungen. Vorausgegangen war der Versuch einer Einigung der Spitzenorganisation der Sozialpartner in den sogenannten **Hattenheimer Gesprächen**.<sup>31</sup> Nach deren Scheitern legten die Verbände und Parteien unterschiedliche Regelungsvorschläge vor. Der DGB forderte als Schritt in Richtung **Wirtschaftsdemokratie** die Mitbestimmung in allen wirtschaftlich maßgeblichen Entscheidungen,<sup>32</sup> wie sie bereits im Hessischen Betriebsrätegesetz vom 26.5.1948 vorgezeichnet war. Die SPD-Fraktion brachte einen im Wesentlichen übereinstimmenden Entwurf zur Neuordnung der Wirtschaft ein.<sup>33</sup> Die Bundesregierung legte am 22.9.1950 den Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Beziehung von AN und AG in den Betrieben (kurz: Betriebsverfassungsgesetz) vor. Der Versuch der Gewerkschaften, während der Beratungen im Bundestag durch den **Streik der Zeitungsdrucker** vom 27. bis 29.5.1952 auf die Gestaltung des Gesetzes Einfluss zu nehmen, scheiterte. Das Gesetz wurde nach einigen Änderungen in dritter Lesung mit 195 Ja-Stimmen gegen 139 Nein-Stimmen bei 7 Enthaltungen angenommen.<sup>34</sup>

Das Gesetz übernahm nicht die bereits in einigen Ländern der Westzonen ausgebaute Mitbestimmung, sondern knüpfte an den Rechtsstand des Betriebsrätegesetzes an. Das wurde zwar von den Gewerkschaften, aber nicht von der damals in der Arbeitsrechtswissenschaft hM als „Restauration“ empfunden.<sup>35</sup> Es erweiterte den Umfang der sozialen Mitbestimmungsrechte und baute die Rechtsstellung der BR aus. Allerdings enthielt es auch einige noch heute weiterwirkende Einschnitte. So wurde der Kreis der nicht zur Belegschaft gehörenden **leitenden Angestellten** auf sogenannte Vertrauenspersonen in § 4 Abs. 2 c BetrVG 1952 (jetzt: § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG) erweitert. § 88 Abs. 1 BetrVG 1952 nahm die Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes aus dem Geltungsbereich der Betriebsverfassung aus und behielt deren Verfassung einer besonderen Regelung vor. Das **Personalvertretungsgesetz** des Bundes vom 6.8.1955<sup>36</sup> traf diese Regelung für die Dienststellen des Bundes und gab für die entsprechenden Ländergesetze einen Rahmen vor. Seitdem unterscheiden sich Betriebs- und **Dienststellenverfassung**. § 130 des geltenden BetrVG führt die damals zugrunde gelegte Beschränkung auf Betriebe von privaten Rechtsträgern fort. Zugleich mit der Schaffung einer eigenständigen Dienststellenverfassung war auf Wunsch der zuständigen Innenminister auch eine gesetzliche Zuweisung der Personalvertretungssachen an die Gerichte der allgemeinen Verwaltungsgerichtsbarkeit verbunden. Trotz des einheitlich in Streitigkeiten sowohl nach der Betriebs- als auch nach der Dienststellenverfassung anzuwendenden arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens haben sich beide Bereiche stark auseinanderentwickelt.<sup>37</sup>

Trotz der erbitterten Auseinandersetzungen über den Inhalt des BetrVG 1952 kam es anschließend zu einer längeren Periode der gesetzgeberischen Ruhe. Die wichtigste Weichenstellung dafür war die endgültige Festschreibung des **Dualismus** zwischen Gewerkschaft und BR. Damit wurden die BR von Verhandlungen über die Höhe der Entgelte und über die Dauer der Arbeitszeit ausgeschlossen und die Gewerkschaften zur Akzeptanz der BR als betriebliche Interessenvertre-

<sup>31</sup> Vgl. RdA 1950, 63 (147). <sup>32</sup> Vgl. RdA 1950, 227 ff. <sup>33</sup> BT-Drs. Nr. 1229. <sup>34</sup> BT-Protokoll, Band 12, S. 10281 C. <sup>35</sup> Vgl. Dietz, BetrVG, 1953, Einführung I.1, S. 29. <sup>36</sup> BGBl. 1955 I 477. <sup>37</sup> Kritisch dazu: Düwell, Mehr Zuständigkeiten für die Arbeitsgerichtsbarkeit NZA 1991, 929 f.

tungen anstelle von betrieblichen Gewerkschaftsleitungen gezwungen. Die AN nahmen dieses dualistische Modell an. Untersuchungen der 60er Jahre zeigen, dass die Frage: „Würden Sie meinen, man könne auf den BR verzichten?“ zu 99 % mit nein beantwortet wurde. Der Hauptgrund für die Befürwortung der BR war damals „Schutz gegen Willkür und Übervorteilung durch den AG“.<sup>38</sup> Der BR wurde somit als **Hüter des Rechts** der AN im Betrieb empfunden. Der **Kampf ums Recht** verlagerte sich. Er fand vor den **Gerichten für Arbeitssachen** statt. Dazu bot sich als Bühne mit bundesweiter Ausstrahlung das 1954 errichtete Bundesarbeitsgericht an.

- 10 **7. Der Aufbau des Staatssozialismus in der DDR.** Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10.4.1946<sup>39</sup> galt auch in der sowjetischen Besatzungszone. Der FDGB beschloss auf seiner Bitterfelder Konferenz im November 1948 die Trennung der Interessensvertretung in BR und Gewerkschaft aufzuheben. Die in den Betrieben gewählten BR wurden mit den **Betriebsgewerkschaftsleitungen** vereinigt. Mit Gesetz vom 15.4.1950<sup>40</sup> wurde das legalisiert. Die Betriebsgewerkschaftsleitungen des FDGB wurden als alleinige Vertretungen der Belegschaft anerkannt. Das Gesetz der Arbeit vom 19.4.1950<sup>41</sup> und zuletzt das Gesetzbuch der Arbeit vom 16.6.1977<sup>42</sup> banden die Betriebsgewerkschaftsorganisationen in das System des Staatssozialismus ein. Zur Aufgabe der Betriebsgewerkschaftsleitung gehörte die Durchsetzung der staatssozialistischen Ordnung (§ 22 AGB). Die mit dem Betriebsleiter abzuschließenden Betriebskollektivverträge waren nicht frei aushandelbar. Sie mussten die vom Ministerrat und Bundesvorstand des FDGB gemeinsam beschlossenen Grundsätze umsetzen (§ 28 AGB).

## II. Das Mischsystem aus gewachsener und kodifizierter Betriebsverfassung

- 11 **1. Das BetrVG 1972 als Produkt der sozialliberalen Reformpolitik.** Die nach dem Abschluss des Wiederaufbaus eintretende Phase der politischen Stagnation ist durch den politischen Machtwechsel 1969 beendet worden. Die neue, sozialliberale Bundesregierung versprach die Erneuerung von Staat und Gesellschaft: „Mehr Demokratie wagen“. Die bereits in der Regierungserklärung vom 28.10.1969 von Bundeskanzler Willy Brandt angekündigte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes stockte zunächst. Nach der Vorlage des Referentenentwurfs,<sup>43</sup> der im Wesentlichen die im Mai 1970 ergänzten Vorschläge des DGB vom 10.10.1967<sup>44</sup> aufnahm, mussten innerhalb der Regierungskoalition noch einige umstrittene Punkte geklärt werden.<sup>45</sup> Der danach von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf<sup>46</sup> ist nach ausführlicher Sachverständigenanhörung mit den vom Ausschuss empfohlenen Änderungen vom Bundestag am 10.11.1971 beschlossen worden.<sup>47</sup> Die Erbittertheit der politischen Auseinandersetzung spiegelt sich im Abstimmungsergebnis wider: 264 gegen 212 Stimmen bei vier Enthaltungen. Nach Zustimmung des Bundesrats ist das Gesetz unter dem Titel „Betriebsverfassungsgesetz“ am 15.1.1972 ausgefertigt und am 18.1.1972 verkündet worden.<sup>48</sup> Es ist am Tage nach seiner Verkündung, am 19.1.1972, in Kraft getreten. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952 trat nach § 129 BetrVG 1972 in weiten Teilen außer Kraft und erhielt – soweit seine Teile weitergalten – die Bezeichnung

38 Zitiert nach Wassermann, Betriebsräte-Akteure für Demokratie, Münster 2002, S. 35. 39 ABl. KR S. 133. 40 GBl. I 185. 41 GBl. I, 349. 42 GBl. I, 185. 43 Siehe RdA 1970, 357 ff. 44 Siehe AuR 1968, 176 ff. 45 Vgl. RdA 1970, 370. 46 BT-Drs. VI/1806. 47 BT-Protokoll, Band 77, S. 8586. 48 BGBl. 1972 I 13.

„Betriebsverfassungsgesetz 1952“: Die Regelungen zur **Drittelbeteiligung der AN im Aufsichtsrat** (§§ 76 bis 87a des BetrVG 1952) galten bis zum 30.6.2004 fort. Sie wurden durch Art. 6 Abs. 2 des Zweiten Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 18.5.2004<sup>49</sup> aufgehoben und durch die in Art. 1 (Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, Drittelbeteiligungsgesetz – DrittelbG) enthaltenen Bestimmungen mit Wirkung vom 1.7.2004 ersetzt.

Das BetrVG 1972 war mehr als eine Novellierung. Der gesamte Normtext ist umgestaltet worden. Der Referentenkommentar spricht deshalb von einer neuen Kodifikation der Betriebsverfassung.<sup>50</sup> Die Gebote der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Arbeitskampfbetrieb sowie der Trennung zwischen Gewerkschaft und BR blieben unberührt. Die **Beteiligung- und Mitbestimmungsrechte** wurden weiter ausgebaut, Individualrechte für einzelne Belegschaftsangehörige eingeführt sowie die Rechtsstellung der BR und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gestärkt. Dabei war das **Zugangsrecht der Gewerkschaften** zum Betrieb besonders umstritten. Noch in der Kabinettsitzung wurde darüber gerungen. Bundesminister Arendt, der früher selbst Vorsitzender einer Industriegewerkschaft war, wandte sich gegen § 2 Abs. 3 des Entwurfs, der vorsah, dass das Zutrittsrecht nur im Benehmen mit dem AG und dem BR ausgeübt werden könne. Nach langer Diskussion wurde der einschränkende Vorbehalt gestrichen.<sup>51</sup>

BR waren zu diesem Zeitpunkt schon selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt geworden. Ihre Existenz hatte dazu geführt, dass autoritäre Führungsstrukturen aufgelöst wurden.<sup>52</sup> Der „Herr im Hause“ musste sich vom BR als Hüter des Arbeitnehmerschutzrechts kontrollieren lassen und musste seine **Direktionsmacht** mit dem BR teilen. Das wird rechtlich vor allem in dem durch das BetrVG erweiterten Mitbestimmungskatalog § 87 Abs. 1 BetrVG deutlich. Soweit dem AG nach Gesetz und Tarifvertrag überhaupt noch ein ausfüllungsbedürftiger Spielraum verbleibt, soll in den dort aufgeführten sozialen Angelegenheiten der AG nicht mehr allein, sondern nur noch gemeinsam mit dem BR bestimmen. Das von den BR angerufene Bundesarbeitsgericht hat früh verhindert, dass es zu Umgehungen dieser Handlungsmachtbegrenzung durch die **Kumulierung von Einzelmaßnahmen** kommt. So hat es 1984 entschieden: „Soll in einem Betriebe das bisherige Vergütungsgruppensystem durch ein anderes ersetzt werden, so handelt es sich um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Arbeitgeberseitige Änderungskündigungen gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern mit dem Ziel der Umstellung des Vergütungsgruppensystems ohne vorherige Einigung mit dem Betriebsrat sind unwirksam.“<sup>53</sup> Diese Begrenzung der Handlungsspielräume des AG und der Zwang, ein Patt durch den Spruch der Einigungsstelle auflösen zu müssen, sowie die Gewährleistung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte übten einen heilsamen Druck zur Kooperation aus. Mit dem Ende der Hochkonjunktur und dem Beginn der Strukturkrisen, insbesondere im Ruhrgebiet,

12

49 BGBl. 2004 I 974. 50 Fitting, 19. Aufl., Einleitung S. 58. 51 Kabinettsprotokolle der Bundesregierung online, 51. Kabinettsitzung am 3.12.1970, Tagesordnungspunkt 4. a) Entwurf eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes. 52 Neuloh, Der neue Betriebsstil, Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, 1960, Band 14. 53 BAG 31.1.1984 – 1 AZR 174/81, NZA 1984, 167.

entstand die erste Bewährungsprobe. Sie wurde gemeistert, weil die BR bereitwillig eine weitere Funktion übernahmen, die der **Nothelfer und Krisenmanager**. BR handelten Interessenausgleiche und Sozialpläne aus. So übernahmen sie für die Durchführung der notwendigen Betriebsstilllegungen und Personalabbaumaßnahmen sowie deren soziale Abfederung die Mitverantwortung. Das erhöhte nicht nur das gesellschaftliche Ansehen der BR, sondern auch deren Bedeutung für die Belegschaften; denn: „Ohne Betriebsrat kein Sozialplan“.<sup>54</sup> Ausführlich zur sozialliberalen Reformzeit → Düwell, Mehr Demokratie wagen, in Gün/Hopmann/Niemerg (HG) Gegenmacht statt Ohnmacht, Hamburg 2020, S. 113–123.

- 13 Zunächst war die Ausweitung des Rechts der BR, an erforderlichen Schulungsveranstaltungen nach eigener Auswahl teilnehmen zu können, von weiten Teilen der AG bekämpft worden. Diese Atmosphäre spiegelt folgender Zeitungsartikel wider: „Die Demokratisierung der Wirtschaft ist so unsinnig wie eine Demokratisierung der Schulen, der Kasernen oder der Zuchthäuser!“.<sup>55</sup> Noch in einer 1975 durchgeführten Untersuchung wurde die **Mitbestimmung als Bremse gegenüber wirtschaftlicher Effektivität** bezeichnet. Mitte der 90er Jahre wurde diese Untersuchung wiederholt. Das Ergebnis war frappierend anders. Auch die zunächst besonders ablehnenden mittelständischen Unternehmen bejahten jetzt die betriebliche Mitbestimmung. Beispielhaft für diese Stimmung berichtet der Journalist Fernando Wassner von einer Verbandsversammlung: „Das Betriebsverfassungsgesetz müsste erfunden werden, wenn es nicht schon real existierte!“.<sup>56</sup> Mit der Ausweitung der Mitbestimmungsrechte durch die BetrVG – Reform 1972 war nicht die an die Wand gemalte wirtschaftliche Unvernunft in die Betriebe eingekehrt. BR hatten sich als sachkompetente Mitgestalter von notwendigen Änderungsprozessen und als **Mitträger belastender aber notwendiger Maßnahmen** erwiesen. Seit Beginn der 80er Jahre war die Bedeutung der betrieblichen Regelungsebene gewachsen. Dies zeigt sich vor allem in der betrieblichen Umsetzung der tariflichen Arbeitszeitverkürzung und der Einführung neuer Technologien und nicht zuletzt in den Vereinbarungen zur Standortsicherung. All dies wäre ohne handlungsfähige und von der Belegschaft legitimierte Verhandlungspartner nicht durchführbar gewesen. Die Betriebsratsvorsitzenden erhielten so häufig die **Rolle eines Co-Managers**.

- 14 **2. Die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Betriebsverfassung auf das vereinte Deutschland.** In dem **Staatsvertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion** vom 18.5.1990<sup>57</sup> ist vereinbart worden, dass auf dem Gebiet der DDR auch Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung und Kündigungsschutz entsprechend dem Recht der Bundesrepublik Deutschland gelten sollten. Die Volkskammer der DDR hat diese vertragliche Bestimmung durch das Gesetz über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der DDR vom 21.6.1990<sup>58</sup> umgesetzt.

54 BAG 29.11.1983 – 1 ABR 20/82, nv; BAG 20.4.1982 – 1 ABR 3/80, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 15. 55 Industriekurier zitiert nach Wassermann, Betriebsräte: Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt, Münster 2002, 46. 56 FAZ 14.1.1997. 57 BGBl. 1990 II 518. 58 GBl. 1990 I 357.

## Stichwortverzeichnis

Die **fetten** Zahlen verweisen auf den Paragraphen, die mageren auf die Randnummer.

- 18-Monatszeitraum **99 22**
- 9-Monatszeitraum, LeihAN **99 25**
- Abberufung von Ausbildungspersonal **98 17**
- Abberufung von Mitgliedern, besonderes Verhandlungsgremium EBRG **11 11**
- Abfindung, Kürzung bei Rentennähe **Einl. 153**
- Abgrenzung zum öffentlichen Dienst, Rechtsträgerprinzip **130 2**
- Abhängigkeit, persönliche **5 13**
- Abhilfepflichtung **84 19**
- Abmahnung **83 35 ff., 84 21, 85 23, 102 139**
  - Anhörung des BR **102 64**
  - Betriebsratsmitglied **23 6**
  - wegen Verletzung der Betriebsverfassung **23 15, 67**
- Abmahnungsrecht
  - des AG **23 15**
  - des BR **23 15**
- Abordnung, Überlassung aus Betrieb in Dienststelle **130 13**
- Abrufarbeit (KAPOVAZ) **99 16, 66**
- Abschließende Äußerung **102 75**
- Abschluss einer BV
  - Anfechtung **77 11**
  - Beschluss **77 9**
  - Drohung **77 11**
  - faktische BV **77 11**
  - Irrtum **77 11**
  - Täuschung **77 11**
  - Übermittlungsfehler **77 11**
  - Willensmängel **77 11**
- Abspaltung
  - des Betriebs **21b 13**
  - Zusammensetzung des BR **21a 77 f.**
- Abstimmung, Anwesenheitsrecht der SBV **32 64**
- Abstimmung der Beteiligungsebenen
  - Festlegung der Modalitäten EBRG **18 9**
  - in grenzübergreifenden Angelegenheiten EBRG **18 9**
  - iterativer Beteiligungsprozess EBRG **18 9**
- Abstimmung der Beteiligungsrechte in zeitlicher Hinsicht EBRG **1 12 f.**
- Abteilungsstilllegung **103 41**
- Abteilungsversammlung **42 49 ff.**
  - Anzahl **43 8**
  - außerordentliche **43 35**
  - Fahrtkosten **43 15**
  - regelmäßige Durchführung **43 1 f., 5 ff.**
  - Tätigkeitsbericht **43 19**
  - Tätigkeitsbericht des BR **43 16 ff.**
  - Themen **45 1 ff.**
  - Vergütung **43 15**
  - Verpflichtung zur Durchführung **43 9**
    - zeitliche Lage **44 5 ff.**
    - Zeitpunkt **43 8**
    - zusätzliche **43 10 ff.**
- Adressbuchverlage **118 36**
- AG **1 168**
  - Arbeitgeberpflichten aus dem SGB IX **32 7**
  - Betreiber von KI **94 10**
  - Betriebsausschuss **27 11**
  - Betriebsratssitzung **29 15**
  - betriebsverfassungsrechtliche Pflichten **23 59**
  - BGB-Gesellschaft **1 171**
  - Durchführungspflicht des **77 6**
  - Erörterungspflicht **81 1 ff., 24 ff.**
  - Fragerecht **94 1, 9 ff.**
  - GbR **1 170**
  - gesetzliches Vertretungsorgan **1 172**

- grobe Pflichtverletzung 23 63 ff.
- Informationserhebung 94 9 ff.
- Informationspflicht 99 4, 31, 57 ff.
- Mitteilung an 99 65
- Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen 43 25 ff.
- Unterrichtungspflicht 81 1 ff., 22 f.
- Verantwortung für Datenschutz 32 28
- vertrauensvolle Zusammenarbeit 21 9
- Vollstreckung gegen 23 45
- Wartepflicht 21 9
- AGB-Kontrolle 99 42
- Agentur für Arbeit, Verbindungsperson 32 6
- AIDS 94 18
- Akkordausschuss 28 7
- Akkordlohn 87 141
- Akkordsystem 99 49
- Alkohol- und Drogentest 94 22, 95 6
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Einl. 147 ff., 75 1 ff., 80 8
- Betriebsratsrechte 23 60
- Allgemeines Persönlichkeitsrecht 84 15, 94 1
- Allgemeine Vorschriften des EBRG, Grundsätze und Struktur EBRG 11
- Altenheime 118 24, 80
- Alter 7 3
- Ältere AN
- Arbeitsgestaltung 88 13
- Förderaufgabe 80 39
- Alternativverhältnis 58 5
- Altersgrenze 75 37, 99 16
- Altersteilzeit 38 5
- Altersversorgung 88 18
- Amtsbeginn mit der Bekanntgabe Wahlergebnis 21 7
- Amtsende
- Berechnung 21 7
- Betriebsübergang 21 40
- Folgeprobleme 21 44
- Geltendmachung des Fortbestands des Amtes 21 40 f.
- Handlungsunfähigkeit von GBR 21 44
- Handlungsunfähigkeit von Konzernbetriebsrat 21 44
- Nachholung beruflicher Entwicklung 21 39
- nachwirkender Kündigungsschutz 21 39
- Ungleichzeitigkeit des Amtsendes 21 44
- Verlust der geschützten Rechtsstellung 21 39
- Amtsermittlung 99 77
- Amtsführung
- gewissenhafte Ausübung 26 13
- Pflichtverletzung 26 13
- Amtsniederlegung, Europäischer BR kraft Gesetzes EBRG 32 2
- Ampflicht, Verletzung der 32 9
- Amtsverlust
- Altersteilzeit 24 20
- Auflösung des BR 24 23
- Kündigung 24 19
- leitender Angestellter 24 17
- Verlust der Wählbarkeit 24 16
- Zuordnung bei Spaltung 24 18
- Amtszeit
- Absinken unter fünf Wahlberechtigte 21 23
- Amtsbeginn 21 11
- Amtsende 21 11
- Amtsniederlegung 32 13
- andere Interessenvertretungen 21 2
- Ausgliederung eines Betriebsteils 32 13
- Ausscheiden aller Mitglieder 21 20
- außerordentliche Verkürzung 21 4
- außerordentliche Wahl 21 4
- Bekanntgabe Wahlergebnis 21 6
- Eingliederung der Abspaltung 32 13
- Ende 59 5
- Identitätsverlust des Betriebs 32 13
- Konstituierung 21 9

- Neuwahl ein Jahr vor Regelwahl 21 4
- Regionalbetriebsrat 21 36
- Spaltung eines Betriebs 32 13
- Tarifvertrag über abweichende Strukturen 21 24
- Verkürzung 21 2
- Verlängerung 21 2, 4
- Verlust der Wählbarkeit 32 13
- Vier-Jahres-Zeitraum 52 10
- vorzeitige Neuwahl 21 13
- vorzeitiges Ende 32 13
- Zuordnungsbeschluss zum Hauptbetrieb 32 13
- Zuordnungstarifvertrag 21 36
- Zusammenfassung von Betrieben 21 36
- Zusammenlegung von Betrieben 32 13
- Zwischenzeitraum 21 11
- Amtszeit des BR 21 4
  - Absinken der Mitgliederzahl 21 3
  - Amtsniederlegung 22 5
  - Änderbarkeit 21 5
  - Änderung der Belegschaftsstärke 21 3
  - Beginn 21 6
  - bei Auflösung durch Gericht 21 21
  - bei Betriebsübergang 21 30
  - bei erstmaliger Wahl 21 6
  - bei Nichtigkeit der Wahl 21 21
  - bei Rechtsträgerumwandlung 21 37
  - bei regelmäßiger Wahl 21 1 f.
  - bei Rücktritt 21 19
  - bei Übergang auf öffentlichen Dienst 21 32
  - bei Übergang auf Religionsgemeinschaft 21 31
  - bei vorzeitiger Wahl 21 10
  - bei Wahlanfechtung 21 21
  - Bekanntgabe Wahlergebnis 21 7 ff.
  - Berechnung 21 11, 15
  - Berechnung des Endes 21 15 f.
  - Betriebsaufspaltung 21 26
  - Betriebsstilllegung 21 25
  - Betriebsteilabspaltung 21 27
  - gesellschaftsrechtliche Änderungen 21 37
  - Kontinuitätslücken 22 4
  - Neuwahl 21 18
  - Rücktritt 21 3, 22 5
  - Sonderfälle vorzeitiges Ende 21 17
  - spätestens Ende Mai 21 16
  - Unabänderbarkeit 21 5
  - Verkürzung 21 3
  - Verkürzung bei vorzeitiger Neuwahl 21 16
  - Verlängerung bei vorzeitiger Neuwahl 21 16
  - Vier-Jahres-Grundsatz 21 1
  - vorzeitige Beendigung 22 4
  - Weiterführung der Amtsgeschäfte 21 17
  - Weiterführung der Geschäfte 22 2
  - Weiterführung nach Amtsniederlegung 22 5
  - Weiterführung trotz Ende der Amtszeit 22 10
- Amtszeit des Gremiums
  - Amtszeit des Mitglieds 21 14
  - Funktionsnachfolge 21 14
  - Verlängerungsvereinbarung 21 14
- Amtszeitende
  - Funktionsnachfolge 21 38
  - Kontinuitätsgedanke 21 38
  - Restmandat 21 38
  - Übergangsmandat 21 38
  - Weiterführung der Geschäfte 21 38
- Anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen, Teilnahmerecht der SBV 32 55
- Anderer „geeignete“ Leitungsebene
  - Definition EBRG 1 11
  - Dialogfähigkeit und Sachkenntnis EBRG 1 11
- Änderung, strukturelle SE 45 53 ff., 66
- Änderung des BetrVG, Zweites Gesetz zur Änderung des BetrVG Einl. 120
- Änderungskündigung 99 42, 70, 81, 103 47

AN-Eigenschaft, Plattformarbeit

**99 30**

Anfechtung

- Amtsermittlung **19 13**
- Beeinflussung des Wahlergebnisses **19 14**
- des Arbeitsvertrages **94 1, 32 ff.**
- einstweilige Verfügung **19 3**
- fehlerhafte Wählerliste **19 17**
- Frist **19 16**
- Gründe **19 5**
- Relevanz des Verstoßes **19 12**
- Verlust des Anfechtungsrechts **WO 4 3**
- Verstoß gegen Wahlverfahren **19 11**
- wesentliche Wahlrechtsvorschriften **19 6**

Anforderungsprofil **92 11**

Angelegenheit

- betriebliche **82 6**
- grenzübergreifende **EBRG 17 4**
- soziale **87 1, 118 59**
- tarifpolitische **74 20**
- unternehmensübergreifende **58 7**

Angestellter

- außertariflicher **99 35, 40**
- Gruppenprinzip **Einl. 70**

Anhörung **EBRG 29 1 ff.**

- Änderungskündigung **102 27, 48, 50, 139**
- Arbeitnehmervertreter **EBRG 1 9**
- auf Vorrat **102 36**
- außerordentliche Kündigung **102 26, 48**
- Begriffsdefinition **EBRG 1 9**
- begründete Antwort der z. L. auf Stellungnahme des EBR **EBRG 30 1**
- betriebsbedingte Kündigung **102 58 f.**
- bewusst unrichtige **102 54**
- BR **102 25 ff.**
- Bußgeld **32 33**
- Definition nach dem EBRG **EBRG 1 8 f.**
- des EBR **EBRG 1 8 f.**
- erneute **102 85**

– erstmalige Definition **EBRG 29 1 f.**

- Erweiterung, Einigungsstelle **102 142, 147**
- Erweiterung durch Betriebsabsprache **102 141**
- Erweiterung durch BV **102 141 ff.**
- Erweiterung durch Tarifvertrag **102 152**
- Fehler im Verantwortungsbereich des BR **102 74**
- grenzüberschreitende Anhörung eines AN **EBRG 1 6**
- im Insolvenzverfahren **102 18**
- im Stadium der Entscheidungsfindung **EBRG 29 2**
- Information, fehlerhafte **102 55**
- Kampfkündigung **102 21**
- Kenntnisstand des BR **102 56**
- Konkretisierung der Gründe **102 139**
- Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses **102 26**
- Kündigungsart **102 48**
- Kündigungsfrist **102 48, 50 f.**
- Kündigungstermin **102 48**
- Kündigung vor Dienstantritt **102 26**
- nachträgliche **102 32, 57, 137**
- Ordnungsmäßigkeit **102 29**
- Ordnungswidrigkeit **32 33**
- persönliche Daten **102 48**
- Rechtsdurchsetzung bei Unterlassung **32 34**
- Schwerbehinderteneigenschaft **102 48**
- soziale Auswahl **102 49**
- Stellungnahme **32 33**
- Unwirksamkeitsfolge bei Unterlassung **32 34**
- Verbrauch **102 34**
- Verfahren **102 28 ff.** **EBRG 19 1 ff.**
- Verzicht **102 25**
- Vorstellungen, subjektive **102 28**
- während der Arbeitszeit **102 41**
- Wartezeitkündigung **102 26**
- wesentliche Änderung **102 35**
- Wiederholung **102 31**

Anhörung des AN durch BR **102 77**

- Anhörung des BR
- Änderungskündigung **102** 67, 94, 101, 104
- Anhörungsfristen **102** 80
- außerordentliche Kündigung **102** 68, 86
- Betriebsübergang **102** 59
- Beweismaterial **102** 53
- Eilfälle **102** 80
- Fehler durch AG **102** 73
- Fristen **102** 78
- Fristverlängerung **102** 79
- Gegendarstellung **102** 64
- Konkretisierung des Sachverhalts **102** 140
- krankheitsbedingte Kündigung **102** 63
- Kündigungsfrist **102** 67
- Kündigungsfrist, unrichtige **102** 51
- Mitteilung der Gründe **102** 52
- Personalakte **102** 53
- Sozialdaten **102** 65
- soziale Auswahl **102** 60 f.
- Stellungnahme, abschließende **102** 82 ff.
- tariflich unkündbare AN **102** 70
- Verantwortungsbereich des AG **102** 72
- Verdachtskündigung **102** 66
- Verfahren **102** 71 ff.
- verhaltensbedingte Kündigung **102** 64
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit **102** 62
- Anhörungspflicht **118** 72
- Anhörungsrecht **81** 19 f.
  - des AN **82** 1 ff.
- Anhörung vor Kündigung, Restmandat **21b** 18
- Anlagen **90** 9
- Anordnung, behördliche **99** 68
- Anpassungsklausel
  - Anwendungsfälle EBRG **37** 1
  - Bestandsschutz und dessen Durchbrechung für alte Vereinbarungen EBRG **37** 1 ff.
  - EBR kraft Gesetzes als Rechtsfolge EBRG **37** 7
  - „Entstehung; Hintergrund“ EBRG **37** 1
  - Geltungsbereich EBRG **37** 1
- Anpassung von EBR-Alt-Vereinbarungen, Strukturänderung EBRG **41** 12 ff.
- Anpassung von EBR-Vereinbarungen
  - Arbeitnehmeranzahl EBRG **41** 12
  - bei einfacher Strukturänderung EBRG **37** 3, **41** 13
  - bei Strukturänderung mit Auswirkung auf EBR-Zusammensetzung EBRG **41** 13
  - bei wesentlicher Strukturänderung EBRG **41** 13
  - einvernehmliche EBRG **41** 13
  - einvernehmlich ohne Neuaushandlung, Voraussetzung hinreichend konkreter Verfahrensregelungen in geltenden Vereinbarungen nach Strukturänderung EBRG **37** 2
  - Erfordernis einer BVG-Bildung EBRG **37** 3 ff.
  - Neuverhandlung EBRG **41** 13
  - Proportionalität der EBR-Zusammensetzung EBRG **41** 13
  - Repräsentativität der EBR-Zusammensetzung EBRG **41** 13
  - Strukturänderung, wesentliche EBRG **37** 3 f.
  - Voraussetzungen EBRG **37** 2 ff.
- Anrechnung von Tariflohnerhöhungen **87** 126
- Anrufbeantworter **40** 23
- Anspruch, individualrechtlicher **99** 81 ff.
- Anthroposophische Vereinigung **118** 23
- Antidiskriminierung **Einl.** 146
- Antidiskriminierungsgesetz **75** 6
- Antrag
  - auf Ausschluss **23** 19
  - Aussetzung **35** 7
- Antrag auf einstweilige Verfügung, Unterlassung von Maßnahmen EBRG **30** 6
- Antragsbefugnis **23** 19
  - § 17 AGG **23** 60

- § 23 BetrVG **23 60**
- § 75 BetrVG **23 61**
- arbeitsvertragliche Pflichten **23 62**
- der AN **23 24**
- der Gewerkschaft **23 22**
- des AG **23 19**
- des BR **23 19, 23**
- Quorum eines Viertels der Belegschaft **23 19**
- Antragsformulierung **1 Anh. 33**
- Antragstellung **1 Anh. 28**
- Antragsbefugnis **1 Anh. 32**
- Bestimmtheit **1 Anh. 28**
- Globalantrag **1 Anh. 30**
- Zustimmungsverfahren **103 84**
- Antragstellung des BVG EBRG **9 1 ff.**
- Fristbeginn EBRG **9 3**
- Zugang des Antrags EBRG **9 3**
- Anwaltshonorar, Abtretung des Freistellungsanspruchs **Einl. 160**
- Anzahl der Betriebsratsmitglieder **9 2**
- LeihAN **9 3**
- Anzeige **121 3**
- Arbeit, sachengerechte Gestaltung **87 81, 90 24, 91 3**
- Arbeiter, Arbeiterausschuss **Einl. 1, 3**
- Arbeitgeber (AG)
- Arbeitgebervereinigung **2 41**
- Finanzierung von Gewerkschaften **Einl. 141**
- Informationspflicht **99 36, 53 ff.**
- Insolvenz **1 173**
- Arbeitgeberbeauftragter, Inklusionsbeauftragter **32 7, 18, 39**
- Arbeitgeberdarlehen **87 135**
- Arbeitgeberverbände **118 22**
- Unterrichtung durch die zentrale Leitung EBRG **13 1**
- Arbeitgebervereinigung **2 19, 41**
- Betriebsratssitzung, Teilnahme an der **29 16**
- Handwerksinnung **2 43**
- OT-Mitgliedschaft **2 44**
- Arbeitnehmer (AN) **5 5, 94 1**
- ältere **80 39, 88 13**
- Anhörungsrecht **82 1 ff.**
- arbeitslose **5 15**
- Aufgabenbereich **81 4**
- Außendienstmitarbeiter **5 16**
- Auszubildende **5 17 ff.**
- Beamte **5 22**
- befristet Beschäftigte **93 5**
- berufliche Rehabilitanden **5 117**
- Crowdworker **5 35**
- Dienstordnungsangestellte **5 22**
- DrittArbeitnehmer **5 38 ff.**
- Ein-Euro-Jobs **5 15**
- Einverständnis **102 100, 103**
- Entfernung betriebsstörender **104 1, 5 ff.**
- Entlassung **104 10**
- Erörterungsrecht **82 1 ff.**
- Familienangehörige **5 26, 120**
- Franchising **5 27**
- Geringverdiener **5 28**
- Gesellschafter **5 29, 110**
- gesetzliche Vertreter **5 111**
- Gestellungsvertrag **5 114**
- Hausgewerbetreibende **5 33**
- Heimarbeit **5 30**
- Integration ausländischer **74 18, 80 40, 88 20, 104 4**
- jugendliche **80 38**
- juristische Person **5 108**
- Krankenschwestern **5 114**
- Lehrkräfte **5 36**
- LeihAN **5 38**
- leitende Angestellte **5 62**
- LPG-Mitglieder **5 110**
- Musiker **5 58**
- Organmitglieder **5 109**
- Personen ohne Erwerbsinteresse **5 113**
- Persönlichkeitsrecht **84 15**
- Praktikanten **5 18**
- Recht auf Erörterung **82 16**
- Recht auf Stellungsnahme **82 8**
- schulische Ausbildung **5 20**
- Soldaten **5 22**
- Studenten/Schüler **5 60**
- Telearbeit **5 61**
- Vermögensbildung der **88 17**
- Volkshochschuldozenten **5 37**
- Volontäre **5 19**

- Vorschlagsrecht **86a** 1 ff.
- Arbeitnehmerbegriff EBRG **5** 6
- EBRG EBRG **4** 3 ff.
- Entwicklungshelfer **5** 11
- Europäischer BR EBRG **3** 5
- Kumulationstheorie **5** 7
- persönliche Abhängigkeit **5** 13
- privatrechtlicher Vertrag **5** 8
- Schwarzarbeitsabrede **5** 8
- Strafgefängene **5** 11
- Zivildienstleistende **5** 11
- Arbeitnehmerdatenschutz
- Erforderlichkeit der Datennutzung **75** 45
- Neuregelung **75** 45
- Arbeitnehmerentsendung **99** 18
- Arbeitnehmerlose SE, Nachverhandlungspflicht SE **45** 8
- Arbeitnehmerüberlassung **88** 24, **99** 19, 31, 66 ff.
- Arbeitsgemeinschaft **5** 45
- AÜGuaÄndG **Einl.** 26
- Dauereinsatz **7** 24
- Drittarbeitnehmer **5** 56
- DRK-Schwesterschaft **5** 43
- EBRG EBRG **4** 5
- Europäischer BR EBRG **3** 5
- Gesundheitsschutz **87** 82
- gewerbsmäßige **5** 40
- im Konzern **5** 52
- Kooperation Betrieb und Dienststelle **130** 13
- Mitbestimmung **87** 5
- Personalführungsgesellschaften **5** 54
- Personalgestellung § 4 Abs. 3 TVöD **5** 54
- prozessuale **5** 55
- regelwidrige **99** 66
- Überwachung **80** 16
- verdeckte **99** 23
- Vermittlungsvermutung **7** 23
- wirtschaftliche Tätigkeit **7** 23
- zweite Belegschaft **Einl.** 25
- Arbeitnehmersvertreter, EBRG, Definition EBRG **4** 1 ff.
- Arbeitnehmersvertretungsstrukturen, neue
- Geltungsdauer **3** 58
- gemeinsamer Betrieb **3** 60
- Konzernverbund **3** 60
- Arbeitnehmerzahlen
- Berechnung EBRG **3** 5
- Berechnung nach dem EBRG EBRG **4** 1 ff.
- Arbeitsablauf **90** 11, **91** 7
- Störung **74** 13
- tendenzneutraler **118** 59
- Arbeitsaufgabe **81** 5
- Arbeitsbefreiung
- Beurteilungsspielraum **37** 12
- Erforderlichkeit **37** 12
- Arbeitsbereich **99** 42 ff.
- Unterrichtung über Änderungen **81** 18
- Arbeitsdirektor SE **45** 27
- Arbeitsentgelt, Berechnung und Zusammensetzung **82** 10 ff.
- Arbeits Gelegenheit **102** 12
- Arbeitsgemeinschaft **3** 63, **102** 10
- Teilnahmerecht der SBV **32** 55
- Arbeitsgericht **99** 39, 76 ff.
- Verfahren vor dem **100** 8 ff.
- Arbeitsgruppe **28a** 1 ff., 75 56
- Ausschuss **28** 4
- Begriff **28a** 6
- Beschlussfassung **33** 1
- Betriebsgröße **28a** 4 f.
- Bordvertretung **28a** 2
- Delegation von Aufgaben des BR **Einl.** 79
- GBR **28a** 2
- Gesamt-JAV **28a** 2
- Geschäftsordnung **36** 2
- Gewerkschaft, Teilnahme an Sitzung **31** 2
- Größe **28a** 7
- Gruppenvereinbarung **28a** 14 ff.
- Interessenvertretung gem. § 3 Abs. 1 **28a** 2
- JAV **28a** 2
- KBR **28a** 2
- Kompetenzen **28a** 15
- Konzern-JAV **28a** 2
- Kostentragungspflicht des AG **40** 2
- Rahmenvereinbarung **28a** 8

- Rechtsstellung der Mitglieder **28a 20**
- Schwerbehindertenvertretung **32 55**
- Seebetriebsrat **28a 2**
- Sitzung **29 2, 30 2**
- Sitzungsniederschrift **34 2**
- Streitigkeiten **28a 21**
- Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten **31 7 f.**
- Übertragungsbeschluss **28a 11**
- Arbeitskampf **99 7, 102 21**
- Änderungen der betriebsüblichen Arbeitszeit **87 56**
- Beteiligungsrechte im **74 11**
- Kampfkündigung **102 21**
- Maßnahmen, besonderes Verhandlungsgremium EBRG **8 9**
- Notdienste **74 12**
- Unterrichtungsanspruch des BR **80 51**
- Verbot **74 7**
- Arbeitskolonne **99 50**
- Arbeitskreise
- Schwerbehindertenvertretung **32 61**
- Teilnahme an Sitzungen **32 58**
- Arbeitsmarkt, innerbetrieblicher **93 1 f.**
- Arbeitsplatz **81 5, 9, 90 16, 91 7**
- Eignung für Schwerbehindertenbeschäftigung **32 4, 93 2**
- Prüfpflicht **32 4**
- Prüfung der Besetzung **32 35**
- Zuweisung **99 15, 42 ff.**
- Arbeitsplatzgestaltung **85 21**
- Auffangtatbestand **90 5**
- Arbeitsplatzsicherheit **96 1, 16, 18**
- Arbeitsschutz **99 66**
- Förderung **80 43**
- Informationsbedürfnis des BR **89 5**
- Kooperation **89 3**
- Maßnahmen, Anhörung der AN **81 19 f.**
- menschengerechte Gestaltung der Arbeit **90 25**
- Mitbestimmung **87 76**
- Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen **89 45**
- Verwaltungsakt **87 11**
- zusätzliche Schutzmaßnahmen **88 10**
- Arbeitsschutzausschuss **28 7**
- Bildung in Betrieben **89 35**
- Mitbestimmung **87 90**
- Teilnahmerecht der SBV **32 59**
- Zusammensetzung **89 35**
- Arbeitsschutzbehörde **80 25, 89 27, 44**
- Anordnungen **89 48**
- Revisionschreiben **89 49**
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) **80 11**
- Generalklausel **87 78**
- Konkretisierung **89 7**
- Arbeitsschutzrecht **81 15**
- Überwachung **80 11**
- Arbeitsschutzvorschriften
- ArbStättV **89 12, 15**
- BaustellV **89 18**
- BetrSichV **89 13**
- Bildschirmarbeit **89 15**
- Corona-ArbSchV **89 11**
- GefStoffV, BiostoffV **89 14**
- Normstruktur **89 6**
- Verordnungen **89 11**
- Arbeitssicherheit
- Ausschuss für **Einl. 32**
- Fachkraft für **Einl. 24**
- Arbeitsstatut **102 14**
- Arbeitsstrafrecht
- Schutz der Betriebsratswahlen **Einl. 119**
- Schutz des Betriebsrats vor Behinderung seiner Amtstätigkeit **Einl. 119**
- Arbeitstechnischer Betriebszweck **99 27 f.**
- Arbeitsüberlastung **85 22**
- Arbeitsumgebung **91 7**
- Arbeitsverfahren **90 11**
- Arbeitsverhältnis **99 16**
- faktisches **99 16**
- mittelbares **99 16**

- Arbeitsvertrag **99** 15 f.  
 – Anfechtung **94** 1, 32 ff.  
 Arbeitszeit **99** 16, 49 f., 53 f., 66 f.  
 – Abbau von Nacht- und Wechselschichten **91** 15  
 – Begriff **87** 41  
 – betriebsübliche **87** 50  
 – Dokumentation, Änderungen **Einl.** 52  
 – Dokumentationspflicht **80** 54  
 – Einigungsstelle **Einl.** 53 f.  
 – Erfassung **Einl.** 55  
 – familienfreundliche Gestaltung **80** 34  
 – Flexibilisierung **87** 45  
 – -konto **87** 59  
 – Lage; 4-Tage-Woche **87** 42  
 – Mitbestimmungsrecht **87** 42  
 – Regelungen **118** 59 f.  
 – Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie **Einl.** 55  
 – vorübergehende Änderung **87** 50  
 – werktägliche Arbeitszeit **Einl.** 53 f.  
 Arbeitszeiterfassung  
 – Einigungsstelle **Einl.** 55  
 – Gesetzgebung **Einl.** 56  
 Arbeitszeitgesetz, Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie **Einl.** 53 f.  
 Arbeitszeitrecht  
 – Auslegung **87** 48  
 – Bestimmungen **89** 19  
 – Gestaltung **87** 88  
 – Überwachung **80** 11  
 ArbStättV  
 – Mitbestimmung **87** 83, 86  
 – Regelungsstruktur **89** 12  
 ARGE, Arbeitnehmerüberlassung **99** 24  
 Art. 6-Vereinbarungen, Anwendung EBRG nF EBRG **41** 16, 20  
 Ärztliche Untersuchung **94** 20  
 Assessment-Center **75** 50, **94** 8 ff., 25 f., **95** 10, **99** 16  
 AT-Angestellte **99** 35, 40  
 – Gehaltslisten **80** 58  
 – Mitbestimmung **87** 6  
 – Überwachungsrecht des BR **80** 5  
 – Vergütungssystem **87** 136  
 AT-Beschäftigte, Regelungsbefugnis **77** 47  
 Aufenthaltsrecht **99** 66  
 Auffanglösung SE **45** 15  
 Auffangregelung, Mindestquorum für SE **45** 23, 63  
 Auffangvorschrift SE **45** 11, 59  
 Aufgaben  
 – des BR **32** 2, **80** 1 ff.  
 – Schwerbehindertenvertretung **32** 2  
 – Überschneidung **32** 2  
 Aufgabenbereich des AN **81** 4  
 Aufhebung einer personellen Einzelmaßnahme **100** 14, **101** 7 ff.  
 Aufhebungsvertrag **82** 22 ff.  
 Auflösung  
 – Antrag **23** 29, **102** 23, 137  
 – besonderes Verhandlungsgremium EBRG **8** 4  
 – BR **23** 26 GebKostR **132** 33  
 – des Restbetriebs, Restmandat **21a** 75  
 – Gerichtsbeschluss **23** 31 ff.  
 – Pflichtverletzung **23** 27  
 – Verschulden **23** 27  
 – Wiederwahl **23** 32  
 Auflösungsantrag **102** 110  
 Aufnehmender Betrieb ohne Betriebsrat **21a** 70  
 Aufsichtsrat SE **45** 1 ff., 13 ff., 19, 26, 36, 61  
 – Dreiteilbarkeit SE **45** 20  
 – Größe SE **45** 20  
 Aufspaltung  
 – des Betriebs **21b** 11  
 – von Rechtsträgern **21b** 15  
 Aufwandsentschädigung, Pauschale **37** 5  
 Aufzeichnungssystem, visuelles **58** 15  
 Ausbildung **99** 16  
 – schwerbehinderte Auszubildende **32** 3  
 Ausbildungspersonal **98** 16 ff.  
 – Abberufung **98** 17  
 – Bestellung **98** 17  
 Ausbildungsvergütung **98** 11

- Ausgangs- und Hilfwert GebKostR **132** 22, 28
- Ausgestaltung des EBR, Neuregelungen des EBRG nF EBRG **18** 1
- Ausgleichsabgabe, Unterlagen für die Berechnung **52** 17
- Ausgleichsabgabenanzeige
- Ordnungswidrigkeit **32** 23
  - Übermittlung an den zuständigen BR **32** 23
  - Zuständigkeit auf Seiten der Interessenvertretungen **32** 24
- Ausgliederung, betriebliche Altersversorgung **Einl.** 47
- Aushilfe **99** 16, 49
- Auskunftsanspruch SE **45** 47
- Adressat EBRG **5** 3
  - Berechtigter EBRG **5** 3
  - Grenzen **80** 47
  - Gründung eines EBR EBRG **5** 1 ff.
  - wirtschaftliche Angelegenheiten **80** 48
- Auskunftsanspruch nach dem EBRG
- Durchsetzung EBRG **5** 6
  - „horizontaler“ EBRG **5** 6
- Auskunftspersonen **80** 60
- Auskunftspflicht, herrschendes Unternehmen EBRG **6** 1 ff.
- Ausland
- Konzernsitz im **94** 3
  - Mitarbeiter im **99** 12
- Ausländerfeindlichkeit **104** 3
- Ausländische AN, Integration **80** 40, **88** 20
- Ausländische AN, Integration **74** 18, **104** 4
- Ausländische Einrichtungen
- Betriebsverfassung **130** 8
  - Einrichtungen der EU **130** 10
  - extraterritoriale Einrichtungen **130** 8
- Ausländische Rechtsformen SE **45** 38
- Auslandsbezug
- Arbeitnehmerüberlassung **99** 24
  - Homeoffice **99** 24
- Auslandseinsatz **99** 49
- Auslandstätigkeit **102** 15 f.
- Auslegung, richtlinienkonforme **75** 20, 40
- Ausschließung, Wirkung **23** 25
- Ausschließungsantrag
- der Belegschaft **23** 24
  - Quorum **23** 24
- Ausschluss
- abgelaufene Amtsperiode **23** 17
  - Antragsbefugnis **23** 20 f.
  - Antragsbefugnis des AG **23** 21
  - aus dem BR **23** 26
  - aus dem GBR, Streitigkeiten **48** 21
  - Ausschlussgründe **23** 17
  - Auswirkung einer Neuwahl **23** 20
  - Betriebsratsmitglied GebKostR **132** 33
  - Erledigung des Antrags bei Amtsende **23** 20
  - ohne Rückwirkung **23** 20
  - Rechtsschutzinteresse **23** 20
  - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz **23** 16
  - Zukunftsprognose **23** 17
- Ausschluss aus dem Gremium
- JAV **23** 3
  - Seebetriebsrat **23** 3
- Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds
- Antragsberechtigte **23** 19 ff.
  - Ausschlussgrund **23** 5
  - grobe Pflichtverletzung **23** 12
  - schuldhafte Pflichtverletzung **23** 13
  - Verletzung gesetzlicher Pflichten **23** 8 ff.
  - vom Restmandat des BR **23** 19
  - Wegfall des Grundes bei Amtsende **23** 5
- Ausschlussgründe
- Aufruf zum Streik **23** 18
  - Beleidigung **23** 18
  - Vorteilsannahme **23** 18
  - Weitergabe von Betriebs- oder Personaldaten **23** 18
  - Weitergabe von Betriebsratsinterna **23** 18