

Führung der **laufenden Geschäfte**SUPPORT  
2 1 1 b b O B LDefinition „laufende Geschäfte“  
(h.M.):Interne, **verwaltungsmäßige & organisatorische** Aufgaben, die sich regelmäßig wiederholen.**Nicht:** Mitwirkungs- & Mitbestimmungsrechte des BRin **eigener** Zuständigkeit, BR kann aber Einzelmaßnahmen (nicht generell) an sich ziehen und ggf. Beschlüsse aufheben.**Wahrnehmung** von Mitwirkungs- & MitbestimmungsrechtenKann nur vom BR mit besonderem Beschluss (absolute Mehrheit & schriftlich) übertragen werden  
(Details s.u.)**Beispiele:**

- \* Vorbereitung von BR-Beschlüssen
- \* Vorbereitung von BR-Sitzungen
- \* Einholung von Auskünften & Unterlagen
- \* Besprechung mit Gewerkschaften
- \* Vorbereitungen mit Arbeitgeber
- \* Erstellung von BV-Entwürfen
- \* Durchführung von BR-Beschlüssen
- \* Führung des Schriftwechsels nach Maßgabe der Beschlüsse des BR
- \* Vorbereitung von Betriebs- & Abteilungsversammlungen
- \* Abhaltung von Sprechstunden



Wer?

**Nur Betriebsausschuss** oder nach § 28 gebildeter Ausschuss (in kleineren Betrieben gem. BAG: BR-Vors.), **nicht der BR!**

Listen welcher AN?

**Alle** AN, inkl. AT-Angestellte (unabhängig, worauf eine etwaige Zulage beruht, z.B. betriebliche Einheitsregelung, Individualvertrag)  
**nicht:** Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)

Einverständnis AN?

**Nicht erforderlich!** (Auch nicht durch Vereinbarung zw. AN & AGeb oder Weisung AN ausschließbar)

Sinn & Zweck?

Gewährleistung der Einhaltung der in **§ 75 BetrVG** genannten Grundsätze 

(Leichtere) Überwachung der Durchführung kollektiver Regelungen (z.B. TV, BV nach § 87 I Nrn. 10, 11)

Prüfung, ob Neuregelung der betriebl. Lohngestaltung angestrebt werden soll (z.B. § 87 I Nrn. 10, 11)

Was / Inhalt?

- (nur) **Bruttolohn** (Schutz der persönlichen Verhältnisse der AN, z.B. Steuersatz, Lohnpfändungen)
- **effektiver** Bruttolohn mit allen Lohnbestandteilen, also inkl.:
  - übertarifliche Zulagen
  - übertarifliche Sonderzahlungen
  - sonstige individuell ausgehandelte Zahlungen
  - freiwillig gewährte Prämien
  - auch nur gelegentlich gewährte, freiwillige Zulagen

Aushändi-  
gung?

- Nein, nur Vorlage (Ausdruck!) zur Einsicht; keine Befugnis f. Kopieren / Abschreiben; Notizen zulässig
- **aber**: Keine Kontrolle (d. AGeb / Beauftragten) bzw. Anwesenheit Dritter gegen den Willen der BAM

Geheimhaltung

Entsprechend § 79 BetrVG

Durchsetzung?

Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren, ggf. mit Zwangsvollstreckung (Zwangsgeld)

**Gewährleistung** der Einhaltung der in § 75 BetrVG genannten **Grundsätze für die Gleichbehandlung** der Betriebsangehörigen

**Gleichbehandlung** bedeutet dabei nicht, dass alle den gleichen Lohn bekommen müssen.

**Un-Gleichbehandlung** ist zulässig, wenn hierfür ein *sachlicher Grund* vorliegt.

**Gleichbehandlung** bedeutet, dass eine Ungleichbehandlung *nicht willkürlich* aus Gründen von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Religion etc. erfolgen darf.

Deshalb dürfen AN – auch entgegen einer anderslautenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung – selbst miteinander über die Höhe ihres Gehalts reden, da nun so etwaige Verstöße festgestellt werden können (LAG Mecklenburg-Vorpommern).

**Übrigens:**  Auch der Arbeitgeber ist nicht zur Geheimhaltung der Höhe der gezahlten Gehälter / Zulagen verpflichtet!



**Einblick in Personalakte durch BR oder BA**

- Nein, gefolgt aus § 83 BetrVG (nur AN) (BAG),
- AN kann aber BR-Mitglied hinzuziehen, wenn er das will (Achtung: Verschwiegenheitspflicht BRM!)

**Einblick in einzelne Arbeitsverträge**

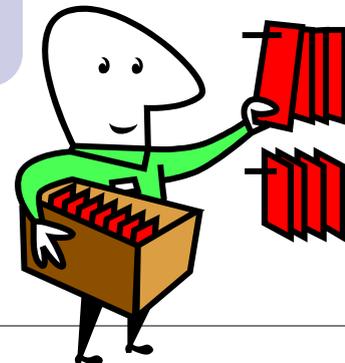
- Weder nach § 80 II, noch nach § 90 I BetrVG, da Bestandteil der Personalakte (LAG Hamm)

**Einblick in Werkverträge mit Fremdfirmen**

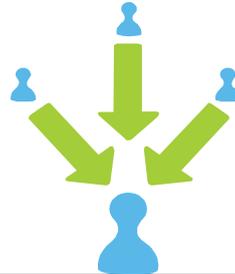
- Ja, um Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen zu prüfen (§ 99 BetrVG) (BAG)
- Auch Listen mit Einsatzzeiten / Einsatztagen der Fremdarbeiter

**Einblick in Mitarbeiterbefragung**

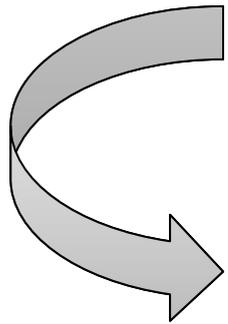
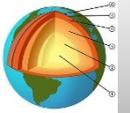
- Ja, entschieden für Mitarbeiterbefragung des Arbeitgebers über das Verhalten der Vorgesetzten



Auch Mitbestimmungsrechte des BR können auf den BA zur selbständigen Erledigung übertragen werden!



Jedoch muss dem BR der Kernbereich der Mitbestimmung verbleiben  
(Der BR darf nicht faktisch „abdanken“)



Der BR kann aber bestimmte Angelegenheiten dem BA auch lediglich zur **Vorberatung** / Vorbereitung übertragen und sich selbst die endgültige Beschlussfassung vorbehalten, oder z.B. nach § 107 III die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses auf den BA übertragen



**Nicht auf den BA übertragen werden kann:**

**Abschluss**  
von  
**Betriebs-**  
**verein-**  
**barungen**  
(§ 27 Abs. 2  
S. 2  
BetrVG)

**Organisatorische**  
**Entscheidungen des BR**  
(z.B. Bestellung BR-  
Vorsitzender, Bestellung von  
Ausschussmitgliedern,  
Bildung von (Unter-)  
Ausschüssen oder Arbeits-  
gruppen nach § 28a BetrVG)

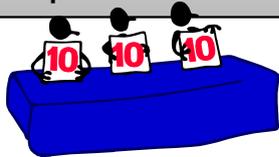
**Anrufung der**  
**Einigungsstelle**  
(wenn die Anrufung  
zum Abschluss  
einer Betriebs-  
vereinbarung führt)  
  
LAG München,  
Beschluss v.  
29.10.2009, 4 TaBV  
62/09

**Zustimmung**  
zu  
außerordent-  
lichen  
Kündigungen  
nach  
**§ 103 BetrVG**  
(str. a.A. wohl  
**BAG**)

Angelegen-  
heiten, in denen  
der **BR** seinen  
Beschluss mit  
**absoluter**  
**Mehrheit** fällen  
muss

**Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung bedarf folgender Voraussetzungen:**

Der Übertragungsbeschluss bedarf der **Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des BR** (absolute Mehrheit), vgl. § 27 Abs. 2 S. 2 BetrVG (sofern überwiegend die von der JAV vertretenen AN betroffen sind, ist bei der Übertragung die JAV entsprechend zu beteiligen)



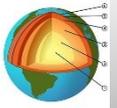
Die Übertragung muss **schriftlich** erfolgen vgl. § 27 Abs. 2 S. 3 BetrVG (z.B. in der Geschäftsordnung des BR oder im Protokoll sofern der BR-Vorsitzende unterschrieben hat).  
Es ist dabei eine **genaue Umschreibung** der übertragenen Angelegenheiten erforderlich



**Der BR kann bei der Übertragung dem BA bestimmte Weisungen erteilen!**  
(z.B. Pflicht zur Abstimmung mit qualifizierten Mehrheiten und Voralge an den BR, wenn die Mehrheiten nicht erreicht werden)



**Nochmal:** Dem BR muss der Kernbereich der Mitbestimmung verbleiben  
(Der BR darf nicht faktisch „abdanken“)



**Mitteilung an Arbeitgeber** nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll.  
Im Zweifelsfall (ob und ob wirksam übertragen wurde) kann der AGeb den BR beteiligen.

## Sitzungsniederschrift

(...)

### Tagesordnungspunkt 1

In seiner Sitzung vom (...), an der alle BR-Mitglieder teilnahmen, hat der Betriebsrat mit sechs Ja-Stimmen, zwei Nein-Stimmen und einer Enthaltung – und damit mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder – beschlossen, dem Betriebsausschuss, der bisher lediglich mit der Führung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats betraut war, weitere Aufgaben zur selbständigen Erledigung zu übertragen. Diese weiteren Aufgaben sind die Mitbestimmungsrechte, einschließlich der Widerspruchsrechte, die sich aus den § 99 und § 100 BetrVG ergeben.

Damit hat der Betriebsausschuss das Recht, anstelle des Betriebsrats die Mitbestimmungs-, Beratungs- und Anhörungsrechte in den personellen Einzelmaßnahmen und vorläufigen personellen Maßnahmen, wie Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen wahrzunehmen. Nicht hiervon erfasst sind die Beteiligungsrechte des § 103 III BetrVG.

Die Einleitung gerichtlicher Schritte obliegt weiterhin dem Betriebsrat.

(...)

(Ort, Datum)

*Valentin Vorsitz*

BR-Vorsitzender

*Paul Protokoll*

Schriftführer

Der **BA tritt** sowohl

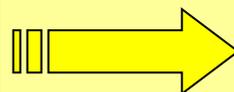
- in der Willensbildung

als auch

- in der Willensäußerung

**an die Stelle des BR,**

d.h. der Beschluss des BA ersetzt den  
Beschluss des BR

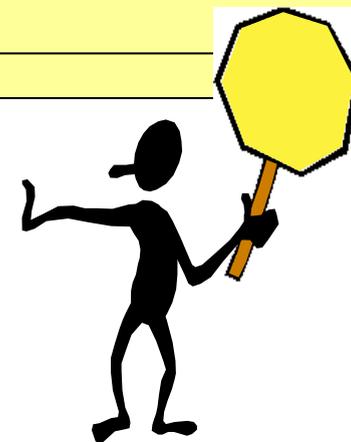
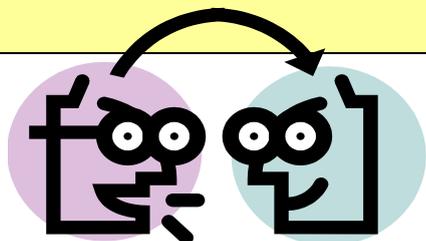


Der **BR kann Beschlüsse des BA nur aufheben**

- mit **absoluter Mehrheit** der Stimmen des BR

**& wenn**

- der **Beschluss** des BA **nach außen hin noch nicht wirksam** geworden ist



- Der Übertragungsbeschluss gilt längstens für die *Dauer der Amtszeit des BR*
- *Widerruf* ist schriftlich mit Beschluss (absolute Mehrheit) jederzeit möglich, § 27 Abs. 2 S. 4 BetrVG

Der **BR** muss dafür sorgen, dass der Informationsfluss zwischen den Gremien sichergestellt ist

BR kann dem BA **Berichtspflichten** auferlegen

BR-Mitglieder haben jederzeit das Recht, die **Unterlagen** (auch) des BA **einzusehen** (§34 III BetrVG)

BR kann sich gewisse Dinge **vorbehalten** (z.B. Anrufung des Arbeitsgerichts)

## Geschäftsordnung (GO)

- BA kann sich selbst GO geben (vgl. § 36 BetrVG)
- Gibt der **BR** dem BA eine GO, geht diese vor



## Vorsitz im BA

- **Vorsitzender der BR** hat den Vorsitz im BA
- Bei Verhinderung des Vors.: Stellv. Vorsitzender



## Sitzungen

- Aufgaben werden in Sitzungen wahrge-  
nommen (kein Umlaufverfahren)
- Regelungen wie bei BR
- Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt



## Sitzungen des BA

## Sitzungszwang

Beschlüsse des BA erfolgen in Sitzungen und dürfen nicht im Umlaufverfahren gefasst werden. Argument: **§ 33 BetrVG** fordert die gleichzeitige Anwesenheit

## Ladung

Durch BA-Vorsitzenden rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung (§ 29 II 3 BetrVG)

**alle Mitglieder des BA**, sonst keine wirksame Beschlussfassung möglich bei Verhinderung: Ersatzmitglied

## JAV

## SBV (§ 95 IV SGB IX)

Beschlüsse bei Verstoß aber nicht automatisch unwirksam

**Nicht-Öffentlichkeit**,  
vgl. § 30 S. 4 BetrVG

**Gewerkschaftsbeauftragte** einer im BR vertretenen Gewerkschaft wenn  $\frac{1}{4}$  der Mitglieder des BR die beschließt oder BR bzw. BA dies beschließt

**Protokoll**,  
vgl. § 34 I BetrVG

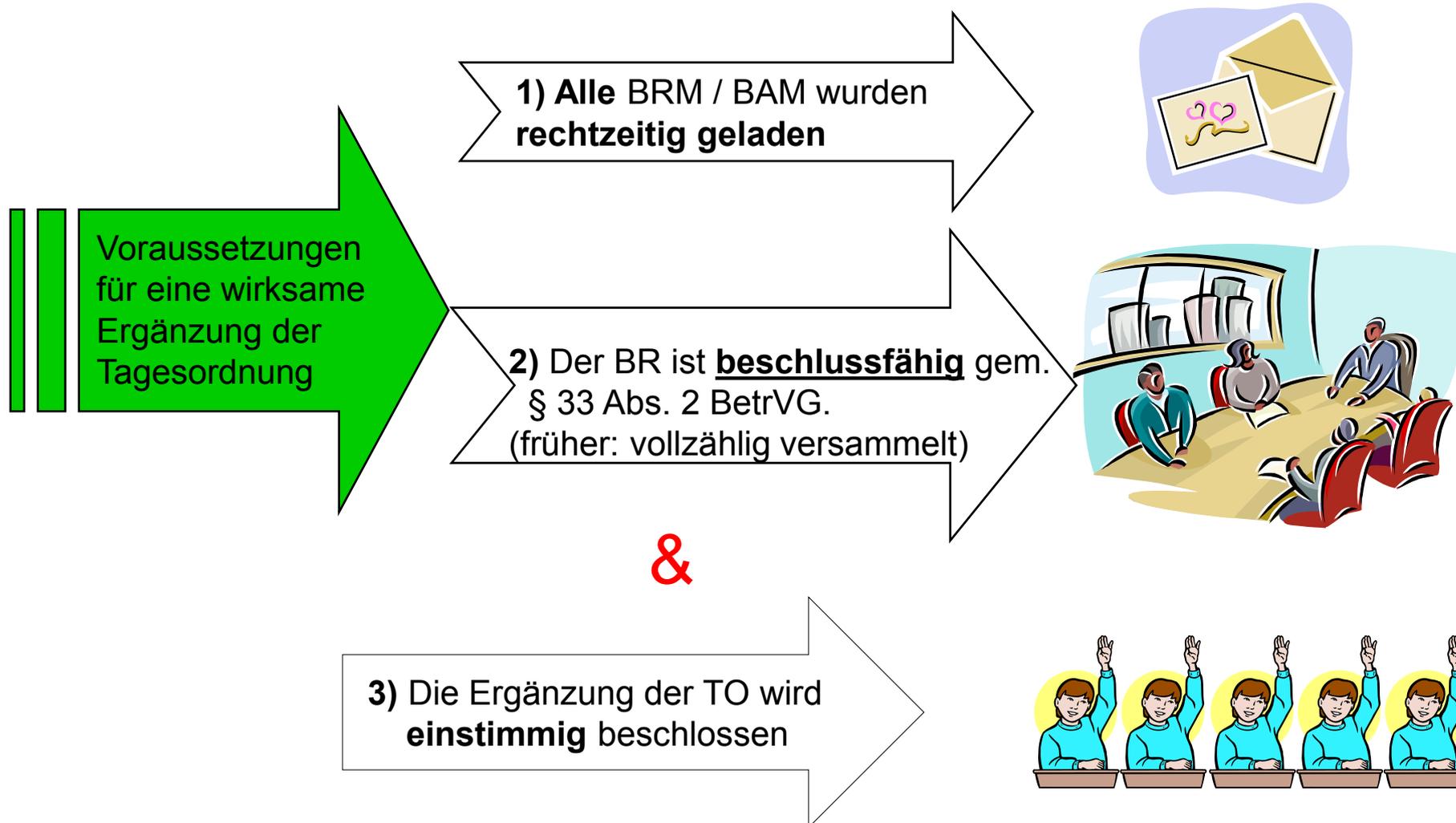
**Arbeitgeber**, sofern er Erörterung eines TO-Punktes verlangt hat oder eingeladen wird

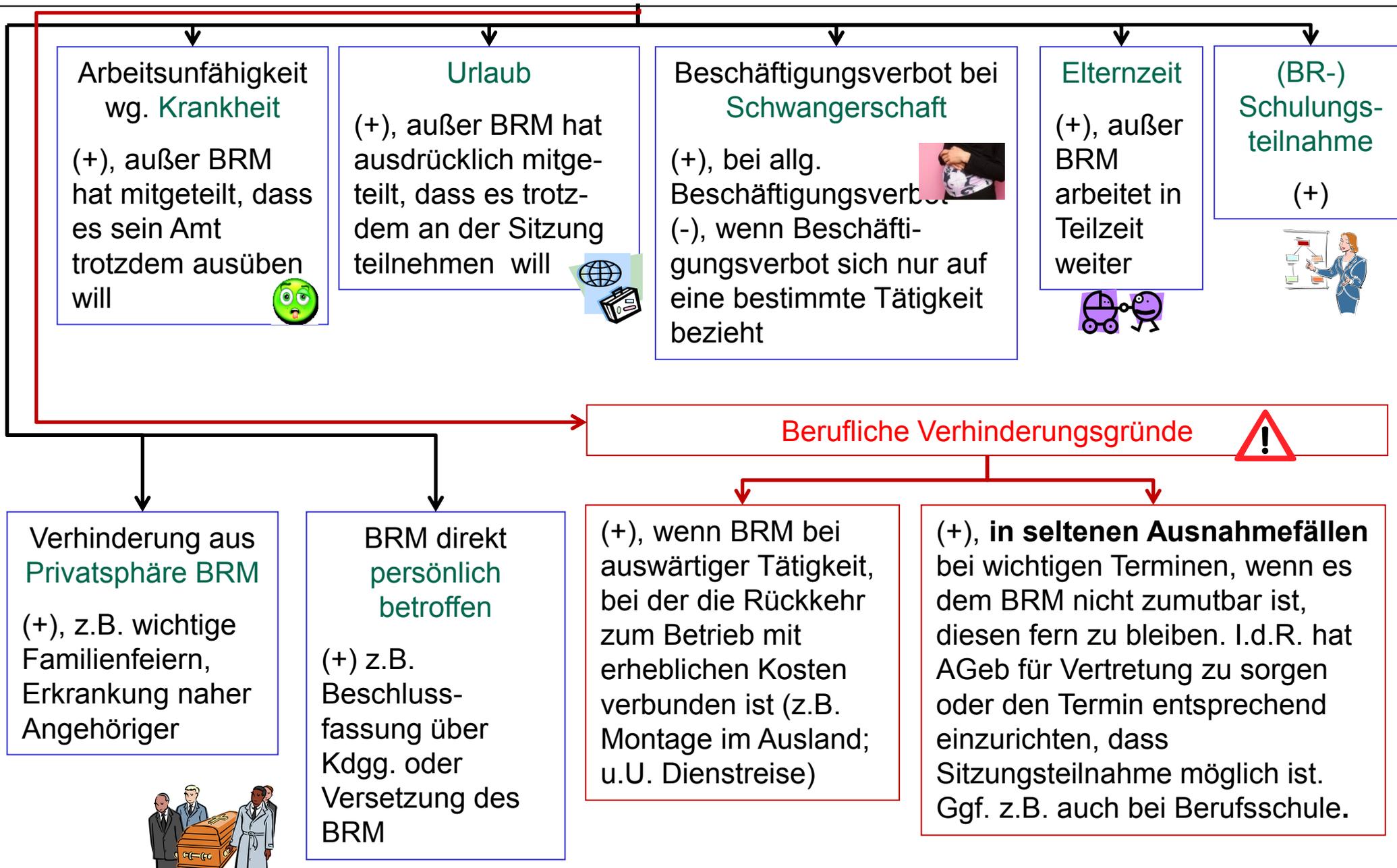
Hat der BA eine Angelegenheit zur selbständigen Erledigung übertragen bekommen, ist immer JAV-Vertreter zu laden, ggf. auch gesamte JAV, § 67 I S. 2 BetrVG (anteilig gekürzte Anzahl)

Ist der BA nur vorbereitend tätig, kein TeilnahmeR der JAV (str.)



Eine wirksame Beschlussfassung ist nur möglich, wenn der entsprechende Punkt auf der Tagesordnung ausdrücklich erwähnt ist (nicht unter „Sonstiges“). Hierzu hat das BAG seine Rechtsauffassung bzgl. der Zulässigkeit der Ergänzung der TO beim BR geändert (Beschluss vom 22.1.2014, 7 AS 6/13), dies dürfte künftig auch beim BA gelten:





Ausgangspunkt: BA mit 5 Mitgliedern

Beschlussfähigkeit, 33 II (+), wenn an der Abstimmung teilnehmenden mindestens:

**Einfache Mehrheit** (§ 33 I) erreicht, wenn z.B. 3 BAM an der Abstimmung teilnehmen und mit „ja“ stimmen mindestens:

Reicht immer dann aus, wenn keine qualifizierte Mehrheit erforderlich ist

**ABER: Der BR kann besondere Mehrheiten bei der Aufgabenübertragung festlegen**

z.B. absolute Mehrheit

Egal, wie viele BAM an der Abstimmung teilnehmen

z.B.  $\frac{3}{4}$  - Mehrheit

Egal, wie viele BAM an der Abstimmung teilnehmen

**Einstimmigkeit**

Ergänzung der Tagesordnung

Soweit der BA zuständig ist, **binden** seine Beschlüsse den BR

BR kann einen Beschluss des BA **aufheben**.  
Voraussetzungen: 

mit  
**absoluter**  
Mehrheit

**und**

BA-  
Beschluss ist  
**noch nicht**  
**nach außen**  
**wirksam**  
geworden

**Aussetzung** von  
Beschlüssen des BA

**Bedeutung:** Durchführung des Beschlusses wird hinausgeschoben

**Möglichkeit:** Mehrheit der **JAV** oder **SBV** erachtet einen Beschluss des BA als erhebliche Beeinträchtigung der Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer => Aussetzung für 1 Woche möglich, vgl. § 35 BetrVG

**Dauer:** 1 Woche ab Beschlussfassung

**Rechtswirkung:** Verständigungsversuch, dann erneute Abstimmung im BA.

Bei Bestätigung des Beschlusses: keine erneute Aussetzung.  
Bei erheblicher Änderung des Beschlusses: erneute Aussetzung möglich.