

**Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts – Teil I**

Seminare für Betriebsräte  
**MITWIRKUNG MIT WIRKUNG**

---

**Die Basis Ihrer Arbeit als Betriebsrat**

© 2020 Axel Jovanovic, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

1

---

---

---

---

---

---

---


---

**Betriebsverfassungsrecht**

Seminare für Betriebsräte  
**MITWIRKUNG MIT WIRKUNG**

---

**Einführung**



© 2020 Axel Jovanovic, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

2

---

---

---

---

---

---

---

---

**Mitwirkung der Arbeitnehmer**

Seminare für Betriebsräte  
**MITWIRKUNG MIT WIRKUNG**

---

- Warum gibt es die Mitwirkung und Mitbestimmung überhaupt?
- Ist das nicht ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit?
- Und warum hat der Gesetzgeber so komplizierte Regeln geschaffen?

© 2020 Axel Jovanovic, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

3

---

---

---

---

---

---

---

---

### Mitwirkung als Eingriff in die unternehmerische Freiheit

- Es wird häufig kritisiert, Mitwirkung und Mitbestimmung seien Eingriffe in die unternehmerische Freiheit der Arbeitgeber.
- In der Tat wird durch die Betriebsverfassung die Freiheit der Unternehmen eingeschränkt.
- Genau das ist auch beabsichtigt.

**Mitwirkung als Eingriff**

Unternehmerfreiheit wird eingeschränkt

Betriebsverfassung setzt klare Grenzen

Beabsichtigt! Genau das ist gewollt

MITWIRKUNG MITWIRKUNG
Seminare für Betriebsräte

---

---

---

---

---

---

---

---

4

### Grundlage der Betriebsverfassung

- Die Betriebsverfassung soll den Arbeitnehmern ermöglichen, die Wahrnehmung ihrer Rechte und Interessen selbst zu organisieren.
- Sie basiert auf dem in Art. 14 Abs. 2 und vor allem Art. 20 Abs. 1 Grundgesetz festgelegten Sozialstaatsprinzip der Bundesrepublik Deutschland.

MITWIRKUNG MITWIRKUNG
Seminare für Betriebsräte

---

---

---

---

---

---

---

---

5

### Art. 14 Abs. 2 Grundgesetz

Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.

MITWIRKUNG MITWIRKUNG
Seminare für Betriebsräte

---

---

---

---

---

---

---

---

6

## Art. 20 Abs. 1 Grundgesetz

”

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer **und sozialer** Bundesstaat.

7

---

---

---

---

---

---

---

---

## Grundlage der Betriebsverfassung

- Vor allem dient die Betriebsverfassung aber der Verwirklichung des Grundsatzes des [Art. 2 Abs. 1 GG](#).

8

---

---

---

---

---

---

---

---

## Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz

”

Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

9

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Wir sind freie Bürger in einem freien Land.
- So sagt es jedenfalls Art. 2 Abs. 1 GG.
- Jeder Bürger hat grundsätzlich das Recht, so zu leben und seine persönliche Freiheit so wahrzunehmen, wie er das will (solange er sich an Gesetze und andere Regeln hält).
- Das ist gemeint, wenn vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht die Rede ist.

10

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Das allgemeine Persönlichkeitsrecht, also die persönliche Freiheit, hört nicht am Werkstor auf.
- Die Arbeitnehmer geben ihre Bürgerrechte nicht beim Pförtner ab, und sie werden im Betrieb auch nicht zu Untertanen.



11

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Dieser persönlichen Freiheit stehen im Betrieb aber (wirtschaftliche) Interessen der Arbeitgeber entgegen – Beispiele:
  - Arbeitnehmern wird kein Urlaub in der Ferienzeit gewährt, weil in dieser Zeit besonders viel zu tun ist;
  - von Arbeitnehmern werden Überstunden verlangt.

12

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Zwar haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag und aus Gesetzen ergeben.
- Diese Ansprüche und Pflichten auf beiden Seiten sind aber nicht immer so klar und eindeutig definiert, dass offensichtlich ist, wer welche Ansprüche hat.

13

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Tatsächlich lassen Gesetze und vertragliche Regelungen Ermessensspielräume:
  - Wenn im Gesetz steht „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass [...] dringende betriebliche Belange [...] entgegenstehen“ (§ 7 BUrlG) – wer entscheidet dann, was betriebliche Belange sind?

14

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Tatsächlich lassen Gesetze und vertragliche Regelungen Ermessensspielräume:
  - Wenn im Vertrag steht „der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit in angemessenem Umfang Mehrarbeit zu leisten“ – wer entscheidet dann, was notwendig und was angemessen ist?

15

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Wenn die Arbeitgeber diese Ermessensspielräume allein und nach eigenem Ermessen schließen könnten, bestünde die Gefahr, dass sie vor allem ihre wirtschaftlichen Interessen verwirklichen werden, und die Interessen der Arbeitnehmer vernachlässigt werden.

Gefahr der Einseitigkeit



Arbeitnehmerinteressen gefährdet

16 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

16

---

---

---

---

---

---

---

---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Es muss also dort, wo Auslegungsspielräume bei Ansprüchen von Arbeitnehmern und Arbeitgeber bestehen, und wo die Persönlichkeitsrechte berührt sind, ein Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen des Arbeitgebers herbeigeführt werden.

17 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

17

---

---

---

---

---

---

---

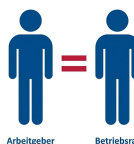
---

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit



- Der Betriebsrat soll hier als gleichstarke Partei mit dem Arbeitgeber gemeinsam das Ermessen ausüben und Regeln aufstellen bzw. Fragen klären, wenn es um kollektive Interessen der Arbeitnehmer geht.

Gleichstarke Partner



§ BetrVG – Partner auf Augenhöhe

18 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

18

---

---

---

---

---

---

---

---

## Mitwirkung der Arbeitnehmer



- Aufgabe der Betriebsverfassung ist, eine Basis für die Mitwirkung der Arbeitnehmer an den Angelegenheiten, die sie im Betrieb selbst betreffen, zu schaffen und Bedingungen dieser Mitwirkung zu organisieren.

19

---

---

---

---

---

---

---

---

## Eingriff in die unternehmerische Freiheit



- Gäbe es die Mitbestimmung nicht, müsste der Gesetzgeber auf den Feldern, die jetzt innerbetrieblich zwischen den Betriebsparteien geregelt werden, viel genauere Vorschriften machen.
- Damit wäre der Staat aber überfordert, da er nicht für jeden Betrieb und alle Situationen passende Regeln aufstellen kann.

20

---

---

---

---

---

---

---

---

## Sinn der Betriebsverfassung



- Außerdem würde das dazu führen, dass der Staat bevormundend die Angelegenheiten der Arbeitnehmer für sie regelt (obwohl sie das auch gut selbst können).
- Genau dies ist aber grundgesetzlich nicht gewollt, weil dies zu einem „Obrigkeitsstaat“ führen würde und letztlich undemokratisch wäre.

21

---

---

---

---

---

---

---

---

## Sinn der Betriebsverfassung



- Ein Staat, der für seine Bürger alles regelt – und sei es auch noch so gut gemeint – ist letztlich ein totalitärer Staat.
- Mit totalitären Staaten haben wir in Deutschland ja so unsere Erfahrungen, und diese Staatsverfassung hat sich nicht bewährt.
- Die Mitbestimmung dient der (kollektiven) Selbstbestimmung und damit letztlich der Wahrung der Menschenwürde.

22 MITBESTIMMUNG MIT WÜRDE © 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

22

---

---

---

---

---

---

---

---

## Sinn der Betriebsverfassung



„Um seiner (des Menschen) Würde willen muss ihm auch eine möglichst weitgehende Entfaltung seiner Persönlichkeit gesichert werden. Für den politisch-sozialen Bereich bedeutet das, dass es nicht genügt, wenn eine Obrigkeit sich bemüht, noch so gut für das Wohl von „Untertanen“ zu sorgen; der einzelne soll vielmehr in möglichst weitem Umfange verantwortlich [...] mitwirken. Der Staat hat ihm dazu den Weg zu öffnen.“

- BVerfG 1956 zu den Grundlagen des Sozialstaatsprinzips

23 MITBESTIMMUNG MIT WÜRDE © 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

23

---

---

---

---

---

---

---

---

## Eingriff in die unternehmerische Freiheit



- Der Grundsatz der Privatautonomie will, dass die Menschen (eben Arbeitgeber und Arbeitnehmer) so viel eigenständig bestimmen, wie eben möglich – der Preis der Freiheit der Unternehmen ist, dass auch die Arbeitnehmer Freiheit (nämlich Selbstbestimmung) genießen.
- Unter diesem Aspekt betrachtet ist die Mitbestimmung sogar eine Stärkung der unternehmerischen Freiheit.

24 MITBESTIMMUNG MIT WÜRDE © 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

24

---

---

---

---

---

---

---

---

## Eingriff in die unternehmerische Freiheit



- Gäbe es die Mitbestimmung nicht, müsste der Gesetzgeber viel mehr regeln, und das wäre ebenfalls eine (möglicherweise viel größere) Einschränkung der unternehmerischen Freiheit.
- Als wesentliches Instrument der unternehmerischen Freiheit hat der Gesetzgeber das Direktionsrecht des Arbeitgebers bestimmt.

25

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

---

---

---

---

---

---

---

---

## Eingriff in die unternehmerische Freiheit



- In der täglichen Zusammenarbeit der Betriebsparteien geht es immer wieder um die Frage, wo das Direktionsrecht endet und die Mitwirkung bzw. Mitbestimmung einsetzt – dies ist auch ein Roter Faden, der sich durch unsere Seminarreihe „Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts“ zieht.

26

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

---

---

---

---

---

---

---

---

## Funktion des Betriebsrats



- Der Betriebsrat hat die Funktion, die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu repräsentieren und stellvertretend für die Arbeitnehmer deren Selbstbestimmung auf bestimmten Feldern zu organisieren.
- Dafür hat der Betriebsrat vom Gesetzgeber sehr weitgehende Rechte erhalten.

27

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

---

---

---

---

---

---

---

---

## Funktion des Betriebsrats



- Zur Wahrnehmung dieser Rechte ist der Betriebsrat durch die demokratische Wahl durch die Arbeitnehmer legitimiert.
- Er darf also für die Arbeitnehmer sprechen und deren (kollektive) Interessen stellvertretend für sie vertreten.

28

---

---

---

---

---

---

---

---

## Stellung des Betriebsrats



- Damit der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann, hat der Gesetzgeber ihm eine sehr starke und autonome Position gegeben, die sich z. B. darin zeigt,
  - dass der Betriebsrat nur an das Gesetz und nicht an Weisungen gebunden ist,
  - dass er von niemandem kontrolliert wird,

29

---

---

---

---

---

---

---

---

## Stellung des Betriebsrats



- Damit der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann, hat der Gesetzgeber ihm eine sehr starke und autonome Position gegeben, die sich z. B. darin zeigt,
  - dass er seine Arbeit in eigener Verantwortung organisiert,
  - dass die Wirksamkeit seiner Beschlüsse nicht von der Zustimmung oder gar Genehmigung durch den Arbeitgeber abhängt,

30

---

---

---

---

---

---

---

---

## Stellung des Betriebsrats



- Damit der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann, hat der Gesetzgeber ihm eine sehr starke und autonome Position gegeben, die sich z. B. darin zeigt,
  - dass er in seiner Arbeit nicht behindert werden darf,
  - dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, alles zu tun, was erforderlich ist, um dem Betriebsrat eine wirkungsvolle Arbeit zu ermöglichen.

31

MITWIRKUNG  
MIT WIRTSCHAFT

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

31

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Das Betriebsverfassungsgesetz ist gelegentlich etwas vage und unbestimmt in seinen Regelungen.
- Der Gesetzgeber scheut im Arbeitsrecht generell davor zurück, es allzu genau zu machen.

32

MITWIRKUNG  
MIT WIRTSCHAFT

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

32

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Das hat u. a. damit zu tun, dass es aussichtslos erscheint, für jeden Betrieb und jede denkbare Situation eine passende Lösung vorzubestimmen. Daher finden sich häufig sog. „unbestimmte Rechtsbegriffe“ („rechtzeitig“, „umfassend“, „erforderlich“, „angemessen“ etc.), die im Einzelfall auszufüllen der Rechtsprechung überlassen bleibt.

33

MITWIRKUNG  
MIT WIRTSCHAFT

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

33

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Daher wird zum Verständnis und zur richtigen Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften neben den Gesetzen selbst fast immer auch ein Kommentar benötigt, in dem die gängige Rechtsprechung erarbeitet wird.
- Im Seminar werden wir anhand von Beispielen üben, mit den gängigen Kommentaren zu arbeiten.

34

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Das Betriebsverfassungsgesetz ist grob in sieben Teile gegliedert:
  - Allgemeine Vorschriften (§§ 1 bis 6)
  - Organe der Betriebsverfassung (§§ 7 bis 59a)
  - Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 60 bis 73b)
  - Mitwirkung und Mitbestimmung (§§ 74 bis 113)

35

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Das Betriebsverfassungsgesetz ist grob in sieben Teile gegliedert:
  - Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten (§§ 114 bis 118)
  - Straf- und Bußgeldvorschriften (§§ 119 bis 121)
  - Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 125 bis 132)

36

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Wir werden das Gesetz und seine wichtigsten Vorschriften allerdings nicht strikt entlang der Reihenfolge der Paragraphen erarbeiten.
- Uns erscheint es sinnvoller, die Vorschriften nach Sinn, Zusammenhang und Wichtigkeit gegliedert vorzustellen.

37

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTEN

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

37

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsgesetz



- Dabei kann es wegen der etwas unübersichtlich geratenen Struktur des BetrVG auch vorkommen, dass wir um einige Dutzend Paragraphen springen müssen.
- Diese Unterlagen sollen Ihnen dabei helfen, den Überblick zu bewahren und die Zusammenhänge zu verstehen.

38

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTEN

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

38

---

---

---

---

---

---

---

---

## Aufbau der Seminarreihe



- Das Betriebsverfassungsgesetz enthält einige recht komplizierte Vorschriften, was u. a. daran liegt, dass im Betrieb demokratische Verhältnisse herrschen sollen.
- Im ersten Teil dieser Seminarreihe werden wir uns vor allem mit den wichtigsten Begriffen und grundlegenden Fragen der Betriebsverfassung beschäftigen.

39

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTEN

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

39

---

---

---

---

---

---

---

---

## Aufbau der Seminarreihe



- Die Inhalte sind vor allem:
  - Formale Regeln
  - Stellung und Ansprüche des Betriebsrats
  - Schutz und Rechte seiner Mitglieder
  - Organisation der Betriebsratsarbeit
  - Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber
  - Überblick über die wichtigsten Mitwirkungsaufgaben

40

MITWIRKUNG  
MIT WIRKUNG

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Aufbau der Seminarreihe



- Im zweiten Teil werden die Instrumente und Inhalte der Mitbestimmung im Detail erarbeitet.
- Der dritte Teil behandelt dann weitere Themen wie weitere Aufgaben des Betriebsrats und das Zusammenspiel mit anderen Organen wie dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder dem Wirtschaftsausschuss.

41

MITWIRKUNG  
MIT WIRKUNG

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsverfassungsrecht



### Grundlegende Begriffe



42

© 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betrieb (§§ 1-4 BetrVG)



- Der Begriff „Betrieb“ wird im BetrVG nicht abschließend definiert.
- Darum hat die Rechtsprechung aus [§ 1 Abs. 2](#) Merkmale entwickelt, die bestimmen, was ein Betrieb ist.
- Diese Definition ist z. B. wichtig hinsichtlich der Frage, ob ein gemeinsamer oder mehrere einzelne Betriebsräte zu bilden sind.

43 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Rechts: Hans-Joachim Lauth

43

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betrieb (§§ 1-4 BetrVG)



- Ein Betrieb ist die arbeitsorganisatorische Einheit, innerhalb derer arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden.
- In einem Betrieb werden die in der Betriebsstätte vorhandenen Betriebsmittel für die arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst sowie geordnet und gezielt eingesetzt.

44 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Rechts: Hans-Joachim Lauth

44

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betrieb (§§ 1-4 BetrVG)



- Ein bestimmter Betriebszweck wird unter einer einheitlichen Leitung verfolgt.
- Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats: In der Regel fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind.

45 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Rechts: Hans-Joachim Lauth

45

---

---

---

---

---

---

---

---

## Betriebsteile (§ 4 BetrVG)



- Wenn ein Betriebsteil
  - räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt istoder
  - einen anderen arbeitstechnischen Zweck als der Hauptbetrieb verfolgt und
  - eine eigenständige Leitung hatbildet er einen eigenen Betriebsrat.

46 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTEN © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

46

---

---

---

---

---

---

---

---

## Unternehmen



- Im BetrVG wird außerdem der Begriff „Unternehmen“ verwendet.
- In §§ 1, 9, 38, 95 z. B. heißt es „Betrieb“, in §§ 99, 106 und 111 dagegen ist von Unternehmen die Rede.
- Das Unternehmen ist etwas anderes als der Betrieb.

47 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTEN © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

47

---

---

---

---

---

---

---

---

## Unternehmen



- Das Unternehmen ist die natürliche oder juristische Person (Einzelkaufmann, OHG, KG, GmbH, AG, Stiftung, e. V. etc.), der der Betrieb gehört bzw. die ihn betreibt.
- Es kann sein, dass ein Unternehmen nur einen Betrieb hat – dann sind Unternehmen und Betrieb deckungsgleich.

48 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTEN © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

48

---

---

---

---

---

---

---

---

**Betrieb – Unternehmen: Denkbare Fälle**

**Unternehmen**  
Einziger Betrieb im Unternehmen

**Unternehmen mit mehreren Betrieben**  
Betrieb 1    Betrieb 2  
Betrieb 3    Betrieb 4

**Unternehmen 1    Unternehmen 2**  
Betrieb wird von mehreren Unternehmen gemeinsam betrieben

Im letzten Fall handelt es sich um den gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG): Beispiel: Ein Krankenhaus hat eine Tochter-/Schwester-GmbH, in der die technischen Kräfte, Küchenpersonal etc. beschäftigt sind.

Seminare für Betriebsräte

49

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG)**

- Die Frage, wer zu den Arbeitnehmern gehört und wer nicht, ist aus verschiedenen Gründen wichtig, z. B.
  - um zu entscheiden, wen der Betriebsrat vertritt und wen nicht,
  - um darüber zu entscheiden, bei wem der Betriebsrat z. B. bei Einstellungen oder Versetzungen sein Mitwirkungsrecht ausüben muss,
  - um über die Größe des Betriebsrats und die Anzahl der Freistellungen zu entscheiden.

Mitwirkungs- MIT WERKUNG

50

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG)**

Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.

- Arbeitnehmer sind alle Beschäftigten, die in die Betriebsorganisation eingegliedert sind.

Mitwirkungs- MIT WERKUNG

51

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG)



- Merkmale eines Arbeitnehmers:
  - weisungsgebundene Tätigkeit
  - Verfolgung des Betriebszwecks
  - Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation
  - Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung
  - wirtschaftliche Abhängigkeit
  - keine freie Entscheidung über Art und Umfang der Leistungserbringung
  - Benutzung von Betriebsmitteln

52

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTEN

© 2020 Axel Janssen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

52

---

---

---

---

---

---

---

---

## Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG)



- Es müssen nicht alle Merkmale gleichzeitig erfüllt sein, damit eine Person als Arbeitnehmer gilt.
- Es gibt keine eindeutige Richtschnur nach dem Schema „Wenn drei/vier/fünf Merkmale erfüllt sind, dann ist es ein Arbeitnehmer“.
- Vielmehr kommt es auf die Betrachtung im Einzelfall an.

53

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTEN

© 2020 Axel Janssen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

53

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leiharbeiternehmer



- Zu den Arbeitnehmern gehören also auch Leiharbeiternehmer. Sie werden vom Betriebsrat mit vertreten.
- Leiharbeiternehmer werden auch bei der Betriebsgröße mitgezählt.

54

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTEN

© 2020 Axel Janssen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

54

---

---

---

---

---

---

---

---

## Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG)



- Arbeitnehmer sind z. B. auch:
  - Arbeitnehmer in der Altersteilzeit, solange sie noch arbeiten
  - Aushilfskräfte
  - außerhalb des Betriebs beschäftigte Arbeitnehmer
  - Heimarbeiter bzw. Telearbeiter
  - Auszubildende
  - befristet Beschäftigte

55

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

---

---

---

---

---

---

---

---

55

## Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG)



- Arbeitnehmer sind z. B. auch:
  - mehrfach Beschäftigte
  - Leiharbeiter
  - gekündigte Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist
  - gekündigte Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist, wenn die Kündigungsschutzklage noch nicht rechtskräftig entschieden ist

56

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

---

---

---

---

---

---

---

---

56

## Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 1 BetrVG)



- Arbeitnehmer sind z. B. auch:
  - Teilzeitbeschäftigte
  - Arbeitnehmer in aufgrund gesetzlicher Vorschriften vorübergehend ruhenden Arbeitsverhältnissen (z. B. wegen Krankheit, Elternschutz etc.)
  - Praktikanten und Volontäre, wenn sie einen Vertrag mit dem Arbeitgeber haben bzw. mit ihrer Arbeit den Betriebszweck verfolgen

57

MITWIRKUNG  
MIT WERKSTÄTTE

© 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

---

---

---

---

---

---

---

---

57

## Keine Arbeitnehmer



- Zu den Arbeitnehmern gehören **nicht**:
  - Beschäftigte in der Ruhephase der Altersteilzeit (Blockmodell)
  - freie Mitarbeiter, die nicht weisungsgebunden und nicht in die betrieblichen Abläufe integriert sind
  - Externe, die einen Werkvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben und nicht in die Betriebs- und Arbeitsorganisation eingegliedert sind

58

MITWEISUNG  
MIT WERKVERTRAG

© 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Keine Arbeitnehmer



- Zu den Arbeitnehmern gehören **nicht**:
  - Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers, die im Rahmen eines Werkvertrags tätig werden und nicht in die Betriebs- und Arbeitsorganisation eingegliedert sind
  - Praktikanten, die ein Praktikum im Rahmen eines Studiums oder einer Ausbildung bei einem anderen Träger absolvieren

59

MITWEISUNG  
MIT WERKVERTRAG

© 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Keine Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 2, 3 und 4 BetrVG)



- Zu den Arbeitnehmern gehören nicht:
  - die in [§ 5 Abs. 2 BetrVG](#) genannten Personen
  - leitende Angestellte (Abs. 3 und 4)

60

MITWEISUNG  
MIT WERKVERTRAG

© 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Alle Rechte vorbehalten.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Keine Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 2 BetrVG)



- Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer etc.
- Inhaber und Gesellschafter einer Personengesellschaft
- Volontäre in karitativen oder religiösen Einrichtungen
- Insassen von Heimen, Gefängnissen, Reha-Einrichtungen etc.
- Enge Verwandte des Arbeitgebers, die mit ihm zusammen leben

61 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE © 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

61

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)



- Leitende Angestellte sind ebenfalls keine Arbeitnehmer.
- Dazu gehören Personen,
  - die selbständig und auf Grund eigener Entscheidung Arbeitnehmer einstellen und entlassen dürfen
  - die Prokura oder Generalvollmacht haben und diese auch ausüben dürfen

62 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE © 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

62

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)



- Dazu gehören Personen,
  - die selbständig und eigenmächtig weit gehende Entscheidungen treffen dürfen, die für den Bestand des Unternehmens oder Betriebs von Bedeutung sind
  - die bei der letzten Wahl den leitenden Angestellten zugeordnet wurden
  - die auf einer Ebene eingeordnet sind, auf der überwiegend leitende Angestellte beschäftigt sind

63 MITWIRKUNG MIT WERKSTÄTTE © 2020 Axel Jansen, IES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

63

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)



- Generell gibt es weniger leitende Angestellte, als Arbeitgeber (und die sog. „gefühlten leitenden Angestellten“) glauben.
- Eine bloße Leitungsfunktion begründet noch keinen Status als leitender Angestellter.

64

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)



- Vielmehr muss die Person gegenüber den Arbeitnehmern und dem Betriebsrat eine unternehmerische Funktion ausüben, um leitender Angestellter zu sein.
- Nur, wer solche weitgehenden unternehmerischen Vollmachten hat, ist leitender Angestellter.

65

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 4 BetrVG)



- Zu den leitenden Angestellten gehören im Zweifel Personen, die so viel verdienen, wie leitende Angestellte in dem Unternehmen üblicherweise verdienen.

66

---

---

---

---


---

---



---

---

**Leitende Angestellte**  
**(§ 5 Abs. 4 BetrVG)**



- Sollte immer noch Unklarheit bestehen: Personen, die regelmäßig mehr als 134.820 € (das Dreifache der Bezugsgröße nach [§ 18 SGB IV](#)) jährlich verdienen, gehören im Zweifelsfall zu den leitenden Angestellten.
  - Diese Regel ist aber nur dann anzuwenden, wenn nicht zweifelsfrei entschieden werden kann, ob die betreffende Person Arbeitnehmer oder leitender Angestellter ist.

67   © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

67

---

---

---

---


---

---


---

---

**Arbeitgeber**



- Wer der Arbeitgeber ist, ist im BetrVG nicht genau festgelegt.
- Grundsätzlich erfolgt die Definition, wer Arbeitgeber ist, über den Arbeitnehmer: Der Vertragspartner eines Arbeitnehmers ist sein Arbeitgeber.

68   © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

68

---

---

---

---


---

---



---

---

**Arbeitgeber**



- Je nach Aufgabe und Zusammenhang ist damit mal der Betrieb bzw. eine zur Leitung des Betriebs bevollmächtigte Person, mal das Unternehmen bzw. eine zur Vertretung bevollmächtigte Person gemeint.

69   © 2020 Axel Jansen, JES GmbH, Berlin. Video: Hans-Joachim Lauth

69

---

---

---

---

---

---

---

---

- Generell ist der Arbeitgeber der „Gegenspieler“ des Betriebsrats.
- Das ist also z. B. die Person, die die Aufgabe (und Befugnis) hat, Regelungen mit dem Betriebsrat zu treffen und das Direktionsrecht gegenüber den Arbeitnehmern auszuüben.

---

---

---

---

---

---

---

---