

## Betriebsverfassungsreform 2001

### Was ist das?

Das BetrVG ist durch das **BetrVerfReformgesetz vom 23.7.2001 (BGBl. I S. 1852)** in einer Vielzahl von Vorschriften geändert – und im Interesse der Arbeitnehmer und des Betriebsrats **verbessert** – worden.

Das **neue BetrVG** ist am 28.7.2001 in Kraft getreten, die **neue Wahlordnung** vom 11.12.2001 am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt (BGBl. I S. 3494) am 15.12.2001.

Nachstehend wird ein **Überblick** über die **Ziele und wichtigsten Bestimmungen** des BetrVerfReformgesetzes gegeben.

### I. Ziele des BetrVerfReformgesetzes

- Die **betriebliche Mitbestimmung** soll **gesichert** und ihre **Anpassung** an Entwicklungen in der Wirtschaft **erleichtert** werden (z.B. gemeinsamer Betrieb nach Aufspaltung; Gestaltungsmöglichkeiten durch tarifvertragliche Regelungen).
- Die **Bildung von Betriebsräten** soll **erleichtert** werden durch Vereinfachung des Wahlverfahrens:
  - vereinfachtes Wahlverfahren in **Kleinbetrieben von 5 bis 50** Arbeitnehmern (bei Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber auch in Betrieben zwischen 51 bis 100 Arbeitnehmern),
  - **Abschaffung des Gruppenprinzips Arbeiter/Angestellte** (Hinweis: Abschaffung des Gruppenprinzips auch bei der Aufsichtsratswahl).
- Der Auflösung der **Stammebelegschaft** soll entgegengewirkt werden (Einbeziehung z.B. von Telearbeit, Außendienst, Leiharbeiter).
- Die **Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats** sollen verbessert/modernisiert werden (z.B. mehr Betriebsratsmitglieder, mehr Freigestellte, neue Info- und Kommunikationstechniken).
- Die **Aufgaben, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats** sollen **erweitert und verbessert** werden (z.B. bei Beschäftigungssicherung und -förderung und beruflicher Qualifizierung).
- Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** soll gestärkt werden.
- Die **Einbeziehung von Arbeitnehmern** in die Betriebsratsarbeit und ihre Beteiligungsrechte sollen erweitert werden (z.B. Übertragung von Rechten auf Arbeitnehmergruppen, Arbeitnehmer als Auskunftspersonen, Vorschlagsrechte).
- Der **Umweltschutz im Betrieb** soll in der Betriebsverfassung verankert werden.
- Die **Chancengleichheit von Frauen und Männern** soll gefördert werden.
- Die **Integration der ausländischen Arbeitnehmer** soll gefördert werden; **Rassismus und Fremdenfeindlichkeit** sollen **bekämpft** werden.

### II. Die Regelungen im Einzelnen

#### 1. Organisationsgrundlagen für die Betriebsratsarbeit (Betrieb, Unternehmen, Konzern)

- **Betriebsratswahl** auch in einem **gemeinsamen Betrieb** mehrerer Unternehmen (§ 1 Abs. 1 BetrVG).

Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird (**widerlegbar**) **vermutet** (§ 1 Abs. 2),

- wenn Betriebsmittel und Arbeitnehmer gemeinsam eingesetzt werden oder
- bei Spaltung eines Unternehmens ohne wesentliche Änderung der Betriebsorganisation.

Durch **Tarifvertrag** kann flexibel geregelt werden, und zwar ohne Zustimmung der Arbeitsministerien (§ 3 BetrVG):

- ein **unternehmenseinheitlicher Betriebsrat** anstelle örtlicher Betriebsräte (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG);
- **Zusammenfassung von mehreren Betrieben** innerhalb eines Unternehmens (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG; z.B. Regionalbetriebsrat);
- Bildung von **Spartenbetriebsräten** bei nach Geschäftsbereichen gegliederten Unternehmen und Konzernen (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG);

- **andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen** (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG; z.B. einstufige Interessenvertretung in kleineren Konzernen: d.h. konzerneinheitlicher Betriebsrat oder Betriebsräte »entlang der Produktionskette« oder Betriebsrat für ein Einkaufszentrum oder eine Großbaustelle);
- **zusätzliche Gremien** zur unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Betriebsräten (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG; Arbeitsgemeinschaften von Betriebsrat);
- **zusätzliche Arbeitnehmervertretungen** zur Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Arbeitnehmern (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG; z.B. dort, wo nur unzureichende Kontakte zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bestehen).

**Hinweis:** Wenn der Arbeitgeber Tarifverhandlungen ablehnt, kann die Gewerkschaft auch Arbeitskampfmaßnahmen durchführen (Warnstreik, Streik). Denn ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 TVG fällt in den Bereich der »Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen« i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG (siehe → **Arbeitskampf** und → **Tarifvertrag**). Ein Streikrecht besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied im → **Arbeitgeberverband** ist. Denn in Verbandstarifverträgen ist die

vorstehend genannte Materie regelmäßig nicht geregelt, so dass eine »**relative Friedenspflicht**« aus den Verbandstarifverträgen einem Streik nicht entgegensteht. Ob die oben genannten Regelungen überhaupt mobilisierungs- und arbeitskampffähig sind, ist eine andere – betriebspolitische – Frage.

- Eine Regelung kann in den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4, 5 BetrVG auch durch **Betriebsvereinbarung** erfolgen, wenn kein Tarifvertrag gilt (§ 3 Abs. 2 BetrVG).
- Im Falle des § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG können – bei Fehlen eines Tarifvertrags und Betriebsrats – die Arbeitnehmer die Wahl eines **unternehmenseinheitlichen Betriebsrats** beschließen (§ 3 Abs. 3 BetrVG).
- Die nach § 3 Abs. 1 Nr. 1-3 BetrVG gebildeten **Organisationseinheiten** sind Betriebe i.S.d. BetrVG: d.h., sie sind maßgebliche Grundlage z.B. für Betriebsratsgröße, Größe der Ausschüsse, Zahl der Freistellungen (§ 3 Abs. 5 BetrVG).
- Arbeitnehmer eines betriebsratsfähigen **Betriebsteils ohne eigenen Betriebsrat** können mit Stimmenmehrheit – formlos – beschließen, an der Wahl des Betriebsrats des Hauptbetriebes teilzunehmen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG); die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebes veranlasst werden; Widerruf des Beschlusses ist möglich (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Nicht betriebsratsfähige **Kleinstbetriebe** unter 5 Arbeitnehmern werden dem Hauptbetrieb zugeordnet (§ 4 Abs. 2 BetrVG).
- **Übergangsmandat** des bisherigen Betriebsrats nach Spaltung eines Betriebes für die ausgegliederten Betriebsteile (§ 21a BetrVG).
- **Restmandat** des bisherigen Betriebsrats bei Stilllegung, Spaltung, Zusammenlegung (§ 21b BetrVG).
- **Gesamtbetriebsrat** ist – in überbetrieblichen Angelegenheiten – auch für Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben zuständig (§ 50 Abs. 1 BetrVG).
- **Konzernbetriebsrat** kann gebildet werden, wenn ein Quorum von 50% vorliegt (§ 54 BetrVG; bisher: 75% Quorum notwendig).
- **Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung (Konzern-JAV)** kann gebildet werden (§ 73a und b BetrVG).
- Ausdehnung der **Strafvorschrift** des § 119 BetrVG zum Schutz der durch **Tarifvertrag** nach § 3 BetrVG gebildeten **Arbeitnehmervertretungen** und der **Konzern-JAV**.

## 2. Arbeitnehmerbegriff

- Auch **Tele-Arbeitnehmer, Außendienstler** sind Arbeitnehmer des Betriebs (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG); das gilt auch für in **Heimarbeit** Beschäftigte, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- **Leiharbeitnehmer** sind auch im Entleiherbetrieb (aktiv) **wahlberechtigt**, wenn sie **länger als drei Monate** im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG; vgl. auch § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG).
- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über den Einsatz von sonstigen im Betrieb beschäftigten, aber **nicht in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen** nach § 80 Abs. 2 Satz 1

**BetrVG zu informieren: Fremdfirmenarbeitnehmer, freie Mitarbeiter** usw.; nicht aber Handwerker, die nur kurzfristig – z.B. für Reparaturen – im Betrieb sind).

### 3. Regelungen zur Wahl des Betriebsrats

- **Aufhebung des Gruppenprinzips (Arbeiter/Angestellte):** Alle bisherigen Sonderbestimmungen des BetrVG für Arbeiter und Angestellte fallen **ersatzlos weg** (das ist von erheblicher Bedeutung für die Wahl und interne Organisation des Betriebsrats: Betriebsratsvorsitz, Ausschussbesetzung, Freistellungen).
- **Hinweis:** Der Wegfall der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten gilt auch für die **Unternehmensmitbestimmung**: Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951, BetrVG 1952, Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz 1956, Mitbestimmungsgesetz 1976.
- **Erleichterte Bildung von Betriebsräten in Kleinbetrieben:** In **Kleinbetrieben mit 5 bis 50** wahlberechtigten Arbeitnehmern erfolgt die Betriebsratswahl in einem **vereinfachten ein- oder zweistufigen Verfahren** (§ 14a Abs. 1–4 BetrVG); in Betrieben mit **51 bis 100** wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Verfahrens vereinbaren (§ 14a Abs. 5 BetrVG).

**zweistufiges Verfahren** (§ 14a Abs. 1 BetrVG, §§ 28ff. Wahlordnung):

**1. Stufe:** Wahl des Wahlvorstandes im Rahmen einer Wahlversammlung (Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer),

**2. Stufe:** Wahl des Betriebsrats im Rahmen einer zweiten Wahlversammlung (geheime und unmittelbare Wahl).

Wenn der Wahlvorstand durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht **bestellt** wird, findet das **einstufige Verfahren** statt (§ 14a Abs. 3 BetrVG, § 36 Wahlordnung). Generell gilt: **Gesamtbetriebsrat** bzw. **Konzernbetriebsrat** können in betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand bestellen (§ 16 Abs. 3, § 17 Abs. 1 BetrVG).

Im zweistufigen Verfahren findet die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats **eine Woche** nach der Wahl des Wahlvorstandes statt (§ 14a Abs. 1 Satz 4 BetrVG). Im Falle der Bestellung des Wahlvorstandes durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht (einstufiges Verfahren) gilt diese Frist nicht.

**Wahlvorschläge** zur Wahl des Betriebsrats können gemacht werden

- spätestens bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes (§ 14a Abs. 2 BetrVG);
- bei Bestellung des Wahlvorstandes durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§ 125 Abs. 4 Nr. 2b BetrVG).

**Weitere Verfahrensvorschriften** sind in §§ 28ff. **Wahlordnung** geregelt (z.B. Frist zur Einladung zur Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes: mindestens 7 Tage usw.).

**Kündigungsschutz** für Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Betriebsrats **einladen** oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht **beantragen** (§ 15 Abs. 3 KSchG); der Kündigungsschutz gilt für die **ersten drei** in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer; der Kündigungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses bzw. – wenn keine Betriebsratswahl zustande kommt – für **drei Monate** nach Einladung/Antragstellung.

- **Betriebsteile und Kleinbetriebe:** Die Arbeitnehmer eines **betriebsratsfähigen Betriebsteils ohne eigenen Betriebsrat** können mit Stimmenmehrheit – formlos – beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG; Widerruf ist möglich); die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebes veranlasst werden.
- **Nicht betriebsratsfähige Kleinbetriebe** unter 5 Arbeitnehmern werden dem Hauptbetrieb zugeordnet (§ 4 Abs. 2 BetrVG).
- **Bestellung des Wahlvorstandes:** Besteht **acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit** des Betriebsrats **kein Wahlvorstand**, kann der Wahlvorstand nicht nur – wie bisher auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft –

durch das **Arbeitsgericht** bestellt werden (§ 16 Abs. 2 BetrVG), sondern auch durch den **Gesamtbetriebsrat** oder – falls ein solcher nicht besteht – durch den **Konzernbetriebsrat** (§ 16 Abs. 3 BetrVG).

● **Für Betriebe ohne Betriebsrat gilt:**

– der Wahlvorstand wird durch den **Gesamtbetriebsrat** oder – falls ein solcher nicht besteht – durch den **Konzernbetriebsrat** bestellt (§ 17 Abs. 1 BetrVG);

– besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird ein Wahlvorstand in einer **Betriebsversammlung** von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt (§ 17 Abs. 2 BetrVG);

– findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt, wird der Wahlvorstand auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vom **Arbeitsgericht** bestellt (§ 17 Abs. 3 BetrVG).

Besondere Regelungen (z.B. **kürzere Fristen**) bestehen für die Bestellung des Wahlvorstandes, wenn die Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren stattfindet (§ 17a BetrVG).

● Ist der Wahlvorstand **untätig**, ersetzt ihn das **Arbeitsgericht** auf Antrag des Betriebsrats oder – wie bisher – von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 18 Abs. 1 BetrVG).

● Bei **Zweifeln** darüber, ob eine **betriebsratsfähige Organisationseinheit** vorliegt, können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat oder Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine **Entscheidung des Arbeitsgerichts** beantragen (§ 18 Abs. 2).

#### 4. Zusammensetzung des Betriebsrats

● Alle bisherigen **Sonderbestimmungen** des BetrVG für **Arbeiter und Angestellte** fallen nicht nur bei der Wahl des Betriebsrats, sondern auch bei der **internen Organisation** des Betriebsrats (Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreters, Ausschussbesetzung, Freistellungen) **ersatzlos weg**.

● **Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder** (§ 9 BetrVG):

– schon ab 101 Arbeitnehmern ein 7-köpfiger Betriebsrat (bisher ab 151);

– ab 201 ein 9-köpfiger Betriebsrat;

– ab 401 ein 11-köpfiger Betriebsrat usw.

● Der Betriebsrat **soll** sich möglichst aus Arbeitnehmern der verschiedenen **Organisationsbereiche** und der verschiedenen **Beschäftigungsarten** zusammensetzen (§ 15 Abs. 1 BetrVG).

● **Geschlechterquote:** Das **Geschlecht**, das in der Belegschaft **in der Minderheit** ist, **muss** im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft vertreten sein, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG; bisher: »Soll-Vorschrift«); die Geschlechterquote ist auch im Falle des **Nachrückens von Ersatzmitgliedern** zu beachten (§ 25 Abs. 1 BetrVG).

● Betriebsratsmitglieder haben bei Betriebsratsstätigkeit und Teilnahme an Betriebsratsschulungen **außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit** (z.B. bei Teilzeitbeschäftigung) Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts; ggf. Abgeltung wie Mehrarbeit (§ 37 Abs. 2 und 6 BetrVG).

● **Mehr freigestellte Betriebsratsmitglieder** (§ 38 BetrVG):

– 1 Betriebsratsmitglied in Betrieben mit 200 bis 400 Arbeitnehmern (bisher: 300 bis 500 Arbeitnehmer);

– 2 Betriebsratsmitglieder in Betrieben mit 501 bis 900 (bisher: 601 bis 1000 Arbeitnehmer);

– 3 Betriebsratsmitglieder in Betrieben mit 901 bis 1500 (bisher: 1001 bis 2000 Arbeitnehmer);

– 4 Betriebsratsmitglieder in Betrieben mit 1501 bis 2000 (bisher: 2001 bis 3000 Arbeitnehmer)

– usw.

● **Teilfreistellungen** sind möglich (§ 38 Abs. 1 BetrVG).

- Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl nach den **Grundsätzen der Verhältniswahl** gewählt (§ 38 Abs. 2 Satz 1 BetrVG); wird nur ein Wahlvorschlag gemacht oder ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, gilt **Mehrheitswahl** (§ 38 Abs. 2 Satz 2 BetrVG); wird die Freistellung von einer ggf. angerufenen **Einigungsstelle** vorgenommen, hat diese den Minderheitenschutz (Verhältniswahl) zu beachten (§ 38 Abs. 2 Satz 6 BetrVG).

## 5. Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats

- **Betriebsausschuss:** mehr Mitglieder bei 17- bzw. 25-köpfigem Betriebsrat als bisher (§ 27 BetrVG). Die »weiteren Ausschussmitglieder« werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl nach den **Grundsätzen der Verhältniswahl** gewählt (§ 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, gilt **Mehrheitswahl** (§ 27 Abs. 1 Satz 4 BetrVG). Eine Abberufung erfordert eine Dreiviertelmehrheit, wenn die weiteren Ausschussmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt wurden (§ 27 Abs. 1 Satz 5 BetrVG). Wurde das Ausschussmitglied per Mehrheitswahl gewählt, genügt für die Abberufung die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder des – beschlussfähigen – Betriebsrats.
- **Ausschüsse des Betriebsrats:** Der Betriebsrat kann in Betrieben mit **mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse** bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen (§ 28 Abs. 1 BetrVG); die Ausschussmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl nach den **Grundsätzen der Verhältniswahl** gewählt (§ 28 Abs. 1 Satz 2 BetrVG i.V.m. § 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG); wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, gilt **Mehrheitswahl** (§ 28 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 27 Abs. 1 Satz 4 BetrVG); Abberufung erfordert eine Dreiviertelmehrheit, wenn die weiteren Ausschussmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt wurden (§ 28 Abs. 1 Satz 2 BetrVG i.V.m. § 27 Abs. 1 Satz 5 BetrVG). Wurde das Ausschussmitglied per Mehrheitswahl gewählt, genügt für die Abberufung die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder des – beschlussfähigen – Betriebsrats.
- Der Betriebsrat kann in Betrieben mit **mehr als 100 Arbeitnehmern** Aufgaben bzw. Rechte auf **Arbeitsgruppen** von Arbeitnehmern übertragen (§ 28a Abs. 1 Satz 1 BetrVG); ein Widerruf ist möglich (§ 28a Abs. 1 Satz 4 BetrVG); die Arbeitsgruppe kann mit den Stimmen der Gruppenmitglieder – im Rahmen der Übertragung – **Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber** treffen (§ 77 BetrVG gilt entsprechend); bei **Nichteinigung** nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr (§ 28a Abs. 2 BetrVG).
- Findet **Betriebsratstätigkeit** – wegen der unterschiedlichen Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder – **außerhalb der persönlichen Arbeitszeit** eines Betriebsratsmitgliedes statt (z.B. bei Schichtarbeit oder Teilzeitarbeit), besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung, ggf. Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung (§ 37 Abs. 3 BetrVG).
- Die Zeit der **Teilnahme an Schulungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG** ist wie Arbeitszeit durch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung auszugleichen, wenn die Schulungsteilnahme wegen der »Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung« **außerhalb der persönlichen Arbeitszeit** des Betriebsratsmitgliedes stattfindet (z.B. bei Schichtarbeit oder Teilzeitarbeit); ggf. ist diese Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten (§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG).
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat **Informations- und Kommunikationstechniken** (z.B. PC-Ausstattung mit E-Mail-Funktion und Zugang zum Internet/Intranet) – in erforderlichem Umfang – zur Verfügung zu stellen (§ 40 Abs. 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann – in **Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern** – bei Betriebsänderungen zu seiner Unterstützung (auf Kosten des Arbeitgebers; vgl. § 40 Abs. 1 BetrVG) einen **Berater** hinzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG). Eine »nähere Vereinbarung« mit dem Arbeitgeber ist nicht erforderlich.  
Die Hinzuziehung eines **Sachverständigen** nach Maßgabe des § 80 Abs. 3 BetrVG bleibt unberührt (§ 111 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG).  
Der **Berater** unterliegt der gleichen **Geheimhaltungspflicht** wie Betriebsratsmitglieder und Sachverständige (§ 111 Satz 2 i.V.m. § 80 Abs. 4 BetrVG). Eine unbefugte Offenbarung oder Verwertung eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses durch den Berater kann strafbar sein (§ 120 Abs. 1 Nr. 3a und Abs. 3 und 4 BetrVG).

- Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer (= sog. **Auskunftspersonen**) zur Verfügung stellen, wenn das zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Die Auskunftspersonen unterliegen der gleichen **Geheimhaltungspflicht** wie Betriebsratsmitglieder und Sachverständige (§ 80 Abs. 4 BetrVG). Eine unbefugte Offenbarung oder Verwertung eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses durch die Auskunftsperson kann strafbar sein (§ 120 Abs. 1 Nr. 3b und Abs. 3 und 4 BetrVG).

## 6. Gesamtbetriebsrat

- In den **Gesamtbetriebsrat entsendet** jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern **eines** seiner Mitglieder, jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern **zwei** seiner Mitglieder; die **Geschlechter sollen** angemessen berücksichtigt sein (§ 47 Abs. 2 BetrVG).
- Besondere Regelungen können durch **Tarifvertrag** oder **Betriebsvereinbarung** getroffen werden, wenn Mitglieder eines Betriebsrats in einem **gemeinsamen Betrieb** mehrerer Unternehmen in den **Gesamtbetriebsrat** entsandt worden sind (§ 47 Abs. 9 BetrVG).
- **Der Gesamtbetriebsrat** ist – in überbetrieblichen Angelegenheiten – auch für Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben zuständig (§ 50 Abs. 1 BetrVG).

## 7. Konzernbetriebsrat

- Ein **Konzernbetriebsrat** kann gebildet werden, wenn ein **Quorum von mehr als 50%** der in den Konzernunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer vorliegt (§ 54 BetrVG; bisher: 75%-Quorum notwendig).
- In den Konzernbetriebsrat **entsendet** jeder Gesamtbetriebsrat (oder Betriebsrat in **Ein-Betriebs-Unternehmen**; vgl. § 54 Abs. 2 BetrVG) **zwei** seiner Mitglieder (§ 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Die **Geschlechter sollen** angemessen berücksichtigt sein (§ 55 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Für jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats ist vom Gesamtbetriebsrat (oder vom Betriebsrat in **Ein-Betriebs-Unternehmen**; vgl. § 54 Abs. 2 BetrVG) ein **Ersatzmitglied** zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen (§ 55 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Jedem Mitglied des Konzernbetriebsrats stehen die **Stimmen** der Mitglieder des entsendenden Gesamtbetriebsrats (oder entsendenden Betriebsrats in **Ein-Betriebs-Unternehmen**; vgl. § 54 Abs. 2 BetrVG) **je zur Hälfte** zu (sog. Stimmengewicht; § 55 Abs. 3 BetrVG).
- Der **Konzernbetriebsrat** ist nach § 58 Abs. 1 BetrVG **zuständig** für Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte (bzw. Betriebsräte in **Ein-Betriebs-Unternehmen**) innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Insoweit ist die Konzern-JAV auch zuständig für Unternehmen, die **keine Gesamt-JAV** gebildet haben und für **Betriebe ohne JAV**.

## 8. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

- **Mehr JAV-Mitglieder** (§ 62 BetrVG)
  - 5 JAV-Mitglieder in Betrieben mit 51 bis 150 Jugendlichen/Azubis (bisher: 51 bis 200);
  - 7 JAV-Mitglieder in Betrieben mit 151 bis 300 Jugendlichen/Azubis (bisher: 201 bis 300)
  - usw.
- **Geschlechterquote:** Das **Geschlecht**, das unter den Jugendlichen/Azubis in der Minderheit ist, **muss** mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein, wenn die JAV aus mindestens 3 Mitgliedern besteht (§ 62 Abs. 2 BetrVG; bisher: »Soll-Vorschrift«); die Geschlechterquote ist auch im Falle des **Nachrückens von Ersatzmitgliedern** zu beachten (§ 65 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 25 Abs. 1 BetrVG).
- Das **Wahlverfahren** wird in Betrieben mit zwischen 5 und 50 jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden **vereinfacht** (§ 63 Abs. 4 BetrVG; Wahl der JAV in einer **Wahlversammlung**); in Betrieben mit 51 bis 100 Jugendlichen/Azubis kann das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart werden (§ 63 Abs. 5 BetrVG).
- Die JAV kann in Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmern auch **Ausschüsse** bilden (§ 65 BetrVG i.V.m. § 28 Abs. 1 BetrVG).
- Die **Gesamt-JAV** ist zuständig für **Betriebe ohne JAV** (§ 73 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 50 Abs. 1 BetrVG), soweit es sich um **überbetriebliche Angelegenheiten** handelt.

- **Eine Konzern-JAV** kann gebildet werden (§ 73a und b BetrVG).
  - Besondere Regelungen können durch **Tarifvertrag** oder **Betriebsvereinbarung** getroffen werden, wenn Mitglieder aus der JAV in einem **gemeinsamen Betrieb** mehrerer Unternehmen in die **Gesamt-JAV** entstanden worden sind (§ 72 Abs. 8 BetrVG).
  - **Weitere Aufgaben** der JAV (§ 70 BetrVG): Sie hat die Aufgabe
    - Maßnahmen betr. Übernahme von Ausgebildeten in ein Arbeitsverhältnis beim Betriebsrat zu beantragen (§ 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG);
    - Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der weiblichen und männlichen Jugendlichen/Auszubildenden entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG beim Betriebsrat zu beantragen (§ 70 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG);
    - die Integration von jugendlichen und auszubildenden ausländischen Arbeitnehmern zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).
  - Durch eine Änderung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) soll für Auszubildende in **außerbetrieblichen Ausbildungsstätten** ein eigenes Gremium mit Mitwirkungsmöglichkeiten, orientiert an denen der JAV, geschaffen werden.
- 9. Mehr Aufgaben, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat**
- Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen **»wegen ihrer sexuellen Identität«** unterbleibt (§ 75 Abs. 1 BetrVG); sie haben die **Selbständigkeit** und **Eigeninitiative** der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen **zu fördern** (§ 75 Abs. 2 BetrVG).
  - **Erweiterung der Aufgaben des Betriebsrats** (§ 80 Abs. 1 Nrn. 2b und 7–9 BetrVG):
    - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (Nr. 2b);
    - Förderung der Intergration von ausländischen Arbeitnehmern im Betrieb und Beantragen von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (Nr. 7);
    - Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb (Nr. 8);
    - Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes (Nr. 9).
  - Erweiterung der Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 BetrVG:
    - Die Informationspflicht erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die **nicht in einem Arbeitsverhältnis** mit dem Arbeitgeber stehen (z.B. **Fremdfirmenarbeitnehmer**).
    - Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat – soweit erforderlich – **sachkundige Arbeitnehmer** als **Auskunftspersonen** zur Verfügung stellen; die Vorschläge des Betriebsrats hat er insoweit zu berücksichtigen, sofern nicht betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen.
  - **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Bezug auf »Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit«** (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG): Gruppenarbeit liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.
  - **Sicherung und Förderung der Beschäftigung** (§ 92a BetrVG):
    - Der Betriebsrat hat das Recht, dem Arbeitgeber **Vorschläge** zu machen.
    - Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten; lehnt er ab, hat er dies in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern **schriftlich zu begründen**; zu den Beratungen kann ein **Vertreter des Arbeitsamtes oder Landesarbeitsamtes** hinzugezogen werden.
  - **Betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen** (§ 97 BetrVG):
    - Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den **Berufsbildungsbedarf** zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung zu beraten; Betriebsrat kann Vorschläge machen (§ 96 Abs. 1 BetrVG).
    - **Initiativmitbestimmungsrecht** bei der **Einführung** von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2 Satz 1 BetrVG; bisher nur Mitbestimmung bei der **Durchführung** von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung), wenn

- der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat und
- hierdurch die Tätigkeit der Arbeitnehmer verändert wird und
- die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Bei Nichteinigung entscheidet die **Einigungsstelle** (§ 97 Abs. 2 Satz 2, 3 BetrVG).

- **Initiativmitbestimmungsrecht** des Betriebsrats bei **Auswahlrichtlinien** bei Einstellung, Versetzung, Umgruppierung, Kündigung schon in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern (§ 95 Abs. 2 BetrVG; bisher: erst in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern).
- **Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung** (§ 99 BetrVG):
  - § 99 BetrVG gilt in **Unternehmen** mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (bisher: Schwellenzahl bezog sich auf **Betriebe**).
  - Der Betriebsrat kann der geplanten unbefristeten Einstellung eines Arbeitnehmers mit der Begründung widersprechen, dass ein **gleich geeigneter befristet Beschäftigter** nicht berücksichtigt wurde (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).
  - Der Betriebsrat kann einer geplanten personellen Maßnahme (z.B. Einstellung) mit der Begründung widersprechen, dass diese den **Betriebsfrieden durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung stören** werde (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG).
- Die **Versetzung** eines Mitglieds des Betriebsrats, der JAV, des Wahlvorstands oder eines Wahlbewerbers ist – wenn damit ein **Verlust des Amtes** oder der **Wählbarkeit** verbunden ist – nur mit **Zustimmung des Betriebsrats** (oder zustimmungsersetzendem Beschluss des **Arbeitsgerichts**) möglich, es sei denn, der Betroffene ist mit der Versetzung **einverstanden** (§ 103 Abs. 3 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers verlangen, der durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen den **Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat** (§ 104 BetrVG).
- **Wirtschaftsausschuss** (§ 106 BetrVG): Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss unterrichten muss, gehört auch der **betriebliche Umweltschutz** (§ 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG).
- **Betriebsänderung, Interessenausgleich, Sozialplan** (§§ 111ff. BetrVG):
  - §§ 111ff. BetrVG gelten in **Unternehmen** mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (bisher: Schwellenzahl bezog sich auf **Betriebe**).
  - Der Betriebsrat kann – in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern – zu seiner Unterstützung (auf Kosten des Arbeitgebers; vgl. § 40 Abs. 1 BetrVG) einen **Berater** hinzuziehen (§ 111 Satz 2 BetrVG); die Hinzuziehung eines **Sachverständigen** nach Maßgabe des § 80 Abs. 3 BetrVG bleibt hiervon unberührt (§ 111 Satz 2 letzter Halbsatz BetrVG); **Geheimhaltungspflicht** des Beraters wie bei Betriebsratsmitgliedern und Sachverständigen (§ 80 Abs. 4 BetrVG); **unbefugte Offenbarung** eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses durch den Berater kann **strafbar** sein (§ 120 Abs. 1 Nr. 3b BetrVG).
  - Die Einigungsstelle über den **Sozialplan** soll die im SGB III vorgesehenen **Förderungsmöglichkeiten** (z.B. § 254 SGB III) zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen (§ 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG).
  - Bei einer Betriebsänderung, die allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, ist auch in **Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmern ein Sozialplan aufzustellen**, wenn das Unternehmen mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 112a Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

## 10. Rechte der Arbeitnehmer

- Der Betriebsrat kann – in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern – die Wahrnehmung von Aufgaben an **Arbeitsgruppen von Arbeitnehmern** übertragen (§ 28a BetrVG; z.B. Fragen der Lage der Arbeitszeit, des Urlaubs). Die Arbeitsgruppen können – mit Stimmenmehrheit der Gruppenmitglieder – Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber schließen. Bei Nichteinigung nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr (§ 28a Abs. 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann sachkundige Arbeitnehmer als **Auskunftspersonen** hinzuziehen; der Arbeitgeber muss sie »zur Verfügung stellen« (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Auskunftspersonen



dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit **nicht gestört** oder **behindert** werden (§ 78 BetrVG). Für die **Geheimhaltungspflicht** der Auskunftspersonen gilt § 79 BetrVG entsprechend (§ 80 Abs. 4 BetrVG).

- Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat **Themen zur Beratung vorzuschlagen**. Wenn 5% der Arbeitnehmer des Betriebes den Vorschlag unterstützen, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die **Tagesordnung einer Betriebsratssitzung** zu setzen (§ 86a BetrVG).

## 11. Betrieblicher Umweltschutz

- Der **Arbeitgeber** hat in der **Betriebsversammlung** (mindestens einmal im Jahr) über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten (§ 43 Abs. 2 BetrVG).
- Umweltpolitische Fragen können **Thema der Betriebs- und Abteilungsversammlung** sein (§ 45 BetrVG).
- In der **Betriebsräteversammlung** hat der **Unternehmer** einen Bericht über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen zu geben (§ 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat die Aufgabe, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des **betrieblichen Umweltschutzes** zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG).
- Durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** können Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes geregelt werden (§ 88 Nr. 1a BetrVG).
- Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass **Vorschriften über Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz** durchgeführt werden (§ 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat die im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes tätigen **Stellen** (Behörden, Berufsgenossenschaft usw.) durch Anregung, Beratung und Auskunft **zu unterstützen** (§ 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Der Arbeitgeber und die vorgenannten Stellen (Behörden, Berufsgenossenschaft usw.) müssen den Betriebsrat bei Besichtigungen und Fragen **hinzuziehen** (§ 89 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die den Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz betreffenden **Auflagen** und **Anordnungen** der vorgenannten Stellen (Behörden, Berufsgenossenschaft usw.) **mitzuteilen** (§ 89 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

- Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer den **Wirtschaftsausschuss** zu informieren hat und die er mit ihm beraten muss, zählen auch Fragen des betrieblichen Umweltschutzes (§ 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG).
- **Schulungen** zum betrieblichen Umweltschutz gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG sind möglich (das folgt daraus, dass die Förderung des betrieblichen Umweltschutzes nunmehr zu den Aufgaben des Betriebsrats zählt; vgl. u.a. §§ 80 Abs. 1 Nr. 9, 89 BetrVG usw.).

## 12. Chancengleichheit von Frauen und Männern

- Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem Anteil an der Belegschaft vertreten sein, wenn der Betriebsrat aus mindestens 3 Mitgliedern besteht (**Geschlechterquote**; vgl. § 15 Abs. 2 BetrVG; bisher: »Soll-Vorschrift«). Das gilt auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 62 Abs. 3 BetrVG).
- Die Geschlechterquote ist auch im Falle des **Nachrückens von Ersatzmitgliedern** zu beachten (§ 25 Abs. 1 BetrVG; § 65 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 25 Abs. 1 BetrVG).
- **Teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder** (meist Frauen) werden bei Betriebsratstätigkeit **außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit** (§ 37 Abs. 3 BetrVG) und **Teilnahme an Schulungen** nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG mit Vollzeitbeschäftigten gleichbehandelt: Das heißt, Betriebsratstätigkeit und Teilnahme an Schulungen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit sind durch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung auszugleichen, ggf. wie Mehrarbeit zu vergüten (§ 37 Abs. 3 BetrVG).
- Der Arbeitgeber hat nach § 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer **Betriebsversammlung** über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu berichten. § 45 BetrVG stellt klar, dass Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit Thema von Betriebs-

und Abteilungsversammlungen sein können.

- Der Betriebsrat hat die **Aufgabe**,
  - die Durchsetzung der **tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern**, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG);
  - die **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG).
- Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber nach § 92 Abs. 3 BetrVG Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern machen (z.B. die Aufstellung und Durchführung eines **Gleichstellungsplans**).
- Die **Bußgeldvorschrift** des § 121 BetrVG kommt zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber entgegen § 92 Abs. 1 und 3 BetrVG über die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

### 13. Integration ausländischer Arbeitnehmer, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

- Der **Arbeitgeber** hat in der **Betriebsversammlung** (mindestens einmal im Jahr) über die Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu berichten (§ 43 Abs. 2 BetrVG).
- Fragen der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer können **Thema der Betriebs- und Abteilungsversammlung** sein (§ 45 BetrVG).
- In der **Betriebsräteversammlung** nach § 53 BetrVG hat der **Unternehmer** einen Bericht über die Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu geben (§ 53 Abs. 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat die **Integration** von ausländischen Arbeitnehmern im Betrieb zu fördern und Maßnahmen zur **Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit** zu beantragen (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).
- Die **JAV** hat die Integration jugendlicher bzw. in Ausbildung befindlicher ausländischer Arbeitnehmer zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).
- Durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** können Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer und zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit geregelt werden (§ 88 Nr. 4 BetrVG).
- Nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zu einer **Einstellung** oder **Versetzung** verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, **insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung**, stören werde.
- Hat ein Arbeitnehmer durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen **den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört**, kann der Betriebsrat gemäß § 104 BetrVG vom Arbeitgeber die **Entlassung oder Versetzung** des Arbeitnehmers **verlangen**. Lehnt der Arbeitgeber das ab, kann der Betriebsrat das **Arbeitsgericht** anrufen.